

FACKTUELLT

SEKO Post Klubb Brev Stockholm Norra

NR 7/okt 1995

RALS:en kan börja!

Löneförhandlingarna avslutade på central nivå

Tre avtal

De centrala avtalen har slutits i tre etapper. I slutet av juni blev avtalet klart mellan AL-nsen inom SAF och Posten ("juniavtalet"). Det avtalet gällde för hela Posten. Den 22 september undertecknades ett postcentralt avtal mellan SEKO:s Postbransch och Posten ("postcentrala avtalet"). Även detta gäller för hela Posten. Den 11 oktober undertecknades så det sista avtalet. Det gäller för Affärsområde Brev ("affärsområdesavtalet").

Enligt juniavtalet avsattes en pott om minst 3,2 procent för det första avtalsåret och 3,3 procent för det andra. Alla garanterades en minsta höjning om 285 kr/mån 1995 och minst 225 kr 1996. När man räknat bort 285 kr från de 3,2 procenten återstår enligt mina beräkningar ca 175 kr/mån (heltid) att förhandla regionalt om. I det postcentrala avtalet avsattes ytterligare en pott på 10 miljoner "för att kompensera de befodringsmöjligheter som upphörde i och med övergången till nytt lönesystem 1995-01-01". Enligt oberoende uppgifter motsvarar dessa 10 miljoner 24 kr/mån och anställd. I affärsområdesavtalet avsattes så till sist ytterligare 0,2 procent till samma syfte som de 3,2 procenten. 0,2 procent motsvarar drygt 25 kronor/mån.

Regionala förhandlingar

Sammanlagt kommer därför de regionala förhandlingarna att gälla fördelningen av ca 225 kr/mån och anställd (heltid). Avdelningens representantskap fastställde den 20 september följande allmänna riktlinjer inför de regionala förhandlingarna:

Samtliga löneförhandlingar på central nivå är nu avslutade. Alla är garanterade en lägsta höjning på 285 kr/mån (heltid) under det första avtalsåret, som löper från den 1 juli i år t o m den 30 juni 1996. Kvar finns en pott på ca 225 kr/mån per anställd som skall fördelas i regionala förhandlingar. Dessa förhandlingar startar i början av november. Enligt avtalet bör de vara avslutade senast den 1 december.

Minimilönen för nyanställda höjs från 9 300 till 10 000 kr/mån. Brevbärarna får en arbetstidsförkortning med 30 min/vecka, vilken ska vara genomförd senast 1 juli 1996. Gruppreklamtillägget bakas in i månadslönen fr o m den 1 januari 1996.

- Huvudprincipen för SEKO Post Stockholm inför de lokala förhandlingarna är lika lön för lika arbete.
- Lönesättningen utgår från den parts-gemensamma "Grunduppfattningar om lönebildningen" (refererad i Facktuellt 6/95)
- Prioritet läggs på att lönen bestäms av arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, vilket även avses täcka in s k "snedsitsar"

- Lönesättningen ska bidra till loneutveckling för alla
- Speciella åtgärder bör även riktas mot löneläget för korttidsanställda

Vi har i Klubb Sth Norra påbörjat en diskussion mellan klubbstyrelsen och sektionsordförandena om våra yrkanden. Diskussionen kretsar kring samma inriktning på yrkandena som förra årets RALS:

1. En fortsatt satsning på att utjämna löneskillnaderna underifrån
2. Även "mellanlönegruppen" ska få ett påslag utöver de 285 kronorna.

För Utdelnings del kommer yrkandena preliminärt att fastställas vid en utdelningskonferens den 26 oktober.

Forts på sidan 2: Löneförhandlingarna

I detta nummer.....

Det börjar klarna hur organisationen kommer att se ut för Tomtebodas del i det Brevnätet.

Sid 3

Vad ska man egentligen ha i lön? Hur stora är avdragen? Vad betyder alla konstiga förkortningar på lönebeskedet? Facktuellt förklarar!

Sid 5

I dessa RALS-tider är det svårt att inte fundera över lön, anställningsförmåner och anställningstrygghet. Vår arbetsgivare har hittat en för posten ny metod att spara pengar: tillfälligt anställda

Jag tycker det är osunt att använda tillfälligt anställda mer än vid speciella tidsbegränsade händelser, som exempelvis sommar, jul eller installering av nya maskiner på terminal. Idag är metoden satt i system av arbetsgivaren.

Posten tjänar flera tusen per månad på varje tillfälligt anställd i jämförelse med tillsvidareanställda. I Stockholm

Norra Utdelning är idag ca 10 procent av alla anställda tillfälligt anställda (152 st 15/9).

Våra nya tillfälligt anställda kamrater får en skamligt låg lön och sämre anställningsvillkor (se faktarutan sidan 5). De kan inte skriva ett hyreskontrakt, ta ett lån eller köpa på avbetalning i och med att de inte har en fast inkomst.



Inte nog med detta, utan nu börjar posten också dribbla med de tillfälligt anställdas åtaganden. I Täby Utdelning har man börjat anställa våra kamrater på 75 procent, fast de behövs på heltid. Uppenbart tänker chefen på Täby dribbla med mertid för dessa kamrater. Ordinarie arbetstid skall vara planerad. Övertid/mertid får bara användas när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Det vill säga planerad övertid är ej tillåtet.

Hur blir det i Täby?

Tänker inte vår arbetsgivare på att vi som anställda skall kunna leva på vår lön? Vem kan idag leva på 75 procent av 10.000 kronor, innan skatt?

Den enda slutsats jag kan komma till är att vi måste jobba för att våra avtal framöver skall omfatta

även de tillfälligt anställda - i allt.

Just för att ovanstående svårigheter finns, vill jag passa på att hälsa dig som är nyanställd välkommen till facket. Tillsammans kan vi kämpa för att förbättra dina villkor!

