



# HK/Post & Kommunikation Årsberetning 2010

2010K  
Post & Kommunikation

50 %-reglen er  
**100%**  
diskrimination

**NEJ**



# Stikord

3F 10, 15  
50 %'s-reglen 4

## A

Afsked 16  
Andre organisationer 10  
Arbejds miljø 12  
Arbejds miljøorganisation 13  
Arbejds miljørepræsentanter 13  
Arbejdspladsvurdering (APV) 14  
Arbejdsskader 11  
Arbejdsulykker 14

## B

BIS 9

## C

Center for arbejdsliv & læring 13  
Chef- og lederoverenskomsten 4

## D

Danske Bank 10  
Data Scanning A/S 5  
Depression 11  
DIS 17  
Distribution 9, 16  
DPD Danmark A/S 5

## E

E-kom 9  
Ekstraordinære medlemmer 10  
Erhvervsnetab 11  
Erstatninger 11  
Erstatningsferie 7  
EU dom 7  
EU-dom 7

## F

Facebook 19  
Fagligt samarbejde 10  
Feriehusene 18, 19  
Finansforbundet 10  
Flekstidsaftaler 5  
Fraværsprojektet 15  
Fritstilling 16  
Frivillig fratræden 9  
Funktionsløn 6  
Førtidspension 12

## G

Grunduddannelse (GVU) 17

## H

Helbredsnet 12  
HIT Danmark A/S 5  
Hjemmesiden 19  
HK/Handel 15  
HK/Privat 15

## I

Industriens Kompetence  
Udviklings Fond (IKUF) 17  
Information 19  
Internationalt 10  
IT 8

## J

Jobbørsen 9

## K

Kommunikation og  
Konflikthåndtering 17  
Kompetenceudvikling 17  
Kompetencevurdering 17  
Konsulenterne 16  
Kontraktansatte 4  
Kvalifikationsløn 6

## L

Liberalisering 8  
Ligeløn 7  
LO 13  
Logica 8, 9  
Lokale lønaftaler 6  
Løn 6  
Lønforskel 6  
Lønstatistikker 6

## M

MKA 2010 12  
MUS 17

## N

NPU (Nordisk Post Union) 10

## O

Omdannelser 16  
Omflytningsnævn 9  
Opsigelser 8  
Organisationsændringer 16  
Overenskomst 2010 4  
Overenskomst- og  
standardkontrakten 4  
Overenskomsterne 4  
Overtallighed 16

## P

Personalereduktioner 9  
Post Danmark 8, 13  
Post Danmark Leasing 5  
Post Danmark Logistik 5  
Post Danmark/Posten Norden 8  
Postbutikker 5, 15, 16  
Posten Norden 8  
Postforlig 8  
Privatkunder 16  
Psykisk arbejdsmiljø 14

## R

Rammeaftale 14  
Resultatløn 7  
Røverisager 11

## S

Samarbejde om sikkerhed  
og sundhed 14  
SEKO 10  
Selvbærende team 12  
Social ansvarlighed 15  
sociale ansvar, Det 11  
Socialrådgiveren 11  
ST-Post 10  
Supplementspension 7  
Supplerende ulykkesforsikring 14

## T

Teampriser 12  
Tidende 19  
Tidligere tjenestemænd 10  
Tilgodehavende ferie 7  
Tilskud til individuel  
uddannelse 19  
TR træf 19

## U

Uddannelse 17  
Uddannelsesudvalget 19  
Udlånte tjenestemænd 7  
UNI 10

## V

Virksomhedsaftale 14  
Virksomhedsoverdragelse 9, 16

## W

[www.hk.dk/post](http://www.hk.dk/post) 19

# Gode resultater i 2010

En lille smagsprøve på HK/Post & Kommunikations resultater. På de næste sider kan du læse meget mere om det din fagforening har opnået og det, den arbejder for at opnå for medlemmerne.

## Overenskomstforhandlingerne 2010

Fri Grundlovsdag.

Mindre forbedringer på omsorgsdage, pension til nyansatte og forhøjelse af natpengene.

Vi kom langt om længe af med den forhadte regel om, at medlemmer der afskediges med tjenestemandspension mistede optjent ferie, hvis de ved fratræden havde været syge i mere end 1/2 år.

I forbindelse med overenskomstfornyelsen kom der fokus på kontraktansatte funktionærer, hvis løn var under den aftalte grænse. 3 - herunder 1 som var virksomhedsoverdraget til Logica - fik hævet lønnen over den aftalte grænse. 22 fik forhøjet deres løn med mindst den overenskomstmæssige stigning eller mulighed for at vælge overenskomstansættelse.

Flere blev korrekt omfattet af chef- og lederoverenskomsten. For de pågældende betød det en højere feriegodtgørelse og arbejdsmarkedspension samt for de fleste en lille lønstigning.

HK/Post & Kommunikation fik aftalt overenskomstdækning af 2 af koncernens selskaber (DPD og HIT) i Danmark under overenskomstfornyelserne i foråret 2010. Industriens Funktionæroverenskomst blev gældende fra 1. marts 2010, og det var et fagpolitisk lyspunkt under debatten om overenskomstdækning af funktionærområdet (50%-reglen).

Det blev aftalt med Data Scanning A/S, at medlemmerne bl.a. for første gang omfattes af generelle lønreguleringer.

## Kompetenceudvikling

Industriens  
KompetenceUdviklings-Fond (IKUF) er fortsat en stor succes. Fonden tilføres årligt ca. 1 mio. kr. til HK/Post & Kommunikations medlemmer i Post Danmark - og pengene bliver brugt.

## Postforlig

Kravene til filialnettet er opretholdt, at befordringspligten videreføres uændret og pålægges Post Danmark. Post Danmark skal leve op til de hidtidige krav til antal og dækning af postbetjeningssteder, selv om det lige nu ikke er en god forretning.

## Feriehusene

Afdelingens 30 feriehus og lejligheder, incl. lejlighederne i Paris, London, Berlin, Prag, Nørre Voldgade og Wildersgade i København samt lejlighed 1 og 2 på Ærø, har i 2010 været udlejet i ca. 945 uger.

## Erstatninger

I forbindelse med HK/Post & Kommunikations sagsbehandling af sager m.v. har ca. 34 medlemmer tilsammen modtaget kr. 25.204.579,- i erstatning pr. 1. november 2010.

Konsulenterne har i 2010 hentet xxx kroner til medlemmerne.

## Løn

Lønforskellen mellem mænd og kvinder er fra 2009 til juni 2010 blevet mindre.

6 medlemmer fik brutto **346.226 kr.** i efterbetaling for tilgodehavende ferie i forbindelse med afsked.

## Information

Langt over halvdelen af de ordinære medlemmer bruger HK/Post & Kommunikations hjemmeside – et resultat der forholdsmeæssigt ligger langt over tallene fra de øvrige hjemmesider i HK-regi.

## Tilskud

HK/Post & Kommunikation har givet 39. 535 kr. i tilskud til delvis dækning af en individuel uddannelse.

## Konsulenterne

har i 2010 hentet 3.233.000 kr. til medlemmerne.

# Historisk nej til overenskomst 2010

HK/Privat's hovedkrav om at få afskaffet 50 %-reglen kom ikke igennem.

## OK 2010

Overenskomstfornyelsen i 2010 vil gå over i historien, da HK/Post & Kommunikations medlemmer massivt sagde nej til overenskomstresultat. Trods massiv medlemsopbakning – og megen pressedækning - lykkedes det ikke at få gennemført HK/Privat's hovedkrav: at få afskaffet 50 %-reglen. Overenskomstforliget blev stemt ned af HK/Privats medlemmer, men vedtaget med de øvrige organisationers medlemmers stemmer.

HK'ere uden overenskomst har ingen overenskomstmæssige rettigheder med hensyn til f.eks. løn under barsel, barns 1. sygedag, pension, særlige feriedage og selvvalgt uddannelse.

Selv i lyset af den økonomiske situation var der tale om et meget magert forlig, som for HK'ernes vedkommende stort set kun indeholdt Grundlovsdag, der i overenskomstperioden falder i en weekend. Derfor var det oplagt at benytte lejligheden til at afskaffe 50 %-reglen. Det ville være gratis for arbejdsgiverne

Selvom den samlede „overenskomstpakke“, som HK/Post & Kommunikations medlemmer skulle stemme om, også for de fleste medlemmer indeholdt generelle lønreguleringer – et krav afdelingen prioriterer meget højt – så måtte en enig afdelingsbestyrelse

alligevel anbefale medlemmerne at stemme NEJ til forliget.

## 50 %-reglen rammer kun HKere

Op mod 100.000 HK'ere er uden overenskomst. Det skyldes 50 %-reglen, som kun rammer HK'ere og dermed især rammer kvinder. Det er 100 % diskrimination! Disse HK'ere brug for vores nej-stemmer.

