

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta och Tomtebodas

Nr 6/Okt 2001

De centrala avtalen klara

8,9 procent i treårigt löneavtal

500 kr att förhandla om första avtalsåret • Helgsöndagar räknas som helg

■ De centrala avtalen med Bransch Kommunikation och Posten blev klara i månadsskiftet september/oktober. Avtalen är treåriga och gäller fr.o.m. den 1 oktober i år fram till och med den 30 september 2004. Det sista året är uppsägningsbart.

Branschavtalet innehåller löneökningar med lägst 3,0 procent första och andra avtalsåret och lägst 2,9 procent det tredje året. Potten ska beräknas på dem som har den högsta lönen i lönetrappan (se nedan!) eller högre. De som är "nyanställda" och ligger i lönetrappan (de är få hos oss!) ingår således inte i underlaget när potten ska beräknas för våra terminaler.

Avtalets individgaranti är 250 kr/mån för vardera avtalsåret.

Lönetilläggen räknas upp med samma procenttal som ramen (dock inte tidsförskjutningstillägget som ligger kvar på 132 kr/förskjutningstillfälle).

Förhandlingsskyldighet

I Vasastan i Stockholm tog sig arbetsgivaren före att ensidigt ändra i en lokal lönetrappa som parterna kommit överens om. Mot bakgrund av detta skrivs det nu in i det postcentrala avtalet att det föreligger en förhandlingsskyldighet "vid förändring av överenskomna lönesättningsystem". Frågor om ny eller ändrad tillämpning av principer, grunder eller kriterier inom ramen för överenskomna sådana system (lönetrappor) skall behandlas i samverksgrupp".

Timlön

Timlönen har hittills beräknats som månadslönen dividerad med 166,7. I det nya avtalet fortsätter denna formel att gälla för

dem med 40 timmarsvecka. För de grupper som har en genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid som understiger 40 timmar

(t.ex. sorterare på brev- och paketterterminalerna) ska timlönen beräknas som månadslönen dividerad med 162,5 (vilket innebär

Ny lönetrappa

- Bättre ingångslöner och snabbare löneutveckling har varit en prioriterad fråga för SEKO i årets lönerörelse. Resultatet blev nedanstående nya lönetrappa.

Den som är anställd den 1 oktober när den nya lönetrappan börjar gälla, inplaceras utifrån sin anställningstid i Posten.

Exempel. Den som den 1 oktober varit anställd i 20 månader placeras in på 13.500. Efter ytterligare 12 månader flyttas han/hon upp till 14.000.

Lokala trappor

På många håll har man idag lokala lönetrappor som är bättre än hittillsvarande centrala avtal. Följden kan bli att man vid inplaceringen i den nya trappan inte får någon löneökning. Enligt avtalet omfattas dessa av individgarantin, dvs 250 kr/mån - såvida inte de lokala parterna beslutar om annat. Kostnaden för detta ska tas ur den lokala lönepotten - trots att dessa grupper alltså som regel inte ingår i underlaget för denna.

| Grundlön per månad | | | | |
|---------------------|-----------------|------------|------------|------------|
| | Anställningstid | 2001-10-01 | 2002-10-01 | 2003-10-01 |
| Nyanställd | 0 | 12 000 | 12 300 | 12 657 |
| + 6 månader | 6 mån | 12 800 | 13 000 | 13 377 |
| + 12 månader | 18 mån | 13 500 | 13 700 | 14 097 |
| + 12 månader | 30 mån | 14 000 | 14 500 | 14 920 |

(I nuvarande avtal anställs man på 11.500 kr/mån och når 13.585 kr efter 60 månader.)

För den som inte fyllt 18 år gäller följande procent av beloppen ovan:
<17 år - 77,5 procent, 17 år - 85 procent

en något högre timlön).

Arbetstidsbestämmelserna

En rad förbättringar - återställare - görs i §6 Villkorsavtalet, som reglerar det mesta av arbetstidsfrågorna.

