

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Postterminal och Tomteboda Brev

• AVTALSEXTRA!

Nya avtalet

800 kronor den 1 juni 2011

Inte bra - men bättre än snittet

Kortare avtalstid, ny lön tidigast i juni, inga pengar retroaktivt men ett bättre lönepåslag än industriavtalet. Ingen individgaranti, tidbank och super-ob är andra nyheter i ett avtal som väcker blandade känslor. Läs om hela avtalet och Janne Åhmans avtalsanalys.

- Det nya avtalet om löner och anställningsvillkor skrevs under den 23 november.

På sätt och vis kan man säga att det är två avtal som slutits. Huvudförhandlingen sker gentemot Almega och deras Bransch Kommunikation. Där ingår numera föru-

tom Posten även CityMail och Svedavia, som är en del av det som tidigare hette Luftfartsverket.

Samtidigt förs förhandlingar med Posten om ett postcentralt avtal, som reglerar många av våra anställningsvillkor, som regel bättre än de som finns i branschavtalet.

Lönepåslaget i branschavtalet uppgår till 2,9 procent som betalas ut den 1 juni 2011. Dessa 2,9 procent har i det postcentrala avtalet översatts till 800 kr/heltid till lönepotten. Med vårt löneläge (inom SEKO Posten) betyder det att vi i praktiken kommer att få ut ca 3,7 procent.

Avtalsperioden

Avtalet löper på 20 månader, från den 1 oktober i år (2010) tom den 31 maj 2012. En litet ovanlig avtalsperiod där syftet dels har varit att komma i takt med de stora avtalens löptider. Metalls m.fl. stora – och tyvärr tongivande – förbunds avtal löper ut 31 mars 2012.

Dels för att korta ner avtalsperioden för att snabbare få ett bättre avtal i en starkare konjunktur.

Avtalet gäller som sagt från den 1 oktober i år, men det finns ingen retroaktivitet i det. Den enda lönerrevisionen under avtalsperioden görs den 1 juni 2011.

800 kronor i gemensam pott

Den 1 juni 2011 avsätts 800 kronor/heltid till en lönepott. Det finns ingen individgaranti i avtalet. I nuvarande avtal var den 350 kronor; den kunde dock förhandlas bort lokalt.

Potten är gemensam för hela arbetsplatsen. Hur denna sedan skall delas upp (om den ska delas upp?) mellan SEKO och ST och de oorganiserade återstår att lösa lokalt.

En annan viktig nyhet i avtalet är att potten gäller för produktionspersonalen (inklusive teknikerna). För chefer, vissa specialister och ledare (ner till våra produktionsledare) skall lönen sättas i lönesamtal mellan chefen och den anställde. Man har dock rätt att begära facklig medverkan, men det avsätts ingen pott för dessa förhandlingar. Exakt vilka som omfattas av detta hos oss går inte att säga idag, även



SEKO:s ordförande Janne Rudén och SEKO Postens Tom Tillman vid SEKO Postens informationskonferens om avtalet den 24 november 2010.

Årstaklubben på Internet:

www.sekoarsta.se

Tomtebodaklubben på Internet:

www.sekotomteboda.se

om det finns en lista där befattningarna räknas upp; den finns tillgänglig på Årsta-klubbens hemsida.

Tidsbegränsat anställda ingår inte i löne-revisionen och genererar inte till potten. I det fall de varit anställda en längre tid (= > 1 år enligt avtalet) "rekommenderas" en individuell lönesättning i samband med löne-revisionen.

Lönetrappan bort - höjda ingångslöner

Ingångslönen höjs den 1 juni 2011 från idag 17.500 kronor till 19.200 kronor/månad. En stor höjning – men istället skrotas trappan för den som har fyllt 18 år. Man är inte garanterad någon ytterligare höjning; ingångslönen kan också sägas vara slutlön. Det som återstår av trappan och beloppen redovisas i tabellen nederst på sidan. Tabellen gäller fr.o.m. den 1 juni 2011.

I förhandlingsprotokollet finns en anteckning att den nya timlönen från 1 juni 2011 inte ska innebära en lönesänkning. Så kan bli fallet för den timanställda som idag har en timlön som motsvarar en månadslön på ca 18.300 kr eller mer. Detta ska hanteras av de lokala parterna, står det i förhandlingsprotokollet.

Det finns en övergångsregel för dem som idag har en lön som ligger inom lönetrappans spann:

– Uppflyttningar från 17 500 till 18 500 efter 12 månader görs t.o.m. 31 maj 2011 enligt gamla trappan.

– De som den 31 maj 2011 har en lön på 17 500 flyttas till 19 200 och genererar inte till potten.

