

FACKTUJELLT

SEKO post • Klubb Terminaler Stockholm

Nr 8/dec 1999

Hård kritik mot nya Årsta på klubbens höstmöte:

"Inte det Årsta vi hade velat se!"

■ Klubbens höstmöte i Kongl. Myntets lokaler på Kungsholmen samlade drygt 100 medlemmar.

Den viktigaste punkten vid mötet var besluten kring klubb-bildningen vid terminalerna i Stockholm. Åke Kihlberg, avdelningens ordförande, inledde med att informera om den nya avdelningsstrukturen i Stockholm. Den 1 april år 2000 upplöses vår postavdelning och bildar en ny SEKO-avdelning tillsammans med andra branschavdelningar.

Terminalklubben upphör

Redan vid kommande årsskifte upphör terminalklubben. Avvecklingen genomförs fram till det avslutande årsmötet den 19 februari. Samma dag bildas två nya klubber, en för vardera

Tomtebodas och Årsta.

Sektionerna Årsta och Klara Uppsamling, Ess/Transportör samt Företagspost upplöses. Istället bildas den 5 februari nya sektioner på Årsta: Små, Stora, Klump och DIL.

Hård kritik

Vid mötet riktades hård kritik mot nya Årsta: storleken på lokalerna, bristfällig utbildning, den psykosociala arbetsmiljön, bemanningen. T.o.m. förbjudna ord som vild strejk nämndes: Det är skrämmande när man hör hur litet som uppnått med samverkan, som ett par talare uttryckte det.

De okänt hårda golven kommenterades: Folk har redan problem med benhinnorna! Det är akut med mattor vid maskinerna, nya skor och iläggssulor!

Rast på natt

Införandet av rast i nattschemana diskuterades. Hård kritik riktades mot arbetsgivarens beslut att förlänga arbetstiden

för nattpersonalen när alla andra pratar om arbetstidsförkortning. Styrelsen fick i uppdrag att arbeta vidare med frågan.

Jan Åhman

Läs mer om medlemmötet och nya Årsta inuti tidningen!

I avreglerarnas värld...
Sidan 23

Münchhausen bleknade...
Sidan 16

En kvalitet i världsklass kräver resurser...

Läs intervjun med Tomtebodaschefen.

Sidan 10



Jultrafik hos grannen på Tomteboda, PSM 14 december.

Terminalklubben på Internet:
<http://home.swipnet.se/terminalklubben/>

"Lediga dagar"

låter ju bra, men vad betyder det egentligen? I avtalssammanhang alltså!

I den senaste avtalsrörelsen gjordes stora förändringar i arbetstidsbestämmelserna. Det gick, som alltid numera, fort - för fort - och därför blev det också fel.

Bl.a. så ersattes det gamla fridags-systemet med vad som i nuvarande avtal kallas för "ledig dag":

"I regel ska två lediga dagar i genomsnitt planeras och veckovila om minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar innefattas. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut."

(PVA § 6:2)

Tolkningar

Genast uppkom en rad tolkningsfrågor. Parterna enades därför i juni i år om följande tillägg till ovanstående:

"För deltidsanställd markeras på arbetstidsschemat i regel två lediga dagar per vecka i genomsnitt.

Övriga dagar där arbete ej är inplanerat är arbetsfria dagar (blanka dagar).

För arbete på ledig dag erhålls övertidsersättning.

För arbete på arbetsfri dag erhålls mertids- eller övertidsersättning enligt 7 § och 8 § branschavtalet".

(SEKO:s cirkulärskrivelse från Koncernfacket/Tillman 990629)

Läggas ut i förväg

Det här innebär exempelvis att det på deltidares *scheman* (deltidare med koncentrerad tjänstgöring) *i förväg ska läggas ut* vilka dagar som är lediga dagar. Man kan alltså inte göra så - som några ljushuvuden föreslagit - att man *efteråt* markerar de dagar där deltidaren inte arbetet som "lediga dagar" - för att på det sättet slippa betala ut övertidsersättning för arbete på "ledig dag".

Information om detta har nyligen gått ut till alla chefer i Stockholm.

Det finns fler tolkningsfrågor kring det här avsnittet i arbetstidsbestämmelserna, bl.a. huruvida "ledig dag" är lika med ett kalenderdygn eller 24 timmar. Tolkningar pågår och kan i värsta fall hamna i Arbetsdomstolen till slut.

Jan Åhman

Rättelse:

I förra numrets redovisning av löneläget i Terminal Stockholm blev det fel i en av kolumnerna.

Den nya medellönen för manliga sorterare skall vara 16.324 och ingenting annat (16.234 för kvinnorna).

Facktuellt nr 8/1999

Redaktör och foto:
Jan Åhman.

TerminalFacktuellt har getts ut av SEKO post Terminalklubben i Stockholm.

Ytterligare ett nummer planeras i månadsskiftet jan/feb inför årsmötena. Hur det blir därefter beslutar de nya klubbarna!

Terminalklubben tel:
Arsta • 781 58 67
Klara • 781 56 60
Tomtebodda • 781 76 14

Årets och den gemensamma Terminalklubbens sista Facktuellt innehåller väl till stor del "bäska droppar" - serverade både till facket och arbetsgivaren - men också en del "russin".

Båda ingredienserna har ju dock en tradition i vårt julfirande.

Med dessa bidrag önskar SEKO er (trots ledighetsförbud)

**GOD JUL
OCH
GOTT NYTT ÅR**

Anders Viksten ordf.

Debatt om nya Årsta på klubbens höstmöte:

"Det är många krav vi inte har fått gehör för"

■ Klubbens höstmöte i *Kongl. Mynstets* lokaler på Kungsholmen samlade drygt 100 medlemmar.

Diskussionerna inleddes - ungefär som i gamla tiders repskap - redan på punkten om dagordningens fastställande. **Susanne Halvardsson** från Klara Små med instämmande av **Göran Borgqvist** från samma enhet ville ha ett beslut om förtroendevaldas skyldighet att arbeta viss tid på golvet. **Günther Thiele** från Klara Stora m.fl. talare instämde i att frågan är viktig, men att den bör diskuteras på årsmötena. Han föreslog att respektive valberedning för de nya klubbarna får i uppdrag att utreda frågan och lägga förslag till kommande årsmöten. Det blev också mötets beslut.

Klubbbyggnaden

Den viktigaste punkten vid dagens möte var besluten kring klubbbyggnaden vid terminalerna i Stockholm. **Åke Kihlberg**, avdelningens ordförande, inledde med att informera om den nya avdelningsstrukturen i Stockholm. Den 1 april år 2000 upplöses vår postavdelning och bildar en ny SEKO-avdelning tillsammans med andra branschavdelningar. Åke hänvisade till den artikel i förra numret av *Faktuellt*, som utförligt beskriver SEKO:s nya organisation. Under tecknade instämmer i denna uppmaning med tillägget att också läsa den rapport från avdelningens representantskap, som publiceras härintill!

Anders Viksten och **Owe Olausson** från Terminalklubbstyrelsen föredrog styrelsens förslag till beslut om klubbens och sektionernas nya organisation. Mötets beslut framgår av faktaruta i anslutning till denna artikel.

Utökad valberedning

I den valberedning för Terminalklubben som valdes vid årsmötet ingår **Janne Höglin**, **Ann Christine Pålsson** och **Miroslav Jelic** från Klara/Årsta och **Janis Rubulis** och **Aleksandra Brintler** från Tomteboda. Styrelsen föreslog mötet att valberedningen förstärks med två ledamöter, en från vardera Klara/Årsta och Tomteboda. **Barbro Söderberg** invaldes från

Klara/Årsta och **Guy Bodén** från Tomteboda. **Janne Höglin** är sammankallande i valberedningen för Stockholm Årsta och **Guy Bodén** i valberedningen för Tomteboda.

Postens framtid

Åke Kihlberg är inte bara avdelningens ordförande utan också ordförande i SEKO:s koncernråd för Posten. Han gav vid mötet en utförlig information om Postens framtid och sade bl.a. följande.

Postgirot - Regeringen har begärt en

analys av Postgirot. SEKO vill att Postgirot blir bank. Det kostar ca. 15 miljarder. Problemet är att regeringen har förbundit sig att sälja Nordbanken, då kanske det inte är läge att staten startar ny bank. Därför är en försäljning trolig.

Postkontorsnätet - Cirka 20-25% av intäkterna i postkontorsnätet kommer från Postgirot. Det är dyrt att distribuera paket via "banklokal". Det blir färre och färre människor vid postkontoren. SEKO uppskattar att ca. 5-6.000 anställda kan försvinna från Posten. Dessa siffror finns

Klubbmötets beslut om klubb- och sektionsbildning vid terminalerna

Upplösning av Terminalklubben

• Föreslå avdelningen att Terminalklubben upplöses och nya klubbar inrättas på Tomteboda och Årsta.

Nya klubbar

- Terminalklubben upphör 31/12-99
- Avvecklingen av klubbens verksamhet skall vara genomförd senast 19/2 2000
- Nya klubbar inrättas på Tomteboda respektive Årsta 1/1 2000
- Konstituerande årsmöten för de nya klubbarna hålls den 19/2 2000
- Förtroendevalda i gamla klubben från resp. arbetsplats, bedriver interimistiskt den fackliga verksamheten i de nya klubbarna, fram till årsmötena.
- Ev. kvarvarande medel i den gamla klubben fördelas proportionerligt på de nya klubbarna.

Nya sektioner på Årsta

- Sektionerna Klara ESS/Transportör, Uppsamlingen och Företagspost samt Stockholm Årsta upplöses.
- Sektion ePP upplöses om medlemmarna där så vill.

• Berörda sektioner hanterar nedläggningarna i samråd med klubben. Nedläggningarna ska vara genomförda senast 5/2 2000.

- Sektionerna Värde, Teknik&Service resp. Biltransport ingår i Klubben för Stockholm Årsta.
- Sektion Teknik&Service ansvarsområde begränsas till Stockholm Årsta.
- Medlemmar inom Teknik&Service, med placering på Tomteboda, överförs till klubben på Tomteboda.
- Sektioner bildas, om så är möjligt, inom enheterna Stora, Små, Klump och Direktinlämning på Stockholm Årsta.
- De nya sektionerna håller konstituerande årsmöten 5/2 2000.
- Förtroendevalda i de gamla sektionerna från respektive enhet, bedriver, tillsammans med klubben, interimistiskt den fackliga verksamheten i de nya sektionerna, fram till årsmötena.
- Ev. kvarvarande medel i de gamla sektionerna fördelas på de nya sektionerna i samråd med klubben.

faktiskt också nämnda i den analys som gått in till regeringen. Medelåldern på dem som arbetar utanför Stockholm är över 50 år. Man måste göra insatser för att komma till rätta med detta.

Futurum, har framfötts ur denna situation. Många har gått från jobb i Posten till arbetslöshet. Övertaligheten och SEKO's agerande har fött fram Futurum. Man måste även se till att de som blir kvar kompetensutvecklas för att kunna stanna kvar varaktigt.

Den långsiktiga utvecklingen

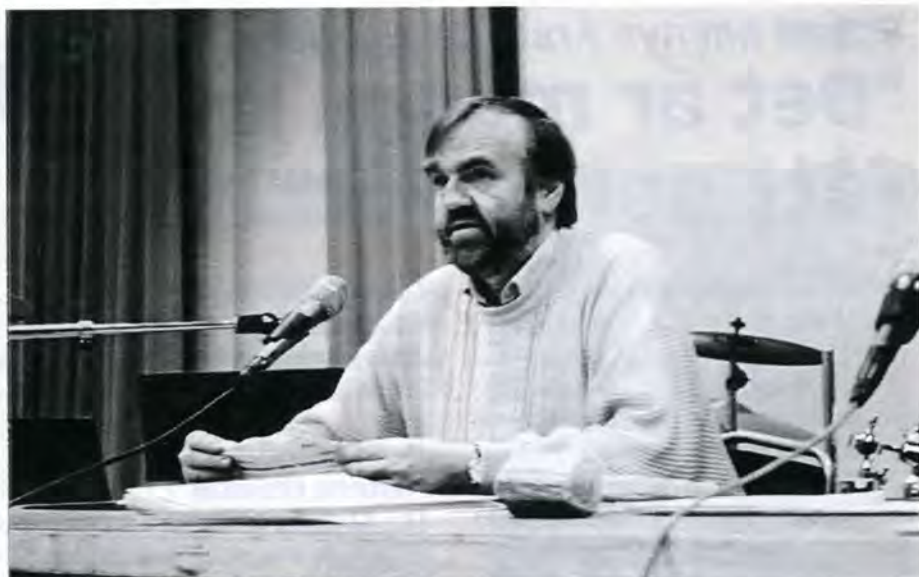
Vad ska Posten syssla med i framtiden? Vår nya VD har tittat på det. Varför finns vi till? Jo vi sysslar med 3 olika rikstäckande verksamheter nämligen: brev, paket och betalningar. Om man överlät detta till marknaden, så skulle den inte klara detta. Posten är ett distributionsföretag. Vi måste vara rädda om vår styrka, d v s rikstäckande nät och att vi möter kunder. Det är viktigt att tillföra nya tjänster. Vi kan inte fortsätta att skära i kostnaderna utan måste istället öka intäkterna. OBS! Bruttointäkterna är ungefär lika 1990 och 1999! Posten-Danmark har nämnts bl a i Dagens Industri, men den diskussionen är överdriven. Man har däremot haft diskussioner inom de nordiska länderna angående ett samarbete. Dock har det gått lite grus i maskineriet då det visat sig att svenska och finska posten har missat samarbetet.

Logistik

(Posten lever på Brev), har varit i ett utvecklingsskede och fixat ett nytt nät. Men den internationella hanteringen är liten. Vi är ett litet land i norr... ASG-affären visar att kommunikationen mellan ägaren och Posten är dålig. Deutsche Post är kaxiga och har planer på att börsintroducera nästa år. Svenska Posten kan bli underleverantör... men det är inte mycket att sträva efter... Det är bättre med nordiskt samarbete. Ska Posten utvecklas måste samarbete uppnås inom Norden. Om Brev tappar volymer måste Logistik fylla på... Vi måste äga besluten själv! Mer och mer blir internationellt. Av de 10 största företagen i Sverige är det ingen som är paketkund internationellt i Posten! Det finns utrymmen att växa.

Posten 2000

Vad gäller **Posten 2000** så hänvisade Åke åter till *Faktuell*. Denna gång rekommenderade han sista sidan (i nummer



Avdelningens ordförande Åke Kihlberg

7/1999) som beskriver framtiden. Det finns brister hos ägaren. Åke kunde se tre utvecklingsområden: distributionsföretag, serviceföretag, och konsulter inom kundbehov-marknaden. Det behövs en långsiktig inriktning. Man måste se frågor i ett koncernperspektiv. Vad kan då bli bättre? Vi måste öka investeringarna för att på så sätt öka intäkterna. Mycket verksamhet går med minus, men den viktiga sista siffran går med plus! 200 milj är ägaren villig att bidra med för postkontorsnätet, men kostnaden kan vara två till tre gånger högre. Klimatet i Sverige är nu speciellt V, S, O står högt i kurs dvs. Vård, Skola Omsorg!

Futurum

har diskuterats länge. Personalchefen har haft ett uppdrag sedan länge utan att komma till skott. Nu har det avsatts en rejäl summa pengar (18 månader för dem som beräknas bli övertaliga). Man satsar på kompetensförbättring under 18 månader.

Nu är det viktigt att fylla Futurum med bra innehåll. Det skulle kännas bra om uppsägningar sker genom frivillighet. Det slås fast att i samband med övertalighet ska enhetens framtid beskrivas. Avtalet startar från årsskiftet och gäller till oktober 2001. Det finns ett antal preciseringar. När det gäller produktionspersonal är det

Representantskapet beslöt:

Avdelningens repskap fattade den 18 november följande beslut om avdelningsbildningen i Stockholm:

- SEKO post Stockholm ansluter sig till den nya avdelningen. Beslutet fattas dock under förbehåll att antalet aktiva medlemmar i den nya avdelningen vid starten uppgår till ca 15.000. Skulle så ej bli fallet kommer frågan att underställas representantskapet för en ny prövning¹⁾
- Åke Kihlberg och Dan Persson utses till interimstyrelsen
- Kjell Ekdahl utses till valberedningen

- inträdesavgift på 120 kr per aktiv medlem betalas under 1:a kvartalet 2000
- beslut om upplösning av SEKO post Stockholm och fördelning av avdelningens tillgångar sker på årsmötet den 24 mars.