Helgsöndagar

Frågan om helgsöndagar har äntligen lösts. I det nya avtalet heter det "Med helg avses helgdag som infaller måndag-söndag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton." Därmed utgår i fortsättningen kvalificerad övertid vid tjänstgöring på sådan söndag - såvida man inte beviljas ledighet.

Begränsningsperiod och avstämning

Enligt den nya skrivningen beräknas, planeras och avstäms den ordinarie arbetstiden för samma period. Den maximala avstämningsperioden får dock även i fortsättningen uppgå till ett kalenderkvartal.

Fridagar

eller lediga dagar, som det numera heter. Dessa ska, enligt det nya avtalet uppgå till minst 104 stycken under ett kalenderår. Dessa ska förläggas och planeras med i genomsnitt två dagar per vecka. En återgång alltså till gamla avtal. En "ledig dag" är enligt avtalet ett kalenderdygn, vilket har ifrågasatts hos vissa arbetsgivare i Posten. Däremot har det inte blivit någon återställare på fridagsperioden, vilket innebär att tjänstgöringen kan sluta kl. 24.00 och börja igen 00.00 efter det lediga dygnet. I de gamla avtalen skulle en ledig dag (fridag, som det hette på den tiden) dessutom omges av en fridagsperiod på minst 12 timmar. Det finns inte heller något i avtalet som garanterar att de lediga dagarna läggs ut lördag-söndag (vilket det gjorde förr). Istället finns en anteckning i förhandlingsprotokollet: "Parterna är överens om att utläggning av lediga dagar fördelas jämt över året. Det bör eftersträvas att utläggningen av lediga dagar sker så att medarbetarna får två lediga dagar per vecka och helst förlagda till lördag/söndag."

Om antalet erhållna lediga dagar understiger 104 utgår kompensation med åtta timmar per förlorad dag.

Regelbundet nattarbete

De förlägningsregler som berättigar till 36 respektive 38 timmars arbetsvecka har hittills - enligt avtalstexten - förutsatt skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden. Nu tillförs till avtalet att även regelbundet nattarbete berättigar till denna arbetstidsförkortning (förutsatt att

förlägningsvillkoren i övrigt uppfylls).

Posten Logistik

Terminalarbetarna inom Logistik inrange- ras i samma förlägningsvillkor i §6 som vi har på brevterminalerna. Det innebär bl.a. att de återfår 36 timmarsvecka vid nattjänstgöring.

Restidersättningen

har höjts mer än ramen, till 58 kr/tim ("vanlig tid") respektive 80 kr/tim (tjänsteresa under och i samband med tjänstgöringsfritt dygn).

Ob, jour och beredskap

Dessa tillägg höjs med samma procent som ramen för löneökningarna.

De nya beloppen framgår av tabell på nästa sida.

Semester

Semesterbestämmelserna ändras på några punkter.

Sammanhängande sommarsemester

Under senaste avtalsperioden förlorade SEKO en tvist i AD om rätten till minst fyra veckors sammanhängande sommarsemester (juni - aug). Enligt AD hade arbetsgivaren med dåvarande avtalstext rätt att splittra upp sommarsemesteren i kortare perioder än fyra veckor och förlägga en del av den utanför perioden.

SEKO hade därför krävt en ändring i avtalet. Så blir det också genom att den gamla skrivningen helt enkelt tas bort. I och med det gäller Semesterlagens bestämmelser om fyra veckor sammanhängande under perioden juni - augusti.

Normalarbetsdag

"Parterna är överens om att vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag", heter det i §12 i förhandlingsprotokollet. Oklart vad detta har för praktisk betydelse för oss, men avsikten är att sätta stopp för utläggning av semester på korta dagar, så att man får arbeta in semestern genom längre dagar under resten av begränsningsperioden.