Afskaffelsen af 50 %-reglen var og er et ualmindelig rimeligt krav. Og i 2012 skal der forhandles overenskomst igen.

Når det så er sagt, så var der trods alt positive elementer i overenskomstfornyelsen. Udover den nævnte generelle lønregulering for overenskomstansatte medlemmer i Post Danmark, medførte forliget også mindre forbedringer på omsorgsdage, pension til nyansatte og forhøjelse af natpengene. Og så kom vi langt om længe af med den forhadte regel om, at medlemmer der afskediges med tjenestemandspension mistede optjent ferie, hvis de ved fratræden havde været syge i mere end ½ år.

## Kontraktansattes løn

I forbindelse med overenskomstfornyelsen kom der fokus på kontraktansatte funktionærer, hvis løn var under den aftalte grænse.

3 - herunder 1 som var virksomheds-overdraget til Logica - fik hævet lønnen over den aftalte grænse.

22 fik forhøjet deres løn med mindst den overenskomstmæssige stigning eller mulighed for at vælge overenskomstansættelse.

## Chef- og lederoverenskomsten

HK/Post & Kommunikation fik (også) i 2010 sikret at flere blev korrekt omfattet af chef- og lederoverenskomsten. For de pågældende betød det en højere feriegodtgørelse og arbejdsmarkedspension samt for de fleste en lille lønstigning.

## Overenskomst- og standardkontrakten

HK/Post & Kommunikation har aftalt med Post Danmark, at fri på Grundlovsdag - som blev aftalt ved Overenskomstforhandlingerne 2010 for overenskomstansatte medlemmer – også gælder for kontraktansatte medlemmer.





## Post Danmark Leasing

Med Post Danmark Leasing A/S er der indgået tiltrædelsesoverenskomst. Dvs. at Industriens Funktionær-overenskomst med tilhørende lokalaftaler mellem HK/Post & Kommunikation og Post Danmark også gælder i Leasing. Det samme gør chef- og lederoverens-komsten.

## Post Danmark Logistik

Post Danmark Logistik bliver udskilt som selvstændigt A/S pr. 1.1. 2011. Da overenskomsten og lokalaftalerne rent juridisk dækker Post Danmark betyder det ikke nogen ændring overenskomst- og aftalemæssigt. Medlemmerne i Post Danmark Logistik A/S er fortsat dækket på samme måde som medlemmerne i Breve Danmark og i koncernfunktionerne.

## Data Scanning A/S og postbutikker

I forhold til Data Scanning A/S og de postbutikker, som ikke har frasagt sig overenskomsten ved virksomhedsoverdragelsen, rejste HK/Post & Kommunikation de samme krav til overenskomstfornyelsen som medlemmer i Post Danmark – i det omfang disse krav var relevante.

Det blev aftalt med Data Scanning A/S, at medlemmerne bl.a. for første gang omfattes af generelle lønreguleringer.

Der er også fornyet overenskomst med de fleste af de postbutikker, som ikke har frasagt sig overenskomst og lokalaftaler.

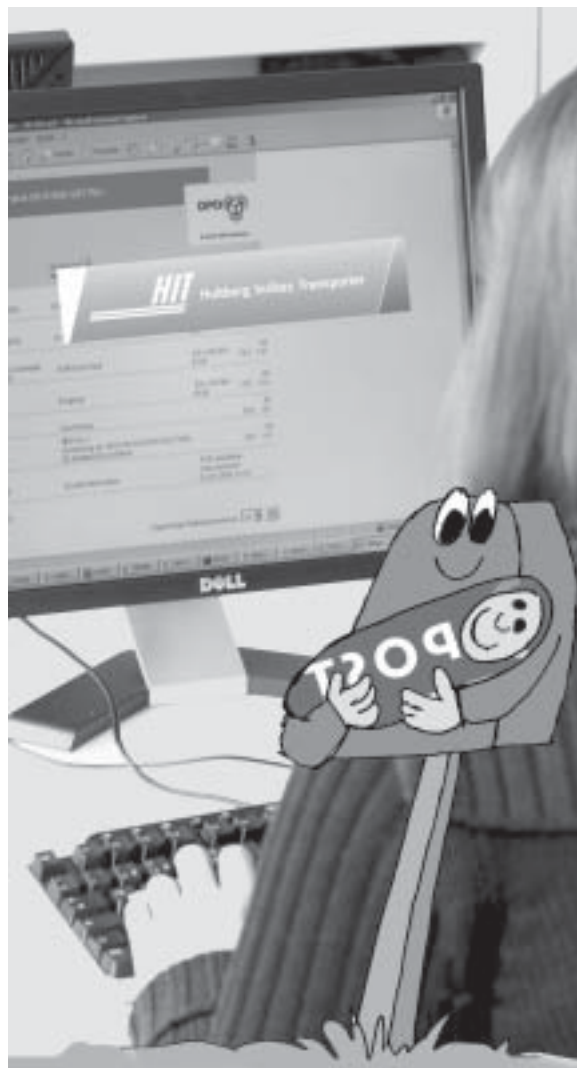
## DPD Danmark A/S og HIT Danmark A/S

### Overenskomstdækning af 2 af koncernens selskaber i Danmark var et fagpolitisk lyspunkt.

HK/Post & Kommunikation fik aftalt overenskomstdækning af 2 af koncernens selskaber i Danmark under overenskomstfornyelserne i foråret 2010. Industriens Funktionær-overenskomst blev gældende fra 1. marts 2010, og det var et fagpolitisk lyspunkt under debatten om overenskomstdækning af funktionær-området (50%-reglen).

De nye og bedre ansættelsesvilkår blev præsenteret på et fælles møde med ledelsen ultimo juni måned.

Der blev valgt tillidsrepræsentanter i både Kolding og København. Tillidsrepræsentanten i Kolding indtrådte i afdelingsbestyrelsen.



## Flekstidsaftaler

Der er i forbindelse med overenskomsten 2010 – 2012 også ændret på visse elementer i aftalen om arbejdstid, hvilket betyder at arbejdstidsaftalen er ændret til 3 underliggende aftaler, herunder 1 for dagarbejde. Rammen for dagarbejde er den nye rammeaftale for flekstid, som er udsendt i den nye lokalaftale.

Det betyder, at man lokalt aftaler fixtid hhv. flekstid og hvor mange timer den enkelte må have stående ved en måneds udgang.

Disse aftaler skulle have været indgået i hver enhed senest den 1. oktober 2010, men HK/Post & Kommunikation kan konstatere, at afdelingen endnu ikke har set aftaler indgået efter den nye rammeaftale.

# En god lønftale beskriver hvad der giver mere i løn



Flere lokale chefer vil kun vil beskrive hvad der *kan* give funktionsløn, men ikke hvad der **SKAL** give funktionsløn

## Lokale lønftaler

I forbindelse med organisationsændringer og ny overenskomst 2010-2012, har tillidsrepræsentanter bedt HK/Post & Kommunikation om hjælp og rådgivning i forbindelse med indgåelse af nye lokale lønftaler.

HK/Post & Kommunikation har deltaget i de lokale lønssystemudvalgs-møder ved følgende enheder: SCP, SCK, FM, PKV, BIS, KHC, TRP, SKS og salgsområderne.

HK/Post & Kommunikation oplever i stigende grad, at der ikke er en fælles forståelse om hvilke konkrete lønelementer i form af funktions- og kvalifikationsløn der skal udmøntes som lønforbedringer.

Det er HK/Post & Kommunikations opfattelse, at ledelsen ved nogle enheder ikke ønsker, at definere hvilke konkrete opgaver/funktioner der skal ydes funktionsløn for i den lokale lønftale. HK/Post & Kommunikation har flere eksempler på at der er lokale chefer der kun vil beskrive hvad der *kan* give funktionsløn, men ikke **SKAL** give funktionsløn. Ledelsen ønsker ingen automatik. Hvor imod vi mener, at en god lønftale beskriver konkrete opgaver/funktioner som giver mere i løn.



## Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn kan gives for faglige kvalifikationer (uddannelse, kurser mv.) og personlige kvalifikationer (den ønsket adfærd – f.eks. dine samarbejdsevner, din måde at håndtere kunderne på, din ansvarsbevidsthed osv.). Her er det også HK/Post & Kommunikations opfattelse, at det er meget svært, at opnå enighed om hvilke kriterier der skal ligges til grund for at udmønte kvalifikationsløn. I nogle enheder ønsker ledelsen f.eks. ikke at definere konkrete uddannelser der *skal* udmønte kvalifikationsløn.