Göran Larsson

Forts från första sidan:

Förhandlingarna avslutade

För Terminal gäller att vi så långt möjligt måste samordna våra krav med Årsta och Klara. För mer information kontakta din sektionsordförande!

Arbetstidsförkortning

Enligt *juniavtalet* skall brevbärarna få en arbetstidsförkortning med 30 min/vecka under avtalsperioden. Enligt *affärsområdesavtalet* ska förhandlingarna om *hela* förkortningen vara avslutade vid kommande årsskiftet och man är överens om att den ska genomföras vid ett tillfälle. "Ett sådant tillfälle kan vara förändringarna i brevnätet", står det i avtalet. Detta ska tolkas som att den ska genomföras senast den 1 juli 1996.

"Grundförutsättningen är att det ska vara en regelbunden förkortning" står det i avtalet. Men efter regional överenskommelse kan den tas ut under begränsad avtalsperioden, heter det också.

Gruppenklamtillägget

Frågan om gruppreklamtilläggets framtid har varit en källa till oro inom Utdelning.

Frågan har nu lösts genom att det i *affärsområdesavtalet* skrivits in att tilläggen - oavsett om de är centrala eller regionala - omvandlas till fast lön fr o m den 1 januari 1996.

Garantilönen

Beloppen i grundlönetabellen har höjts till följande belopp:

År 1-2	10 000 kr
År 3-4	10 700 kr
År 5	11 485 kr
År 6 -	12 485 kr

Dessa belopp gäller även för *tidsbegränsat* anställda.

13 000 kr-garantin

Enligt *juniavtalet* ska den som den 30 juni i år tjänade under 13 000 kr/mån (heltid, inkl grm) och som varit anställd i mer än sex år garanteras en lägsta höjning med 600 kr/mån under avtalsperioden. Enligt *affärsområdesavtalet* ska denna reglering ske den 1 juli 1996.

I Stockholm Norra har vi knappast någon som har så låg lön (OBS! att beräkningen gäller för heltid).

Försöksverksamhet

I det *postcentrala avtalet* avsätts 3 miljo-

ner till "försöksverksamhet med nya former för lokal lönebildning och arbetstidsförläggning".

Ob-tilläggen

Enligt *juniavtalet* höjdes även ob-tilläggen med 3,2 procent fr o m 1 juli. De nya beloppen finns inte angivna i något av avtalen men enligt vanlig matematik bör de bli enligt följande:

Ob-tillägget		
	Höjs från	Nytt belopp
Enkelt	11:00	11:35
Kvalificerat	24:50	25:30
Högre	55:00	56:75

Retroaktivt

De lönehöjningar som blir aktuella (såväl 285-kr som de regionala potterna och höjningen av grundlönerna) gäller retroaktivt från 1 juli i år. Samma gäller för ob-tilläggen.

Jan Åhman

Nedräkningen har börjat

TBA:s nya organisation tar form

■ Den nya organisationen för de fem nya eller nygamla enheterna på Tomtebodas redovisas i sina huvuddrag på nästa sida. Förhandlingarna om organisationen kommer att avslutas den 20/10, men eftersom projektarbetet skett under stor tidspress finns det fortfarande möjligheter att påverka t ex de skifttider som anges. Det är alltså inte för sent att föra fram synpunkter även om förhandlingarna formellt är avslutade när detta nummer av Facktuellt distribueras!

Bemanningen - hur mycket personal det kommer att behövas i respektive enhet - är inte klar när detta skrivs. Säkert är dock att det kommer att behövas färre i den nya organisationen. Arbetsgivaren har hittills sagt att de inte vill säga upp någon utan att ev övertalighet ska lösas på annat sätt.

Vi har från facket deklarerat att vi betraktar den nya organisationen som *preliminär* fram tills dess det nya Brevnätet trimmats in. Först då kan en värdering av personalbehovet göras.

Inplaceringar

Enligt den uppgörelse vi träffat med cheferna på Tomteboda kommer inplaceringarna i de nya enheterna att gå till på följande sätt.

- I första omgången får TBA-M:s och

värdets personal söka inplacering i de nya enheterna. Övriga stannar kvar i egen enhet. (Av värdets personal kommer de flesta - om de så önskar - i slutändan att få placering i det olycksaliga centralvärdet på Klara)

- När denna inplacering är klar (i slutet av november) kommer alla att få söka placering (vilket lag man vill tillhöra osv) inom sin egen enhet. Vid detta tillfälle blir det också möjligt att ange om man vill byta enhet eller kanske rentav flytta till någon annan av Stockholmsterminerna.

Tillsättning av lagledare mm

Den 23/10 sker tillsättningsförhandlingarna för biträdande produktionschefer eller vad de nu kallas. Denna förhandling görs på regionnivå.

Förhandlingen om lagledarna sker den 24/10. Denna förhandling sker gentemot cheferna i huset. Din sektionsordförande har mer information om dessa tillsättningar.

Videokodningen

Det blev en obehaglig överraskning när det upptäcktes, att den utrustning för videokodning som köpts in endast tillät körning i pool. Dvs de olika enheterna skulle inte ha någon möjlighet att hålla

isär sin egen post. Vilket i sin tur var ett grundskott mot tanken på självständiga enheter.

Både facket och cheferna på TBA arbetar för att den kompletterande utrustning som behövs köps in. Enligt uppgift lär den kosta ca 2 miljoner, vilket får betraktas som en i sammanhanget mindre summa. Som läget ser ut när detta skrivs är det möjligt att vi lyckas.

JÅ

En ursäkt till våra nya medlemmar!