¹⁾ Följande avdelningar har sagt ja till att ansluta sig till den nya avdelningen: Post, Vård, Civil, Trafik; sammanlagt drygt 20.000 medlemmar. Den nya avdelningsbildningen blir därmed av trots att Teleavdelningen och Väg & Ban har sagt nej och tillsvidare står utanför.

som förr. Vid huvudkontoret är det en röra. Man har inte klarat att ta hem rationaliseringarna inom **administrationen**. Men produktionspersonalen får som alltid betala. Det har ju varit så att bäst betalda har haft störst anställningstrygghet. Nu kan det bli tvärt om.

Åke var nöjd med avtalet, SEKO har drivit på. Ytterligare en översyn av administrationen på HK är på gång. Förr använde man osthyveln, nu börjar man från noll. HK flyttar till Tomtebodan, med färre rum! Enda sättet att minska administrationen.

Frågestund

Efter Åke Kihlbergs anförande inleddes en - som alltid för kort om tid! - frågestund.

PO Brandeker från Terminalklubbsstyrelsen och Företagsrådet påpekade att det återigen införts anställningsstopp inom Brev och att Utredning har problem men att Riksnätet går bättre. **Ann Christine Pålsson**, Klara Små, frågade om någon driver på om 6-timmars arbetsdag. Hon menade att vi borde dela på arbetslösheten. Finns det någon arbetsgrupp? **Göran Borgqvist** undrade över Logistik som gått med förlust i många år. Hur länge kan det fortgå? Det fysiska brevet - är det hotat, kommer det att ersättas av en it-faktura på skärmen istället? Vad blir i så fall konsekvenserna för brevnätet? Finns det någon definition på kompetensutveckling, frågade han vidare och varnade för att ordet kan missbrukas.

Åke Kihlberg svarade att 6-timmarsdagen är en fråga för kommande avtalsrörelse. Han konstaterade emellertid att arbetstidsförkortningen har ifrågasatts internt i facket. När det gäller Logistik så har deras resultat gått upp och ner, frågan är vad som är koncernsatsningar och vad som är lokala dito, men problem finns, till exempel OLC och dyra utrikessatsningar. Inte heller Torget ger någon vinst ännu, det är snart dags att utvärdera den satsningen. Framtiden för det fysiska brevet kan ingen svara på, men vi måste även vara aktörer på marknaden för elektroniska brev. Fysiska brev har hållit volymerna. Gruppreklamen har en låg intjäningsförmåga, medan adresserad dito har hög.

Självkritik om avregleringen?

Janne Höglin, Klara Stora, undrade om det fanns någon självkritik hos dem som genomförde avregleringen av postmarknaden. Och vad gäller för avgångsvederlag nu när Futurum går igång? **Ben Ekström**, Teknik & Underhåll, frågade hur det blir med värdehanteringen om man lägger ned kassanätet? **Eva Törn**, Klara Små, tyckte att det kändes fel att lägga företagsekonomiska perspektiv på Posten. Åtminstone den fackliga organisationen borde ha ett annat perspektiv!

Ingen återreglering
Visst finns det självkritik vad gäller avregleringen. Någon återreglering blir det dock inte. Avreglering kommer i Europa. Fortfarande har dock de tunga Tyskland,



En av debattörerna: Göran Borgqvist

Holland och England monopol på hemmaplan. Vi var först med att avreglera och fick ta stryk. Det var dålig timing.

Vad gäller Futurum och avgångsvederlag blir nog intresset för såna lösningar på lägre nivå mindre. Futurum hanteras på koncernnivå och avgångsvederlagen på affärsområdena.

Posten ska vara ett statligt företag även i framtiden även om det kommer att finnas entreprenader, sade Åke och nämnde fyra viktiga punkter i SEKO:s verksamhetsplan för år 2000:

- kompetensutveckling
- postarbete ska utföras av postpersonal
- heltid - en rättighet, deltid - en möjlighet
- arbetsmiljön har försämrats under nedskärningarna!

På en fråga från **Borgqvist** om vad kompetensutveckling betyder, svarade Åke Kihlberg att kompetensutveckling är lika med gapet mellan 1999-års kompetensnivå och kravet år 2010. Det gapet måste fyllas!

Stockholm Årsta/Syd

Janne Gebring från Terminalklubbsstyrelsen och sektion Årsta lämnade en utförlig rapport om erfarenheterna av Syd så här långt och Guy Bodén informerade om Grönsaksspåret. På annan plats i detta nummer av *Faktuellt* finns aktuella artiklar i dessa ämnen.

Flera talare hade kritiska synpunkter och frågor kring nya Årsta: storleken på lokalerna, bristfällig utbildning, den psykosociala arbetsmiljön, bemanningen. Ord som vild strejk nämndes: Det är skrämmande när man hör hur litet som uppnåtts med samverkan, som ett par talare uttryckte det.

De ökänt hårda golven kommenterades av **Barbro Söderberg**: Folk har redan problem med benhinnorna! Det är akut med mattor vid maskinerna, nya skor och iläggssulor!

Arbetsmiljön

Klockan började bli mycket så Lasse Lövlie fick begränsa sig till en kort rapport kring den ergonomiutvärdering, som genomförts inom Riksnätet. Som tur är så finns en utförligare rapport på annan plats i *Faktuellt!*

Rast på natt

Anders Viksten rapporterade om arbetsgivarens ensidiga beslut att ersätta måltidssuppehållet på nätterna med en obetald rast. Styrelsen har försökt stoppa försämringen men hittills inte lyckats. I de nattscheman som gäller på Årsta Små fr.o.m den 1 november finns rast utlagd. Mötet gav styrelsen i uppdrag att fortsätta att driva frågan.

Insändare till SEKO-magasinet

Mötet ställde sig bakom en insändare till SEKO-magasinet. Mot bakgrund av mordet på fackföreningsmannen Björn Söderberg frågar insändaren "Vad gör SEKO" och ställer tre frågor till ledningen och medlemmarna i SEKO:

- vad gör vi inom förbundets alla delar för att stödja FAI (Fackligt aktiva invandrare)?
- Tillåter vi att medlemmar i nazistiska/rasistiska organisationer är medlemmar i SEKO?
- hur ska vi stärka och koordinera kampen mot demokratins mörkerkrafter - inom förbundet, inom LO, tillsammans med andra fackliga organisationer?

MedlemsEl

Ingemar Olsson från LO hade bjudits in för att informera om LO:s MedlemsEl. Han underströk att det viktigaste inte är vilket man väljer av alla de elbolag som nu finns på marknaden. Det viktigaste är att man GÖR något. Även om man vill behålla det bolag man hittills haft så måste man anmäla sig dit för att få ett lägre pris. Om alla LO-medlemmar gör ett val så kan vi tillsammans tjäna 1 miljard, framhöll han.

Jan Åhman/Hasse Rosén

Alltid senaste nytt
på klubbens
hemsida!



Janne Gebring förklarar alla turer kring Syd

Årsmötena

- Lördag den 19 februari håller Terminalklubben sitt avslutande årsmöte i ABF-huset på Sveavägen.
 - Samma dag hålls konstituerande möten för de nya klubbarna Årsta och Tomtebodas i ABF-huset.
 - Lördag 5 februari bildas de nya Årsta-sektionerna Små, Stora, Klump och DIL. Lokal: Medborgarhuset.
- De gamla Klara- och Årstasektionerna håller separata avslutande årsmöten. Se lokal annonsering!
- Sektion Värde - inte bestämt datum
 - Sektion Biltransporten - lördag

29 januari.

- Sektion Teknik & Underhåll - inte bestämt
- Sektion Tba Små/C5 - lördag 29 januari
- Sektion Tba Stora Brev - lördag 5 februari på Tomtebodas
- Sektion Tba-F fredag 11 februari på Tomtebodas

Motioner

till förbundsmötet ska vara klubbens tillhanda senast 14 februari. De behandlas därefter på klubbmötet den 19 februari. Förbundsmötet hålls den 25-27 september.

Debatten från medlemsmötet fortsätter:

Förtroendevalda till golvet!

• På medlemsmötet den 13 november togs återigen frågan upp, hur mycket de förtroendevalda ska arbeta i produktionen. Mötet gav valberedningarna i uppdrag att utreda frågan och komma med förslag inför kommande årsmöten. I dagsläget är det inom Terminalklubben så, att ordföranden, kassören samt sekreteraren arbetar fackligt på heltid. Detsamma gäller för ordförandena i några av de största sektionerna. Övriga förtroendevalda arbetar mer eller mindre (oftast mer) i sina ordinarie jobb.

Vid årsskiftet delas klubben i två mindre klubbar. Rimligen bör då de förtroendevaldas möjlighet att arbeta på sina ordinarie jobb öka. I varje fall tror Facktuells redaktör, som i så många år förfäktat samma uppfattning som dem som undertecknat skrivelsen nedan, det. Samtidigt måste jag - när detta skrivs en söndag kväll - erkänna att jag själv är en av syndarna.

Några medlemmar på Klara Små har i en skrivelse begärt att även jämställdhetsgruppen ska diskutera frågan. Skrivelsen återges i sin helhet, liksom svaret från gruppen.

/Red

"Till jämställdhetsgruppen Förtroendevaldas arbete i produktionen"

Vi vill att jämställdhetsgruppen skall diskutera vilka fördelar (och ev nackdelar) som finns med att de förtroendevalda arbetar en viss kvot på golvet. (t ex minst 20%)

Vi tror att det fackliga arbetet kan förbättras genom att de

förtroendevalda deltar i produktionen på följande punkter:

- Bättre dialog och kontakt med medlemmarna.
- Ökad praktisk kunskap om t ex organisation, arbetsmiljöns verkningar och bemanning.
- Lättare att driva frågor med medlemsstöd.
- En möjlighet till breddning och öppning utåt av det fackliga arbetet.

Är detta en jämställdhetsfråga?

Delvis är det det. De fackliga

posterna med förhandlingsansvar innehas oftast, som det är nu, av män. Och på arbetsgivar sidan innehas chefsposterna oftast av män. Det är alltså till stor del män som sitter i samverkansförhandlingar och diskuterar t ex sjukfrånvaro, arbetsrotation och bemanning. (Självklart behöver även kvinnliga företrädare förankra sin verksamhet på golvet.)

Vi tycker att denna fråga skall diskuteras seriöst fram till nästa årsmöte. Hur stor skall kvoten i så fall vara? Skall detta

gälla i lika stor utsträckning på sektions- och klubb nivå? Syftet är att förbättra det fackliga arbetet och att motverka det glapp som ofta uppstår mellan medlemmar och förtroendevalda.

Klaraterminalen den 24 nov. 1999

Susanne Halvardsson

samt ytterligare ca 15 st namnunderskrifter."

Jämställdhetsgruppen svarar:

• Att vi har en dålig representation av kvinnor på högre positioner är ett faktum, och att något bör göras åt det kan vi skriva under på. Tyvärr är det väldigt svårt att få fram kvinnor som vill arbeta fackligt på den här nivån. Det kräver en aktiv medlemskår som lämnar förslag till kandidater inför årsmöten. Det kräver att medlemmar visar sitt stöd för de kandidater som väljs. Det kräver också att kvinnor öppet vågar ta makten ifrån män som sitter på dom positionerna.

Ett av jämställdhetsgruppens syfte är att aktivt arbeta för fler förtroendevalda kvinnor. Därför är det bra att det tydligt finns ett engagemang för dessa frågor bland våra medlemmar. Undertecknarna av denna skrivelse är medlemmar som visar intresse för jämställdhetsfrågor.

20 procent

I skrivelsen ombedes vi diskutera fördelar respektive nackdelar med att kräva att

förtroendevalda arbetar minst 20 procent på "golvet". Vi har följande synpunkter:

• Redan idag arbetar den största gruppen fackligt förtroendevalda på "golvet". Ledamöter i sektionerna, ersättare i sektionerna, kontakombud, skyddsombud.

Heltid

De som är valda att representera facket i enheternas samverkansgrupper, och på terminal-, respektive brevnätsnivå är i mycket liten utsträckning i produktion på "golvet". De jobbar med fackliga frågor på heltid. Vi antar att det är dessa som avses.

• Terminalklubbens ledamöter måste kunna disponera sin tid så att det bäst gagnar alla medlemmar. Därför tycker vi att det vore mycket olyckligt om man börjar organisera klubbledamöternas arbetstid på förhand, utifrån hur stor andel av arbetstiden som ska användas till det ena eller

andra.

Bättre information

Det som man istället behöver diskutera, är en förbättrad info-verksamhet i den fackliga organisationen. Vi uppmanar alla !! som på något sätt är inblandade i den fackliga organisationen, att komma med bra förslag.

En fråga från en medlem, eller ett problem som påtalas i produktionen, ska fortast möjligt hamna där den bäst kan behandlas. Så fort som möjligt ska svaret gå tillbaka till medlemmen igen. Då kan fler också få del av den kunskap som enskilda ledamöter har fått på kurser och seminarier. Med ett väl fungerande informationsflöde får vi ett ökat förtroende för varandra på olika nivåer, och en bättre kunskap om vad fackliga företrädare på olika nivåer arbetar med.

Jämställdhetsgruppen

Medlemsförsäkringarna år 2000

■ Inga förändringar av betydelse genomförs i de fackliga försäkringarna 2000. Premien höjs med 2:50 kr/mån för grupplivet och sjukkapitalet i GF 15000 och med 1:50 för olycksfallsförsäkringen. Hemförsäkringspremierna är inte klara när detta skrivs.

Överförsäkrad?

Det talas mycket om risken för att man är underförsäkrad. Den risken ska naturligtvis inte underskattas, till exempel när det gäller hemförsäkringen. Saknar man hemförsäkring kan det bli en både dyr och sorglig historia om det händer något. Det gäller inte bara vid brand och stöld utan också om du skulle drulla till det och skada någon annan människa eller hennes egendom. Hemförsäkringen kan också ge ersättning om du själv skulle råka ut för ett överfall.

Samtidigt ska man vara klar över att hemförsäkringen gäller för *alla familjemedlemmar som är mantalsskrivna på samma adress*. Kolla därför att inte både du och din make/maka/sambo och kanske också något vuxet barn, alla sitter och betalar på varsin hemförsäkring. Det är bortkastade pengar!

Och om du ska ut och resa: kolla först resesyddet som ingår i hemförsäkringen, innan de betalar för en särskild reseförsäkring!

Grupplivet

Många har tecknat den grupplivförsäkring som ingår i GF 15000. Kom ihåg att den försäkringen också innehåller ett *sjukkapital*, vilket innebär att du kan få ersättning från försäkringen om du varit långtidssjuk (= 1,5 år eller mer) eller att du beviljats sjukbidrag/förtidspension.

Man bör också känna till att man som anställd i Posten redan har en grupplivförsäkring, vilken ger de efterlevande som mest närmare 300.000 kronor. Den grupplivförsäkring som facket och Folksam erbjuder (*dödsfallskapitalet* i GF 15000) utfaller med som mest drygt 100.000 kronor utöver den försäkring som så att säga ingår i anställningen (men som regleras genom ett avtal med facket).

Huruvida man behöver denna extraförsäkring eller ej, avgörs av den egna familjesituationen. Har man familj och barn och kanske också hus och/eller sommars

tälle etc, finns det all anledning att noga se över familjens hela efterlevandeskydd. Det gäller inte bara grupplivförsäkringarna utan också exempelvis efterlevandeskyddet i avtalspensionen och

ev. egna pensionsförsäkringar.

Om man däremot saknar familj och kanske inte ens har någon som är arvsberättigad är det antagligen bortkastade pengar att sitta och betala för en grupplivförsäkring.