Både når det gælder om, at aftale konkrete funktioner og kvalifikationer i den lokale lønftale, er der enheder hvor ledelsen udtrykker, at de ikke vil have en facitliste – men at der muligvis kan gives henholdsvis funktions- og kvalifikationsløn ud fra en helhedsvurdering.

HK/Post & Kommunikation mener omvendt det jo netop er den lokale lønftale som skal beskrive hvilke konkrete funktioner og kvalifikationer der skal give mere i løn – Fokus på fakta!

## Ledelsens ansvar

Uanset hvad der står i de lokale lønftaler, er det ledelsens ansvar, at give den enkelte medarbejder en feedback på hvilken adfærd og kompetencer der honoreres med lønforbedringer.

Du skal med andre ord være bekendt med – og i stand til at vurdere – egne muligheder for at opnå højere løn eller engangsvederlag.

Hvis du ikke selv er i stand til at vurdere dine muligheder for, at mere i løn - vil HK/Post & Kommunikation opfordre dig til, at tage en snak med din chef.

Det er som sagt din chefs ansvar, at fortælle dig hvilken personlig adfærd du skal vise på arbejdspladsen og/eller hvilke kompetence udvikling der skal til for at du kan få mere i løn.

## Mindre lønforskel mellem kvinder og mænd

Der er en positiv fremgang med at udligne lønforskellen mellem m/k. De personalegrupper hvor der er størst lighed i lønnen m/k er funktionærerne og overenskomstansatte på særlige vilkår model 1.

Lønudvikling på HK/Post & Kommunikationsområde i Breve Danmark for perioden juni 2009 – juni 2010:

Lønforskellen mellem mænd og kvinder er fra 2009 til juni 2010 blevet mindre.

Samlet set har kvinderne i perioden oplevet den største lønudvikling med i alt 2,42% mod mændenes 1,54%. Mændenes lønniveau ligger dog stadig væsentligt over kvindernes.

For hele HK-gruppe af kvinder er der sket en fremgang fra indeks 87 til indeks 89 (mænd indeks 100).

Den største lønforskel mellem mandlige og kvindelige funktionærer er i løngruppe 5, hvor mændenes gennemsnitlige lønniveau er kr. 1.811 højere pr. måned end kvindernes gennemsnitlige lønniveau.

Det ser bedre ud når vi ser på lønforskellen mellem mandlige og kvindelige funktionærer i løngruppe 2, 3 og 4, hvor mændenes gennemsnitlige lønniveau ligger på henholdsvis kr. 52, kr. 546 og kr. 210 højere pr. måned end kvindernes gennemsnitlige lønniveau.

HK-medarbejdere der er ansat i koncernfunktioner og Logistik Danmark er ikke med i lønstatistikken.

HK/Post & Kommunikation har fået tilsagn om, at få lønstatistikker for HK-ansatte i Koncernen på lige fod med HK-ansatte i Breve Danmark.

# EU-dom gav 350.000 kroner i efterbetaling

## Ekstra ferieafregning af tilgodehavende ferie i forbindelse med sygdom over 6 måneder til ansatte på særlige vilkår og udlånte tjenestemænd.

Ansatte på særlige vilkår og tidligere udlånte tjenestemænd har tidligere måtte vinke farvel til den ferie de havde til gode, hvis de var syge i mere end 6 måneder frem til det tidspunkt, de fratrådte.

Ferie som var optjent i en sygeperiode umiddelbart op til fratræden forsvandt også ud i den blå luft.

Det blev der lavet om på ved overenskomstfornyelsen 1.3.2010 som en konsekvens af en EU dom, som blev afsagt i januar 2009.

Post Danmark skulle udbetale tilgodehavende ferie for medarbejdere, som fratrådte siden dommen blev afsagt d. 20. januar 2009.

I efteråret opfordrede vi medlemmerne via Tidende til, at tjekke, at såfremt du var fratrådt fra Post Danmark d. 20. januar 2009 eller senere, nu også havde fået det som du havde krav på.

Det viste sig hurtigt, at ikke alle medlemmer har fået deres tilgodehavende ferie.

Efter HK/Post & Kommunikation tog kontakt til Post Danmark, viste det sig at 6 medlemmer skulle have brutto kr. 346.226 i efterbetaling.

### Øget fokus på ligeløn

HK/Post & Kommunikation vil fortsat arbejde med, og have fokus på ligelønsproblematikken i det centrale lønssystemudvalg.

Til brug i de lokale lønssystemudvalg får enheden deres egen lønstatistik som indeholder m/k-statistik.

Post Danmark, Personale har i samarbejde med HK/Post & Kommunikation udarbejdet en ligelønspejce til brug i de lokale lønssystemudvalg.

HK/Post & Kommunikation opfordrer alle i de lokale lønssystemudvalg til, at have øget fokus på ligeløn. Få undersøgt hvad der i jeres enhed er den konkrete årsag til, at der er forskel på månedslønnen mellem mænd og kvinder, for samme arbejdsopgaver/job.

Du kan også selv gøre noget – mener du, at der er forskel på m/k lønninger for samme arbejde på din arbejdsplads, vil HK/Post & Kommunikation opfordre dig til at kontakte din tillidsrepræsentant, der kan bringe sagen op i det lokale lønssystemudvalg.

### Forsøg med supplementspension

Der har i enheder været kørt forsøg med supplementspension ved tildeling af kvalifikationsløn. Forsøget skulle vise om der var mere dynamik i de lokale lønforhandlinger. I stedet for at der skulle beregnes tjenestemandspension af kvalifikationslønnen, fik medarbejderen beregnet supplementspension.

HK/Post & Kommunikation har meddelt Breve Danmark, at forsøget skulle bortfalde, da der ikke har været nogen dokumenteret lønudvikling som følge af forsøget.

### Resultatløn

Der er enighed om resultatløn for den decentrale salgsorganisation (EK) i 2010, hvor en væsentlig del måles på det samlede resultat, og mindre på den enkeltes indsats. Andelen til teamaktiviteter bortfalder.

Sidst på året tilkendegav EK, at Postservice var omfattet af samme aftale som den decentrale salgsorganisation. Der blev ikke nogen aftale for det tidligere business support fra IP, da det var bortfaldet i den nye organisation.

Der er enighed om resultatløn for salgsorganisationen (LOG) i 2010, hvor en væsentlig del måles på det individuelle resultat, og mindre på det samlede resultat. Der er heller ingen andel til teamaktivitet. Den maksimale resultatløn er hævet til 90.000 kr. for at fremme salget for øvrige selskaber. Aftalens elementer er efterfølgende anvendt for salgsorganisationen i DPD.

I koncernfunktionen Business Information Services fik ledere omfattet af chef- og lederoverenskomsten konverteret deres resultatløn til et fast tillæg.

HK/Post & Kommunikation foreslog i 2009 en resultatlønsaftale for de projektledere i Københavns Postcenter, som er involveret i forhold til Postservice. Initiativet blev modtaget positivt, men har ledelsesmæssigt ikke kunnet omsættes til en konkret aftale.

## EU- dom giver ret til erstatningsferie

### Du har ret til erstatningsferie, hvis du bliver syg i din ferie.

Indtil nu har det været sådan, at som udgangspunkt holdes ferien som planlagt, hvis du bliver syg efter at din ferie er begyndt. Hvis der er tale om alvorligere sygdom af længere varighed, sygdom der skyldes en tidligere tilskadekomst i tjenesten, eller andre særlige omstændigheder, kan ferien dog suspenderes helt eller delvis.

Det er din chef som skønner om der er sådanne særlige omstændigheder (jf. lokal aftale 10).

Nu siger en EU-dom, at du har ret til erstatningsferie.

Det blev i dommen fastslået af retten, at den årlige ret til betalt ferie skulle betragtes som et særligt princip i Fællesskabets sociallovgivning. Formålet med at give arbejdstagere ret til en årligt betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at have en periode, hvor denne kunne slappe af og nyde sin fritid.

I præmisserne er det også præciseret, at ferien har et rekreativt formål og at ferieafholdelse ikke er foreneligt med sygdom.

I den danske ret (ferieloven) sondres der mellem om du bliver syg før eller efter din ferie er begyndt. Med EU-Domstolens afgørelse vil det ikke længere være lovligt at sondre mellem, om sygdommen indtræder før eller efter feriens påbegyndelse.

Det er HKs opfattelse, at dommen må fortolkes således, at allerede forbrugt ferie ikke kan erstattes, men at ferie under sygdom kan erstattes og ferien efter sygdommen efter lønmodtagerens ønske kan afholdes som planlagt eller udskydes til senere.

CO-industri har en verserende sag om problemstillingen for Øster Landsret, og der arbejdes i implementeringsudvalget med at vurdere om ferieloven skal ændres.