Alla som är nya medlemmar skall få ett välkomstbrev, infomaterial samt en väska från förbundet. När SF bytte namn till SEKO den 20 april, skulle det ha funnits ett "SEKO-paket" till de nya medlemmarna.

Tyvärr har detta blivit kraftigt försenat. Förhoppningsvis skall det vara färdigt innan årsskiftet. Kanske blir det en julklapp!

Nya regler för dig som är deltidsarbetslös

Fr o m den 1 september 1995 får man som deltidsarbetslös stämpla i enbart en period.

Har man när den första ersättningsperioden går ut en *tillsvidareanställning* på deltid får man ingen mer ersättning så länge man har kvar den fasta deltidsanställningen.

Under perioden 1995-09-01 -- 1995-12-31 gäller övergångsregler: Den som fick slut på sin ersättningsperiod före den 1 september får ytterligare en hel period. Den som uppnår sina 300 (450) ersättningsdagar mellan 1 september och 31 december 1995 får börja på en ny period, men ersättningen upphör 31 december 1995. Tar stämplingsperio-

den slut efter nyår så får man ingen ytterligare ersättning.

Observera att inskränkningen gäller för den som har en *tillsvidareanställning* på deltid. Har man en *tidsbegränsad* deltidsanställning får man behålla ersättningen.

(Dessutom har regeringen föreslagit att den som har en deltidsanställning inte ska få någon ersättning alls från A-kassan. Om riksdagen godkänner förslaget träder det i kraft 1996-01-01.)

Fr o m den 1 januari 1996 sänks också ersättningen vid arbetslöshet, från 80 till 75 procent. Sänkningen gäller för alla arbetslösa, oavsett om man är hel- eller deltidsarbetslös.

Du som är deltidsarbetslös: Tänk på att det är särskilt viktigt att du fyller i A-kassekortet riktigt. Om du, till exempel, jobbar några timmar extra i deltidsjobbet, så måste detta anges på kassakortet. Ersättningen från A-kassan sänks i motsvarande mån.

Kassan begär årligen in arbetsgivarintyg. Om de då upptäcker att man i praktiken arbetat mer än man från början uppgett, blir man återbetalningsskyldig.

Mer information får du från A-kassan, tel 24 34 00.

JÅ

Tomtebodas fem nya enheter

Solnaenheten

1 st produktionschef (Christer Behnke)
 2 st biträdande produktionschefer
 1 st ekonomiassistent (tom 97-03-31)

12 st lagledare

6 st tvåskiftslag.

Fm 07.30 - 15.30; Em 13.50 - 22.00

Tvåveckorsalternering utan helgtjg

Fm-Fm-Em-Em-Fm---Em-Em-Fm-Fm-Em

4 st extremnattlag

Arbetstider och alternering ung som idag.

Ansvarar för helgen tills med deltidare.

Deltid kväll 42,5 procent

Arbetstid Vardag	17.00 - 22.00
Lördag	09.00 - 17.30
Söndag	11.00 - 19.30

Kistaenheten

1 st produktionschef (Anders Rydman)
 1 st biträdande produktionschef
 1 st produktionsutvecklare (tidsbegr)
 1 st transportsamordnare

10 st lagledare

6 st tvåskiftslag

Fm 07.30 - 15.30 alt 07.00 - 15.00 (plan 2)

Em 14.30 - 22.00/13.30 - 21.30/14.00 - 22.30

Alt med fem Fm och fem Em; ingen helgtjg

4 st extremnattlag

Grundvakt 18.30 - 06.30 med samma alt som idag.

Ansvarar för helgen tillsammans med deltidare

2 st deltidslag

Grundvakten vardagar 17.00 - 22.30 med tjg
 varannan lördag eller söndag.

Företagsposten

1 st produktionschef (Bosse Hellberg)
 1 st produktionssamordnare
 3 st produktionsplanerare

8 st lagledare

1 st kassalag

6 st tvåskiftslag

1 st deltidslag

Arbetstid på Företagsposten 06.00 - 22.30

De exakta tiderna och alterneringen
 fastställs efter inplaceringen

Täby och Uppl Väsbyenheterna

1 st produktionschef (Pär Stridsberg)
 1 st biträdande chef Täbyenheten
 1 st biträdande chef Uppl Väsbyenheten
 1 st stödfunktion i U-enheten (tidsbegr)

Täbyenheten

6 st lagledare som alternerar

2 st tvåskiftslag 07.00 - 15.15, 15.00 - 23.15

Tvåskift alt ej bestämd

2 st deltidslag 16.30 - 21.00; 18.00 - 22.00. Möjlig-
 het till ind tider & alt inom dessa ramar

1 st "Täbylag" som arbetar ute i Täby

Upplands-Väsbyenheten

6 st lagledare (4 st tvåskift och 2 st natt)

4 st tvåskiftslag 07.00 - 15.30, 14.30 - 22.30 +

var 4:e lö-sö 10.00 - 18.00. Alt 2 fm, 2 em

2 st deltidslag 42,5% följer varsitt tvåskiftslag

1 st deltidslag 56,5% följer inte tvåskiften

2 st extremnattlag

Kkl, Prelskatt och Restsem. FAKTUELLT avslöjar

Lönespecifikationens gåtor

Det tillhör livets mysterier att varje månad försöka tolka Postens lönespecifikation. **Faktuellt** presenterar på denna och följande sidor några ledtrådar som förhoppningsvis kan vara till hjälp!

Vi börjar överst på lönespecifikationen.