– De som per den 31 maj 2011 har en lön från 18 500 till 19 199 är garanterade en ny lön på 19 200. Denna grupp genererar till potten och löneökningen belastar potten.

Ob-tillägget

Ob-tilläggen höjs den 1 juni 2011 med samma procent som branschavtalet, 2,9 procent.

Ett nytt ob-tillägg införs som ersätter kvalificerad övertid på helger för den som

har ordinarie tjänstgöring; se nedan under rubriken "Övertid"!

Arbetstidsbank

Senast den 1 januari 2012 höjs vecko-arbetstiden för brevbärare från 38 timmar och den sorteringspersonal som idag har 39 timmar till 40 timmar. Dessa timmar läggs in i en arbetstidsbank som inrättas från samma datum. Man ska istället få ut timmarna som lediga dagar. **OBS! att våra 36- och 38-timmarsscheman för nattare och tvåskiftare INTE berörs av detta, dessa scheman blir kvar som vanligt.** Men alla anställda skall omfattas av tidsbanken, och frågan är då hur de som behåller sina 36- och 38-timmarsscheman (liksom de som redan nu har 40-timmarsscheman, tex tekniker och administratörer) och därför inte bidrar med något till tidsbanken ska kunna få ut något ur den! Bland annat den frågan skall parterna lösa under det kommande året.

Raster och måltidsuppehåll

• En begränsning av antalet raster införs, det får läggas ut högst en *rast* under en arbetsdag på nio timmar.

• Rast skall även i fortsättningen schemaläggas – men det blir tillåtet för arbetsgivaren att flytta rasten med högst 30 minuter före eller efter utsatt tid. Rasten måste emellertid inledas efter högst 5 timmars arbete eller högst 6 timmar om man under dessa 6 timmar har haft ett måltidsuppehåll.

• Ett måltidsuppehåll ska enligt det nya avtalet vara minst 15 minuter och högst 20 minuter.

Avstämnings- och planeringsregler

• Den hittillsvarande regeln att planerings(schema)- och avstämningsperiod ska vara densamma slopas.

• Avstämningsperioden får vara max ett kalenderkvartal

• En avstämningsperiod får delas upp i flera planeringsperioder

• En planerings(schema)period ska vara minst fyra veckor

• Planeringen (nytt schema) ska meddelas minst två veckor innan det börjar gälla

Schemaändringstillägg

Det nuvarande tidsförskjutningstillägget

avskaffas och istället införs ett schemaändringstillägg.

Schemaändringstillägg utgår vid varje meddelad förändring av planerad arbetstid som meddelas senare än 14 dagar innan.

Tillägget uppgår till 150 kronor.

Om man själv begärt ändringen utgår inget tillägg.

Övertid och nytt "super-ob"

• I arbetstidslagen och vårt avtal finns en begränsning som innebär att man får arbeta max 200 timmar övertid per kalenderår. Nu införs en regel i (bransch)avtalet som innebär att den som har slagit i taket (200 timmar) och tar ut en del av dessa 200 timmar som kompladighet får "fylla upp" med ny övertid till 200 timmar.

• Den som har ordinarie tjänstgöring och arbetar på en helgdag får idag kvalificerad övertidsersättning. Denna rätt byts i det nya avtalet ut mot ett nytt "super-ob"-tillägg som uppgår till 340 kr/timme. För de flesta av våra medlemmar innebär det en högre ersättning än idag (brytpunkten går vid ca 24.500 kr i månadslön). Det man förlorar är rätten att ta ut denna form av övertid i kompladighet.

Observera att regeln gäller för den som har ordinarie tjänstgöring; om man enligt sitt schema är ledig på helgdagen och arbetar övertid utgår fortfarande vanlig (kvalificerad) övertidsersättning.

Sparad semester

Idag får vi spara upp till 40 dagars semester. Nu sänks denna siffra till max 25 dagar. Den som idag har fler än 25 dagar sparade får naturligtvis behålla dessa, och så länge man vill, men man får inte föra på nya dagar förrän man gått under 25 dagar. Man kan alltså, till exempel, behålla sina sparade 30 dagar, men man får inte fylla på kontot. Inte ens med 2010 års semesterdagar. Har man semesterdagar kvar den 31 december i år och redan har fler än 25 dagar inestående kommer "restsemestern" att betalas ut i pengar på februari-lönen.

Trygghetsavtalet

Det omdiskuterade Personalomställningsavtalet – aktuellt i bland annat terminalstrukturförprojektet – blir kvar. Det bakas ihop med nuvarande Trygghetsavtal och Omstationeringsavtal.