HK/Post & Kommunikation har endnu ikke haft sager om krav fra medlemmer på erstatningsferie på grund af sygdom opstået efter ferie er påbegyndt.

Post Danmarks økonomiske situation:

## Markant fald i afsætningen

I 2008 blev der vendt op og ned på de seneste års økonomiske fremgang verden over. Det satte også sine spor hos Post Danmark, som oplevede et fortsat markant fald i afsætningen i 2010.

Den økonomiske krise har betydet en mindre personaleomsætning, men også at arbejdspladserne har skullet spare. Det har betydet tab af både job og jobmuligheder for mange af HK/Post & Kommunikations medlemmer. Opsigelserne har ramt både funktionærer og kontraktansatte og senest er også overenskomstansatte på særlige vilkår blevet sagt op.

Krisen har ikke just gjort det nemmere at finde nyt job; - hverken i

eller udenfor virksomheden. For mange medlemmer betyder en opsigelse efter mange års ansættelse desuden et tab af identitet og social kontakt. Afdelingen har i årets løb støttet de berørte medlemmer f.eks. har vi arrangeret møder med A-kassen.

### Liberalisering er en dårlig fidus

Det er fortsat HK/Post & Kommunikations holdning, at det bli'r sværere og sværere at se fidusen ved liberalisering af postmarkedet. Medmindre man synes at social dumping af løn- og ansættelsesvilkårene (læs: forringelser) er en brandgod idé. Det er også fra en virksomhedsøkonomisk betragtning svært at se fordelene i et vigende marked. Det synes alle eksperter at være enige med os i. HK/Post & Kommunikation gør, hvad vi kan for at sikre, at politikerne er opdateret på både vores faglige holdning og fakta omkring konsekvenserne.

### Postforlig sikrer postservice

Med det nye postforlig har et klart flertal i Folketinget sagt, at Danmark fortsat skal have et postalt service-

niveau i europæisk topklasse: post til alle seks dage om ugen fra Vesterbro til Nørre Nebel og fra Skagen til Nexø suppleret med et finmasket net af postbetjeningssteder.

Det politiske flertal har samtidigt erkendt, at den service kun kan leveres af Post Danmark, og kun hvis Post Danmark får mulighed for at finansiere den ønskede service.

For HK/Post & Kommunikation er det især glædeligt, at kravene til filialnettet er opretholdt, at befordringspligten videreføres uændret og pålægges Post Danmark samt at andre postvirksomheder skal bidrage til befordringspligten gennem en fond.

**Post Danmark skal leve op til de hidtidige krav til antal og dækning af postbetjeningssteder, selv om det lige nu ikke er en god forretning. Det er godt for de borgere, der fortsat er afhængig af personlig betjening for at få klaret deres post- og bankforretninger. Og det er godt for de medlemmer, der kan få et nyt job, når Post Danmark nedlægger egne filialer.**



### Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter

Sammen med de berørte tillidsrepræsentanter er der rejst krav om valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelserne for datterselskaberne Data Scanning A/S og Post Danmark Logistik A/S.

### Udlicitering af IT

Den 1. maj 2010 blev knap 50 medlemmer af i alt 140 medarbejdere virksomhedsoverdraget til Logica A/S.

HK/Post & Kommunikation har fastholdt, at både Industriens Funktionæroverenskomst med lokalaftaler og chef- og lederoverenskomsten er frasagt for sent, og dermed fortsat er gældende for hele virksomheden.

To tillidsrepræsentanter blev også virksomhedsoverdraget, og kunne derfor umiddelbart fortsætte deres faglige arbejde.

Der er opstået uenighed om, hvorvidt de virksomhedsoverdragne overenskomster og lokalaftaler er gældende. HK/Privat varetager de videre fagretslige forhold i det spørgsmål. HK/Post & Kommunikation varetager fortsat de konkrete faglige forhold for medlemmerne.

# Uiltalende forskelsbehandling

Koncernens økonomiske udfordringer betyder fortsatte personalereduktioner.

## Ændret organisation i Distribution (Breve Danmark)

Der venter yderligere personale-reduktioner i Distribution, når den samlede organisering i Jylland og Fyn ændres pr. 1.1. 2011.

Det har især haft konsekvenser for medlemmerne i Aabenraa, som fik Fredericia som nærmeste arbejds-plads.

## Virksomhedsoverdragelse e-kom

HK/Post & Kommunikation blev før sommerferien kontaktet om, at E-KOM skulle virksomhedsoverdrages til Strålfors og at dette skulle ske kort efter sommerferien. Dette er imidlertid ikke sket.

Medarbejderne er derfor stadig ansat i Post Danmark (E-KOM), men er flyttet fra Tietgensgade til en Strålfors lokalitet i Brøndby. De er stadig ansat efter de aftaler der er mellem HK/Post & Kommunikation og Post Danmark.

## Posten Norden

Etableringen af Posten Norden medførte en ændret organisering i Post Danmark A/S, der opdelt i Breve Danmark og Logistik Danmark. I 2010 er der desuden sket udskillelse af en del af BIS til Logica A/S og 56 af HK/Post & Kommunikations medlemmer er blevet virksomheds-overdraget.



FRIVILLIG FRATRÆDELSE I 2010  
DE ØKONOMISKE UDFORDRINGER FØRER FORTSAT TIL PERSONALEREDUKTIONER  
I HK/POST & KOMMUNIKATION  
FØRER TIL AT ARBEJDETS LØST  
LØSSES, OG DET ER EN KVALITET DER FRIVILLIG FRATRÆDELSE  
PÅ LØST ELLER TILBUD

## Frivillig fratræden

Frivillig fratræden har været anvendt aktivt i forbindelse med personalereduktionerne – især i Brevproduktion og Transport. HK/Post & Kommunikation måtte dog også konstatere, at Breve Danmark i Privatkunder afviser ansøgninger fra overenskomstansatte på særlige vilkår, hvis der kan fyres en funktionær i stedet. Den utiltalende forskelsbehandling i Privatkunder har dermed nået nye højder.

Koncernens anstrengte økonomi betød også, at tilbuddene i forbindelse med frivillig fratræden blev mindre attraktive. HK/Post & Kommunikation kunne i enkelte tilfælde sikre en bedre aftale.

Det forventede behov for yderligere personalereduktioner i 2010 fik Post Danmark til at iværksætte en ekstraordinær indsats for frivillig fratræden især rettet mod basis-medarbejdere. Det tilbud tog knapt 20 primært salgssassistenter imod.

HK/Post & Kommunikation hilser ethvert initiativ velkomment, som kan fremme den frivillige fratræden frem for afsked. Medlemmerne skulle være bekendt med mulighederne, men hvorvidt der søges, er det enkelte medlems frivillige valg.

## Jobbørsen

Jobbørsen har i 2010 behandlet knap 1.300 arbejdskraftbehov og i alt 320 anmeldte medarbejdere.

Det er overenskomst- og kontraktansatte i opsigelsesperioden, overenskomstansatte på særlige vilkår i karensperioden (6 måneder), eller der har en fremdateret aftale om frivillig fratræden o.lign. og endelig overenskomstansatte på særlige vilkår, som ikke p.t. har et job.

Der skete afsked af overenskomstansatte på særlige vilkår med rådighedsløn. På opfordring fra de berørte medlemmer, vil HK/Post & Kommunikation i løbet af 2011 holde møder med de afskedigede om relevante emner.

## Rammer for personalereduktioner

HK/Post & Kommunikation har med glæde konstateret, at der nu er enighed om, at rammerne dækker alle koncernens danske aktiviteter. Det betyder bl.a., at stillinger i alle selskaber nu annonceres i Stillingsavisen.

Der er (fortsat) enighed om, at som hovedregel er det den medarbejder, hvis arbejdsopgaver og/eller arbejdsfunktioner som bortfalder, der kommer i en overtalssituation. Hvor dette ikke er entydigt, er udgangspunktet medarbejderens kvalifikationsniveau i henhold til stillingsprofilen

Der er også enighed om fokus på (det psykiske) arbejdsmiljø i.f.m. personalereduktioner og arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

# Mange ekstraordinære medlemmer

Mere end 300 tidligere tjenestemænd i Danske Bank mv

Ekstraordinære medlemmer HK/Post & Kommunikation har fortsat et glimrende samarbejde med såvel Danske Bank som Finansforbundet/Danske Kreds og FTF-A når det er aktuelt.

HK/Post & Kommunikation har i det forgangne år været involveret i flere enkeltsager for medlemmer i Danske Bank og en enkelt virksomhedsoverdragelse fra IBM til Nordic Processor.

De sager afdelingen involveres typisk i personsager i forbindelse med omplaceringer eller sygdom, f.eks. sager om stress, om afsked eller svagelighedspensionering.