Löngivare är numera Posten Distribution AB, PDAB. Varje **Tjänsteställe** har en egen kod, och det är den som anges i denna kolumn. 695.7, till exempel, betyder att man arbetar vid Sortering Täby. **Skattepliktigt belopp** är det belopp som man betalar skatt för. Hur mycket skatt som skall dras på detta belopp avgörs framför allt av var man bor. Bor man exempelvis på Lidingö kommer man lindrigt undan; här är **Utdebiteringen** 28 kronor (per intjänad hundralapp). Enligt **Skattetabell 28** blir då den **Preliminära skatten** 4.515 kronor i det här exemplet, vilket, OBS!, redovisas längre ner på reversalen. Detta förutsatt att man betalar skatt enligt **Kolumn 1** (vilket man gör om man inte är ensamstående försörjare).

I **Bruttobelopp** ingår sådana ersättningar som inte är skattepliktiga. Det kan t ex gälla den skattefria bilersättningen enligt reseavtalet men också - och kanske vanligare - ersättning för läkarbesök och medicin. **Nettobeloppet** är bruttobeloppet minus den preliminärskatt som drags.

På andra raden anges till en början vilken **lönegrupp** man tillhör. Fr o m den 1 januari 1995 tillhör vi alla lönegrupp A. **Basår** finns inte längre, och därför gapar den rutan tom. Däremot finns det en lönetrappa även i det nya lönesystemets lönegrupp A. År 1 börjar man (som nyanställd) med 10.000 kr/mån för att år 6 sluta med 12.200 kr. I varje fall är det så i teorien; i praktiken blir det mer av individuell lönesättning i det nya systemet.

Om man arbetar **Deltid** så anges anställningsprocenten i den tredje kolumnen på andra raden.

Norrlänningarna har ett sk kallortstillägg. Storleken på detta är beroende av vilken kallortsklass man tillhör och det är denna som anges i kolumnen för **Kkl**. I vårt fall bör denna ruta vara tom, även om man kunde tycka annorlunda de råkalla dagarna i vintras.

I de följande kolumnerna redovisas **Skattepliktiga inkomster från årets början**. I kolumnen för **Lön** den sammanlagda skattepliktiga lönen från årets början. På samma sätt redovisas den **Preliminära skatt** som hittills dragits under året. Rutan för **Förmåner** gapar alltid lika tom på mitt lönebesked, men här kan man tänka sig att den skattepliktiga delen av chefernas bilförmån bör redovisas. I kolumnen för **Bilers/traktters** redovisas de sammanlagda skattepliktiga bilersättningar och traktamenten man haft under året.

Semestern redovisas i två kolumner. I den första anges hur många dagar man har kvar att ta ut av innevarande års semester ("**Restsem innev år**"). I den andra rutan uppges hur många sparade dagar man har inestående. I den sista kolumnen redovisas hur många timmar och mi-

nuter **Innestående komp** man är lycklig ägare till.

TARIFFLÖNETILLÄGG

Fr o m den 1 januari 1995 bakas det tidigare tariffönetillägget in i månadslönen.

MARKNADSLÖNETILLÄGG

Marknadslönetillägget, varierade i storlek beroende på var man arbetar.

Fr o m den 1 januari 1995 bakas MLT in i månadslönen.

FRIDAGSTILLÄGG

Fridagstillägg uppgår till 33:40/tim för (ordinarie) arbetstid mellan kl. 19.00 - 24.00 dagen närmast före fredag och mellan kl 00.00 - 05.00 dagen närmast efter. Som framgår av tidsgränserna är detta ett tillägg som fr a berör Sortering.

SEMESTERTILLÄGG

Vid semester utgår ett semestertillägg ("**SEMESTERTILLÄGG FAST**") som uppgår till 0,65% av månadslönen för

MÅNADSLÖN

Fr o m den 1 januari 1995 ingår som regel all **fast lön** i den "Månadslön" som redovisas på reversalen. Som alltid finns det undantag. Fr a gäller det **brevbärarnas fasta grm-tillägg**, vilka fram till årsskiftet redovisas separat.

Vi tillhör numera alla lönegrupp A. Där finns inga "basår", men väl en ålders-trappa för den som är nyanställd. Så här ser beloppen ut:

År	Belopp	Tim
1 - 2	10 000	60:00
3 - 4	10 700	64:20
5	11 485	68:90
6-	12 485	74:90

För oss som redan är anställda i Posten, säger denna tabell ingenting. I praktiken

råder f n en individuell lönesättning, där vi gått in i det nya systemet med den lön vi hade den 31 december 1994.

Vill man rekonstruera vilken lön man skulle ha haft enligt det gamla systemet kan man i bästa fall göra det med hjälp av regionklubbens lathund "*Postens bologsavtal*".

OBS! De belopp som anges i tabellen intill gäller fr o m 1995-07-01, även för tidsbegränsat anställda. Posten betalar ännu ut lön efter de gamla beloppen. Mellanskillnaden regleras retroaktivt när de regionala förhandlingarna avslutats.

varje semesterdag. Med månadslön menas i det här sammanhanget även ev fasta tillägg som grm-tillägget. Om vi till exempel skulle semestertillägget för 2 dagars semester uppgå till följande: $0,65\% \times 14.500 \times 2 \text{ dagar} = 188:50$.

1996 höjs semestertillägget till 0,7 procent, 1997 till 0,75 och 1998 till 0,8 procent.

TIDSFÖRSKJUTNING

Om den egna *ordinarie* arbetstiden förskjuts utgår "TIDSFÖRSKJUTNINGSTILLÄGG" under förutsättning

- att besked om ändrad arbetstid har lämnats senare än 72 timmar före arbetstidens början enligt ändringen samt
- att arbetstiden har förskjutits minst två timmar, jämfört med det egna schemat.

Tidsförskjutningstillägget uppgår till 131:90 kr.

MEDLEMSAVGIFTEN

"MEDLEMSAVGIFT SF" är ett annat kärt avdrag. Fackavgiften uppgår till mellan 78 och 243 kronor per månad, beroende på inkomst. Avgiften fastställs 1995 på grundval av den inkomst man hade i januari månad 1995. Har man varaktiga (= mer än tre månader) förändringar i inkomsten under året kan man anmäla detta till avdelningsexpeditionen och därigenom få avgiften justerad.