Vissa försämringar sker:

• Inträdeskravet i Futurum höjs från två till fyra års anställning.

• Ersättning för dubbel hyra, flyttbidrag samt ersättning för hemresor som tidigare funnits i Omstationeringsavtalet, tas bort.

• Tiden för reseersättning sänks från 18 till 12 månader. Gäller för den som får en ny stationeringsort men inte flyttar dit.

Det finns en anteckning i förhandlings-

From 2011-06-01	Månadslön			Timlön		
	< 17 år	17 år	18 år >	< 17 år	17 år	18 år >
Oavsett anställningstid	14 880	16 320	19 200	85:25	93:50	110:00

protokollet som innebär att vi som omfattas av Terminalstrukturprojektet (Rosersberg, Hallsberg, Ånge mm) slipper det högre kravet för inträde i Futurum samt de sämre flyttersättningarna.

Bemanning och resursanställning

Ett nytt avtal har tecknats om bemanning och anställningsformer.

- En begränsning införs för hur länge Posten kan anlita tidsbegränsat anställda innan dessa kvalificerar sig till en fast anställning. Idag kan arbetsgivaren med stöd av LAS använda sig av en tidsbegränsad i upp till fyra år. I detta avtal sätts nu en gräns på två år.
- Samtidigt införs en ny anställningsform, *resursanställning*. Det är den tidigare förstärkningsanställningen som återkommer. Villkoren redovisas i separat artikel. Den viktigaste skillnaden gentemot de tidigare förstärkningsanställningarna är att arbetsgivaren nu har rätt att anlita sig av resursanställda utan att det krävs ett lokalt kollektivavtal. Begränsningen ligger i de förbehåll som anges i avtalet.

Uppsägning

Den särskilda tabell med uppsägningstider (vid uppsägning från arbetsgivarens sida) som funnits i det postcentrala avtalet slopas. Istället gäller reglerna i Branschavtalet, vilket i sin tur innebär att det huvudsakligen är LAS regler som tillämpas.

Regeln att dessa uppsägningstider fördubblas vid uppsägning pga arbetsbrist finns kvar och har lagts in i det nya Personalomställningsavtalet.

Giltighetstider

Avtalet löper från den 1 oktober i år tom den 31 maj 2012. Förändringarna sker dock vid olika tidpunkter:

- Ändringar i anställningsvillkor och trygghetsregler mm gäller fr.o.m. den 1 januari 2011
- De nya lönerna och lönetilläggen gäller från den 1 juni 2011
- Arbetstidsbanken införs från 1 januari 2012. Förrättningsstillägget slopas från samma datum.

Kommentarer

Till sist några kommentarer till avtalet

Först några bra saker:

- Vi har även denna gång lyckats med att få ett krontalspåslag. Det resulterar i att avtalet för vår del, med vår lönenivå, är värt ca 3,7 procent, vilket är mer än det genomsnittliga 2,9 som är den officiella siffran för branschavtalet.

Självva beloppet, 800 kr, innebär, om man räknar om det på årsbasis, att vi fått ut 480

kronor/mån/påslag, vilket är i nivå med de bättre av övriga avtal på arbetsmarknaden.

- Det är naturligtvis bra att ingångslönerna höjs till 19.200 kronor.
- Likaså är det en framgång att det nu i Posten blir tillåtet att använda tidsbegränsade anställningar i max 24 månader istället för de (minst) 48 månader som idag är tillåtet när arbetsgivaren kan blanda vikariat och allmän visstidsanställning. (För oss på Årsta innebär det dock för närvarande ingen större förändring eftersom vi genom lokala uppgörelser som regel enbart tillämpat vikariat – skrivningen i avtalet är dock en trygghet inför en minst sagt oviss framtid)
- Arbetstidsbanken kommer nog att få både ris och ros, men troligen kommer rätt många att uppskatta den. Den öppnar dessutom för att i kommande – centrala och lokala -- avtal förhandla fram lediga dagar på det sätt som exempelvis Metall har gjort

- Det är bra att det gamla och ganska oanvändbara tidsförskjutningstillägget ersätts av ett schemaändringstillägg.

Trista saker

Tyvärr finns det också en del trista saker i avtalet.