"Folksampremie"

På lönebeskedet redovisas försäkringspremierna i klump ("Folksampremie"), vilket gör det svårt att veta vilka försäkringar man egentligen betalar för. Varje medlem som tecknat någon eller några av de kollektiva försäkringarna får ett försäkringsbesked hemskickat vid årsskiftet. Spara försäkringsbeskedet! Med hjälp av detta och uppgifterna nedan kan du kontrollera att beloppet på ditt lönebesked stämmer med avgifterna för de försäkringar du vill ha - och tror dig betala för.

Frågor?

Om du har frågor kring de olika försäkringarna kontakta din egen sektion! Tomtebodas- och Årstaklubbarna, tel 781 76 14 respektive 781 56 60, kan också svara på frågor, liksom avdelningen, tel 24 34 00. Man kan också ringa direkt till närmaste Folksamkontor.

Ytterligare skriftlig information om försäkringarna ges i den broschyr som Folksam skickat till alla försäkringstagare samt i det häfte som Terminalklubben skickar ut till sektionerna vid årsskiftet: *VÅRA GRUPPLIVS- OCH*

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 1999	Premie/ mån 2000
GF 15000		
<i>Gruppliv med enkelt sjukkapital</i>		
Medlem	48:00	50:50
Medförsäkrad	48:00	50:50
Pensionär	16:50	16:50
Pensionär, medförsäkrad	16:50	16:50
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem	18:00	19:50
Medförsäkrad	25:50	27:50
Pensionär	8:00	8:00
Pensionär, medförsäkrad	16:50	18:00
MEDLEMSBARN		
Per barn	35:00	38:00

OLYCKSFALLSFÖRSÄKRINGAR 2000. Denna lathund finns även tillgänglig på klubbens hemsida på Internet.

/JA

Gaffeltruck är Sveriges farligaste arbetsredskap

Av 66 dödsfall i arbetsplatsolyckor under förra året dog 26 personer i maskin- och redskapsolyckor.

Bland yrkesmän som använder någon form av maskin eller redskap, är truckförarna de som lever farligast på arbetsmarknaden. Det visar statistik från Arbetarskyddsstyrelsen.

Truckar var under 1998 inblandade i var tionde arbetsolycka med maskinskada, av totalt 6.672. Och farligaste trucken är gaffeltrucken som förra året orsakade 102 olyckor med dödsfall, invaliditet eller mer än en månads sjukskrivning.

- Det finns föreskrifter om hur maskiner ska användas, men trots det är det svårt att få bort olyckorna helt och hållet, säger Henrik Nordin på Arbetarskyddsstyrelsen.

Källa: ASN

Vikariatet år 2000

Nya regler till liten nytta?

■ Stockholmsterminalerna har haft många tidsbegränsat anställda under senare år. Hundratals människor har arbetat som vikarier under längre eller kortare - oftast kortare! - perioder. Det har gällt sådana som helt saknar fast anställning, men också våra deltidare, som på det sättet fått förhöjda åtaganden. När man lägger samman anställningsperioderna, så har många arbetat åratals utan att få en fast anställning.

Från nyår träder en ny regel i kraft, som kan innebära att man efter alla årens vikarierande får en fast anställning.

Den nya regel det gäller är 5§ i Lagen om anställningsskydd, LAS:

"Om en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning"

1080 dagar

Det innebär att den som under tiden 1.1.1995 - 31.12.1999 har haft vikariatsanställningar under sammanlagt tre år (= 1080 dagar) blir tillsvidareanställd ("fast anställd"). Förutsättningen är dock att man, när kvalifikationstiden uppfyllts, innehar en vikarieanställning. Om man inte innehar en vikariatsanställning den 1.1.2000 men senare får en sådan anställning räknar man vid den tidpunkten fem år bakåt och ser om man under denna tid haft vikariat i sammanlagt tre år.

Exempel. Man har ingen vikariatsanställning den 1 januari 2000 men får en sådan den 1 juni 2000. Man räknar då fem år bakåt (1995-06-01 - 2000-05-31). Om man under denna tid haft vikarieanställningar i sammanlagt tre år är man berättigad till en fast anställning.

Endast vikariat

Endast tidsbegränsade vikariatsanställningar räknas med, inte vikariat som jag haft i min fasta anställning (t.ex. att jag vikarierat som arbetsledare eller dyl.). Fr.a. så får inte heller tidsbegränsade anställningar av andra skäl än vikariat, exempelvis arbetsanhopning, räknas in.

Vikariatet behöver inte vara sammanhängande, utan alla vikariat räknas ihop. Även vikariat hos andra affärsområden eller bolag inom Postkoncernen räknas.

Exempel. Jag har huvudsakligen haft tidsbegränsade vikariat inom Terminal Stockholm, men också några månader hos Postgirot. Den tiden får då också räknas med.

När man kvalificerar sig för en fast anställning är det villkoren i den anställning som då är aktuell som gäller.

Exempel. Jag har under de senaste fem åren haft tidsbegränsade anställningar i sammanlagt mer än tre år med skiftande anställningsomfattning, alltifrån 20 procent och upp till heltid. När jag den 1 juni erbjuds ett nytt vikariat på 50 procent får jag en fast anställning på 50 procent. Detta är grundregeln; här finns utrymme för manipulationer och det bör då bli en förhandlingsfråga.

ning.

Ca 60 personer

Inom Terminal Stockholm har vid årsskiftet ca 60 personer (av alla de hundratals som står på företrädeslistorna) uppfyllt villkoren för fast anställning. Din sektion har uppgift om vilka som kvalificerat sig, och din chef kan naturligtvis också informera dig! De kan också informera dig om din plats på företrädeslistorna.

Har man då någon glädje av de nya reglerna och att man har kvalificerat sig? Det är tveksamt, i varje fall den första tiden.

Fr.o.m januari 2000 kommer det fortfarande att anställas ett ganska stort antal tidsbegränsade på Klara/Årsta, men knappast någon på Tomtebodan. De som anställs kommer att anställas med "arbetsanhopning" som skäl. I och med att man inte får en vikariatsanställning har man inte heller rätt till fast anställning, även om man kvalificerat sig. Det enda hoppet står till de få vikarier (max 10) som kommer att anställas som vikarier för "kunningsflytare". Där kan några av dem som står högst på den allmänna företrädeslistan hysa ett visst hopp om fast anställning.

Läget kan förändras när Årsta är inflyttat och klart. Då finns det inte längre skäl till att anställa p.g.a. arbetsanhopning. Å andra sidan påstår arbetsgivaren att det då inte ska behövas några tidsbegränsat anställda längre...



Företrädesrätt

Det bör också tilläggas, att en första förutsättning för att överhuvud taget få en vikariatsanställning som kan berättiga till fast anställning, är att man har företrädesrätt. Antingen genom att man saknar fast anställning men har arbetat i sammanlagt mer än tolv månader de senaste tre åren eller att man har en fast deltidsanställning och har anmält till arbetsgivaren att man vill ha utökad åtagande. Glöm inte heller att man behåller sin företrädesrätt endast i nio månader, räknat från senaste anställ-

Sorgliga besked

Detta är sorgliga besked för alla dem som ställt upp för Stockholmsterminalerna under så lång tid, men det är den information vi kan ge idag.

Vi vill samtidigt tillägga, att arbetsgivaren har ganska dåligt reda på sig vad det gäller personalbehovet framöver. Det finns därför en hel del osäkerhet i utvecklingen under det kommande året. Denna redovisning bygger på vad vi känner till idag.

Jan Åhman
för Terminalklubbstyrelsen.

Samtal med Kenneth Johanneson

"En kvalitet i världsklass kräver resurser..."

■ Kenneth Johanneson ledde den Controllergrupp som 1996 åkte runt på terminalerna i Nätet. Uppdraget var att hjälpa till och reda ut det kaos som Brevnätstarten förorsakat. Gruppen gjorde många skarpögda iakttagelser och lade fram åtskilliga förslag till förbättringar. När vi läser igenom rapporterna före vårt samtal med Kenneth Johanneson kan vi konstatera att mycket av det som föreslogs har genomförts. Dessvärre också den formatindelning, som gruppen förde på tal angående Tomtebodas: *"En formatindeldad organisation kan vara ett bättre alternativ speciellt när SSM:arna kommit på plats"*, skrev man.

Allt från kaj till kaj

-- I Karlstad gör varje lag allt från kaj till kaj, berättar Kenneth Johanneson, till vår förvåning, när vi träffar honom för ett samtal på kvällen den 7:e december. Han är i Stockholm för en första genomgång med Bertil Nilsson och Alf Friman inför det nya jobbet som tillförordnad chef på Tomteboda.

-- Det ger en bättre överblick och ett

större ansvar för helheten, säger han, och berättar dessutom att man i lagen har utbildat lagtekniker, som kan avhjälpa enklare fel och sköta underhåll på maskinerna.

-- Det ger ju utvecklingsmöjligheter för personalen.

Mer post i huset

Karlstad är med sina 190 anställda en avsevärt mindre terminal än Tomteboda. Drygt en fjärdedel av personalen är under 25 år. Det är en effekt dels av att terminalen tagit åt sig åtaganden från Utdelning, dels nyrekryteringar p.g.a. studieledigheter och andra ledigheter. Det har också skett en naturlig förnyring genom att man tidigare hade en hög medelålder.

Det finns också likheter mellan våra terminaler, skillnaden i storlek till trots. Karlstads uppsamlingsvolym är till största delen brevresning som kräver en stor andel videokodning. Det påminner oss om våra utrikesvolym - som vi snart tappar mycket av. Det är något som vi tar upp med honom, att vi vill se en vändning för Tomteboda. Vi vill inte längre vara en terminal som hela tiden tappar volymer. Vi vill ha in mer post i huset! Och nämner den utredning som pågår om Lidingös volymer. Det vore en bra början att flytta dem dit de hör hemma - på Tomteboda!

Smälta ihop

Vad kan du som tillförordnad chef göra för Tomteboda, frågar vi.

-- Basorganisationen fungerar på Tomteboda, det finns ingen anledning att börja med att röra i den. Min uppgift blir att börja smälta ihop Tomteboda till en enhet efter styrningen från Klara. Jag ska - med er hjälp! - bereda väg för den nye chef som kommer senare i vår.

Rekryteras den nya chefen för att lägga ner Tomteboda och flytta verksamheten till Arlanda?

Arlandaprojektet

-- Arlandaprojektet ligger nere för närvarande på grund av nya Årst, men det kommer att väckas så småningom. Vi tittar hela tiden på olika planer framåt i tiden. Arlanda är ett projekt som berör Tomteboda, Uppsala, Västerås och Karlstad. Det kan också vara intressant med ett liknande projekt i södra Sverige. Det är naturligt att placera terminalerna vid en flygplats. Men trots allt detta så är det en chef för Tomteboda som söks. Den nye chefens uppgift blir - åtminstone på kort sikt - att utveckla Tomteboda.

Den nye chefen söks enbart externt?

- Han eller hon ska ha en logistisk kompetens. Grabes vision innebär att vi ska koncentrera oss på brev- och paketrörelserna där vi idag har minst två olika nät.

Fokus på kvaliteten

Det är budgettider och det är hårda krav som gäller för nästa år, 10 procent ska dras ner på tid i produktion på Tomteboda. Kenneth Johanneson har inte hunnit diskutera budgeten i detalj ännu, så det kan han inte kommentera. Men annars tycker han att det är bra att fokuseringen inom Riksnätet de senaste åren legat på kvaliteten.

- Vi har en kvalitet i världsklass, och det kräver resurser... Det är inte bara osthyvel på produktionen som gäller, istället har vi koncentrerat oss på kvalitet: NKI, ViP, osv.

Vi framhåller att vi är trötta på en "diskussion" där man hela tiden påstår att vi är sämre på det ena och det andra, utan att förklara saker och ting. Vi vill jämföra äpplen med äpplen,

Arlanda-projektet

Arlandaprojektet, eller Stockholm Nord som det också kallats, har ju legat på is i väntan på att Syd ska bli klart. Bertil Nilsson, Riksnätetschefen, har nu aviserat att han vill dra igång projektet igen. Frågan skulle ha diskuterats på Nätets möte den 9 december, men frågan bordlades av tidsbrist till nästa möte i januari.



Namn: Kenneth Johanneson

Aktuell som: Tillförordnad chef på Tomteboda

Född: 1948 i Ekshärad i Värmland.

"Jag är värmlänning men har varit mycket i Stockholm, både privat och i jobbet. En fin stad".

Familj: Hustru och en 23-årig dotter som arbetar som sjukgymnast i Stockholm.

Bor: I villa i Karlstad, veckopendlare från nyår.

I Posten sedan: Arbetade som sommarvikarie i Hagfors, började i Posten efter studentexamen. Gick AG-kursen, klar 1970 och har därefter arbetat inom de flesta affärsområdena i Posten. Terminalchef i Karlstad sedan 1992.

Andra intressen än Posten: Idrott, mycket fotboll och basket när jag var yngre; läsning; har ett fritidshus i Halmstad.

Senast lästa bok: Liza Marklunds *Sprängaren*.

och inte äpplen med päron!

-- Jag är intresserad av siffror och jämförelser, svarar Kenneth Johanneson. Men man måste bryta ner siffrorna, och jämföra fakta och undersöka vad skillnaderna verkligen beror på.

En *sådan* diskussion välkomnar vi, blir vårt svar.

Bra med två parter

I Karlstad har terminalfacket tidigare ingått i Åkeriklubben. Nu har man bildat en egen klubb på terminalen. "Facket har blivit tydligare på terminalen", säger Kenneth Johanneson redan i början av vårt samtal, och tycker att det är "bra med två parter som kan driva frågorna". Han avslu-

tar vårt samtal med att fråga vad vi förväntar oss av *honom*.

-- Vi vill ha in mer post i huset, svarar vi, och fortsätter på önskelistan: Vi vill ha söndagsorganisationen kvar på Tomteboda och vi vill att en ev. ny Arlandautredning blir seriös. Vi vill utveckla arbetsorganisationen och rotationen. Och sist men inte minst: Vi vill att Tomteboda ska bli en terminal där alla drar åt samma håll och vi ser fram emot ett bättre diskussionsklimat!

Något nytt

Där slutar samtalet denna decemberkväll; en diskussion som vi hoppas och tror kan vara början inte bara på något nytt - utan också något positivt

för alla som arbetar på Tomteboda!

Bertil Carlsson, Inge Sved och Jan Åhman samtalade med Kenneth Johanneson.

Vid protokollet: Jan Åhman.

Kenneth Johanneson är på plats på Tomteboda efter helgerna. Han och "staben" kommer att sitta i Tba Storas hittillsvarande rum.

Navet

Navetprojektet står stilla i avvaktan på beslut om Logistiks framtid i huset. Besked från Logistik (om de ska stanna kvar eller bygga ny terminal eller hur de ska ha det) väntas efter första koncernstyrelsesammanträdet år 2000.

Klumpprojektet på Tomtebodas

Mer folk på förmiddagarna

■ Måndagen den 13 december blev projektgruppen i stort klar med bemanningssplan och förslag till alterneringsschema. När detta går i tryck har gruppen haft representanter ute på en kortare informationsturné bland lagen på TBA-F.

Där presenterades, i första hand, schemaförslag för tvåskift. Som jag påpekade i den förra rapporten blir det inga stora förändringar mot i dagsläget. Den skillnad som är mest påtaglig är att klumpen kommer att bemannas upp med mer personal på förmiddagsskiftet. Detta torde innebära att B-posten kan avslutas tidigare än idag och medföra lägre belastning på förmiddagspersonalen. Eftersom det ligger ett visst besparingskrav på Tomtebodas, är det viktigt att vi försöker utrota den mesta övertiden och minimera användandet av Bemanningsföretag, nästa år. Vi tror att en stor del av lösningen till det är att sätta in fler kodare, på förmiddagen.

När det gäller nattscheman, har gruppen inte diskuterat någon förändring mot i dagsläget.

Utrikes klump åter

Trots att projektgruppen tappade lite i tempo, på grund av nya förutsättningar, ligger tidsplanen fast. Ankommande utrikes klumpen skall återföras till fadershuset från och med den första april, eventuellt något tidigare. Det innebär att vi får en volymökning med cirka 10 000 försändelser per dag i uppsamlingsflödet. Den posten är i huset tidigt vilket gör att avslutningstiden på kväll inte borde påverkas, om vi bemannar ordentligt. Det gör vi.