Inkomst jan 1995	AVGIFT 1995
0	78
1 - 5000	93
5001 - 6000	108
6001 - 7000	123
7001 - 8000	138
8001 - 9000	153
9001 - 10000	168
10001 - 11000	183
11001 - 12000	198
12001 - 13000	213
13001 - 14000	228
14001 -	243

Samtliga belopp per månad.
Pensionärer betalar 0,3 procent i avgift.

LÖNESPECIFIKATION 2P

Ar nr	Mån	Löngrupp	Personnummer	Stämme	Skatttabell	Skattepliktigt belopp	Brutobelopp	Nettobelopp
9502	PDAB	A	3045272	69571	K Udeb	1539945	1539945	1064145
Anst nr	Text	Bilens/trakters %	Prei skatt	Resestem innev år	Sparad tim	Innestsända kompo min		
01	MÅNADSLÖN			34	17			
01	FRIDAGSTILLÄGG							
01	OB-TILLÄGG ENKEL							
01	OB-TILLÄGG KVAL							
01	OB-TILLÄGG HÖGRE							
01	MEDLEMSAVGIFT SF							
01	PRELSKATT							
01	SJUKFÖRSVAG I SKATT							
01	PENSIONSAVG I SKATT							
				8925			45800	
							15000	
								5242
								1450000
								22545
								19800
								37975
								9625
								24300-
								451500-

OB-TILLÄGGET

Kategori	På lönespec	Tid	Belopp/tim
Enkel	OB-TILLÄGG ENKEL	Vardagar 19 - 22	11:35
Kvalificerad	OB-TILLÄGG KVAL	Sen kväll, lördag, sön- och helgdag	25:30
Högre	OB-TILLÄGG HÖGRE	Storhelger	56:75

Observera. På reversalen ovan utgår 1tim och 45 min i Ob-tillägg högre. De 45 minuterna är lika med 0,75 timmar. Uträkningen i ex blir därför $1,75 \times 55:00 = 96:25$. (I febr -95 var ob-tillägg högre 55:00. Det höjdes till 56:75 den 1 juli -95)

SEMESTER

Antalet semesterdagar varierar beroende på ålder och anställningsform. Vi som var löneplansanställda vid bolagsbildandet den 1 mars 1994 har semester enligt tabellen nedan. De som är biträdesanställda liksom de som anställdes efter 1 mars 1994 har bara semester enligt lagen, vilket innebär 25 dagar och ingenting mer.

Fr o m den 1 juli 1995 fryses antalet semesterdagar för dem som har rätt till fler dagar än 25. Man behåller det antal dagar man har rätt till för semesteråret 1995.

Man har rätt att spara semesterdagar men man får inte ha fler än 40 dagar innesittande.

	T o m det år man fyller 29 år	Fr o m det år man fyller 30 år	Fr o m det år man fyller 40 år
Lön upp till 10 500 kr/mån ¹	25	28	31
Lön överstigande 10 500 kr/mån ¹	28	31	34

PERSONALFONDEN

Till "POSTENS PERSONALFOND" avsätts tills vidare varje år en liten del av postens vinst. Varje anställds andel redovisas på specifikationen i april. Det skulle föra alltför långt att här gå in på hur andelen räknas fram; saken har redovisats i bl a Sektionsmeddelande 4/1992.

Man får ut sin andel i fonden när man slutar i Posten; pengarna som är skattepliktiga betalas ut i juni året efter.

gilla. Dessa avgifter *ingår* i den preliminärskatt som dragits. De finns också särredovisade i skattetabellen om man vill kontrollera saken.

Ibland förekommer att "PROCENTSKATT" har dragits. Det görs när engångsbelopp, t ex retroaktiva lönehöjningar, har betalats ut. Hur mycket procentskatt som skall dras på engångsbelopp finns angivet på sista sidan i skattetabellen. I våra lönelägen rör det sig som regel antingen om 24, 35 eller 52 procent skatt.

SKATTEN

Sist på lönespecifikationen redovisas den **preliminärskatt ("PRELSKATT")** som dragits. Vill man kolla att rätt skatt har dragits får man ta fram den skattetabell som gäller för den egna kommunen. Glöm inte bort att ta hänsyn till om du har begärt - och fått godkänd - jämkning av skatten. I sådant fall ska man från den skattepliktiga inkomsten längst upp på specifikationen först dra ifrån jämningsbeloppet och därefter slå upp skattetabellen.

Från och med 1994 redovisas också egenavgifterna på lönebeskedet. 1995 uppgår sjukförsäkringsavgiften ("SJUKFÖRSÄVG I SKATT") till 2,95 procent och pensionsavgiften ("PENSIONS AVG I SKATT") till 1 procent, sammanlagt 3,95 procent på bruttolönen. Netto blir avgifterna något lägre eftersom de är avdrags-

GRUPPREKLAMEN

Vid systemskiftet i brevbäringen den 1 juli 1993 omvandlades gruppreklamersättningen till ett fast lönetillägg. De brevbärare som den 31 december 1993 hade kontrakt fick behålla 1700kr/mån (Norrtälje 1500kr) i "GRUPPREKLAM GARANTI", som det står på lönespecifikationen. De brevbärare som inte hade kontrakt har idag (efter 1994 års RALS) som regel (undantag finns) sammanlagt 1300kr/mån i "GRUPPREKLAM GAR REG". De icke brevbärare som tidigare haft kontrakt fick sin ersättning avlöst på tre år; "GRUPPREKLAM GAR ITA" bör det stå på deras löneavier.