Desuden har HK/Post & Kommuni-

kation henvendelser fra ekstraordinære medlemmer, der gerne vil drøfte overvejelser om at gå på efterløn/pension.

I 2010 er der også kommet gang i en arbejdsgruppe mellem Danske Kreds, Danske Bank og HK/Post & Kommunikation om tjenestemandspension.

Gruppen har holdt 2 møder og på det seneste møde deltog også repræsentanter fra Finansministeriet.

Gruppen arbejder bl.a. med at se på grænsen ved skalatrin 48, med indbetaling af pensionsbidrag når den enkelt har nået fuld pensionsalder og med mulighed for at bruge en eventuel fratrædelsesaftale til at købe pension-sår.

*Ifølge den seneste opgørelse – som er fra omkring årsskiftet 2009/2010 – er der 334 af de tidligere tjenestemænd, som fortsat er ansat i Danske Bank, IBM, SDC Udvikling, InfoCare og Nordic Processor. Heraf er 316 ansat i banken.*



## Fagligt samarbejde

Samarbejdet med HK/Post & Kommunikations svenske kolleger i søsterorganisationen ST-Post og i SEKO er intensiveret i 2010. Dette har bl.a. betydet, at der har været arrangeret virksomhedsbesøg i Post

Danmark for tillidsrepræsentanter fra ST Post.



I 2010 har HK/Post & Kommunikation haft et frugtbart samarbejde

med 3F. Dette har været ekstra vigtigt i forbindelse med forhandlinger om fornyelsen af vores respektive lokalaftaler med Post Danmark.

## Internationalt

Det årlige møde i NPU (Nordisk Post Union) blev i 2010 holdt på Færøerne.

Formand Isa Rogild repræsenterer HK/Post & Kommunikation ved møderne i UNI's PostKomité i Luxembourg.

I UNI er det desuden lykkedes langt om længe at sikre kvinder repræsentation med minimum 40 % af deltagerne i alle besluttede organer.

Det blev vedtaget på UNI's Verdenskongres i november.

Den kvindelige repræsentation indtil da udgjorde godt 17 %.



# 25 millioner i erstatninger

## Der bliver stillet større og større krav til medarbejderne.

Arbejdsskader i bevægeapparatet/ belastningsskader og psykiske/ stressproblemer, har igen i år tegnet sig for en stor del af arbejdsskadesagerne. De er fortsat meget vanskelige at få anerkendt, som arbejdsbetingede lidelser. Det er dog lykkedes at få enkelte sager anerkendt, men det kræver, at der kan dokumenteres en meget stor belastning i den enkelte sag.

### Mobning

HK/Post & Kommunikation har i år haft flere sager om mobning. Sager om mobning er svære at håndtere fordi de involverer både kollegaer og chefer. Sagerne ender som regel med, at det er den forulempede, der må forlade arbejdspladsen, og her har HK/Post & Kommunikation hjulpet vedkommende med at komme videre i tilværelsen.

### Depression

Depressionssager er en ny type sager. Depressionssagerne afspejler i høj grad en dagligdag, hvor medarbejderne oplever, at der bliver stillet større og større krav til dem både privat og på arbejdet i forbindelse med konstante omstruktureringer og truslen om en fyring hængende over hovedet.

### Røverisager

Sidste år var der en tendens til, at Arbejdsskadestyrelsen lagde røverisagerne sammen, hvis der var tale om flere røverisager. Dette er blevet ændret. Nu er Arbejdsskadestyrelsen som udgangspunkt er opmærksom på, at de skal træffe afgørelser enkeltvis i sagerne, således at man også kan få udbetalt erstatning fra de overenskomstmæssige og supplerende forsikringer.

### Erhvervsevnetab

I august 2010 afsagde Højesteret en dom, hvor det blev fastslået, at Arbejdsskadestyrelsens praksis i forbindelse med beregning af erhvervsevnetab for deltidsansatte var forkert. Dette har resulteret i, at Arbejdsskadestyrelsen nu skal genoptage gamle sager om erhvervsevnetab til deltidsansatte.

HK/Post & Kommunikation har på baggrund af dommen gennemgået gamle sager og haft en annonce i Tidende om muligheden for genoptagelse.

HK/Post & Kommunikation har på nuværende tidspunkt fået genoptaget 7 gamle sager. Om der bliver udbetalt højere erstatninger til de berørte, tør vi ikke på nuværende tidspunkt sige noget om.

### Det sociale ansvar

*Kontakt din fagforening hvis du bliver længerevarende syg*

I 2009 blev der indført en ny sygedagpengelov. Den har virket i over et år. I den nye sygedagpengelov er der indført nye begreber såsom Mulighedserklæring og Fastholdelsesplan.

De nye værktøjer er blevet indarbejdet i Post Danmarks procedure for opfølgning i sygesager. Det har indtil videre ikke givet nogle nævneværdige problemer, men det er fortsat vigtigt, at man er meget opmærksom på, hvad man skriver under på i disse erklæringer, da man skriver under på tro og love.

>>>> Læs videre på næste side

### Erstatninger

I forbindelse med HK/Post & Kommunikations sagsbehandling af sager m.v. har ca. 34 medlemmer tilsammen modtaget kr. 25.204.579,- i erstatning pr. 1. november 2010.

Erstatningerne fordeler sig således:

	Kr.
Mén	834.562,-
Erhvervsevnestab løbende i alt	2.163.309,-
Erhvervsevnestab kapitaliseret	3.821.167,-
Overenskomstmæssig forsikring PFA,	
Top Danmark, Codan, Tryg m.f.	2.696.321,-
Alka	348.000,-
STK / Tjenestemændenes	
ForsikringForenede Gruppeliv m.m.	619.380,-
Omberegning af	
svagelighedspension til	
kvalificeret svagelighed/	
tilskadekomspension	14.721.840,-
<b>I alt</b>	<b>25.204.579,-</b>

# Selvbærende team og Posten Norden

>> Forsat >> Et tiltag i den nye sygedagpengelov, har dog skabt nogle problemer for flere medlemmer. Kommunen kan/skal aktivere den sygemeldte i minimum 10 timer om ugen for at få maksimal statsrefusion. Det har skabt et unødigt stort pres på nogle medlemmer.

Derfor opfordres man fortsat til at kontakte HK/Post & Kommunikation, hvis man er uheldig og bliver længerevarende syg.

## Fleksjob

I forbindelse med fleksjob har der det sidste års tid været en del afskedigelser, med begrundelse „manglende fleksibilitet i skånebehovet“. Det er dog lykkedes at få fastholdt nogle af medarbejderne.

Hvis ikke de har kunnet blive i Post Danmark, har HK/Post & Kommunikation hjulpet dem med at komme videre. Der er oprettet nogle nye fleksjob i 2010 og det er fortsat muligt at få fleksjob i Post Danmark - men man skal være heldig.

## Førtidspension

Derudover har der været en del sager om førtidspension, som efterhånden er blevet meget svært at få tilkendt, uden at man i en årrække skal trækkes rundt i det kommunale system og arbejdsprøves i det uendelige. Her har HK/Post & Kommunikation været inde i flere konkrete sager med medlemmer, hvor det er lykkedes, at få tilkendt førtidspension, men ikke uden problemer og sværdslag med kommunerne. Der har desuden været et par sager om lønkomensation i forbindelse med pasning af handicappede børn, hvilket er blevet aftalt uden problemer.

## Helbredsnet

I år har der ikke været de store problemer med sagerne i Helbredsnet. Vi har haft en stor del sager, der er blevet omberegnet til kvalificerede svagelighedspension og til tilskadekomstpension, men det har gået uden nævneværdige problemer.

## Større frirum til at beslutte om arbejdet fremover stadig skal organiseres i team

Sammenlægningen til Posten Norden har også indflydelse på hvordan selvbærende team (SBT) bliver videreført i den nye organisation.

SBT-følgegruppen videreføres kun i forhold til Breve Danmark. HK/Post & Kommunikation ved p.t. ikke hvilke planer der er i de nye dele af organisationen som LOGISTIK og STRÅLFORS. HK/Post & Kommunikation tager udgangspunkt i at de værende rammer videreføres i den danske del af organisationen.

## Større frirum

I Breve Danmark er rammerne for SBT under revision. Der lægges op til at enhederne får et større frirum til at beslutte om arbejdet fremover stadig skal organiseres i team, hvis team har en størrelse på under 4 og over 20, ligesom der ikke længere skal søges dispensation hos Personale hvis dette er tilfældet.