Intresseanmälan

Enligt plan skall det gå ut en intresseanmälan till TBA-F:s personal den 10/1 - 2000, där de väljer om de vill arbeta på direktinlämningen eller klump / intertransport, från och med den 1/3 -2000. Då skall personalen också få rösta på vilken tvåskiftsalternering de föredrar. Det förslag som får majoritet kommer användas som huvudalternativ. Projektgruppen föredrar naturligtvis att alla röstar på samma förslag. Det medför färre administrativa problem, men jag citerar mötesprotokollet från den 13/12 -99, där följande står att läsa: "Möjlighet kommer



Julvikarierna Legase Woldu och Feben Kebedom kodar klump i Tomtebodas KSM.

att finnas för avsteg / anpassad tjänstgöring om produktionen tillåter." Det kommer den sannolikt att göra om det inte är alldeles för många som vill ha annan alternering än huvudalternativet.

Rotation

Till den första februari skall gruppen ha tittat över rotationsmöjligheterna. Det är viktigt att försöka minimera risken för belastningsskador. Rotation mellan klump och intertransport skall i första hand ske på frivillig basis. I klumpen vill vi hitta en

modell som alla kan acceptera, men vi måste försöka korta ner arbetspassen vid varje station. Det vill säga ingen bör göra samma arbetsuppgift i mer än cirka en och en halv timme, som regel. Sedan är vi medvetna om att verkligheten kommer att medföra vissa avsteg från detta. Representanter ur projektgruppen skall ta fram olika alternativ, sedan kommer personale att få ta ställning till om det verkar vettigt eller ej.

Inge Sved

Tomtebodas-notiser

Bullervägg

Frågan om det ska byggas en bullervägg mot Små:s manuella sortering är en segdragen historia. Nu har saken avancerat en liten bit till, i och med att en konsult gjort tester under vecka 49. Därav den väggbit som sattes upp under några dagar.

Flytt av GSM 14

Samverkansgruppen har begärt in en prisuppgift från Teknik & Under-

håll på kostnaden för att flytta GSM 14. Svar väntas i slutet av december.

Uppsamlingsområdena

Utredning pågår om att ev. flytta Lidingö från Klara/Årsta till Tomtebodas. Färdigutrett senast 1 mars 2000.

Produktionsgolvet plan 2

skall åtgärdas snarast efter helgerna.

Utrikes tar hem småbrev

Oenighet om maskinen

■ Utrikes har i samstämmighet med Brev beslutat att köpa in en GSM och själva sortera ankommande utrikes små/C5 på Arlanda. Framför allt är det Tomteboda som berörs när 150-200.000 försändelser/dag försvinner från Stockholmsterminalerna.

Styrgruppen för projektet (BULANG) beslöt tidigare i höst att Utrikes ska köpa en bättre begagnad Siemens-maskin från Riksnätet (en IRM - Siemens), och inte en sprillans ny som Utrikes ursprungligen hade tänkt sig. Riksnätsledningen anser att det finns överkapacitet på GSM inom Nätet.

Så kanske det är, men frågan är VAR denna överkapacitet finns. Riksnätsledningen anser att den finns i Stockholm och vill därför flytta en av Årstas nyare Siemensmaskiner till Arlanda. I gengäld skulle Årsta få en (äldre) AEG från Nässjö. Det håller inte terminalledningen i Stockholm med om, och inte Terminalklubben heller för den delen. Det har därför från det hållet föreslagits andra lösningar. När detta skrivs (10 december) har tvisten ännu inte slitits.

Uppgradering

Siemensmaskinen ska uppgraderas för Utrikes bruk:

- staplarna ersätts med 4 x 20 fack av FSM-modell
- inmatningen byggs om (rak istället för snedställd)
- 10 st videokodningsplatser
- offlinekodning
- export och importmode

1 september

Utrikes har fått försäkringar från Brev Riksnätet att maskinen - oavsett vilken det blir - ska finnas på plats på Arlanda så att intrimningen kan börja under våren år 2000. Den 1 september tar Utrikes hand om hela sorteringen av ankommande utrikes små/C5, om tidsplanen håller. Stora brev och klump ska även i fortsättningen sorteras inom Riksnätet, det mesta på Tomteboda.

Det kan i sammanhanget noteras att Utrikes under våren inför ett nytt statistiksystem, IBA, och att det finns en del frågetecken kring detta. Om dessa inte rätas ut kan de ställa till problem för maskinprojektet.

Avvecklingskostnader

Utrikes nya organisation för importsorteringen blir preliminärt klar i februari. Först därefter kan konkreta diskussioner påbörjas om hur många och vilka som kan följa med volymer till Arlanda. Det här kan bli en het potatis att ta i för den nya Tomtebodachefen!

Det kan också vara värt att lägga märke till att det i projektet finns budgeterat 5 miljoner för "avvecklingskostnader för Brev". Därmed långt ifrån sagt att dessa pengar kommer att förbrukas - "varje kostnad ska verifieras", som projektledaren uttrycker det - men det finns alltså pengar anslagna i projektet för detta.

Tysklandsvolym

70 procent av Tysklandsvolymerna tas idag in via Malmö.

Dessa volymer ska flyttas till Arlanda, ev. redan i månads-skiftet januari/februari, vilket innebär att de ska sorteras hos oss den tid som vi har sorterings kvar. Det rör sig i genomsnitt om ca 500.000 1:a-klassbrev/mån, varav 75 procent är små/c5.

Jan Åhman

Postens Fotoklubb

Tillhör du dem som tycker det är roligt att fotografera? Du skulle vilja lära dig mera - dina bilder blir inte som du tänkt dig!

Eller också är du en duktig fotograf som tar jättefina bilder. Du skulle vilja visa dem för andra eller få dem bedömda på tävlingar.

Bra! Det är just er vi vill se som medlemmar i Postens Fotoklubb!

På vårt program står klubbträffar med bildvisning, utflykter och tävlingar. Som medlem har du även tillgång till vårt välutrustade mörkrum på Tomteboda postterminal.

Vill du veta mer så ring:

Lars Erik
08 - 35 14 25
Lennart
08 - 581 725 93
Anders
08 - 761 80 46



Tänk att en maskin kan väcka sådana känslor! Varför inte en väl intrimmad NEC från Klara istället?

Facklig värdering av Nya Årsta:

"Inte det Årsta vi hade velat se"

■ Det nya Stockholm Årsta som alltmer träder fram är inte i alla delar det Årsta som vi fackliga företrädare skulle vilja se. Vi har i många frågor haft en avvikande åsikt men inte alltid vunnit gehör för den. Vad man framförallt saknar i projektet är en empatisk förmåga från arbetsgivarhåll, en förmåga att sätta sig in i de svårigheter hos olika individer som ett så här stort projekt skapar. Vi ska punkt för punkt försöka rekapitulera vad vi i olika frågor har åstadkommit och var vi har stått.

Viss inverkan på ytorna

Det första som vi fackliga och skyddsombud blev tvungna att ta ställning till var, vilket behov av yta och olika lokaler som det skulle komma att finnas behov av.

När det gäller den totala ytan så tror vi att, utan vår medverkan hade terminalen varit mycket trängre än den nu blev, så utan att förhåva oss så har vi nog haft en viss inverkan där.

Man kan ju tycka att det är lite motsägelserfullt att vi försökte få till en större total yta när vi i grunden är motståndare till dylika mastodontbyggen, men när vi förlorat tvåplansstriden och förlorat frågan om att slå samman Klara och Årsta, måste vi ändå se till att ytorna räcker.

Mindre enheter

Nästa strävan blev att försöka bryta ner lokalen i lite mindre enheter för att skapa rumskänsla. Det vi framhöll då var att vi ville få till en del mellanväggar på olika ställen, framförallt vid de manuella sorteringarna men även på andra ställen. Tyvärr rönnte dessa tankar ingen framgång hos arbetsgivaren men frågan lever tvivelstutan vidare.

Pausrummens antal har också varit en fråga som vi stridit för men inte nått så långt som vi önskat. Vårt krav har varit att åtminstone få till två pausutrymmen till för att kunna tillfredsställa olika preferenser. I övrigt vad det gäller pausrummen har experter varit involverade i färgsättning och möblering så det är inte i vad skit som helst ni tar igen er.

På ett tidigt stadium såg vi att dagsljusinsläppet skulle bli relativt dåligt, därför föreslog vi att man skulle sätta in ett antal lanterniner(takfönster) vilket också gjor-

des. Möjligheten att få lite ordentligt dagsljus ligger numera i en takterrass som vi faktiskt tar åt oss äran av.

Golven...

Golvet blev en fråga som tog mycket energi och som drog ut i tiden. De blev inte på det sätt som vi förordade och blev därmed relativt hårt. Lösningen på problemet ligger kanske säger kanske i en inläggssula. Ni som i dagsläget har problem med fötter, ben eller höfter ta kontakt med Inger Donsenius så kan ni eventuellt få sulor redan nu innan utvärderingen är

klar.

När det gäller parkeringsmöjligheter i terminalen kommer det att finnas platser i den gamla delen, bara ett fåtal fasta markerade platser kommer att finnas.

Långa sträckor

Lådtransportören (LTP) är ett relativt stort och komplicerat system som vi nog tycker att vi lyckats påverka i positiv riktning. Med den nya LTP:en hoppas vi att många onödiga lyft kommer att försvinna till fromma för personalen. I stora drag kan man nog säga att vi fått den som

Miljökonsekvensbeskrivning Stockholm Syd: + eller - ?

• Riksnätet gjorde en beställning av en miljökonsekvensutredning med anledning av flytten till Årsta. Det normala när man beställer en sådan utredning är att den ska göras innan man tar ett beslut om genomförande så att den kan ingå som en del i beslutsunderlaget. I det här fallet gjordes beställningen i efterhand. Om det skedde för att man verkligen är intresserad av miljökonsekvenserna eller om man kände sig förpliktad att göra det, för att man använt miljöargumentet i sin förklaring till beslutet att avveckla Sth Klara, ska vara osagt.

Inte så lysande

Nåväl, utredningen är nu i det närmaste klar. Ansvarig för arbetet har varit en konsult som har tagit hjälp av IVL (institutet för vatten och luftvård), transportsakkunniga i Terminal Stockholm m.fl.. SEKO har också varit representerade (Anders Viksten).

Resultatet är nog inte så lysande som ledningen skulle önska. Det visar sig nämligen att antalet transportkilometer ökar i regionen och därmed den lokala miljöpåverkan. Påpekas bör dock att det blir en minskning (dock ej mätbar) i innerstaden och en ökning (inte heller den mätbar) i förorten. Tar man med effekterna av minskad energianvändning

för uppvärmning och elkonsumention blir dock det sammanlagda resultatet när det gäller utsläppen av CO₂ en minskning. Men den effekten är mer global/nationell än regional.

Trenden viktig

På SEKO:s initiativ gjordes också en beräkning av personalens ev. ökade bilanvändande. Ökningen visade sig, som väntat, relativt stor i förhållande till nuvarande bilanvändning. Ganska självklart med tanke på de begränsade parkeringsmöjligheterna på Klara.

Nu ska man kanske inte stirra sig blind på ökningarnas/minskningarnas storlek, för enligt IVL är de i det närmaste "försumbara" i förhållande till de totala utsläppen i Stockholmsregionen. Det intressanta är om trenden positiv eller negativ, eftersom det finns miljömål som är inriktade på en minskad miljöpåverkan.

Luftpastej

Sammanfattningsvis kan man nog konstatera att miljöargumentet för en flytt till Årsta var en luftpastej.

För den intresserade rekommenderas att läsa slutrapporten som väntas vara klar inom kort.

Anders Viksten

vi velat ha den så när som på några få undantag. En fördel med systemet är att små och stora brev är separerade och kommer inte att kollidera med varandra. En nackdel kan möjligen vara den långa sträcka som lådorna måste transporteras vilket har en inverkan tidsmässigt.

Tyst KSM

KSM:en som är ett nytillskott har visat sig vara förhållandevis tyst vilket vi naturligtvis uppskattar med tanke på det samlade buller som ändå kommer att finnas i lokalen. Tyvärr kommer inte kodplatserna att ha den utformning som vi strävat efter vid starten men detta skall under hand rättas till. Vårt största bekymmer med KSM är annars säckhanteringen som måste få en tillfredställande lösning.

IRM dvs. brevrensningmaskinen har visat sig vara den mest bullriga maskinen i hela konceptet. Mätningar har redan vidtagits men resultaten har inte tillkännagivits men kommer så småningom. Främst är det två ställen som skapar höga ljudnivåer det ena är fladderutsorteringen och det andra sitter på själva GSM delen. Vi kommer naturligtvis inte att släppa taget om detta. Grythundarna är redan släppta.

Ergonomiprojekt

Övrig teknik är ju sedan länge i stora delar känd och har som vi alla vet sina brister. Brister som till stora delar finns noterade i det ergonomiprojekt som bedrivs på brevnätsnivå. Där har man inventerat arbetsmiljön i terminalerna för att kunna jobba vidare med förbättringar och lösningar. En sak för skyddsombuden att bevaka och medverka i.

Organisationen

Från den fackliga sidan och även från skyddsombuden har arbetsvariationen varit det grundläggande kriteriet för en god organisation detta på grund av den utarmning och ensidighet som tyvärr blivit följden av införandet av maskinkoncepten.

Vår idé gick ut på att lagen inte skulle vara enhetsknutna utan kunna cirkulera på alla arbeten i terminalen vilket naturligtvis gick stick i stäv mot arbetsgivarens format organisation och idé om fasta enheter. Vidare skulle denna typ av organisation naturligtvis något försvåra för arbetsgivaren att kontrollera och mäta produktionen men inte omöjliggöra detta.

Som alla säkert redan märkt fick vi föga

gehör för våra åsikter.

Lagorganisationen

I samband med lagorganisationen diskuterade vi även hur pass självstyrande lagen skulle vara. Vi ansåg från början att det skulle räcka med en sorteringschef i varje lag och i övrigt skulle man kunna klara sig själv. Arbetsgivaren var skeptisk till att personalen skulle kunna klara maskinproduktionen på ett effektivt sätt och ville tillsätta speciella maskinoperatörer med extra kunskap om optimalt utnyttjande av maskinkoncepten.

Överenskommelsen blev i slutändan att maskinoperatörerna ska överföra sin kunskap till övrig personal och därmed avskaffa sig själva, ett pedagogiskt ansvar med andra ord. Vad det blir av detta i slutändan återstår att se.

Personalutveckling

Att utveckla personalen på olika sätt både teoretiskt och praktiskt ser vi i grunden mycket positivt på. Däremot kan man

ställa sig tveksam till de krav som ställts upp för terminal- körkort och då framförallt kvantitetskraven i videokodningen. Ett bättre sätt att hantera detta finns i vårt grannland Finland där kvaliteten sitter i högsätet och kvantiteten är något som får komma med tiden. Helt onödigt var också att antyda om möjligheten att avskeda personal av personliga skäl, en antydning om en repressiv ledningsfilosofi.

Introduktion?

Tyvärr har välkommandet på Årsta inte varit det allra bästa på alla håll, man har t.ex. inte erhållit skåp och omklädningsrum med en gång och inte blivit guddad i omgivningerna, kort sagt blivit bjuden med armbågen. Dessutom har lokalerna och tekniken varit ofärdig så förhållandena har varit minst sagt provisoriska. Personalen har varit ytterligt tålmodig under hela byggperioden med de påfrestningar som det inneburit och borde enligt vårt förmenande få en ordentlig gratifikation härför.

Janne Gebring

"SEKO defensivt"

Lördagen den 13 november var jag med på SEKOs terminal möte. Det var många deltagare och det blev en del intressanta (och häftiga?) meningsutbyten. Självt fäste jag mig vid två frågor som jag tänker kommentera vidare. Dessa är (1) förbundets inställning till kompetenshöjande åtgärder och (2) skyddsombudets syn på sin roll.