Fr o m den 1 januari 1996 bakas grmtillägget in i månadslönen.

HEMFÖRSÄKRINGEN

1995

Postnummer	Premie/mån
100 00 - 123 51	86:-
123 52	80:-
123 53 - 129 55	86:-
130 33 - 130 43	64:-
131 00 - 131 52	73:-
131 55	86:-
131 60 - 133 83	73:-
134 00 - 134 81	64:-
135 00 - 136 91	73:-
137 00 - 137 42	68:-
137 50	73:-
137 54 - 137 94	68:-
138 00 - 138 40	73:-
139 00 - 139 90	64:-
140 30 - 140 32	57:-
141 00 - 141 91	86:-
142 00 - 142 91	80:-
143 00 - 143 47	86:-
144 00 - 144 80	68:-
145 00 - 145 90	86:-
146 00 - 147 02	73:-

SJUKAVDRAGET - SJUKLÖNETILLÄGGET

Sjukavdraget är ett både dyrt och besvärligt kapitel.

Sjuk	På lönespec	Avdrag	Ers från posten	Ers från FK	Ersättning totalt
Dag 1	SJUK KARENSDAG	100%	0	0	0
Dag 2-3	SJUKFRÅNVARO DAG 2-3	25%	75%	0	75%
Dag 4-14	SJUKFRÅNVARO DAG 4-	10%	90%	0	90%
Dag 15-90	SJUKFRÅNVARO DAG 15-	90%	10%	80%	90%
Dag 91-365	SJUKFRÅNVARO DAG 91-	100%	0	80%	80%
Dag 366-	SJUKFRÅNVARO DAG 91-	100%	0	70%	70%

De första fjorton dagarna i en sjukperiod görs avdrag för arbetsdagar, därefter för kalenderdagar.

När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg ("SJUKLÖNETILLÄGG") för varje dag under sjukperioden. Tillägget utgör 1/365 av den underlagssumma (uppräknad med fem procent), som redovisas på januari månads lönespecifikation. OBS att avdrag görs på sjuklönetillägget på samma sätt som på lönen; se tabellen ovan.

147 06 - 147 07	57:-
147 21 - 147 55	73:-
147 60 - 147 71	57:-
147 80 - 147 85	73:-
147 91 - 147 92	57:-
151 00 - 152 86	73:-
161 00 - 163 61	80:-
163 62 - 163 74	97:-
163 80 - 163 82	80:-
163 85 -	97:-
163 86 - 164 99	80:-
165 00 - 165 77	73:-
170 11 - 170 17	57:-
170 65 - 173 80	80:-
175 00 - 175 90	73:-
178 00 - 179 98	57:-
181 00 - 181 90	68:-
182 00 - 183 90	73:-
184 00 - 185 01	64:-
185 20 - 186 01	64:-
186 20 - 186 60	64:-
186 86 - 186 96	64:-
190 40 - 190 45	64:-
191 00 - 191 94	80:-
193 00 - 197 93	64:-
Övriga postnr i Sth:s län	47:-

VÅRD AV BARN

Vid vård av (sjukt) barn drar Posten 100 procent av lönen. "TILLF FÖP"-avdraget beräknas per arbetsdag. Från Försäkringskassan får man en tillfällig föräldrapenning i max 60 dagar per barn och år. Den tillfälliga fp motsvarar de första 14 dagarna per barn och år 80 procent av lönen, därefter 90 procent.

FÖRÄLDRAPENNING

Vid föräldraledighet med föräldrapenning görs ett 100-procentigt avdrag på lönen. Detta avdrag uppgår till 3,3% av månadslönen för varje ledig kalenderdag. Är man ledig hel månad dras hela månadslönen. Från Försäkringskassan utgår en föräldra-

FÖRSÄKRINGAR

Många av oss har ett avdrag för "FOLKSAMPREMIE". De olika premierna framgår av tabellen nedan. Dessutom tillkommer hemförsäkringen, vars premier redovisas härintill. Om man tappat bort sitt försäkringsbesked kan man med hjälp av dessa uppgifter så att säga bakvägen räkna ut vilka försäkringar man egentligen betalar för!

FÖRSÄKRING	Premie/mån 1995
GF 15000	
<i>Gruppliv med dubbelt förtidskapital</i>	
Medlem tom 65 år	57,50
Medförsäkrad tom 65 år	57,00
Äldre medlemmar	16,50
Äldre medförsäkrad	16,50
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>	
Medlem tom 65 år	19,00
Medförsäkrad tom 65 år	22,50
Äldre medlemmar	6,50
Äldre medförsäkrad	16,00
MEDLEMSBARN	
Per barn	29,00

penning, som motsvarar 80 procent av lönen i tio månader och 90 procent under två månader ("pappa"- resp "mamma"-månad). Dessutom får man från Posten ett "FÖRÄLDRALÄGG", som uppgår till 10 procent av daglönen (Daglönen utgör här 3,3% av månadslönen). Sammanlagt får man alltså ersättningar som motsvarar 90 procent av lönen i tio månader och 100 procent i två månader vid den här typen av föräldraledighet (i sammanlagt 360 dagar per barn; får tas ut fr o m 60 dagar före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år).

SJUKVÅRD

Arbetsgivaren ersätter 95 kronor av kostnaden vid besök hos läkare. Har man remiss från läkare får man samma ersättning vid behandling hos psykolog. Vid annan sjukvårdande behandling (t ex sjukgymnastik), som sker i den offentliga vården eller hos privatpraktiserande "vårdgivare" som tillämpar av regeringen fastställd taxa, får man tillbaka 55 kronor per besök från arbetsgivaren.

Läkemedel (prisnedsatta och receptbelagda) som skrivs ut i samband med sjukdom, ersätts helt av arbetsgivaren.