De nuværende FE-lister, som har været brugt til at score SBT-profilen udgår som obligatorisk element i SBT-arbejdet, ligesom det fremover heller

ikke vil være obligatorisk at score hvert enkelt team 1 gang årligt for at kunne se om der er udvikling i teamsamarbejdet. Også her er der givet de enkelte enheder et stort frirum, som kan medføre både positive, men også negative tendenser for udvikling af team. HK/Post & Kommunikation vil derfor fortsat følge udviklingen i følgegruppen.

HK/Post & Kommunikation vil også bede tillidsrepræsentanterne være vågne omkring de nye tendenser i SBT, da de skal involveres i eventuelle lokale fortolkninger af de centrale SBT-rammer for selvbærende team samt ændringer i arbejdstilrettelæggelsen lokalt.

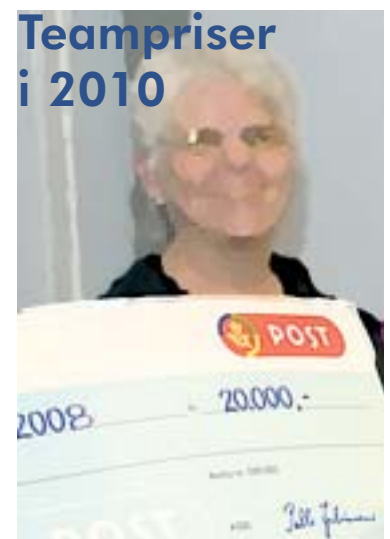
Breve Danmark har for at give den enkelte medarbejder et bedre overblik over, hvorfor man arbejder i Team udarbejdet et teamcharter (en enkelt a4-side) som giver et samlet overblik over hvilke elementer der indgår i teamsamarbejdet, samt hvem der har ansvaret for hvad. Dette charter har vi også haft indflydelse på, så også ledelsens ansvar er tydeliggjort.

## MKA 2010

Historisk høj svarprocent og fremgang på stort set alle elementerne i undersøgelsen.

Det bliver spændende at se i hvilken form MKA videreføres i 2011, hvor undersøgelsen skal give mulighed for samme spørgsmål til alle medarbejderne i Post Norden på nogle elementer, medens der også er lagt op til at de enkelte dele af koncernen i en eller anden form kan stille deres helt egne spørgsmål.

HK/Post & Kommunikation ser frem til at *alle* medlemmer i koncernens danske selskaber får denne mulighed.



HK/Post & Kommunikation konstaterer at ledelsen **ikke** har uddelt Teampriser i 2010.

# LO har „solgt ud af arvesølvet“

## Virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation

Efter længere tids venten blev ændringerne i arbejdsmiljøloven vedtaget den 1. oktober og efterfølgende Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed den 18. oktober. Grundlaget for ændringerne var resultatet af trepartsaftalen. Parterne var enige om, at der var behov for mere fleksible regler for arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne. Der var også enighed om at arbejdsmiljørepræsentanterne som sikkerhedsrepræsentanterne nu hedder, skal have mere uddannelse.

HK Post & Kommunikation kan være enig i, at der var behov for at justere reglerne for arbejdsmiljøarbejdet, som ikke har været ændret siden 1977. Det er dog vores opfattelse at LO er gået for vidt, og har „solgt ud af arvesølvet“ i forhandlingerne. Dyder som referat fra møder er ikke et krav mere. Pligten til 4 årlige møder er ændret til en årlig drøftelse om indholdet af det kommende års samarbejde om arbejdsmiljøindsatsen, hvordan samarbejdet skal forgå, samt vurdere om det foregående års mål er nået og om nødvendig sagkundskab er til stede.

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal på det årlige møde aftale en kompetenceudviklingsplan. Udover den obligatoriske 3 dages uddannelse for nyvalgte inden for 3 måneder og overbygningsuddannelsen på 2 dage inden for 12 måneder, skal arbejdsgiveren tilbyde supplerende 1 ½ dages uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanten pr. år.

HK/Post & Kommunikation opfordrer arbejdsmiljørepræsentanterne at gøre brug af den løbende kompetenceudvikling og anbefaler kurserne i HK/FIU (fagbevægelsens interne uddannelser).

### Samarbejde nødvendigt

Fremadrettet skal arbejdsmiljø indgå i alle virksomhedens strategiske planer og beslutninger, derfor er det nødvendigt at samarbejdet mellem de tillidsvalgte udvikles og netværk etableres. Udover at kende til gældende love og regler, stilles der nye krav til arbejdsmiljørepræsentanternes kompetencer bl.a. forhandling. Fagforeningerne skal fremadrettet kunne yde støtte til arbejdsmiljørepræsentanterne i deres arbejdsmiljøarbejde, ikke mindst da reglerne nu er meget fleksible.

HK/Post & Kommunikation glæder sig over at Post Danmark A/S fortsat vil forbedre arbejdsmiljøet og fastholde arbejdsmiljøcertifikatet. Det betyder, at det positive samarbejde om at udvikle både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø vil fortsætte til gavn for de ansatte. Post Danmark skal dokumentere at virksomheden i samarbejde med de ansatte lever op til kravene i standarden om sikkerhed og sundhed og der skal gennemføres en risikovurdering ved alle forandringer i virksomheden. Det betyder at arbejdsmiljøorganisationen fortsat har behov for at mødes flere gange i løbet af året.

Der er nye kriterier for opbygning af arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsgiveren skal i samarbejde med de ansatte fastsætte antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter og drøfte arbejdsmiljøforhold inden for de ansattes arbejdstid. Udover nærhedsprincippet skal der tages hensyn til arbejdets art, virksomhedens størrelse, geografisk adskillelse, farlighed m.v. når antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fastlægges.

### Deler erfaringer

På opfordring fra HK har HK/Post & Kommunikation medvirket med viden og erfaringer til udvikling af indholdet af de fremtidige uddannelser for arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på en række seminarer i Center for arbejdsliv & læring.

I den forbindelse inviterede Hans Hvenegaard, TeamArbejdsliv, HK/Post & Kommunikation med til at udvikle et spørgeskema målrettet arbejdsmiljørepræsentanter. Flere arbejdsmiljørepræsentanter fra Post Danmark A/S har efterfølgende afprøvet skemaet og evalueret det sammen med TeamArbejdsliv.

HK/Post & Kommunikation glæder sig over, at arbejdsmiljørepræsentanterne siger ja til at medvirke, når der er brug for det.



## Psykisk arbejdsmiljø



Anne Juul Petersen og Ulla Funder medvirkede i en HK konference og fortalte om deres erfaringer med samarbejdet med virksomheden

HK/Post & Kommunikations medlemmer havde svaret positivt i HK's undersøgelse om HKernes psykiske arbejdsmiljø. Resultatet om at HKerne i Post Danmark A/S følte sig trygge i forbindelse med forandringer skilte sig ud i forhold til øvrige områder i HK. Derfor var der interesse for at høre hvad årsagen kunne være.

HSI repræsentant Anne Juul Petersen og Ulla Funder medvirkede i en HK konference og fortalte om deres erfaringer med samarbejdet med virksomheden i forhold til forandringer, som har konsekvenser for de ansatte. Professor Tage Søndergaard, som har gennemført undersøgelsen om HKernes psykiske arbejdsmiljø, opfordrede os til at medvirke i en konference på LO-skolen om Social kapital og også her medvirkede vi med vore erfaringer.

HK/Post & Kommunikation medvirker i en arbejdsmiljøavis og pjese fra konferencen om Social kapital udgivet af LO. Chef for Personale Hans Erik Nielsen, Post Danmark A/S har sagt ja til at medvirke i nogle videospot sammen med en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant fra HK Post & Kommunikation.

Videospottene skal bruges til undervisning på LO skolen.

Det er tilfredsstillende at kunne bidrage med inspiration til tillidsvalgte i fremtiden.

### Supplerende ulykkesforsikring

I forbindelse med at Post Danmarks arbejdsskadeforsikringsselskab blev overtaget af forsikringsselskabet Gjensidige konstaterede HK/Post & Kommunikation at forsikringsselskabet skrev til røveriofrene i strid med den praksis HK/Post & Kommunikation aftalte med Post Danmark i 2003.

HK/Post & Kommunikation forelagde konkrete eksempler for Post Danmark A/S hvorefter Post Danmark præciserede over for arbejdsskadeforsikringsselskabet Gjensidige *at anmeldte arbejdsulykker for face to face røveriofre skal sendes til vurdering i arbejdsskadestyrelsen.*

Det kan få fatale følger for det enkelte medlem hvis ikke sagen vurderes således at vedkommende får mulighed for udbetaling af erstatning fra den overenskomstaftalte ulykkesforsikring og øvrige private ulykkesforsikringer hvis der er et men på 5 % eller mere.

Det vil også være muligt at genoptage sagen senere i arbejdsskadestyrelsen.