Kompetenshöjande

När det gäller förbundets inställning till kompetenshöjande åtgärder, tycker jag att den är för defensiv och inskränkt. Det är klart att man ska kräva av arbetsgivare utbildning så att man kan klara de nya krav som ställs in ett snabbt föränderligt arbetsliv, men det räcker inte. Vi har redan en fot i en värld där anställningstrygghet blir ett minne blott, och då måste man kräva inte bara företagsspecifik utbildning, men också sådan som man kan ha glädje av i arbetsmarknaden i övrigt. Vilken glädje har man av GSM- eller IRM-utbild-

ning om man blir uppsagd från Posten? Däremot är ett Datakort eller Truckkort bra att ha.

Ingripa tidigare

Ett skyddsombud beklagade sig att det ställs för stora krav på ombuden, och tyckte att medlemmar borde vara mera aktiva, i synnerhet då det gäller att rapportera skador för att kunna dokumentera och sedan ingripa. Självt är jag överens till 100 procent när man menar att det krävs aktiva, deltagande gräsrotter för att det fackliga arbetet ska bära frukt. När det gäller detta specifika fall, om man tänker efter, är resonemanget farligt dock. Det innebär att man ska "offra" några medlemmars hälsa innan man kan ingripa.

Jag tycker att i dagens läge finns det tillräckligt med kunskap och dokumentation för att man ska kunna ingripa tidigare och framförallt förebyggande.

Jose M. Caba/Årsta små/C5

Biltransporten

Münchhausen bleknade...

Hastigt, som skjuten ur en kanon, för Burtransporten alias Biltransporten iväg till Arsta. Münchhausen på sin kanonkula bleknade av avund när vi för förbi honom. I hoplastad i postala burar lämnades Klara den sista oktober, flera månader tidigare än beräknat. Soc Norrmalm skulle utöka sin undre yta och behövde snarast möblera om väggarna på plan 2.

Sverigestol

Inne vid ett hörn av Terminal Syd Arsta har det byggts upp en kur på 180 m². Där har hjärtat, radiocentralen, sitt elbelysta - f.n.. adventljusstakeförsätkta - tillhåll, samsandes om en höj- och sänkbar Sverigestol. På var sida om en avskiljande glasvägg är den administrativa papperstransporten samlad, förutom chefen. Han har sitt ensliga kryp-in ett par hundra meter bort, i ett hörn av chaufförernas pauslåda. Utanför lecablocksväggarna kommer en av terminalens hejdun-drande nya maskiner att ha sin drift. Dess personal ägnar Biltransportens placering en tack-sam tanke: Utan oss skulle det inte ha blivit några toaletter i denna vrå av terminalen.

Borstig gran

Genom plastrutorna i kajportarna anas tiden, dygnets gång. Bilarnas nya parkeringsutrymme skymtas i det fria. Tidigare stod de inomhus i Klara eller Tomtebodan. En liten undran finns bland oss: Blir det en snöig vinter? Hur avlägsnas denna nederbörd från biltaken? Hur skrapa rutor på en större lastbil? Tidsåtgång? Stegar? Chaufförers varierande längd: 1,65 - 1,95. Kanske en borstig gran hängande horisontalt på lagom höjd till jul?

Myrstack

Terminal i uppbyggnadsskede: En del maskiner är i gång; en del i planläggande. Myrstack under bildande? I dagsläget är lokalen bitvis öde och ser science-fictionlöpande ut med kullager på band som går i tomning. De danska maskinkillarna, som här får bygga sitt Meccano i storstilig skala, har gjort sig en myshörna i en låsbar container med trädgårds-möbler och färggranna julgransprydnader inuti. Vid en del terminalportar är det aktivitet, lastning och lossning; vid andra är det helt öde. Än så länge härskar lugnet utanför Biltransportens trafikledningskur. Men häromkvällen trodde personalen att det var minst

jordbävning i denna del av världen. Ett par chaufförer störtade ut i "save our souls"- tankar. Det befanns vara en röd hjulbock i form av en jättetruck som hade sina vägar förbi, tur och retur dessutom.

Klara avlägset

Vanans makt är stor. Vid det här laget har vi varit här i en månad. Klara känns avlägset, utom för de chaufförer som är där dagligen flera gånger. För 10 år sedan var vi på Gamla Stockholm I och hette då Expressexpeditionen. Sedan dess har "kärt barn" haft några namn och olika arbetsuppgifter, som har varierat allt från deltids-gångare, mopedare till extrem-nattare.

Enbart lastbil

Personalen idag är 56 personer. Med några få undantag är alla Seko-kamrater. Huvudarbetsuppgiften har blivit enbart lastbilstransporter med hämta/lämna samt Bladningscentralen. Någon enstaka småbil finns kvar på deltid. Den 5 september flyttade mången chaufför, som varken ville eller kunde köra lastbil, främst till de olika utdelningskontorens nya organisation. Enligt rykten lär det trivas på sina nyutträdde platser där de fortsätter med sina, sedan de fortsätter med sina, sedan en massa år tillbaka, gamla invanda arbetsuppgifter såsom brevlådetömning, hämta/lämna m.m.

Stympad styrelse

Avsked togs i en "Sista Kvällen Med Gänget" - fest i källarvalv från 1600 på Södermalm. Det kändes lite vemodigt för många av oss. Vi hade hunnit bli "som en familj" med allt gemensamt käbbel genom alla år av anställningsstopp och lärt känna varandra - på gott och ont.

Sektion Biltransportens styrelse har blivit stympad i och med arbetsplatsens omorganisering och med kamrater som har försvunnit. Valberedningen har fått i uppdrag att få fram namn till en ny styrelse, emedan den gamla avgår i sin helhet vid årsmöte den 29 januari 2000. Vår sektion berörs inte av sektionsdelning och börjar om från 0.

För hur lång tid?

Men nu är vi här på plats; för hur lång framtid? Anställningsstoppet är hävt och nya namn finns på dagrapporterna. Den genuina samkänslan saknas.



I brist på nytagna chaufförsbilder - kommer i nästa nummer - fick red. ta fram en ur gömmorna: Helmer Gustafsson tömmer brevlådan i Näsbydal, någon gång i början på 60-talet. Foto: Nils Johansson. Nisse J var brevbärrare i Danderyd och skicklig fotograf. Hans stora bildarkiv finns deponerat på Postmuseum.

Inga spontana hastiga gnabbiga skämt som förr i glasluckan vid spring förbi radiocentralen till pausrummet, där kaffeapparaten även här har sin plats. Luftburen förbindelsekontakt saknas också. Sherlock Holmes kan dock dra sin slutsats av de bruna spåren i betongen om att en viss handburen trafik äger rum.

Bonus till jul?

Bonus till jul? 12 000 kr blir 4 000 kr? Men hör och häpna över våra "förlorade" kamraters undran: De har bidragit till resultatet under tiden januari - augusti, men får inte vara med i kronsvängen för att de gick över till Soc-sidan? Kanske slutresultatet av bonusen enbart föder ett skratt från deras sida. Men om ett gott sådant, förlänges livet. Måntrö denna mänskliga ljudklang kommer att överrösta maskinernas? Vi kan då förvänta oss många glada stunder i Terminal Syd Arsta, och som en följd därav få njuta av livet därefter såsom en glad pensionär. Det var väl en av orsakerna till försäljningen av Klara? Hej! Ses i Arsta?

Solveig Alsmo

"Den centrala administrationens flytt till Tomtebodan i Stockholm har flera plusvärden enligt Lennart Gråbe", skriver man på Postens hemsida, och fortsätter med att citera Vd:

— Det finns fördelar med att arbeta nära terminalen i Tomtebodan och kombinera traditionell verksamhet med IT. Det främjar kommunikationen i koncernen och manifesterar förnyelse. Så nära terminalen ser vi också vad som betalar våra löner varje dag!

Så synd att han inte vet vad den andra handen gör: Både Brev och Logistik utreder en flytt därifrån!

Sektion Klara/Arsta Små Från Ax till Kaka

■ Här några ax-plock ur sektionens verksamhet. Förhandlingsgruppen, Inger, Ulf, Elisabet och Peter har hittills genomfört den samverkan som gäller Små - främst på Arsta - fram till dess vi nästa år får en ny sektion Arsta Små. Produktionsenheten startade ju redan den 1 november i år. Det definitiva samgåendet mellan sektionerna Klara Små och Arsta Små antas bli av vid ett årsmöte lördagen den 5 februari 2000. Val av ny styrelse ska då ske.

Erik ger ax

Ordspråket säger "Om Erik ger ax ger Olof kaka". Så var det i naturen detta år "med råge". Nu återstår det att se om "Det som göms i snö kommer upp i tö"! Vi från SEKO och medlemmarna har ju fått vara med och harva för den nya terminalen på Arsta-fältet. Vi har fått sätta ett och annat korn. Men blir det frukt och skörd får vi se?

Tunn bemanning

Det vi från SEKO påtalat vid samverkan med ledningen för Små är bl a:

- Bemanning, buller, bemötande och behov av belöning
- En mycket tunn bemanning av maskinerna har blivit följden av den utspridda organisationen både på Arsta och kvarvarande på Klara
- Vi har efterlyst en tydlig presentation av organisation och

bemanning av vår enhet och varje lag

- *Arbetslagen måste under sorteringschef få arbeta flexibelt och bemanna upp t ex GSM efter behov och enligt tidigare normer. Till det behövs det personal*
- *Rotationsmöjligheterna bör utvecklas ytterligare inom enheten*
- *Deltidare har uttryckt starkt intresse för utökat tjänsttagande. Se detta som en personalresurs. Det kommer att behandlas som en terminalfråga. Rätten att utvidga mertidsrätten och helst åtagandet*

Planering efterlyses

- Vikten av introduktion och utbildning i och med Arsta-starten. God planering efterlyses
- *Personalen måste tas väl om hand i samband med detta stora steg. Vad bjuder arbetsgivaren?*
- Uppmärksamhet på ergonomin vid maskinerna
- *Tillgång till skåp på nya arbetsplatsen*
- Mattor vid maskinerna och manuella sorteringen
- *Tillgång till stolar*
- Fler höj och sänkbara fack

Hårda golv

- *Hörselskydd, personliga kan utprovas främst vid BRM*
- Angående det hårda golvet sker ett sko- och sul-projekt på prov. Fler intresserade kan höra av sig till Inger Donsenius Utvärdering ska ske
- *Vatten-sifoner för personalen*
- Större rök-spott vid FSM efterlyses
- *Dammet har varit besvärande*
- Extra

städning begärd. Fler dammsugare kommer att beställas

- *Kylan har lett till behov av tröjor och västar*
- *Personaltelefoner*
- *Information om brand- och utrymningsvägar*

Många frågor!

Många frågor och behov i smått och stort tas upp direkt i samverkan. Under julen blir det trångt för överläggningar med arbetsgivaren. Idéer och akuta frågor bör därför lämnas direkt till din sorteringschef eller övrig ledning. Kontakta gärna facket - men du vinner tid på att tala med din chef så snart du kommer på något angeläget!

"Inte heller Rom byggdes på en dag".

God Jul önskar

Ulf Ericsson
för SEKO Klara/Arsta Små



Dags för utvärdering av nya Arsta

Arbetsmiljön i Syd-projektet

■ När Syd-projektet startade på våren -98, så försökte vi lägga fast målsättningar och arbetsmetoder.

Vi ville inte ha en liten organisation (två man heltid), som man traditionellt brukar ha i såna här sammanhang. Istället skulle vi fördela jobbet och ha många arbetsgrupper. Två man (en facklig och huvudskyddsombudet) skulle försöka hålla ihop trådarna. Till en början lyckades det här riktigt bra, men ju längre tiden led ju mindre jobb lades av arbetsgivaren ut på arbetsgrupperna.

Trots detta har vi haft samordningsmöten med fackliga och skyddsombud, i snitt en gång per vecka. Detta för att skapa en så bred förankring som möjligt.

Målsättningen:

Vi skyddsombud beslöt att satsa på tre huvudområden, nämligen

- ventilation,
- belysning
- buller.

Dessutom ett antal andra områden som färgsättning, golv, arbetsutrymmen och LTP-utrustning. KSM-projektet kom till som ett viktigt område, framför allt på grund av kunskapen som vi hade om den dåliga ergonomin på tidigare maskiner på Tomtebodan, i Malmö och i Göteborg. Här hade vi också vissa problem att få fram tillräcklig kompetens i våra led. Som tur var så fick vi oväntad hjälp ifrån ett skyddsombud från Malmö som flyttade hit till Stockholm. Tyvärr fick vi inte behålla honom under hela projektet, vilket hade varit önskvärt.

Hur har det lyckats?

Ventilation:

Här tror jag att vi har hittat en bra modell. Vi har fått ett deplacerande system som har förutsättningar att bli riktigt bra. Dock är ett sådant system lite känsligt och måste trimmas in väldigt noggrant. Det krävs att produktionen har bra kontakt med fastighetsdriften.

Belysning:

Ett ganska stort arbete lades ner på belysning. Vi hade kontakt med belysningsexperter från Arbetarskyddsstyrelsen, eftersom vi hade hört om en del nya varianter

med s.k. plasmaljus. Vi blev dock rekommenderade att inte köpa ett sådant ljus eftersom det inte hittills har visat sig ha dom önskade effekterna.

Vi bestämde oss för ett konventionellt belysningsystem med hög kvalitet. Dönen skulle vara av HF-typ, dvs. flimmerfria och ha ett bra skydd mot bländning. Belysningen vid inmatningarna skulle dessutom gå att reglera med s.k. dimmer.

Vad vi har sett så här långt så verkar det som om vi har fått en bra belysning. En del armaturer kom att hänga lite fel från början eftersom dom hängdes upp innan maskinerna hade kommit på plats, men sånt är ju lätt att åtgärda i efterhand.

Buller:

Det här är väl det svåraste området, men vi kom tidigt överens om att försöka avskärma dom manuella sorteringarna så att man åtminstone där skulle slippa utsättas för bullret som vi visste skulle uppstå med alla dessa maskiner. Men på något sätt försvann dom avskärmningarna ifrån bygget till vår stora förtvivilan. Efter en del överläggningar kom vi dock överens om att starta ett ordentligt bullerprojekt efter att bygget var klart, så frågan är än så länge inte löst, även om det finns en förhoppning om att det skall lösas.

Det vi är överens om är att hela terminalen skall bullermätas och att sedan åtgärda bullret i två steg:

Ergonomiutvärderingen

■ Det har gjorts en ergonomi och bulleruppföljning i Riksnätet efter påtryckning från facket och terminalernas huvudskyddsombud. Samverkansgrupperna på varje terminal har fått rapportera in sina problem och eventuella förslag till lösningar. Även Stockholmsterminaler har gjort en probleminventering. (Publiceras på annan plats i Faktuellt).

Tanken är att man skall starta upp projekt för att lösa problemen och sedan skall vi lära av varann.

När man läser terminalernas rapporter så upptäcker man ett antal områden där vi verkar ha samma problem.

1. Hårda golv.

Man har försökt med mattor och särskilda skor, men kan konstatera att problemen kvarstår. Folk får problem med muskelvärk, benhinneproblem, hälssporrar och ryggvärk.

Här pågår ett projekt på Stockholmsterminalerna med en speciellt utprovad iläggssula som verkar lovande så här långt.

2. Hantering av lådor.

Trots LTP-anläggningar och dyl. så har man på nästan alla terminaler fortfarande en massa manuella lyft, ofta under

stress.

3. Buller.

Dom flesta terminaler, framför allt dom stora, rapporterar att man har problem med buller. Man mäter och mäter men har väldigt få förslag till lösningar. Endast Stockholmsterminaler verkar ha ideér till lösningar så här långt.

4. Arbetsrotation.

Endast tre terminaler säger sig ha sådana problem, vilket förvånar mig.

5. Säckhantering.

Några terminaler påstår sig ha begynnande problem med säckhantering. Troligtvis är detta ett problem som kommer att bli tydligare framöver.

Det här var ett axplock ur terminalernas probleminventering. Man kan konstatera att problemen ser rätt lika ut överallt. Det borde borga för att det blir lättare att få fram beslut om åtgärder. Det stora problemet är dock att få fram lösningar på alla problem. Här gäller det att aktivera så många som möjligt på alla nivåer.

Lasse Lövlie

1. Avskärma dom manuella sorteringarna. Man vet ju nuförtiden att dom som lider mest av buller är dom som, så att säga, "inte har framkallat bullret". Värst är det med ett diffust buller där man inte riktigt kan avgöra varifrån bullret kommer.