19-dagarsregeln

Resultatet av den tolkningstvist angående deltidares rätt till 19-dagarsregeln i Semesterlagen, som jag tidigare redogjort för i Facktuellt, skrivs nu in i avtalet. Därmed är det klarlagt att både hel- och deltida- re med koncentrerad tjänstgöring omfattas av 19-dagarsregeln (som innebär ledighet lördag-söndag före och efter se-

Facktuellt nr 6/2001

Facktuellt ges ut av SEKO Stockholms Årsta- och Tomtebodaklubbar

Red: Jan Åhman
Tel: 08/781 76 14
Nr 7/2001 beräknas
utkomma i november

Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA

Klubbexp: Plan 2½
(södra delen av huset)
Tel: 08/781 76 14

Mail:
seko.tomteboda@swipnet.se
Hemsida:
<http://home.swipnet.se/terminalklubben>

Ordförande:
Åke Anevad
Tel: 070/738 57 86

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA

Klubbexp: Plan 4
Tel: 08/781 56 07

Mail:
seko.postklubb.arstapt@posten.se

Ordförande:
Micke Täll
Tel: 08/781 56 13

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 020-68 10 10

mestern utan att det kostar semesterdagar).

Semestertilllägg på bonus

Det var kanske inte så många som tänkte på det, men i juni fick vi ett semestertilllägg för den bonus som vi fick utbetalt år 2000 (max utgick 228:48 för oss på Stockholmsterminalerna).

Fr.o.m. eventuell bonus *intjänad* år 2002 ska semestertilllägg anses vara inbakat i bonusbeloppet.

Projekt/Arbetsgrupper

Partssammansatta projekt eller arbetsgrupper ska tillsättas i ett antal frågor:

• Arbetsfrågor

Arbetsgruppen ska "se över befintliga, samt ta fram nya, arbetsregler".

Resultatet ska redovisas senast den 30 april 2002.

• Analys av sjukfrånvaro

Den ökande sjukfrånvaron ska i första hand utredas inom ramen för samverkan inom det som numera kallas för Human Recourses (tidigare Posten Personal).

• Ny lönebildningsmodell

Arbetsgruppen, som också den ska redovisa sitt resultat senast 30 april 2002, ska "ta fram en lönebildningsmodell" som ska "innehålla kriterier för den lokala lönesättningen" och "särskilt beakta behovet av lokal anpassning av modellen".

• Kompetensutveckling

Arbetsgruppen ska "se över individens möjligheter till kompetensutveckling samt att införa individuellt kompetenssparande". Resultatet redovisas senast den 30 september 2002.

• Ny anställningsform

Parterna är överens om att under avtalsperioden pröva vad man kallar för "en ny och mer flexibel anställningsform; behovsanställning".

Protokollet inleds med att slå fast att "det i första hand skall vara tillsvidareanställning heltid och i andra hand tillsvidareanställning deltid som tillämpas i Posten".

Dessutom finns möjligheten till tidsbegränsade anställningar enligt lag och avtal.

Utöver detta vill man alltså prova behovsanställningar:

"Behovsanställningen är en tillsvidareanställning och innebär

• att arbetsgivaren endast behöver erbjuda

da arbete då behov finns av extra arbetskraft

• att medarbetaren efter eget gottfinnande och vid varje särskilt tillfälle kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete

• att något arbetstidsmått inte är bestämt

• att lön utges per arbetad timme enligt Villkorsavtalet"

Behovsanställningen påminner om de 14-timmarsanställningar som finns på Tomtebodan, men går ett steg till. Som tur är ska prov med behovsanställning överenskommas (sic!) i postlokala avtal. Det finns en del arbetsrättsliga frågor i sammanhanget; dessa ska utredas av parterna i det som kallas Avtalsrådet. Till sist så ska provverksamheten utvärderas efter ett år.

Gemensam lönepott

SEKO krävde i årets lönerörelse en gemensam lönepott för samtliga fackförbund. SACO och ST har motsatt sig detta och därför vill inte heller arbetsgivaren på central nivå accepterat det. Det är dock möjligt att tillämpa på lokal nivå - förutsatt att man kan komma överens förstås.

Reseavtalet

I reseavtalet (PBA-R) görs en förändring som innebär att man går över till merkostnadsprincipen, vilket kan innebära en försämring jämfört med nuvarande avtal.

