

# FACKTUELLT

FRÅN SEKO POST KLUBB STOCKHOLM NORRA

NR 5/jun 1995

SEKO har fastställt avtalskraven

## 660 kronor i månaden i potten

SEKO har överlämnat kraven i årets avtalsrörelse.

### "Löneutrymmet"

660 kronor/månad och heltidsanställd skall avsättas för fördelning centralt och/eller lokalt.

Det finns i yrkandet inte utsagt hur stor del av potten som skall fördelas centralt respektive lokalt. Däremot ska den här gången - om förbundet får igenom sitt krav - de lokala förhandlingarna ske utan fredsplikt:

*"I den centrala överenskommelsen fastställs en tid när de lokala förhandlingarna ska vara avslutade. Är de lokala förhandlingarna inte avslutade vid angivet datum går de lokala förhandlingarna tillbaka till central nivå. Den centrala uppgörelsen ligger "öppen" och avslutas inte förrän de lokala förhandlingarna är klara."*

### Fördelning

"Vid fördelning av utrymmet ska särskilt beaktas låga kvinnolöner samt att löneökningarna i första hand tillfaller medlemmar med lågt löneläge eller en i övrigt orättvis lönesättning", heter det i yrkandet.

Efter avslutade förhandlingar ska en heltidsanställd ha fått en minsta höjning av månadslönen enligt följande:

Månadslön	Minsta höjning
- 13.000	660:-
13.000 - 15.000	500:-
15.000 -	300:-

För deltidsanställd gäller det lägre belopp som motsvarar tjänstgöringens omfattning.

### Arbetstiden

SEKO yrkar på ett nytt arbetstidsavtal. Målet ska vara arbetstidsförkortning och "ökade möjligheter till lokala flexibla lösningar". Ett preciserat yrkande kommer att lämnas när förhandlingarna börjar.

Övertidstaket ska sänkas från 200 till 100 timmar per år. All övertid ska dessutom var frivillig.

Även mertiden ska vara frivillig och taket (övertid+mertid) ska sänkas till 125 timmar per år.

### Lönetilläggen

De lönetillägg som anges med fasta belopp (ob-tillägg, fridagstillägg, m fl) ska räknas upp. Exakt hur mycket anges inte i yrkandet.

### Övrigt

I det nya bolagsavtalet höjdes sjukavdraget från 12,0 till 12,2 procent av lönen. Nu yrkas en återgång till 12,0 procent. (Däremot yrkas ingen ändring i 105-dagars spärren för sjuklön eller den frysta semestern).

### Avtalsperioden

Det nuvarande avtalet löper för vår del ut den 30 juni. Det nya avtalet föreslås gälla från den 1 juli i år till den 30 juni 1996.

## Utveckling i arbetet

I yrkandet finns också ett avsnitt där förbundet föreslår att det ska träffas en överenskommelse "som skapar förutsättningar för de anställda att utvecklas i arbetet". "Detta bör ske i en arbetsorganisation som är inriktad på gemensamt ansvar för verksamhetens mål och genomförande", skriver man och anger ett antal punkter som ska utgöra riktlinjer för det lokala arbetet:

"Det lokala arbetet ska inriktas på att

- öka de anställdas möjligheter att medverka i utformning och planering av verksamheten och det egna arbetet,
- upprätta riktlinjer för utveckling av de olika arbetsuppgifterna och befattningarna så att ansvar och befogenheter ingår i arbetet,
- klargöra sambandet mellan lönebildningen och arbetsorganisationen i syfte att stimulera till utveckling i arbetet,
- där så är lämpligt, utveckla en arbetsorganisation som i högre grad behärskar befattningens samtliga arbetsuppgifter,
- skapa lönesystem som bygger på befattningslöneutveckling och som ger arbetstagarna en personlig löneutveckling i takt med utvecklingen i arbetet,
- öka arbetstagarnas möjligheter att få

FACKTUELLT 5/1995

Red & text: Jan Åhman

ekonomisk eller verksamhetsorienterad information för att kunna delta i bl a uppföljning av verksamheten samt att

- träffa avtal om formerna för yrkesutbildning och annan erforderlig utbildning som är knuten till arbetstagarnas befattningsutveckling.

Det lokala arbetet ska vara genomfört under avtalsperioden."

## Bolagsavtalet

Jag redogjorde i *Faktuellt* 4/1995 (har nyligen skickats ut till klubbarna) för ändringarna (=försämringarna) i det nya bolagsavtal, som gäller fr o m den 1 juli. Här följer ett par kompletteringar.