- Nivån är visserligen bättre än i många andra avtal – men vad hjälper det! I det här fallet är det nog tyvärr så att det varit svårt för SEKO att ensamt komma längre, felet ligger hos hela fackförningsrörelsen som uppträtt – och uppträder – så defensivt i bland annat lönefrågan.
 - Dessutom blir det ingen lönehöjning för rån om åtta månader vilket kommer att reta upp många medlemmar. Vi behöver alltså lite extra pengar till jul! Även om det också här är de tidigare avtalen som styr (dessa har fått ut sin futtiga påslag ännu senare i avtalsperioden) kunde man ha hittat en lösning med någon form av "förskott" på den kommande höjningen.
 - Det, enligt min mening, allra sämsta i det här avtalet är att det innebär ännu ett steg mot ytterligare individuell lönesättning, **och det på en allt lägre nivå.**
- För det första så tas individgarantin bort. För det andra införs en helt individuell lönesättning i ledargruppen. För det tredje, och allra värst, tas lönetrappan bort.

Gapet vidgas

Trappan höjs i det här avtalet med ett lägre belopp än den generella potten, vilket i sin tur innebär att gapet vidgas ytterligare mellan oss som finns kvar från det gamla goda affärsverksposten och dem som anställts senare. Gapet mellan slutlönen i trappan och genomsnittslönen för en sorterare på Årsta är idag ca 3.500 kronor (18.500 - 22.000 kr). I det nya avtalet blir skillnaden ytterligare en hundralapp. *Det är en utveckling år fel håll*

som innebär att ännu mer pengar måste tas från dem som uppnått en ändå inte särskilt hög lön, om inte de som anställts de senaste tio åren eller så ska halka efter ytterligare. Framförallt innebär det ett skräckscenario inför framtiden där postisarnas lön hamnar på samma nivå som hos CityMail (de har en lönetrappa som efter några års anställning slutar kring 19.000 kr/mån). Det är verkligen dags att återinföra en garanterad löneutveckling av den typ som fanns tidigare, och som finns kvar i bland annat vårt danska systerföretag.

Det sorgliga är att den här insikten tycks saknas hos SEKO:s ledning; de tycks leva på hoppet att det ska ordna sig.

Frågan är bara hur?

- Sen finns det också ett antal andra försämringar. Den nya resursanställningen är verkligen ingen höjare. Avstämnings- och schemareglerna kan bli ett problem på många håll. Likaså arbetsgivarens rätt att rucka på rasterna.

Jan Åhman

De flesta avtalstexter finns tillgängliga på Årstaklubbens hemsida, www.sekoarsta.se.



Rosersberg

Klubbstyrelsen har stött på koncernstyrelsen och krävt ett ordentligt svar på den skrivelse om projektet som publicerades i *Extra-Faktuellt*.

Vi skickade även en skrivelse till SEKO Postens styrelse med kritik mot hur de skött projektet och krav på att de ska ompröva sitt stöd till projektet. De har svarat att de inte tänker ändra sig vad gäller beslutet. De tänker inte heller be om ursäkt för sitt sätt att sköta frågan.

En projektledare har tillsatts, Lisbeth Karlsson från Alvesta. En första träff har hållits med henne, men eftersom hon är inne i en "tänkarfas" så gav det inte särskilt mycket.

Berörda klubbar har träffats några gånger för att inleda samarbetet och lägga fast formerna för det.

Utförligare info kommer i julnumret.

Nytt avtal om bemanning och anställningsformer

Max två års tidsbegränsning

• Ett nytt avtal har tecknats om bemanning och anställningsformer. Huvudsyftet är att återinföra förstärkningsanställningarna, men nu under namnet *resursanställning*.

För att arbetsgivaren ska få sina resursanställningar och dessa inte ska missbrukas finns några sockerbitar och ett antal restriktioner i avtalet.

Utgångspunkt

• Utgångspunkten för avtalet är att "arbetsgivaren ska sträva efter att bemanna med tillsvidareanställd personal på så högt anställningsmätt som möjligt. Härutöver kan dock tidsbegränsade anställningar användas men det ska understrykas att det primärt bör vara vid just tidsbegränsade behov. Som ett komplement kan anställningsformen resursanställning användas och när det är lämpligt ska denna anställningsform användas istället för bemanningsföretag".

Kvartalsvis uppföljning

• En genomgång av bemanningen ska göras kvartalsvis på lokal samverkansnivå:

"Syftet med genomgången är att se till att avsikten med resursanställningarna i förhållande till detta avtal är uppfyllt. Genomgången ska ge en helhetsbild av utnyttjandet av befintliga resurser samt beakta möjligheterna att åstadkomma anställningsåtaganden som speglar det verkliga behovet. Vid genomgången ska förutsättningarna för fler heltidsanställningar alternativt deltidanställningar med högre sysselsättningsgrad samt tillsvidareanställningar diskuteras.

. Följande ska tas upp vid genomgången.