Vid sjukhusvård får man 70 kronor/dag från arbetsgivaren..

För att få ersättning krävs att man redovisar kvittona för arbetsgivaren.

Man kan också få ersättning för resor i samband med olycksfall och sjukdom. Här får man dock ingenting från vare sig Försäkringskassan eller arbetsgivaren utöver denna ersättning får man göra upp med sjukhuset (motsvarande) om.

Vid olycksfall bör man undersöka möjligheterna att få kompletterande ersättningar från arbetskadeförsäkringarna (om olyckan skett på eller på väg till eller från arbetet) eller våra fackliga försäkringar (fritiden).

ÖVERTID - MERTID

Arbetar man övertid mellan 06.00-20.00 helgfri måndag - fredag utgår enkel övertid. På övrig tid utgår kvalificerad övertid.

Enkel övertid = $\frac{\text{Månadslön (inkl grm)}}{94}$

Kval övertid = $\frac{\text{Månadslön (inkl grm)}}{72}$

Jobbar man "övertid" som deltidstjänstgörande får man först mertid.

Mertid = Månadslön (inkl grm)
140

BRYTPUNKTER

Den fasta lönen (månadslön, tariffönetillägg, MLT, grm-garanti) betalas ut för innevarande månad. Vilket innebär att man exempelvis den 25 februari får den fasta lönen för februari månad. De rörliga tilläggen däremot betalas ut månaden efter; vilket, till exempel, innebär att de tillägg man tjänade in i januari betalas ut på februarilönen.

För avdragen vid olika typer av tjänstledighet, t ex sjukdom, ligger brytpunkten kring den 15:e i månaden. De avdrag som är kända vid detta datum, dras redan samma månad den 25:e. Detta är grundregeln; i praktiken fungerar detta inte alltid, vilket ytterligare försvårar tolkningen av lönebeskedets alla hieroglyfer.

AVDRAG

Sjukledighet eller annan tjänstledighet där avdrag på lönen ska göras, är ett krångligt kapitel, eftersom Posten inte förmår redovisa exempelvis vilka dagar avdragen omfattar - än mindre hur avdragen beräknats.

Principen är den, att först redovisas månadslön och ev fasta lönetillägg (fr a gruppreklamtillägg) som vanligt och därefter kommer avdragen, var för sig. Först på månadslönen, och där skriver man ut orsaken till avdraget, t ex "SJUKFRÅNVARO". Därefter redovisas avdragen på ev fasta tillägg, t ex "AVDRAG GRM GARANTI".

Storleken på avdragen vid sjukdom och föräldraledigheter framgår av text och tabeller ovan. Hur dessa räknas ut framgår dock inte. Det är så krångligt, att den intresserade hänvisas till regionklubbens lathund *Ersättningar vid sjukdom, mm.*

Avdraget vid annan typ av tjänstledighet (flyttning, studier, viss facklig ledighet, mm) uppgår till 4,6% av månadslönen per ledig arbetsdag (vid regelbunden arbetstid; annars avdrag per timme enligt formeln månadslönen/175), om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar. Är ledigheten sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3% av månadslönen för varje kalenderdag.

VETA MER?

Vill du veta mer?

I så fall har regionklubben tagit fram

Till dig som är nyanställd

■ Nästan alla som f n nyanställs i Posten får enbart tidsbegränsade anställningar. De regler som redovisas på föregående sidor gäller även för er - **förutsatt att ni är månadsavlönade**. Grundregeln för att bli månadsavlönad är att man anställs för tre månader eller mer och på minst 40 procent.

Avtalet gäller även för den som är timavlönad, men det finns en rad inskränkningar:

- semester betalas ut året efter det man tjänat in den. Den semester man tjänar in i år får tas ut (som betald semester) först fr o m den 1 april 1996.
- de tio procentens sjuklön mellan dag 15 - 90 gäller inte för timavlönade. Inte heller ersättningen från arbetsgivaren för läkarbesök och läkemedel.
- man har ingen rätt till betalda ledigheter vid nära anhörigs dödsfall, flyttning, läkarbesök och akuta tandläkarbesök.
- tidsförskjutnings- och fridagstillägg gäller inte för timavlönade.

Tidigare anställningar

Om man haft andra anställningar innan man börjar i posten får man tillgodoräkna sig denna tid för inplacering i lönesystemet. Man får tillgodoräkna sig hälften av den tid man varit anställd i ett annat arbete efter fyllda arton år. Om man, till exempel, arbetat fyra år i ett annat företag får man "ta med sig" hälften, dvs två år. Det innebär att man hoppar över det första ålderssteget i vår lönetrappa och får en ingångslön på 10 700 kr/mån istället för 10 000 kr. Även kortare tid i andra anställningar är av värde eftersom de kan snabba på en

några lathundar:

- *Postens bolagsavtal (PBA) med kommentarer*
- *Ersättning vid sjukdom, arbetsskada, rehabilitering, föräldraledigheter, närståendevård*
- *Ersättning vid arbetslöshet*
- *Våra grupplivs- och olycksfallsförsäkringar,*

Lathundarna beskriver mera utförligt lönesystemet, tilläggen och avdragen.

uppflyttning om man blir kvar i Posten.

A-kassan

För dig som är tidsbegränsat anställd är medlemskapet i A-kassan en viktig sak. **Går man med i SEKO blir man automatiskt ansluten till A-kassan.**

För att få ersättning vid arbetslöshet måste fr a två villkor uppfyllas:

- Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader.
- Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 80 dagar utspridda på minst fem månader. Man får räkna ihop arbetade dagar från olika arbetsgivare.

De tolv månader under vilka man får tillgodoräkna sig arbetade dagar förlängs med den tid man ev. gjort värnplikten, varit sjuk, haft föräldrapenning, mm. I de 80 arbetsdagarna får man räkna in (en mindre) del av värnplikten och föräldraledighet med föräldrapenning.