### 105-dagarsspärr

Bland annat så införs i det nya avtalet en 105-dagars spärr för sjuklön. Man får samma sjuklön som hittills t o m den 90:e dagen vid första sjuktilfallet. Om man däremot har flera sjuktilfällen under den senaste tolv månadersperioden får man sjuklön i max 105 dagar. Det innebär att man de första fjorton dagarna alltid får samma ersättning som idag, eftersom sjuklönen under dessa dagar regleras i lag. Däremot förlorar man efter 105 sjukdagar de tio procenten i sjuklön mellan den femtonde och nittionde dagen som man hittills haft (utöver Försäkringskassans 80 procent).

**Denna regel börjar gälla den 1 januari 1996.**

### Sjukavdraget höjs

En annan nyhet, som jag inte nämnde något om i min föregående artikel, är den att sjukavdraget höjs från 12,0 till 12,2 procent. Om föregående avsnitt verkade krångligt, så är det här ännu besvärligare. Jag ska därför inte gå närmare in på detaljerna. Vi har även tidigare haft ett avdrag på 12,2 procent på den del av löneavdraget som motsvarats av ersättning från Försäkringskassan. På de 100 procent (dag 1) - 25 (dag 2-3) - 10 (dag 4 - 90) - 20 (dag 91 - 365) - 30 (dag 366 -) som inte kompenseras av sjukpenning från Försäkringskassan har avdraget dock varit 12,0 procent. I pengar innebär denna ändring att avdraget vid exempelvis en månadslön på 14.000 kronor höjs med ca 0:75 kr (10 procents avdrag) - 7:50 kr (karensdagen) per dag.

Inga jättesummor, men man kan ändå fråga sig varför ändringen gjorts. I den

## Uttalande om avtalsrörelsen

**Vi har nu fått ett nytt bransch- och bolagsavtal. Vi är mycket kritiska till delar av innehållet men särskilt till bristen på förankring av avtalet hos de lokala organisationerna.**

Det vi är mest kritiska till är följande:

□ Varför har man träffat ett branschavtal som bara omfattar ett företag i branschen? Det finns inga garantier för att övriga företag (bl a City Mail och SDR) ska omfattas av avtalet. I detta läge vore det naturliga att enbart ha ett bolagsavtal.

□ Varför har man behandlat de 99 procent som var anställda i Posten innan bolagiseringen som ett undantag vad gäller t ex semesterdagar? Istället för att försöka förbättra anställningsvillkoren för den minoritet som är anställda efter bolagiseringen (och de inom branschen som står utanför Posten), väljer man att anpassa villkoren för de 99 procenten till minoriteten. Frysningen av semesterdagarna innebär en försämring för de yngre inom Posten. "Kompensationen" som den höjda semesterersättningen sägs innebära går dock till alla, även de som har maximalt antal semesterdagar! En verklig kompensation skulle naturligtvis bara gå till de drabbade.

□ Om nu dessa och andra försämringar i avtalet var så nödvändiga att gå med på, varför har då förbundsledningen inte valt att förankra detta? Det finns många sätt att förankra beslut, t ex medlemsomröstning om avtalet eller remiss till klubbar och avdelningar. Det minsta man kunde begära är att man hade avvaktat den avtalskonferens som sammanträdde bara några dagar efter att avtalet undertecknades! Agerandet i samband med bransch- och bolagsavtalens undertecknande står i bjärt kontrast till de vackra orden på förbundsötet om "medlemsnära organisation". Detta agerande leder bara till att ytterligare spä på det misstroende mot facket som finns hos många medlemmar.

Vi kräver att ni nu i avtalsrörelsen tar igen vad vi tappat i samband med bransch- och bolagsavtalen, samt hårt driver övriga krav som rests i förberedelserna till avtalsrörelsen. Andra fackförbund, t ex Handels, har visat att det går att få igenom krav om man sätter hårt mot hårt.

Vi förutsätter att förhandlingsresultatet denna gång förankras hos medlemmarna genom någon form av remissförfarande, **innan** avtalet undertecknas.

Vi inbjuder härmed också några ansvariga att komma på ett av oss arrangerat informationsmöte för medlemmar, för att förklara varför det var nödvändigt att gå med på de försämringar som bransch- och bolagsavtalen innebär. Vi vill att detta möte hålls snarast, och innan löneavtalet sluts.

**SEKO Post Stockholm**

**Klubb Brev Norra Klubb Brev City Klubb Brev Södra**

allmänna avtalsrörelsen har man ju också yrkat på en ändring tillbaka till 12,0 procents avdrag.

**Denna ändring gäller till hälften (avdraget t o m 14:e dagen) fr o m den 1 juli i år, resten från 1 januari 1996.**