

die Zahl 1.500, nach PLS RAMBOLL stieg seit 1995 die Zahl bei den privaten Postanbietern (Competing Postal Operators) von 14.867 auf 16.114 (ein plus von knapp 1.250).

Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung im Sektor Postdienste nach SEKO

1985	54 000	
1990	57.000	
1993	Posten AB: 50.000	City Mail: 250
1998	Posten AB: 42.000	City Mail: 750
2002	Posten AB 39.000	City Mail: 1.100

Quelle: SEKO (2003).

Tabelle 5-2: Beschäftigungsentwicklung im Sektor Postdienste nach PWC bzw. PLS RAMBOLL

	PWC	PLS RAMBOLL
1990	64.223	
1995	51.507	
Reduktion in %	(-19,8%)	
1996		55.722
1997		53.178
1998		51.793
1999		50.174
2000		49.986
Reduktion 1995-2000 in %		-10,29%

Quellen: PWC (1997), PLS RAMBOLL (2003).

Mehrere Quellen betonen, dass auch in den nächsten Jahren von einer Reduktion der Beschäftigung auszugehen ist, da etwa Posten AB entschieden habe, finanzielle Dienstleistungen aufzugeben, sowie weitere Postämter zu schließen (EIRO 2000).

Wie schon in anderen Unternehmen dargestellt, wurde anscheinend auch bei Posten AB eine betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitution (Posten Futurum) geschaffen, die die ‚Employability‘ und den Marktwert der überzähligen Beschäftigten sichern soll (CSR 2002).

### 5.2.2. Veränderung der Arbeitsbedingungen und Gründe für den Beschäftigungsabbau

SEKO betont, dass der wachsende Kostendruck durch die Liberalisierung des Postmarktes eine wesentliche Ursache für den fortschreitenden Personalabbau darstellt. Dies geht Hand in Hand mit Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation. So erfolgt eine Dezentralisierung von Aufgaben, der eine verschärfte Kontrolle

durch die Zentrale gegenübersteht. Früher erhobene Forderungen nach stärkerem Einfluss der ArbeitnehmerInnen auf die alltäglichen Routinen führen zur Entscheidung der oberen Managementebenen, mittlere Managementebenen aufzulassen. Durch die Veränderungen der Kontrollmechanismen soll die Effizienz gesteigert werden.

SEKO kritisiert außerdem, dass die Beschäftigten immer öfter mit Personalmangel konfrontiert sind, was zu höheren Belastungen und einer Verdichtung der Arbeit führt. Dies hat anscheinend auf Dauer auch Auswirkungen auf das Lohnniveau, da Schutz vor Lohndumping eine zentrale Forderung von SEKO darstellt. Neu eingestellte ArbeitnehmerInnen bei Posten ABERhalten seit 1995 auch weniger Urlaubstage als die schon länger im Unternehmen arbeitenden Beschäftigten (ILO 2002b).

Arbeitsaufgaben werden fragmentiert und es entstehen dequalifizierte Jobs. Maßnahmen zu Höherqualifizierung werden auf Kernbelegschaften eingeschränkt.

Weiters ist eine Zunahme von Zeitarbeitsverträgen festzustellen, was zur allgemeinen Zunahme der Verunsicherung und von Zukunftsängsten beiträgt. Im Bezug auf die Frage steigender Gesundheitsbelastungen erwähnt ILO eine Studie des Instituts für Umweltmedizin in Stockholm, in der 3.000 Personen untersucht wurden. Die Studie analysierte die Zunahme von Angst und Unsicherheit aufgrund der Reorganisierung des Arbeitsplatzes, Mobbing und wachsenden Stress.<sup>55</sup>

Dies wurde anscheinend auch vom Unternehmen erkannt. Die Zahlen für krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschäftigten steigen (CSR 2002). Aus diesem Grund sei die Gesundheitssituation untersucht worden. Auf Basis der Ergebnisse wurden 1.000 Health Action Plans erstellt und das Management erhielt Ausbildungen zu gesundheitspezifischen Fragestellungen.