2. Titta på bullerkällorna och försöka minska eller dämpa bullret.

Det sista är en mödosam process där man måste jobba metodiskt och det är därför mycket viktigt att frågan bevakas av fack och skyddsombud.

Bullerfrågan har tagits upp av "nätet" och vi väntar nu på en uppstart av ett första projekt.

Färgsättning:

Här kan vi konstatera att vi inte fått igenom speciellt mycket. Det enda är väl färgerna i pausrum och inforum. Vi ville ha helt andra färger både på väggar och golv, men fick inget gehör varken hos arbetsgivaren eller arkitekten.

Golv:

Här tyckte vi att man måste tänka på dom ergonomiska problem som personalen kan drabbas av om golvet är för hårt. Dock finns det ett problem som man måste komma ihåg, nämligen att om golvet är mjukt så blir det tyngre att dra gods på. Det visade sig också tämligen snart att ett mjukare golv skulle bli väldigt dyrt och vi fick inte gehör för våra synpunkter. Däremot så har det visats sig vara ett problem på alla terminaler, så därför har vi fått starta upp ett projekt i Stockholm för att få bukt med problemet. Vi håller för närvarande på att prova ut en ny typ av inläggssulor, speciellt anpassat för varje individ. Dyrt, men kanske ett bättre alternativ än ett mjukare golv. Utvärdering skall ske i början av våren.

Arbetsutrymmen:

Här vill jag nog påstå att vi har haft framgång. Man hade från Postens sida satt ett tak på kostnaderna för bygget, och därför ville man inte ha för stora ytor. Arbetsgrupperna tryckte på från andra hållet och resultatet blev att man byggde ut så mycket som gick utifrån tomtens storlek.

En arbetsplats som troligen inte blir så lysande är administrationen. Man har tänkt sig att ha ett "storkontor" eller kontorslandskap, eller vad man skall kalla det. Det har inte mottagits så väl ifrån personalen. Dessutom finns risken att det kan bli trångt.

Personalutrymmen:

Här är det lite "tunt". Inte så att antal pausrumspatser kommer att vara för få när terminalen är färdig, men pausrummen kommer att hamna lite fel i förhållande till

arbetsplatserna. Därför ville vi ha fler pausrum, men vi kan konstatera att vi inte fick gehör för dom tankarna. Vi anser nog att vi blev lurade på två pausrum i samband med upphandlingen, då rödpennan härjade. Infoplatserna är också, som vi tycker, för få och små och för bullriga. Men, som någon sa: verkligheten kommer nog ikapp dom som fattade beslutet.

Omklädningsrummen kommer tyvärr inte att finnas på samma ställe i terminalen, utan sprids på olika plan. Om det är dåligt, får väl framtiden utvisa.

LTP-anläggning:

Det var många och långa diskussioner om hur mycket LTP som vi skulle ha, och arbetsgivaren jämförde oss med vissa andra terminaler där man tydligen kör det mesta för hand. Så småningom kom vi dock fram till det koncept som gäller idag. Årsta kommer att ha mest LTP i hela Sverige för att i möjligaste mån slippa att lyfta lådor. Om detta är det bästa receptet återstår att se, man kan ju förlora en del när det gäller flexibilitet. Å andra sidan är det bra att spara ryggar, om systemet nu håller vad det lovar.

KSM:

Det bestämdes ganska tidigt i projektet att Årsta skulle få en ny KSM-anläggning, framför allt med tanke på att mängden klump ökar och även antalet utsorterings. Crisplant från Åhus i Danmark fick anbudet. En av anledningarna till att dom fick anbudet var att dom var intresserade av att utveckla en maskin tillsammans med oss. Enligt chefsteknikern på Posten så ville man inte ha samma problem med ergonomin som på dom andra terminalerna.

En annan anledning var att vi har goda erfarenheter av Crisplant sedan tidigare, dom gör bra och hållbara maskiner.

Projektet har varit mycket intressant att följa och jag tror att vi kommer att få en bra maskin. En fråga som har varit svår att lösa är ergonomin runt kodplatsen, men jag tror att vi nu kommer att få se ett bra recept. Tyvärr drog det hela ut på tiden, så kodplatserna kommer inte att vara helt färdig förrän en bit in på det nya året. Från början får vi stå ut med ett provisorium. Men vi tyckte att det är bättre att få en bra lösning än att ha bråttom.

Övrigt:

En diskussion som vi hade relativt tidigt var att se till dom elektromagnetiska fälten i huset. Här finns det inte några fastställda gränsvärden, men vi var eniga om att gå på det som bukar kallas försiktighetsprincipen, nämligen 0,2 mikrotessla på platser där människor skall vistas. Ett problem var att det fanns en del förhöjda värden redan i det gamla huset, vid ställverket. Nu skulle troligtvis dom värdena bli ännu högre tack vare fler strömförbrukare. Åtgärden blev att klä in hela ställverket med aluminiumplåt och det verkar som att det har lyckats. Värdena har gått ned till rätt nivå. Dock vet vi inte ännu hur det kommer att se ut när samtliga maskiner är på plats. Därför måste man följa upp med mätningar längre fram.

När det sedan gäller dom elektromagnetiska fälten i maskiner så jobbas det med den frågan. Dom allra flesta arbetsplatser har inga eller väldigt låga fält, men vi hittade ett par arbetsplatser som man måste åtgärda. Dock är vi helt överens om att "försiktighetsprincipen" skall gälla.

Lasse Lövlie

Lasse Lövlie är Huvudskyddsombud vid Stockholmsterminalerna.



Mikolajczyk Anarzej vid kodningen, Tomtebodas KSM.

Ergonomiutvärderingen

Många förslag till bättre miljö

TEKNISK UTRUSTNING

GSM (inmatning)

Som framgår av Previas analys av arbetskraven på Stockholm Klara, medför lyft av lådor från lådvagn till lådbord hög belastning på de olika kroppsdelarna. Det gäller framför allt lyft av den understa lådan som måste utföras under knähöjd.

Vid urplockning av brev från lådor använder våra medarbetare till stor del enhandsgrepp. Detta ger tyvärr hög belastning på händer och underarmar.

• Åtgärder

För att minska belastningen planerar vi att installera någon form av lyftanordning vid inmatningen.

Vad avser problemen vid urplockning av brev kommer vi att sätta upp en instruktion som visar att man bör använda båda händerna vid urplockning. Denna instruktion kommer att sättas vid flera arbetsplatser där man bör visa på den arbetsteknik som bör tillämpas.

Vad avser On- och Off-linebanorna har vi för närvarande inte hittat någon bra lösning, men det borde gå att lösa tekniskt.

KSM

Kodningsplatserna är inte ergonomiskt bra utformade. Här har bl a Previas ergonom pekat på stora brister som bör lösas. En del åtgärder är vidtagna men ännu återstår en del problem att lösa.

När det gäller den nya KSM:en på Stockholm Syd sker för närvarande ett utvecklingsarbete tillsammans med leverantören vad avser den ergonomiska utformningen.

Användningen av säckar i verksamheten medför ergonomiska problem på så sätt att vi saknar hjälpmedel.

• Åtgärder

I avvaktan på mer genomgripande åtgärder ser vi bara en ökad rotation som den enda möjligheten att undvika/minska besvären vid KSM:en på Tomtebodan.

Vad avser säckhanteringen efterlyses lämpliga tekniska hjälpmedel.

Truckar

Många arbetsskador/besvär har uppkommit vid truckkörning, framför allt med sidsittande truckar.

• Åtgärder

På Tomtebodan har vi bedrivit ett utvec-

• Inom hela Riksnätet har det - inte minst tack vare fackliga påtryckningar - genomförts en ergonomiutvärdering. Varje terminal skulle redovisa problem och vilka åtgärder som vidtagits/kommer att vidtas för att lösa dessa. Meningen är att utvärderingen ska mynna ut i en åtgärdsplan för hela Nätet.

Faktuellt publicerar här den rapport som Stockholmsterminalerna lämnade. Rapporten innehåller en rad förslag till åtgärder. Exempelvis betonas arbetsrotationens betydelse, men också t.ex. vikten av att lösa bullerproblemen. Frågan är dock den vanliga: Hur många av dessa goda idéer kommer att genomföras? Hittills har vi kunnat se hur lösningen av bullerfrågorna drar ut på tiden - förhållas påstås somliga- och arbetsrotationen har så här långt medvetet försämrats. När det gäller en så viktig fråga som de hårda golven så är ju den nya Årstaterminalen ett bottenapp med sina råa cementgolven.

Vi får verkligen hoppas att ergonomiutvärderingen inte blir ett slag i luften, ett kamouflage för att genomföra ännu mer av "enkel industristandard", utan leder till verkliga förbättringar!

/Red

klingsarbete tillsammans med trucktillverkare. Detta har resulterat i en ny trucktyp där man växlar mellan sittande och stående. Dessutom slipper man vridna kroppsställningar.

Lastbärare

Införandet av de nya lådvagnarna och brevbehållarna har avsevärt förbättrat miljön. Det bör dock påpekas att nya risker har skapats som inneburit att ett relativt stort antal av våra medarbetare fått skador på hälsan. Skadorna beror på att man oftast drar brevbehållarna bakom sig, vilket innebär att risken för

påkörning ökar och därmed skador på hälsan. De gamla postbehållarna sköt man oftast framför sig och därmed hade vi färre sådana skador tidigare.

• Åtgärder

All personal upplyses om riskerna och tydliga instruktioner ges ut där det framgår att man skall skjuta brevbehållarna framför sig för att på så sätt undvika skador på hälsan.

ÖVRIGT

Manuell sortering

I anslutning till den manuella sorteringen finns ett antal moment som innebär icke önskvärda belastningar på olika kroppsdelar. Av Previas kartläggning på Klara framgår t ex att lyft av lådor från lådvagn innebär hög belastning (gäller framförallt lyft av nedersta lådraden).

När det gäller sortering av brev framför allt stora brev är det svårt att få våra medarbetare att växla mellan att stå och sitta. För kroppen är det bättre att stå vid sortering av stora brev, då man i större utsträckning har större möjligheter att förflytta sig i sidled, vilket innebär mindre belastningar.

I dag har vi ett antal sorteringsfack som inte går att höja och sänka. Däremot är de stolar vi använder höj- och sänkbara.

Vid tömning av facken används ofta enhandsfattning, vilket ger belastning på händer och underarmar.

• Åtgärder

Någon form av lyftanordning för lyft av lådor från lådvagn bör införskaffas som innebär att lyften kan minska eller helt undvikas.

Som vi ser det är det bara genom utbildning och information som det går att påverka våra medarbetare att använda rätt arbetsteknik, t ex att stå i stället för att sitta vid sortering.

Vid ev inköp av nya sorteringsfack kommer dessa att vara höj- och sänkbara.

Även här krävs instruktioner som beskriver vilken arbetsteknik som bör användas.

Hårda golven

Sedan länge upplever många av våra medarbetare besvär med att gå och stå på betonggolven. På postterminalen Stockholm Årsta har 67 personer tillfrågats och 63 har svarat att de upplever besvär med att gå och stå på de hårda golven.

• Åtgärder

Det bästa sättet att lösa detta problem är att införskaffa arbetsskor som har en stötdämpande effekt alternativt en iläggssula som är anpassad för foten och som kan användas i vilken sko som helst.

Vi har därför rekommenderat våra medarbetare att använda den av f d Central arbetsmiljökommittén (CAMK) framtagna modellen. Tyvärr är det endast ett fåtal som tycker att den passar den enskildes fötter. Det visar att det nästan är omöjligt att hitta en modell som passar alla. Det bör således finnas ett större utbud som våra medarbetare har att välja bland.

Vi avser också att pröva en iläggssula som påstås vara den som nästan löser alla problem.

Organisation

Det är viktigt att arbetet är organiserat på ett bra sätt. Rotationen utgör här en viktig del både vad gäller att minska belastningarna och när det gäller att skapa ett bra innehåll i arbetet. Det bör dock påpekas att rotation mellan olika arbetsuppgifter skall ske med sunt förnuft och skall också anpassas till vad som är lämpligt ur verksamhetssynpunkt.

• Åtgärder

När det gäller att organisera arbetet har detta diskuterats i de olika samverkansgrupperna, vilket har utmynnat i att det råder stora möjligheter för medarbetarna att själva bestämma (utifrån givna förutsättningar) över hur arbetet utförs. I grunden är dock rotationen schemalagd. Man bör som chef/ledare exempelvis ta hjälp av t ex företagshälsovården för att upplysa om vikten av att rotera på rätt sätt mellan olika arbetsuppgifter.

Utbildning

Våra medarbetare har i olika sammanhang erhållit utbildning i ergonomi och kunskap i att arbeta på rätt sätt.

• Åtgärder

I samband överflyttningen från Stockholm Klara till Stockholm Syd är det ånyo planerat att all personal skall erhålla utbildning i ergonomi samt i rätt arbetsteknik.

Som komplement till utbildningen kommer vi på vissa arbetsplatser att sätta upp en instruktion, exempelvis i bildform, som beskriver hur man bäst skall utföra de olika momenten.

Buller

Våra medarbetare klagar ibland på för högt buller. Mätningar som i olika sammanhang har utförts har emellertid visat att bullret håller sig inom de nivåer som för de flesta inte lär vara medicinskt skadliga. Däremot upplevs bullret som mycket tröttande och tröttande buller har som bekant en stressande effekt framför allt

om man inte kan påverka bullret.

• Åtgärder

Bullerdämpande åtgärder bör sättas in som minskar problemen. Åtgärder bör vidtas för att minska bullret vid källan men även för att minska påverkan t ex vid manuell sortering, företrädesvis i form av bullerskyddande vägg eller motsvarande.

Belysning

Rast på natt

■ Enligt Arbetstidslagen (ATL, § 15) "skall" raster "förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd". Poängen med "rast" är att det är ett uppehåll i arbetet som har högre status än måltidsuppehåll och pauser: rasten ska schemaläggas och under rasten har man laglig rätt att lämna arbetsplatsen.

Vårt branschavtal (PVA) ger arbetsgivaren rätt att i några få särskilt angivna fall ersätta rasten (ett minst 30 minuter långt obetalt uppehåll) med (ett högst 20 minuter långt och betalt) måltidsuppehåll. Det gäller bl.a. i det fall som är aktuellt i diskussionerna om nattarnas scheman:

"Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än sex tim och tjänstgöringen till mer än hälften är förlagd till kl. 22.00 - 06.00. Detta gäller även då tjänstgöringen under ett kalenderdygn / arbetspass är mer än 10 timmar.

Onormalt

I avtalet står t.o.m. att denna avvikelse från ATL "gäller normalt". Det har den hittills också gjort vid våra terminaler, och för den delen också vid de flesta terminaler i landet. På senare tid har arbetsgivaren börjat anse att det tydligen råder en onormal situation och de har därför på flera håll lagt ut rast istället för måltidsuppehåll. Hos oss har det blivit aktuellt genom de nya schemana på Årsta, där man konsekvent lägger in en obetald rast istället för måltidsuppehåll. På så sätt blir det fler vakter för nattarna; det är det som är vinsten för arbetsgivarna.

Felaktig belysning kan skapa ergonomiska besvär framför allt i samband med bildskärmsarbete. Ofta är det så att belysningen glöms bort i samband med förändringar på arbetsplatsen.

• Åtgärder

I förekommande fall bör experthjälp anlitas i form av företagshälsovård när förändringar sker.

Däriigenom har det som i ATL är avsett som ett skydd för den anställde här vänts till sin motsats. Nattpersonalen har accepterat det kortare och mer flexibla måltidsuppehållet därför att det förkortar en redan mycket lång och tung nattjänstgöring. På Tomtebodas och Årsta har man ju dessutom som bekant inte någon större glädje av att ge sig av utanför huset under rasten.

Pekar uppåt

Från SEKO har vi i överläggningarna med arbetsgivaren påpekat att måltidsuppehållet borde ligga i linje med den flexibilitet som arbetsgivaren i andra sammanhang propagerar för. Rasterna ska nämligen, oavsett om det gäller dag- eller nattscheman, tas ut den tid som angetts i schemat. Arbetsgivaren har inte rätt att ensidigt flytta på en rast.