När man blir arbetslös får man en ersättning som motsvarar 80 procent (Sänks till 75 procent fr o m 1.1.1996) av den lön man hade när man arbetade. Om man arbetat deltid och haft olika anställningsprocent i det eller de jobb man haft före arbetslösheten så beräknas ersättningen (grovt uttryckt) på ett genomsnitt av den arbetstid man haft.

Om du som nyanställd i Posten har frågor - kontakta din lokala sektion! De kan ge dig utförligare information om de avtal och regler som gäller. Du kan också kontakta oss på regionklubben.

Lathundarna har nyligen skickats ut till klubbarna i en ny reviderad upplaga.

Själva avtalet, PBA, finns intaget i arbetsgivarens PA-fakta *Lön/Arbetstid*, som i januari 1995 kommit i en ny utgåva.

Observera dock att vissa ändringar enligt nya bolagsavtalet gäller fr o m 1 juli 1995. Det nya avtalet har skickats ut till klubbarna.

Text: Jan Åhman

Några ord om tranbär...

En av dessa underbara brittsommardagar - som vi fått så många av denna höst - kryper jag omkring i mosskanten och plockar tranbär. Jag har aldrig varit med om ett tranbärsår som detta. De stora röda bären - ett av de vackraste vi har - ligger utströdda över mossstuvorna. Ute på Lillsjön småpratar sångsvansparet med varandra. Det går mot kväll och snart ska de trumpetande lyfta och flyga till nattvilan nere vid Fususundsleden. Och ljuset! Aldrig är skymningarna så mjuka som i slutet av september. Så *självlysande*, skulle jag vilja påstå. Det är ett ljus som kommer inifrån, ungefär som när asplöven samlat dagens solljus och sedan ger det tillbaka, sakta, sakta fram mot kvällen.

Det är i stunder som dessa man funderar över vad man egentligen håller på med.

...

I snart en mansålder har jag arbetat fackligt. Aldrig har problemen varit så många och så besvärliga som nu. Sänkta reallöner. Uppsägningar och arbetslöshet. Brevbärarna har fått kraftigt försämrade villkor. Och nu är det vår tur på Sortering. Inte så att alla får det sämre när det nya Brevnätet kör igång till våren men många får det och risken är uppenbar att det blir nya uppsägningar även här i Stockholm. Och sist men inte minst: alla de ohyggliga saker som händer med våra kamrater runt om i världen.

Vad gör då facket? Omorganiserar.

När den ekonomiska krisen skärptes fick de styrande inom Statsanställdas förbund bråttom att omvandla förbundet till SEKO - med devalverade förbundsmöten och större avdelningar som gjort medlemmen ännu mindre än hon redan var.

— Vilka avtal är det egentligen som gäller idag och vad betyder de, frågar jag.

Ingen, allra minst de som slutit avtalen,

kan ge några exakta besked.

— Låt oss istället prata om visioner, och ett fördjupat samarbete med arbetsgivaren, får jag till svar.

Och det blir man ju mätt på.

...

Regionklubbarna och sektionerna (=arbetsplatsklubbarna) fick en nåd tid när den nya Stockholmsavdelningen instiftades. Nu är smekmånaden över. Nu ska det omorganiseras även inom

**Redaktören
tar sista
ordet**

avdelningen. Sorteringsterminalerna bröts ut ur de gamla Brevregionerna och slogs - med avdelningsstyrelsens goda minne - samman till en ny terminalregion. Denna ohanterliga koloss skapar problem inte bara på arbetsgivarsidan. Även vi inom facket tvingas nu lägga ner en massa onödig tid på samordning mellan terminalerna. Lösningen är enligt avdelningsstyrelsen att det bildas en gemensam regional terminalklubb för de tre terminalerna. Samtidigt vill man slå ihop kassan och utdelning till en regionklubb inom varje region. Eventuellt går man sedan vidare och lägger samman brevbararsektionerna med det som finns av lokal organisation på kassan. Osv... Så här kan man fortsätta i all evighet, fram och tillbaka. **Men så länge som den enda vettiga lösningen - mindre avdelningar i Stockholm - blockeras uppifrån blir det aldrig bättre.** Med mindre *avdelningar* skulle vi slippa ett led i organisationen och få ett mera demokratiskt och mera slagkraftigt fack; kanske rentav den *medlemsnära* organisa-

tion som propagandan talar så mycket om.

Men så blir det alltså inte. Istället återigen en av alla dessa omorganisationer utan mål; ett nollsummespel där medlemmen är den ständige förloraren.

...

Och hur gick det med funderingarna i septemberskymningen där jag går stigen tillbaka till torpet? Som alltid ger timmarna i skogen nya krafter. Nu väntar RALS:en. Och det nya Brevnätet! *Det gäller att inte ge upp!* Och se framför sig en annan vision än den höjdarna i förbundet drömmer om: den dag räkningen ska göras upp och vi befriar oss från all denna överhet som bara sätter käppar i hjulet!

Och tranbären?

Det blir mycket gelé i år!

Jan Åhman

Uppgörelse nådd i Upplands Väsby

Faktuellt har tidigare berättat om den lagförmän i Upplands Väsby (Utdelning), som enligt vår uppfattning diskriminerades vid en tjänstetillsättning. Han fick ingen ny lagförmänstjänst pga sina fackliga uppdrag.

Efter förhandlingar har nu en uppgörelse nåtts. Den innebär att lagförmannen får behålla titeln, han får retroaktiv lön från den tidpunkt de andra tjänsterna tillsattes och han garanteras samma löneutveckling som dessa.

Han får dessutom ett skadestånd.

JA