- Resursbehovet med hänsyn till servicenormer och volymer
- Mertids- och övertidsuttag
- Omfattning av tidsbegränsat, deltid-, och resursanställda
- Användningen av bemanningsföretag"

• Avtalet ska även följas upp regelbundet (en gång i halvåret) i Produktionssamverkan på affärsområdesnivå.

Det är dessutom så att "om någon av parterna finner att det förekommit en bemanning som inte är i överensstämmelse med avtalets syfte så ska parterna inom aktuell produktionssamverkan arbeta fram ett tak

för användningen per kvartal av resursanställda inom den aktuella regionen. Taket löper tillsvidare tills parterna kommer överens om något annat".

Max två års tidsbegränsade

• En begränsning införs för hur länge Posten kan anlita tidsbegränsat anställda innan dessa kvalificerar sig till en fast anställning. Idag kan arbetsgivaren med stöd av LAS använda sig av en tidsbegränsad i upp till fyra år. I detta avtal sätts nu en gräns på sammanlagt två år under en femårsperiod.

Begränsningsregeln gäller för anställningsavtal som tecknats från den 1 januari 2011. Om man idag har en tidsbegränsad anställning och redan har passerat tvåårsgränsen (med blandade anställningsformer) eller kommer att göra det inom kort måste man alltså få ett ny anställning efter den 1 januari för att man ska få en fast anställning.

Resursanställningen

• Den viktigaste skillnaden gentemot de tidigare förstärkningsanställningarna är att arbetsgivaren nu har rätt att anlita sig av resursanställda utan att det krävs ett lokalt kollektivavtal. Begränsningen ligger i de förbehåll som anges i avtalet och som redovisats ovan.

Deltidare har företrädesrätt

• Resursanställningen riktar sig endast till personer som vill ha en form av extra arbete och alltså inte någon heltidsanställning tills vidare.

• **Företrädesrätt för deltidare till högre åtagande (LAS §25a) har prioritet före en resursanställning.**

0 procent

• Bestämmelserna om allmänna åligganden och bisyssla i §§ 3 och 4 i Branschavtalet gäller för resursanställda.

• Anställningen gäller tills vidare som en 0-procentsanställning. Arbetsgivaren behöver endast erbjuda arbete då tillfälligt behov av resurser finns. Den anställde kan å sin sida vid varje tillfälle tacka ja eller nej till erbjudet arbete.

• Finns flera resursanställda behöver arbetsgivaren inte ta hänsyn till anställningstid vid valet av vem som ska erbjudas arbete.

Lön och arbetstid

• Lön utgår som timlön enligt gällande kollektivavtal om lägstlön och lägstlönetrappa.

• Ob-tillägg utgår enligt gällande avtal.

• Arbetstidsmättet för heltid är 40 timmar/vecka. Avstämning görs varje månad av fullgjord arbetstid mot detta arbetstidsmätt. Arbetstid som överstiger arbetstidsmättet är övertid. Bestämmelserna i postcentrala tilläggsavtalet till § 6 b Branschavtalet om arbetsperiodens längd, viloperiod, rast och måltidsuppehåll gäller även resursanställda. För mobila arbetstagare gäller 6 c §. Övertid utges enligt § 7 Mom 7 Branschavtalet. För resursanställd medarbetare gäller inte bestämmelserna om mertid.

• Semester. Semesterlagen gäller. Ersättningen betalas ut i efterskott, antingen en månad efter anställningens upphörande eller i april månad året efter.

• Sjuklön. Sjuklönelagen gäller. Inga sjuklöneförmåner utgår.

• Posten har rehabiliteringsansvar i den mån detta följer av lag.

• Tjänstegrupplivs försäkringen och Arbetskadeförsäkringen gäller i den mån villkoren i dessa avtal är uppfyllda.

• Branschavtalet med postcentrala tilläggsavtalet gäller inte, förutom i de delar som nämnts ovan.

Inte heller Personalomställningsavtalet och Inkomsttrygghetsavtalen gäller.

En resursanställd kan t.ex. inte komma ifråga för Futurum.

Uppsägning

För resursanställda gäller en egen turordningskrets på driftsenheten. Särskilda turordningsregler inom gruppen anges i avtalet.

Uppsägningstiden är en månad från den anställdes sida och två månader från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivaren har rätt att säga upp den som inte har utfört något arbete de senaste sex månaderna.

Företrädesrätt till återanställning gäller endast till resursanställning på den arbetsplats där man arbetade vid uppsägningstillfället.

Pension

ITP-planens avdelning 1 gäller under förutsättning att villkoren i avtalet är uppfyllda (bl.a. att man fyllt 25 år för att tjäna in pensionsrätt).

Jan Åhman