Det örat vill man inte heller lyssna på. Det är hela tiden så i den här frågan att man från arbetsgivarhåll i Stockholm pekar uppåt. Man kan därför fråga sig om arbetstidsförlängning och tyngre nattarbete verkligen är en Riksnätspolicy? Kanske har riktlinjerna lagts fast ända upp på Brevnivå? I så fall kan "rast på natt" ses som ännu ett exempel på att avregleringspolitiken syftar till att försämra villkoren för personalen.

Protester!

Efter de överläggningar som hållits i frågan kan vi från Terminalklubbstyrelsen konstatera att det endast tycks vara mycket starka protester som kan återställa ordningen i denna fråga och förhindra ytterligare försämringar av arbetstiderna!

Terminalklubbstyrelsen

Delårsrapporterna recenserar avregleringspolitiken : Ett lönsamt blev två olönsamma!

■ CityMail redovisar i sin niomånadersrapport en kraftigt ökad försäljning. Omsättningen har ökat med 21 procent till 280,6 miljoner under årets första nio månader (232,2 milj samma period föregående år).

Styrelsen aviserar en kraftig ordergång på distribution av ankommande utrikespost. CityMail "förhandlar för närvarande med ett flertal stora kunder vilka sammantaget kan ge en omsättningsökning under år 2000 på mer än 100 MSEK", heter det i rapporten.

Fortfarande förlust

Bolaget har också aviserat att man från början av år 2000 kommer att införa utdelning varje arbetsdag i veckan och fortsatt expansion i Malmö-Göteborg.

Nu räcker det inte med detta för att få bolaget lönsamt. CityMail går fortfarande med kraftiga förluster. Den redovisas till -22,5 miljoner vilket låter som en förbättring jämfört med föregående års -44,6 miljoner för samma period. Men då ingår i årets resultat den förlikningsersättning som man fått från Posten. Beloppet är hemligt, men SvD gissar att det rör sig om ca 50 miljoner. Eftersom hela beloppet tycks ha lagts ut under andra och tredje kvartalet (rapporten är litet kryptiskt formulerad) så är resultatet, rensat från denna engångsersättning (får vi hoppas!), -72,5 miljoner. Det är en försämring av resultatet, även om vi tar hänsyn till den ökade omsättningen (25 procent på omsättningen i år, 19 procent förra året).

Inte så konstigt alltså att man också aviserat att en "ny utdelningsstruktur" ska ge en kostnadsbesparing på 10 procent!

■ Posten ökade sina rörelseintäkter med blygsamma 1 procent under årets första nio månader till 17,5 miljarder. Resultatet blev 230 miljoner (714 miljoner), en försämring med 484 miljoner. Nu har man belastat årets resultat så här långt med vad man kallar "engångskostnader" på 260 miljoner; drar man bort dem så blir resultatet något bättre (490 MSEK) - men ändå klart sämre än föregående år.

Försämringen förklaras med de lägre räntenivåerna (vilket slår hårt mot Postgi-

rot) men även "satsningar och ökade kostnader inom försändelseaffärerna".

Tunga lasset

Det är fortfarande Brev som drar det tunga lasset, i varje fall så som koncernen redovisar sitt resultat. Men när denna den tyngsta delen i företaget minskar sin vinst med 447 miljoner från fjolårets 1.316 miljoner till årets 869 miljoner - så är det klart att det finns anledning till oro. Motiveringen till försämringen uppges "till väsentlig del /bero på/ åtgärder för effektivisering och kvalitetsarbete inom produktionen samt ökade satsningar på produktutveckling", vilket man inte blir så mycket klokare av.

Pensionsskulden ökar

CityMail påstår i sin rapport att snittintäkten per försändelse ökat med 3,4 procent jämfört med föregående år. Det vore intressant med samma uppgift för Posten.

Den snedvridna konkurrens som den nuvarande postpolitiken ger upphov till måste rimligen vara en viktig del i förklaringen till Postens (dåliga) resultat.

Det redovisas inte heller i rapporten (i varje fall inte så att en amatör kan förstå det!) om/hur det stora köpet av ASG-aktier påverkar resultatet.

En annan oroande uppgift i rapporten är att pensionsskulden från årsskiftet kommer att öka med ca 1,8 miljarder beroende på nya försäkringstekniska beräkningsgrunder. Ingenting sägs i rapporten om hur det ska hanteras.

■ Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att avregleringspolitiken inom postområdet så här långt har resulterat i att ett lönsamt företag (Posten) ersatts av två olönsamma: CityMail och Posten!

Jan Åhman

Posten säljer ASG-aktierna

• Posten meddelade den 13 december att man säljer samtliga aktier i ASG. Både de 2,2 miljoner B-aktier som ägs direkt av Posten och de 406.920 A-aktier som ägs av det belägda dotterbolaget Regular Capital. Aktierna säljs till Danzas för 265 kr/styck, vilket är det belopp som Danzas erbjudit övriga aktieägare.

Rejäl förlust

Försäljningen kan resultera i en rejäl förlust för Posten. Det har spekulerats om att Posten betalade 400 - 500 kr per styck för A-aktierna i Regular Capital. Det skulle, enligt Finanstidningen den 14 december, ge en förlust på ca 100 miljoner. Enligt DN samma dag uppgår förlusten till 70 miljoner. Om dessa uppgifter stämmer och inga nya fakta om affären framkommer, måste detta sägas vara ett både dyrt och pinsamt slut för Posten i denna affär.

Enligt DN har Danzas utöver köpe-

skillingen för aktierna, betalat Posten 60 miljoner i extra ersättning för A-aktierna; en kompensation för den extraersättning som Posten betalade till den förre ägaren. I så fall skulle förlusten begränsas till 10 - 40 miljoner, beroende på vilken uppskattning som är den rätta.

Hoppet står nu till att kunna ta tillbaka även denna del av förlusten genom skadestånd i den process som Posten driver gentemot Custos. Postens uppfattning är att Custos inte hade rätt att sälja sina aktier till Danzas, utan skulle ha erbjudit Regular Capital/Posten dem i första hand. Den frågan avgörs i en skiljedom om en eller ett par månader.

Man kan hoppas att Posten någorlunda lyckats/lyckas täcka förlusten, annars lär det bli vi som får ta ännu en smäll!

Jan Åhman

I avreglerarnas värld... ... sätter de stora reglerna!

■ Det händer mycket på den internationella postmarknaden, och utvecklingen går fort. På bara ett par år har exempelvis de tyska kapitalintressena tagit över merparten av den svenska paketmarknaden. Kör man längs E 4:an så är det Danzas, Schenkers och BTL:s långträdare man möter. Det drog en kall vindil genom landet när Danzas under hösten lade vantarna på ASG, mitt framför näsan på Posten och den svenska regeringen. Postens logistikrörelse har därmed hamnat i en än mer utsatt position. Fortsättning följer på den historien, och jag är inte så säker på att det blir en rolig historia.

Faktuellt, som har ambitionen att också skildra den postala världen utanför våra terminaler, publicerar här några internationella notiser.

Postkassörsstrejk - i Finland

Den finska Postbanken, Postipankki, ombildades 1995 till en fristående bank. Banken, som senare gått samman med försäkringsbolaget Sampo, har haft ett avtal med Posten, liknande det som svenska Posten har med Nordbanken. Precis som hos oss har man inte kunnat komma överens om ersättningen för kommande år. Leoniabanken har därför avslutat samarbetet med Posten och kommer, när avtalet löper ut i slutet av år 2000, att istället öppna egna kontor.

Samtidshistoria

Det finska postkontorsnätet har idag ca 3.500 anställda. Över hälften av dessa kommer att bli övertaliga, när Leonias banktjänster försvinner.

I protest mot att samarbetet upphör strejkade hälften av kontorspersonalen under en dag i november.

"Det är viktigt att säkerställa posttjänster på lika villkor i hela landet även efter år 2000", skriver finska postfacket i sin tidning, under rubriken "En lektion i samtidshistoria", och fortsätter: "Arbetet på att trygga fortsatt service bör också inriktas på fortsatt sysselsättning för Postens egna anställda. Hela postnätet bör ses

som en producent av tjänster för medborgarna".

Norge

Även i Norge har Posten annonserat ändringar i kassanätet, som påminner om de svenska planerna. Idag finns 900 postkontor och 400 filialer i Norge. Enligt de nya planerna ska dessa ersättas av

- 450 "fullservicekontor"
- 1.050 - 1.650 kontor med begränsad service i stil med det svenska "post-i-butik" konceptet; "postal outlets", som det heter på engelska. 850 - 1.300 av dessa ska ligga i bensinstationer, livsmedelsaffärer, etc. Resterande 200 - 350 "outlets" har man tänkt sig ska ingå i "kommunala servicekontor".

Avreglering i Holland

Det är ju fortfarande så att Sverige och Finland är de enda länderna i världen som avreglerat brevmarknaden. Nu annonserar den holländska regeringen att den följer i därarnas fotspår och fr.o.m. april år 2000 släpper på en del av brevmonopolet. Monopolet tas bort på brev över 100 g och även för lättare försändelser om portot överstiger tre gånger avgiften för ett normalbrev. Man anser att man därmed släppt 75 procent av brevmarknaden fri, "jämfört med 15 procent i Tyskland och fem procent i Storbritannien", klagat en representant för holländska Posten.

(Källa: Postal Express)

Deutsche Post ett fall för EU-kommissionen

UPS, USA:s och världens största paketdistributör, har sedan länge anklagat Deutsche Post för att använda överskottet från den fortfarande monopoliserade tyska brevmarknaden till att expandera på paketmarknaden.

- Utan de stora vinsterna på breven hade de inte kunnat köpa schweiziska Danzas, svenska ASG, franska Ducros och många andra företag, påstår UPS.

408 timmar

Konkurrensmyndigheterna inom EU granskar nu Deutsche Posts affärer och beräknas komma med ett utlåtande i början av nästa år. Den tyska regeringen tillbakavisar anklagelserna.

Samtidigt pågår en strid på den amerikanska marknaden mellan brittiska Royal Mail och - just det - Deutsche Post. Royal Mail slöt den 29 oktober ett samarbetsavtal med en av USA:s största speditörer, Air Express International (AEI). Det hann inte gå mer än 408 timmar så hade Danzas lagt ett bud på hela företaget! Danzas ägs som bekant

av Deutsche Post och är hos oss känt som det företag som numera kontrollerar ASG.

Det tycks nu som att USA-affären gått i lås; Danzas kan därmed ta upp kampen med de amerikanska jättarna UPS och FedEx om den internationella express- och lättgodsmarknaden. Det är återigen USA-baserade och tyska bolag som är de starkaste. Även länder som Storbritannien och Frankrike förvandlas till andraplansfigurer. Och vi andra hamnar långt ner på listan.

Inte så regellös

Den avreglerade världen är inte så regellös som det låter. Det är bara det att det är de stora som sätter reglerna. Om den här politiken får fortsätta så skulle det inte förvåna mig om vi snart helt tappat inflytandet och kontrollen över den svenska brev- och paketmarknaden. Besluten och vinsterna flyttas till Frankfurt och New York om "avreglerarna" får fortsätta.

Jan Ahman

Avtal klart om Futurum

I språkläran är futurum ett tempus som betyder att något kommer att ske i framtiden.

I Posten betyder futurum att du har din framtid utanför Posten.

Förhandlingarna mellan fack och arbetsgivare om att inrätta "Futurum" avslutades den 11 november 1999. Futurum är en enhet inom Posten - direkt underställd VD - med uppgift att hjälpa enheter i företaget som har en "konstaterad övertalighet", som det kallas. Just nu är det naturligtvis fr.a. den befarade stora övertaligheten inom Försäljning som skyndar på bildandet av Futurum. Verksamheten startar den 1 januari år 2000.

Finansieringen ska ske genom koncernmedel, men man räknar också med att det krävs särskilda insatser från ägaren, staten.

Inte Postgirot

Postgirot omfattas inte av avtalet, i avvaktan på regeringens beslut om Postgirots framtid.

Futurum leas av en styrelse på nio personer. Posten utser ordförande och fyra ledamöter, SEKO två ledamöter och ST-post och SACO en ledamot vardera. Futurums chef utses av koncernchefen efter förslag av Futurums styrelse.

"Målsättningen är att styrelsens verksamhet ska bedrivas i konsensus", heter det i avtalet.

Utanför Posten

Syftet är alltså omställning till annat arbete utanför Posten. Den som - frivilligt - söker till Futurum lämnar sin hittillsvarande anställning i Posten och blir anställd i Futurum. Anställningen där varar i 18 månader. Under denna tid arbetar man på heltid och med professionell hjälp med sin egen framtid. Efter de 18 månaderna upphör anställningen i Futurum och Posten.

Man förlorar också sin företrädesrätt till återanställning i Posten.

Även den som är anställd med konstitutorial kan ansöka till Futurum. Villkoret är dock att man vid inträde i Futurum avsäger sig sin ordinarie statliga anställning.

Frivilligt

Observera alltså att Futurum vänder sig till de enheter där man har övertalighet och tänker säga upp folk. Alternativet man som anställd ställs inför på dessa enheter blir att antingen frivilligt söka sig till Futurum med de möjligheter det ger eller hoppas på att tillräckligt många andra söker sig dit så att man kan behålla sin anställning eller - om för få söker sig till Futurum - bli uppsagd "i vanlig ordning". I det sista alternativet får man ett nytt erbjudande att gå in i Futurum. De 18 månaderna kortas dock med den tid som förflutit från det man fick det första erbjudandet.

Tackar nej

Om man även tackar nej denna andra gång jobbar man kvar på sin enhet uppsägningstiden ut och omfattas då av den s.k. "verktyglådan" med möjlighet till avgångsvederlag, etc. Man kan alltså även i detta alternativ få viss hjälp, men inte i den omfattning som Futurum kommer att erbjuda.

Det kan också bli möjligt för enskilda anställda inom enheter där det inte är

aktuellt med några uppsägningar, att söka sig till Futurum. Det är Futurums styrelse, där de fackliga organisationerna är representerade, som beslutar om man får en plats eller inte i Futurum.

Villkor

Under den tid man arbetar i Futurum behåller man de löne- och anställningsförhållanden man hade i den ursprungliga anställningen i Posten.

Man har rätt att söka ev. lediga arbeten inom Posten, så länge man är kvar i Futurum. Prövande av annat arbete inom Posten är också möjligt, om det anses öka anställningsbarheten.

Avsteg från turordningsregler

I en bilaga till avtalet om Futurum är parterna överens om en avvikelse från turordningsreglerna i LAS. Avvikelsen innebär att ett antal administrativa enheter (inom eller ianslutning till HK) ska bilda egna turordningar inom respektive ort.

Jan Åhman

I-Brevsprojektet

som utreder om och hur maskinell finställning ska införas i svenska Posten, har blivit hemligt, hemligt. Det är numera kategoriserat som ett affärsutvecklingsprojekt och stämplat som företagshemligt. Information får endast ges via auktoriserade kanaler (om den inte fastnar på krypterade hårddiskar!).

"Klart 2003"

Den enda officiella information som kommit Faktuellt till del lyder så här, kort och kärnfullt: "Efter 8 december kommer I-Brevsprojektet att bli tydligare i form och man vet hur man ska gå vidare utifrån visionsarbetet. Målsättningen är att projektet ska vara klart 2003".

"Bästa metod"

Under tiden genomförs nästa år inom hela Utdelning vad man kallar för "Bästa metod". Några av huvuddragen är att

- B-posten alltid ska sorteras upp och finställas på eftermiddagen. Därav separeringen av spridningen i våra SSM.

- Endast A-post finställs på morgonen så att en tidigare utgångstid kan hållas, 09.30.

- Brevbäraren "kastar upp" och finställer i ett moment i s.k. kamfack, där varje avlämningsställe har ett eget fack. (Ungefär samma princip som man använde i Abo - se föregående nummer av Faktuellt!).

/JA

2000-talets arbetsplats:

Hur många ska man vara vid en GSM?