HK/Post & Kommunikation er tilfreds med at arbejdsskadeforsikringsselskabet igen sender sagerne til Arbejdsskadestyrelsen.

HK/Post & Kommunikation vil fortsat tilbyde de involverede medlemmer hjælp.

### Rammeaftale

Ifølge bekendtgørelsen er det muligt at indgå en virksomhedsaftale for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvis der er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer.

Dansk Industri og CO industri har indgået en sådan rammeaftale, som giver mulighed for at indgå en virksomhedsaftale mellem arbejdstagerne og ledelsen i Post Danmark A/S.

HK/Post & Kommunikation og 3F har taget initiativ til drøftelser med Post Danmark A/S om

indgåelse af en virksomhedsaftale. En virksomhedsaftale om samarbejdet om sikkerhed og sundhed berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. der er fastsat i bekendtgørelsen. Post Danmark A/S har fortsat ansvaret for at de ansatte kan arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt både på kort og langt sigt.

HK/Post & Kommunikation forventer at der kan opnås enighed om en virksomhedsaftale inden årets udgang, således at den nye arbejdsmiljøorganisation kan være klar til valget af arbejdsmiljørepræsentanter i første kvartal 2011.



### Frem mod 2020

Regeringens indsats for et bedre arbejdsmiljø frem til 2020 indeholder bl.a. nedbringelse af arbejdsulykker samt nedbringelse af psykiske overbelastninger og overbelastninger på muskel- og skelet.

Disse emner skal naturligvis indgå i Post Danmarks indsatsområder udover de emner arbejdspladsvurderingerne (APV) viser.

# Arbejdsmiljøet i postbutikker

## Uacceptable arbejdsforhold for medarbejderne i postbutikker

Flere virksomhedsoverdragne medlemmer har henvendt sig om arbejdsmiljøproblemer i nyetablerede postbutikker. Medsendte fotos dokumenterede, at der var tale om uacceptable arbejdsforhold og at medarbejderne ikke kunne arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

I et konkret tilfælde blev arbejdsforholdene først forbedret efter Arbejdstilsynets besøg.

Efterfølgende havde HK/Handel og HK/Post & Kommunikation et møde med Post Danmark. Her blev det aftalt at foreliggende konkrete henvendelser fra medarbejderne i postbutikker skulle samles og drøftes.

Arbejdsmiljøkonsulent Bjarne Petersen HK/Handel og arbejdsmiljø-

konsulent John O. Hansen vil besigtige de påklagede forhold og vurdere hvilke initiativer, der skal tages for at afhjælpe de konkrete problemstillinger.

HK/Post & Kommunikation er meget tilfreds med denne fremtidige dialog til gavn for de ansatte i postbutikkerne.

Det betyder at alle henvendelser til HK/Post & Kommunikation vedrørende arbejdsmiljøproblemer i postbutikkerne sendes til HK/Handel til opfølgning.

HK/Post & Kommunikation opfordrer fortsat medlemmerne til at henvende sig med problemerne.

Det er bedre at forebygge end at „brandslukke“.



En ny skranke bliver testet i 2011

## Godt og tæt samarbejde

Det har været til gavn for medlemmerne, at HK/Post & Kommunikation har et tæt samarbejde med HK/Privat, HK/Handel og 3F om arbejdsmiljøet.

Det er også HK/Post & Kommunikations opfattelse at samarbejdet med de øvrige organisationer i LO har medvirket til påvirkning af indholdet i de fremtidige uddannelser for tillidsvalgte.

HK/Post & Kommunikation vil fortsætte det gode samarbejde i det kommende år.

## Fraværprojektet

HK/Post & Kommunikation er tilfreds med at Post Danmark viderefører fraværprojektet 2010-2012 med et bredere fokus, bl.a. på sundhedsområdet hvor vores svenske kolleger i Posten Norden er nået længere. HK Post & Kommunikation ser frem til samarbejdet om indsatsen om at forebygge sygefravær og dermed nedbringe sygefraværet. Det er vigtigt at se på trivslen og de påvirkninger der kan være årsag til fraværet.

## Social ansvarlighed

HK/Post & Kommunikation har efterlyst en bredere indsats for social ansvarlighed i Post Danmark A/S, ikke mindst da vi er bekendt med, at virksomheden deltager i udviklingen af standard 26 001 for CSR (Corporate Social Responsibility) i Dansk Standard, den forventes færdig ved årets udgang. Virksomheden kan have flere forretningsmæssige fordele ved at bruge CSR, disse fordele kan sammenfattes i fire overskrifter:

- \* Risikostyring
- \* Motivation og engagement
- \* Kunder og samarbejdsrelationer
- \* Omdømme og imagepleje

Som interessant ser HK/Post & Kommunikation frem til at samarbejde med virksomheden om videreudvikling af Post Danmarks sociale kapital.

# Konsulenthjælp til medlemmer, der kommer i klemme

## Besparelser eller andre former for økonomiske tilpasninger rammer medlemmer i blandt andet Privatkunder og Distribution.

Når 2010 skal vurderes - set fra konsulenternes synspunkt – kunne udtrykket „business as usual“ sagtens være gældende.

Desværre er det et udtryk, for at der sker mange forandringer i hele virksomheden, og at disse forandringer har sit udspring i besparelser eller andre former for økonomiske tilpasninger af negativ karakter for HK/Post & Kommunikations medlemmer.

Det har været konsulenternes mål på bedste vis at hjælpe og støtte de medlemmer, som er kommet i klemme i forbindelse med besparelserne – enten det er i form af afsked, overtallighed eller virksomheds-overdragelse.

### Virksomhedsoverdragelse

Omdannelser af posthuse til postbutikker er en tilbagevendende begivenhed, med de konsekvenser, det har for medlemmerne. Året 2010 har dog været lidt atypisk idet foråret

2010 var præget af massive varslinger af omdannelser af posthuse til postbutikker især i den vestlige del af landet. Der er ikke tvivl om, at det udløste en hel del frustrationer blandt de af HK/Post & Kommunikations medlemmer, der ville blive berørt.

Derfor valgte vi at deltage aktivt i den informationskampagne som blev aftalt af samarbejdsudvalget i Privatkundeområde Vest. Vi ville med denne aktive deltagelse sikre, at der blev givet et så retvisende billede af muligheder og konsekvenser ved virksomhedsoverdragelse som muligt. „Desværre“ viste det sig at være lidt skønne spildte kræfter, da langt de fleste omdannelser blev sat i bero og afventer. Det betyder, at der kommer til at ske omdannelser i fremtiden.

Det er en stor omvæltning for dem som bliver virksomhedsoverdraget og usikkerhed er ikke fremmede for den daglige travlhed. Konsulenterne hjælper også efter virksomhedsoverdragelse i.f.t. løn, arbejdsmiljø o.s.v.

### Overtallighed – afsked

Når omdannelser og organisationsændringer bliver gennemført, har det konsekvens for nogle medlemmer. Konsulenterne deltager derfor ofte i samtaler med jobkonsulenterne og de berørte medlemmer. Det er en god ide at få os med som bisidder i disse samtaler. Vores oplevelse er, at antallet af misforståelser og uklarheder mindskes markant efterfølgende, hvis vi har været med til samtalerne. Mest fordi at 4 ører lytter bedre end 2, og at vi erfaringsmæssigt ved hvilke forhold som giver anledning til misforståelser og dermed kan sikre, at der ikke opstår tvivl.

Antallet af overtallige er desværre stigende. Senest har DIS gennemført organisationsændringer i vest, hvor 6 postområder er reduceret til 4 postområder, ligesom der er sket bemandingstilpasninger i postområderne i øst. Årsagen er den faldende brevmængde som også slår igennem i de administrative processer.

Konsulenterne er også med, når der er tale om afsked af medarbejdere, som er kontrakt- eller overenskomstansatte. Her er det lykkedes at få medarbejdere fritstillet, selvom især Privatkunder (Breve Danmark) er blevet mindre tilbøjelig til at fritstille.

Du har ikke krav på at blive fritstillet. Det er arbejdsgiverens afgørelse, men omvendt skal du have noget at beskæftige dig med i opsigelsesperioden. Derfor opfordrer vi til at tage kontakt til konsulenterne, hvis man ønsker at blive fritstillet, eller hvis der er tvivl om pligten til at udføre det arbejde man bliver sat til.

*Konsulenterne*



Konsulenterne har i 2010 hentet 3.233.000 kr. til medlemmerne.

## En stor succes



### Nærmeste leders opbakning får flere i gang med efteruddannelse

Industriens KompetenceUdviklings-Fond (IKUF) er fortsat en stor succes. Fonden tilføres årligt ca. 1 mio. kr. til HK/Post & Kommunikations medlemmer i Post Danmark - og pengene bliver brugt.