Omstationeringsavtalet

blir kvar i stort sett oförändrat. Avtalet innehåller en del förmåner i samband med omstationering. En sådan tas dock bort: rätten till ersättning vid förlust i samband med försäljning av bostadsrätt. Istället hänvisas till en generalklausul i avtalet; inte desto mindre innebär förändringen en försvagad ställning för den som blir omstationerad och får svårt att bli av med sin bostadsrätt.

Trygghetsavtalet

Avtalet innehåller tre saker som man kan ha nytta av vid en uppsägning p.g.a. arbetsbrist: möjlighet att gå med pension, avgångsersättning samt längre uppsägningstider.

Posten ville i årets avtalsrörelse helt slopa avtalet med hänvisning till att Posten har infört Futurum och 58+.

Avtalet blir dock kvar, men med en väsentlig försämring. Avtalet gäller inte för den som tackat nej till ett "skäligt" omplaceringserbjudande eller - värre - ett erbjudande att följa med till det nya företaget vid outsourcing. Med tanke på vad som komma kan i den vägen är denna ändring i avtalet inte bra!

Facklig förtroendeman

Enligt detta avtal har den fackligt förtro-

| Ob-tillägget | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2001-10-01 | 2002-10-01 | 2003-10-01 |
| Enkelt | 13,70 | 14,10 | 14,50 |
| Kval | 30,65 | 31,55 | 32,45 |
| Storhelg | 68,65 | 70,70 | 72,75 |

| Jourtilllägg | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2001-10-01 | 2002-10-01 | 2002-10-01 |
| Högst 50 tim/mån | 24,50 | 25,20 | 26,00 |
| > 50 tim/mån | 49,00 | 50,50 | 52,00 |
| | | | |
| Beredskap | | | |
| Högst 130 tim/mån | 11,00 | 11,40 | 11,70 |
| > 130 tim | 22,00 | 22,70 | 23,40 |

Under helg och storhelg höjs jour- och beredskapsbeloppen med 100 respektive 200 procent.

endevalde förutom "vanlig" föa-tid rätt till 11 dagars ledighet/år för internt fackligt arbete. Arbetsgivaren ville minska dessa dagar till 9. Så blir det inte. (I Stockholm har vi på båda brevterminalerna bakat ihop all facklig tid i samma avtal).

Inkomsttrygghetsavtalet

Ett tillägg görs vilket innebär att det inte utgår något inkomsttrygghetstillägg när omplacering sker på den anställdes eget initiativ eller p.g.a. misskötsamhet (enligt LAS § 7).

Reallönen?

Det avtal som löpte ut den sista september i år gav under sina 3,5 år en reallöneförbättring på drygt 800 kr/månad för en sorterare med medellön (=16.700 kr). Det är numera ovanligt att vi får några reala lönehöjningar. Att vi fått det den här gången beror fr.a. på den extremt låga inflationen, 3,8 procent under hela avtalsperioden. Vi har t.o.m. haft deflation emellanåt och den prisökning som varit har till största delen infallit under det sista avtalsåret.

Detta är också problemet med det nya avtalet. Inflationstakten är nu uppe i drygt 3 procent på årsbasis (augusti 00 - augusti 01). Fortsätter det på detta sätt så kommer utfallet reallt att i bästa fall bli plus minus noll.

I mitten

Avtalet ligger kanske i mitten om man jämför med andra avtal på arbetsmarknaden. Exempelvis Metall fick 2,8 procent, men de har å andra sidan större möjligheter till lokala lönepåslag. Kommunals treåriga avtal gav 3,8 - 3,7 - 3,5. Vårt gav 3 procent i rena löneökningar, men dessutom tillkommer någon eller några tiondelar för förbättringarna i trappan, Logistiks inordnande i arbetstidsbestämmelserna, helgsöndagarna, etc.

Vad händer nu?

Nu sker först en runda på Posten Produktion. Dessa förhandlingar startar den 10 oktober och beräknas ta någon eller några dagar. Förhoppningsvis resulterar dessa förhandlingar i att man beslutar att pengarna skickas vidare ut på terminalerna (Lägg gärna till några kronor! - men dra inte ifrån!).