• Jag kommer här att diskutera bemanningen vid GSM både i relation till nyckeltal och utifrån de faktiska villkoren för dem som utför arbetet vid maskinerna. Jag anser inte att nyckeltalen är tillräckliga instrument för att bestämma bemanningen. Andra faktorer måste vägas in i en mer flexibel syn. Mitt syfte är inte att granska nyckeltalen i sig, men de bör ändå tas upp här eftersom de sägs ligga till grund för bemanningen. Vi har t ex hört uttrycket *nyckeltalsanpassad organisation*. Eftersom begreppet nyckeltal ofta används på ett ganska vagt sätt inför personalen så borde begreppet definieras.

Nyckeltalen svävar

Vidare så borde dess beräkningsgrunder diskuteras. Nyckeltalen befinner sig, tycks det mig, i en svävning mellan ett normativt tänkande om hur mycket som borde produceras och hur mycket man faktiskt i praktiken klarar av. Ett nyckeltal är i mycket en värdering.

Jag hör till dem som fortfarande är kvar på Klara där vi fram till februari kör mycket GSM. De exempel jag tar upp nedan är hämtade från mina erfarenheter från Klara. Den nya organisationen på Årsta Små har i stort samma ledning som för Klara små/c5, och det är därför troligt att samma kultur kommer att föras över dit.

Avtal om bemanning

Vi har ett avtal från 1997 som säger att grundbemanningen vid GSM (Alcatel) är 4 personer och att laget skall kunna efter behov öka eller minska bemanningen. En möjlighet till flexibilitet alltså. Och en möjlighet till inflytande över den omedelbara arbetssituationen,

vilket är gynnsamt för trivsel och hälsa. Men tyvärr har arbetslagen inte utnyttjat denna möjlighet tillräckligt. Varför? (obs, vid denna tid då avtalet skrevs så var inmatningshastigheten lägre än nu. Nu kan den vara över 35 000/tim)

Nyckeltal för GSM

Nyckeltalen är ett genomsnitt av hur mycket som anses skall produceras per person och timme. Alltså hur många arbetstimmar som behövs för en viss postvolym. I bemanningen som räknas in i GSM-nyckeltalet ingår i genomsnitt 11 personer, dvs de som utför matning, plockning, videokodning och "kringarbeten". Postvolym

merna som är underlag för beräkningarna är ett genomsnitt av alla typer av post som körs i maskinerna, allt från extremt maskinvänlig ocr-post till svåräkt videopost. Enligt de färskaste uppgifter jag fått så är nyckeltalet för GSM satt till 2396 brev per arbetstimme, men är modifierat till ca 2000. Det senare talet gäller alltså just nu.

Genomsnittligt

Eftersom nyckeltalet är ett genomsnittligt tal så kan man naturligtvis inte genom att åberopa nyckeltalen säga t ex *det behövs bara 2 plockare*. Dels så ingår fler än de som står vid maskinerna i bemanningen, dels så varierar arbetsbördan

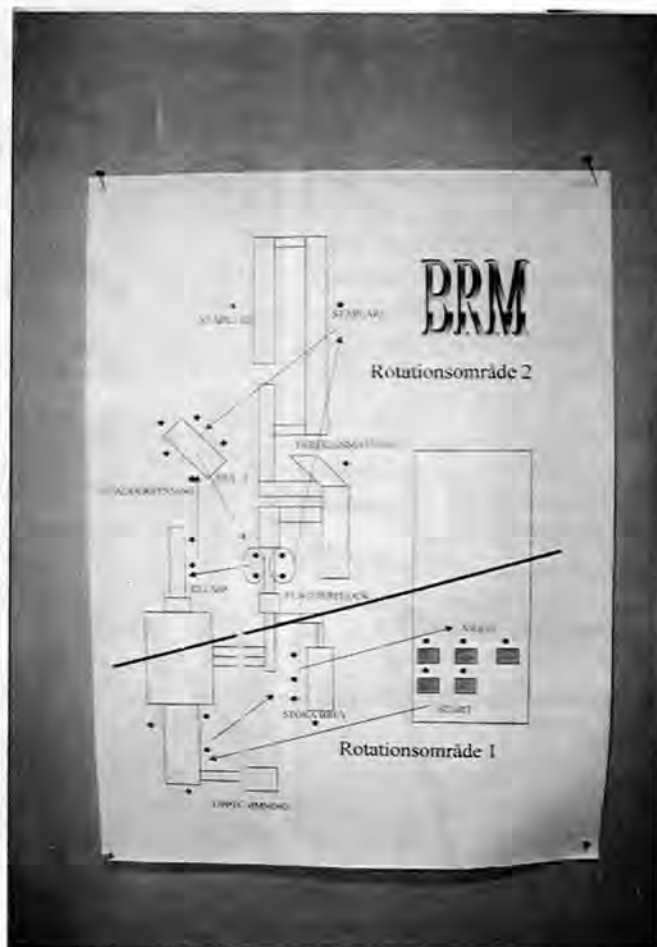
väldigt vid olika tillfällen. Det är skillnad på arbetsinsatsen mellan att mata och plocka 35000 i timmen jämfört med 20 000. Det är också skillnad mellan att stå fler pass än färre per arbetsinställelse. Varför skall just de tyngsta göromålen läsas vid en siffra? Och om man skulle granska beräkningsgrunderna för nyckeltalen så skulle man säkert upptäcka att en del godtycklighet smugit sig in.

Antal översatt till kilo

Om vi tänker oss att maskinen vid en viss typ av post går med en hastighet av 32 000/tim. Och att varje låda innehåller i snitt 400 försändelser så innebär det att man matar in 80 lådor i timmen. Och om varje låda i snitt väger 7 kg så blir det 560 kg att hantera. Vid en bemanning på 4 så innebär det att både matare och plockare genom ett flertal handgrepp hanterar ca 300kg var i timmen. (Dvs lyfta 300kg i lådor från vagnar och sedan greppa denna vikt buntvis ur lådor. Packa 300kg i lådor vid staplar och sedan lyfta denna vikt i lådor ur maskinen.) Sedan multipliceras detta med de antal timmar man står vid maskinen per arbetsinställelse. Om antalet kilo vid ett annat tillfälle är 150 kg så blir arbetsbördan givetvis en annan.

Inmatad volym

Det som inte är klart för mig, i skrivande stund, är hur den inmatade volymen resp den kodade volymen värderas i förhållande till nyckeltalsberäkningen. För effektiviteten är naturligtvis den kodade delen intressant, men för bemanningsaspekten är den inmatade volymen intressantare. Kvantitativt är det lika



Rotationsschema anslaget på nya Årsta

mycket att göra även om hälften går ut som reject.

Dynamisk syn

Det behövs en mer dynamisk syn på bemanning som beaktar ergonomi, som tyvärr inte är den bästa vid GSM, hur många kilo var och en hanterar i timmen och hur många pass man står vid maskinerna. Ju fler pass man står desto viktigare är det att ha tillräcklig bemanning.

Nu när huvudvikten är lagd på maskinhantering så är ett flexibelt tänkande nödvändigt. Tillräcklig rotation är också en nödvändighet. Lagen måste själva kunna bemanna efter de behov som föreligger. Man skall kunna arbeta utan onödig stress. Är inmatningstakten 35 000 eller när ett stort utslag skall ske så behövs naturligtvis fler plockare.

Kvalitet och långsiktighet

Om man vill komma fram till en lämplig bemanning så måste man också tänka långsiktigt.

Personalen måste hinna arbeta kvalitativt. Stress är en dålig kvalitetsfaktor som sliter ner personalen helt i onödan. Det som går att utföra under en kort tidsperiod kanske inte håller i längden. Det måste finnas marginaler och en viss luftighet i bemanningen. Ett kortsiktigt tänkande är destruktivt. Sjukskrivningar ökar och folk kanske slutat. Och om man anställer nya så är det inte säkert att de stannar kvar särskilt länge om inte arbetsplatsen är attraktiv. Kvalitet är en oundgänglig dimension när det gäller personalpolitik. Varför har förresten inte maskinutbildning hunnits med för deltidare på Klara små/c5?

Kvalitet

Kvalitet måste över överhuvudtaget få ett större utrymme. Finns det en optimal hastighet för GSM? Eller innebär en alltför hög hastighet ökad re-



Anders Fridell, i likhet med redaktören f.d. Norrtäljebo, bemannar behållarvärdaren på Tomtebodas KSM.

ject? Dålig granskning innebär trasiga försändelser och fler stopp. Otillräcklig bemanning kan innebära att personalen ibland tvingas stoppa inmatningen eller utnyttja snabbstoppet. (Trots att detta är näst intill förbjudet.)

Otillräcklig bemanning ökar arbetsskadorna. Otillräcklig bemanning innebär dålig kvalitet i arbetet. Otillräcklig bemanning blir i längden olönsam.

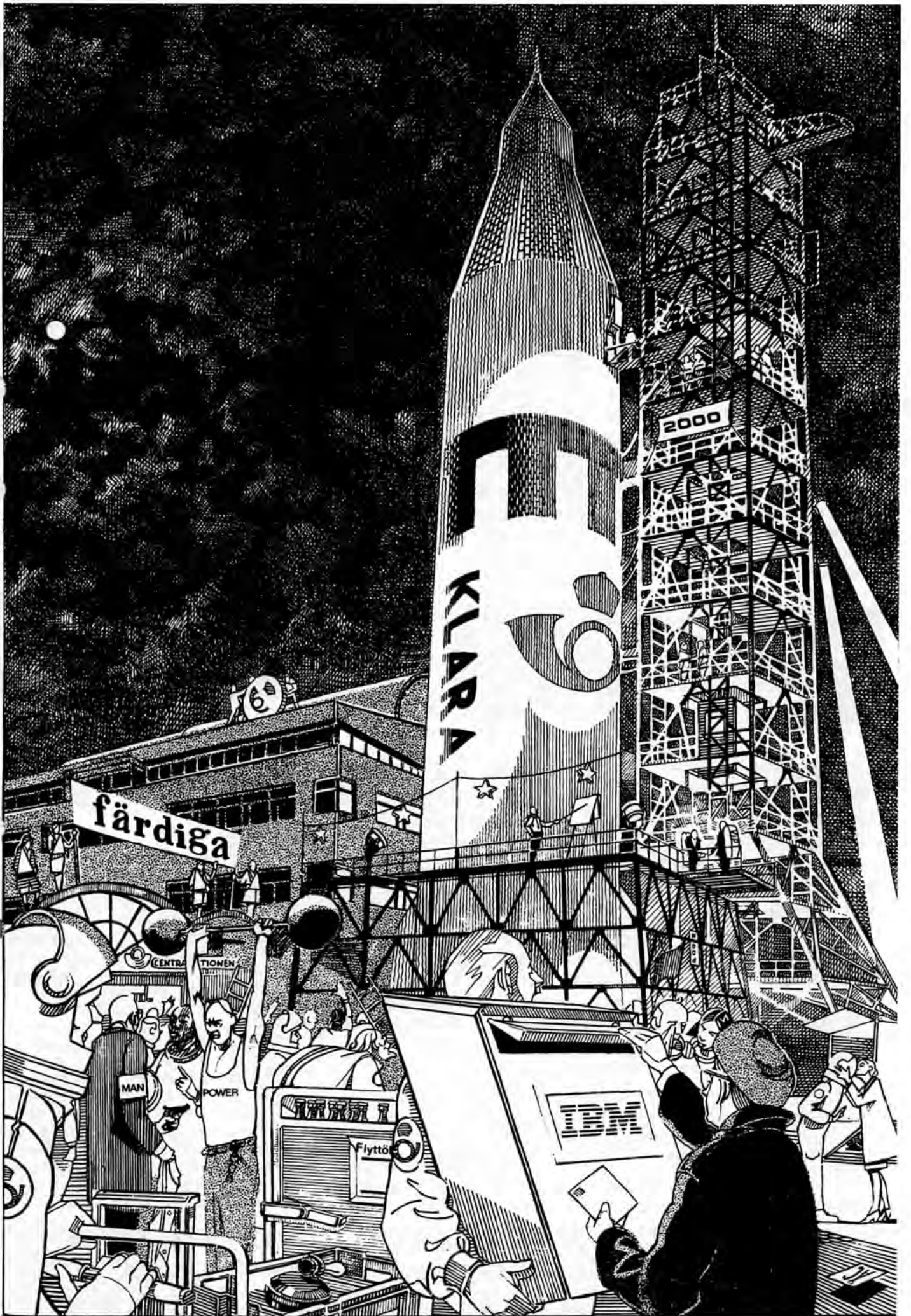
Fram för en mer dynamisk syn på bemanning där personalen är med och påverkar!

Om några veckor kliver vi in, enligt kalendern, in i 2000-talets arbetsplats!

Susanne HalvardssonSmå/c5



Bilden på nästa sida har gjorts av Ake Carlsson, deltidare på Klara Små och tecknare. Ake har under årens lopp medverkat i bl.a. avdelningens tidning.



Sista turen från Klara

En rättvis betraktelse om att arbeta på kristna helger.....

Sjuttonhundra-trettiofyra års lag.

När Sveriges rikes lag år 1734 antogs av riksdagen hade förarbetet pågått sedan Karl den XI:s regeringstid. I företalet sägs att: "Svea och Göta män njutit den nåden av Gud, att till denna bibehålla, bebo och bygga det land, som deras stamfäder i förstone intagit, sig tillägnat och uppodlat".

Den kristna tron utgör alltså för lagstiftarna det rättesnöre som i allt genomsyrar arbetet med lagtexterna.

I missgärningsbalken (numera brottsbalken) inleds följaktligen 1:a kapitlet med rubriken: "Om försmädelse mot Gud och avfall ifrån den rena evangeliska läran" samt paragraf 1: "Vilken som av uppsåt, med ord eller skrifter, lastar och smädar gud, hans heliga ord och sakrament; miste livet".

Religionen är alltså på riktigt och utgör det viktigaste fundamentet i det svenska samhällsbygget

Om svordom och sabbatsbrott

I det kristna samhället utgör sabbatsfriden en mycket viktig del utgående från Mose lag. I det tredje kapitlets sjunde paragraf stadgas:

"Idkar någon arbete eller hantverk på dessa dagar; böte tio daler för sabbatsbrott, utan det sker till egen eller annans nödortf, som uppskov ej tåla kan."

Den åttonde paragrafen säger:

"Kramlådor, eller andra bodar, skola på söndagen och högtidsdagar ej öppnas till salu ... böte för sabbatsbrott, som sagt är".



Om helgen som infaller på söndag

Usla förhandlare från SEKO och minst lika usla förhandlare från Posten Sverige AB har på ett motbjudande sätt schabblat bort delar av kyrkoårets stora helger. Dessa individer är mörkrets representanter som tror sig kunna sätta sig upp mot grunden för vårt samhällsbygge! Naturligtvis blir inte styggelsen att arbeta på sön- och helgdagar, ogjort genom höjda ob-tillägg och övertidsersättningar, men genom dessa markeras att arbete på helgdagar inte är något man skall ta för givet.

Framtiden

Stolligheterna med nuvarande tillämpning av villkorsavtalet, att helgdag som infaller på söndag räknas som vanlig söndag, måste upphöra omedelbart. Den nuvarande tolkningen är inget annat än en oförskämndhet mot personalen inom Riks-

nätets verksamhet och ett öppet visat förakt mot den grund som svenska samhällsbygget vilar på!

Guy Bodén

Enligt Postens Villkorsavtal (PVA) § 6 avses med "helg" "helgdag som infaller måndag till och med lördag samt påsk-, pingst-, midsommar, jul- samt nyårsafton". Enligt samma paragraf utgår (kvalificerad) övertid vid tjänstgöring på "helg". Eftersom söndag enligt avtalets mening inte kan betraktas som helg, utgår ingen övertid utan enbart ob-tillägg (vid ordinarie tjänstgöring). Vi har, åtminstone i Stockholm, haft en lokal uppgörelse som innebar att söndagar som infaller på helgdagar betraktades på samma sätt som övriga veckodagar som infaller på en helgdag, dvs antingen blev man befriad från tjänstgöring eller också utgick övertid. Arbetsgivaren har - i sin allmänna gudlöshet och bristande respekt inför tredje budet - fr.o.m. i år sagt upp denna överenskommelse.

/Red