SEKO betont, dass es etwa beim privaten Anbieter City Mail ähnliche Entwicklungen bzgl. Arbeitsbelastung gibt. Die Folge dieser Entwicklungen ist eine Zunahme der Fluktuation der Beschäftigten v.a. in den Städten. Bei City Mail beträgt die Fluktuation laut SEKO etwa 60% im Jahr (SEKO 2003).

Andere Quellen (The Strategia Group, ohne Jg.; Post&Telestyrelsen, 2002) kommen bezüglich der Einschätzung der Ursachen des Personalabbaus zu etwas anderen Schlussfolgerungen. Diese betonen, dass der Personalabbau nicht ursächlich mit den Liberalisierungen und Privatisierungen des Postmarktes in Schweden zu tun hat, sondern sich aus der Automation bzw. veränderten Arbeitsformen ergeben habe.

Post&Telestyrelsen betont daher:

„The reduction of employees is mainly due to the introduction of new techniques in all lines of business and rationalising measures in the letter network – including the introduction of highly automated sorting centres – and in the post office net. This development started long before the letter monopoly was abolished. The mechanisation has taken place within the operators' own organisations as well as

<sup>55</sup> Voss, M. (2001): Physical, psychosocial and organizational factors relative to sickness absence: A study based on Sweden Post; in: Occupational and Environmental Medicine (London, BMJ), No. 58, p. 171-184; zitiert in: ILO 2002a.

within their large customers', with pre-sorted computer mail, eliminating one step of the handling procedure.“ (Post&Telestyrelsen 2002:9)

Wie auch immer die Zusammenhänge einzuschätzen sind, es ist auf jeden Fall gelungen den Anteil der Lohnkosten im Sektor Postdienste von 61,1% auf 52,1% zu reduzieren (PLS RAMBOLL).

### *5.2.3. Position der Gewerkschaften*

Der Organisationsgrad des Sektors liegt bei etwa 79% (PLS RAMBOLL 2003), nach Angaben von SEKO (ohne Jg.) hat die Gewerkschaft 36.000 Mitglieder im Postbereich, die kollektivvertragliche Deckung liegt in den großen Unternehmen bei 100%.

SEKO fordert im Postsektor gesunde Arbeitsbedingungen, mehr Einfluss der Beschäftigten auf ihre Arbeit (Planung der Arbeitsstunden) und eine Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen durch passende Qualifizierungsmaßnahmen. Außerdem sollen Zeitarbeitsverträge in permanente Anstellungen umgewandelt werden. Bezüglich der Lohnpolitik fordert SEKO einen Schutz des Kollektivvertrages und die Verhinderung von Lohndumping sowie klare und nachvollziehbare Lohnkriterien.

### *5.3. Zusammenfassung*

- Die Liberalisierungen und Privatisierungen im schwedischen Postsektor haben zu einem massiven Personalabbau beim ehemaligen staatlichen Monopolisten geführt. Studien gehen von einer Reduktion von bis zu einem Drittel aus. Der Abbau erfolgte in den 90ern relativ gleichmäßig, weitere Reduktionen sind zu erwarten. Posten AB hat eine betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitution ins Leben gerufen, die freizusetzende Beschäftigte bei der beruflichen Reorientierung unterstützen soll.
- Die Liberalisierungen und Privatisierungen haben zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Dies drückt sich in gesteigerter Arbeitsintensität, geringeren Einflussmöglichkeiten auf organisatorische Abläufe und verstärkte Kontrolle durch die Zentrale aus. Außerdem kam es zu einer Zunahme von Stresserscheinungen bei den Beschäftigten aufgrund der unsicheren Arbeitsplatzsituation im Bereich Postdienste.
- Die Gewerkschaft versucht die Arbeitsbedingungen (wieder) zu verbessern und die kollektivvertraglichen Absicherungen zu erhalten.