Därefter börjar de lokala förhandlingarna på respektive terminal. Klubbarna kommer att diskutera inriktningen på dessa förhandlingar i olika sammanhang den närmaste tiden.

Medellönen på Årsta och Tomteboda ligger på ca 16.700 kr/mån för sorterare.

Det innebär att det finns ca 500 kr per medlem och månad att förhandla om.

Diskussionen på klubbarnas möten kommer bl.a. att handla om ev. nya golvnivåer och generellt belopp.

Jan Åhman

De nya avtalen finns att läsa på Tomtebodaklubbens hemsida.

Ska Posten återigen rädda CityMail?

• Pressen rapporterar återigen om att CityMail har ekonomiska bekymmer. Det gäller det bolag som sysslar med utdelning i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Samtidigt diskuterar ledningen i Posten hur man - mot bakgrund av ständiga ekonomiska bekymmer - ska kunna sänka Postens "fasta kostnader". Vad man tänker på är bl.a. att göra sig av med egen personal och istället lägga ut verksamhet på entreprenad.

Ska det alltså än en gång bli så att Posten går in och räddar CityMail; den här gången genom att låta dem ta över (en del av) brevbäringen? Låt oss inte tro det, men det finns varnings-tecken i skyn.

Faktuellt publicerar här ett utdrag ur vad SEKO Postens ordförande Åke Kihlberg skriver i det senaste månadsbrevet.

Jan Åhman

"Postens ambitioner att sänka fasta, och öka rörliga kostnader"

Posten har med utgångsläge av den besvärliga ekonomiska situationen uttalat en ambition att sänka de fasta kostnaderna för att i stället låta de rörliga kostnaderna öka. Postens fasta kostnader består till en väldigt stor del av personal-

kostnader och dessa är av naturliga skäl störst i Servicenät och Produktion, vilket måste föranleda oss att förbereda oss på vad arbetsgivaren kommer att göra för att genomföra denna ambition.

Det är ju en sak att som "räknenisse" föreslå en sådan åtgärd i ett företag besvärligt ekonomiskt läge, men det är något helt annat att omsätta det i praktiken i ett personalintensivt företag som Posten.

Entreprenad

Som jag ser finns det uppenbara risker att Postens ambition kan krocka rejält med ett antal av våra fackliga hjärtefrågor där förslaget om att lägga ut det vi uppfattar som Postens kärnverksamhet på entreprenad blir allt vanligare. Mycket tyder på att vi och Postens ledning har olika uppfattningar om vad i Posten som är att betrakta som strategiska resurser och kärnverksamhet. Vi måste därför skapa en facklig beredskap för att försvara ett antal för grundläggande och avgörande fackliga principer.

Brevbäring på entreprenad?

Några dagar efter att Lenart Grabe hade kallat in ett stort antal chefer fick vi en första indikation på am-

bitionen att lägga ut brevtudelnings på entreprenad. Det var visserligen i detta läge bara en "lokal hjälte" som hade dessa idéer, och efter att vi fått signalerna från de lokala fackliga företrädarna stoppade vi detta efter kontakter med Servicenätets ledning. Vi ska dock inte tro att frågan är borta från arbetsgivarens agenda bara för att vi i detta läge stoppade en lokal chefs yviga planer. Tvärtom så är nog frågan högaktuell i såväl Postens som Servicenätets ledningar.

Ordentlig strid

Jag tror att vi måste vara beredda att ta en ordentlig strid för att Posten utvecklas mot det som vi står för.

Det är ingen hemlighet att det finns krafter "högt upp" i ledningen som vill utveckla Posten till ett s.k. kunskapsföretag, som upphandlar produktion och serviceverksamhet i stället för att äga dessa. Att det inte är någon önskesituation för våra medlemsgrupper inser alla eftersom upphandling naturligtvis syftar till att pressa kostnaderna och därmed också de anställdas löner och villkor.

Åke Kihlberg