IKUF dækker kursusudgifter, transportudgifter og 85 % af lønudgifterne i max. 10 dage pr. år.

Ønsket om at få ordningen udvidet ved OK 2010, så der ydes fuld løndækning blev ikke indfriet. Heldigvis er der så kun godt 1 år til næste runde af overenskomstforhandlinger starter. /Post & Kommunikation forventer at det igen vil være et krav til OK 2012.

#### Opbakning fra leder er vigtig

„Bliv faglært“. „Få papir på det du kan“.

Det har været HK/Post & Kommunikations mantra på uddannelsesområdet gennem flere år. Heldigvis er der flere og flere medlemmer, der følger opfordringen.

At opfordringen efterhånden også kommer fra virksomheden er formentlig en medvirkende faktor til det.

En undersøgelse fra HK/Privat har vist, at den mest afgørende faktor for, om man søger efteruddannelse er: nærmeste leders opbakning.

#### Skræddersyet uddannelse

Privatkunder (Breve Danmark) har gennem nogle år tilbudt salgsassistenterne et specielt skræddersyet GVVU-forløb (Grunduddannelse for voksne). Det har desværre har ligget lidt underdrejet i 2010, men HK/Post & Kommunikation har fået tilsagn om at det starter igen i 2011.

Flere administrative arbejdspladser er også godt med når det gælder at

tilbyde at HK'erne bliver faglærte. Senest har DIS meldt sig under fanen og vil tilbyde HK'erne en IndividuelKompetenceVurdering og uddannelse. Meget positivt, så vi håber medlemmerne vil tage godt imod opfordringen og tilbuddene.

Det er vigtigt at understrege, at det ikke alene handler om at blive faglært, men også om at få papir på anden uddannelse og erfaring. I princippet på alle niveauer i uddannelsessystemet fra grunduddannelse til master. Og at følge det op med en udviklingsplan via MUS.

#### MUS

MUS har gennem flere år været et opmærksomhedspunkt for HK/Post & Kommunikation. At sikre at alle får en årlig MUS. Langt de fleste steder virker det som om, at det fungerer.

I øjeblikket arbejder Breve Danmark med at udvikle et nyt koncept for MUS. HK/Post & Kommunikation ser det som vores opgave at sikre

fortsat fokus på udviklingsplaner, der måske halter lidt p.t.

#### Kompetenceudvikling

HK/Post & Kommunikation er tilfreds med at Privatkunder (Breve Danmark) besluttede at udbyde 4 kurser 2 dages AMU i Kommunikation og Konflikt håndtering.

Formålet er at øge salgsassistenternes evne til at håndtere aggressive og truende kunder.

Målet for HK/Post & Kommunikation er, at samtlige salgsassistenter gennemgår denne uddannelse.

Efter HK/Post & Kommunikations opfattelse skal det være en del af grunduddannelsen

Salgsassistenter og stabsmedarbejdere fra Privatkundeområde Vest har fået papir på deres kvalifikationer.



# 1000 gode ferieuger

Afdelingens 30 feriehus og lejligheder, incl. lejlighederne i Paris, London, Berlin, Prag, Nørre Voldgade og Wildersgade i København samt lejlighed 1 og 2 på Ærø, har i 2010 været udlejet i ca. 945 uger. Hertil kommer ca. 125 weekend lejemål.

Det er en nedgang i forhold til 2009, hvor udlejningen udgjorde 965.

Interessen for at leje feriehusene er fortsat stor. Mange medlemmer bestiller i god tid, for at sikre sig en feriebolig i de eftertragtede perioder. Bortset fra ugerne 27-32, hvor der først er frit slag efter hovedtildelingen i begyndelsen af marts, kan der på et hvilket som helst tidspunkt bestilles en feriebolig i ugerne 1-26 og 33-52. Der er dog særlige regler for lejlighederne i Paris, London, Berlin og Prag.



## Salg og ombygning

Afdelingsbestyrelsen har tidligere besluttet, at Jydepotten skal sælges. Jydepotten er solgt pr. 1. maj.

Ombygning af Perlen er afsluttet. Huset har i 2010 været udlejet i 17 uger.

Udlejningen startede fra uge 26.

Grundet fejl på et vandrør og deraf opstået vandskade, har huset ikke været udlejet fra uge 41. Arbejdet med udtørring, samt pålægning af nye trægulve m.v. påregnes afsluttet ultimo 2010.

## Standarden

Afdelingsbestyrelsen har tidligere besluttet, at standarden i feriehusene skal gennemgås.

Håndværkerne har gennemgået feriehusene og lejligheder. Karakteren af fejl og mangler er i flere af husene de samme f.eks. tag/tagrender, udvendig maling, terrasser.

I 2010 er de sidste huse, Hans, Jens og Sønderjyden udbedret.

## København, Wildersgade

Lejligheden har i 2010 været udlejet i 9 uger, samt alle weekender. Der har endvidere været et antal overnatninger af kursister samt bestyrelsesmedlemmer i forbindelse med møder i København.

## Tjenestemændenes

Forsikring giver førsteet Nedennævnte lejligheder er finansieret af midler fra Tjenestemændenes Forsikring. Det er derfor primært medlemmer med forsikringer i dette selskab, der kan leje lejlighederne. I ledige uger kan medlemmer uden forsikring også leje.

København, Nørre Voldgade Lejligheden har i 2010 været udlejet i 28 uger, samt enkelte weekender.

## Ærø lejlighed 1 og 2

Restaurering/ombygning af lejlighed 1 og 2 på Ærø er afsluttet. Lejlighed 1 har i 2010 været udlejet i 28 uger. Lejlighed 2 har i 2010 være udlejet i 20 uger. Udlejningen startede fra uge 12.

## Paris

Lejligheden er fortsat meget eftertragtet, og har i 2010 været udlejet i 44 uger.

## London

Lejligheden er fortsat meget eftertragtet, og har i 2010 været udlejet i 49 uger.

## Berlin

Lejligheden er fortsat meget eftertragtet og har i 2010 været udlejet i 50 uger.

## Prag

Lejligheden er fortsat meget eftertragtet og har i 2010 været udlejet i 42 uger.



Det gamle Posthus i Ærøskøbing er totalrenoveret indvendigt

# Medlemmerne besøger 'butikken'



I 2009 blev antallet af numre af Tidende skåret ned til 9. Med en fordeling af udgivelserne hen over året kombineret med information på hjemmesiden (se senere) har afdelingen fortsat et højt informationsniveau målrettet til medlemmerne.

## Hjemmesiden

www.hk.dk/post er HK/Post & Kommunikations hjemmeside.

Månedlige målinger viser at langt over halvdelen af de ordinære medlemmer bruger HK/Post & Kommunikations hjemmeside – et resultat der forholds-mæssigt ligger langt over tallene fra de øvrige hjemmesider i HK-regi.

Den månedlige statistik fortæller, at Feriehussiderne er de mest besøgte.

Top 5 er:

1. Feriehusene
2. Overenskomst og løn
3. Medlemstilbud
4. Regioner
5. Din arbejdsplads

Statistikken fortæller også, at brugerne surfer rundt på hjemmesiden, når de først er kommet indenfor. Og det er ikke, fordi de ikke kan finde det, de søger! Det er et led i en bevidst strategi for at få 'kunderne' (= medlemmerne) til at ose rundt i butikken og se, hvad deres fagforening har på hylderne.

Hjemmesiden vil blive ved med at være et vigtigt led i HK/Post & Kommunikations information til og kontakt med medlemmerne.

Der vil fortsat blive arbejdet med at skabe aktivitet på hjemmesiden, så den viser hele spektret af aktiviteter og alt det andet, HK/Post & Kommunikation leverer til medlemmerne. Målet er, at alle led i HK/Post & Kommunikation aktivt bidrager til hjemmesiden. Det gælder både centralt, regionalt (regioner) og lokalt (tillidsrepræsentanter).

## Facebook

Der er oprettet en gruppe på Facebook – „Jeg er medlem i HK/Post & Kommunikation“. Foreløbig som et 'udviklingsprojekt'. Gruppen har fået et pænt antal medlemmer - både ordinære, ekstraordinære og pensionister - og der vil i 2011 blive gjort forsøg på at bruge gruppen aktivt.

## Tilskud til individuel uddannelse

HK/Post & Kommunikation har givet 39.535 kr. i tilskud til delvis dækning af en individuel uddannelse. Der er givet tilskud til 12 medlemmer.

Medlemmerne har søgt om tilskud til blandt andet:

- \* Kursus i „styrk dit selvværd – bryd dit mindreværd
- \* Almen Voksenpædagogisk Grunduddannelse
- \* Et kursus i italiensk
- \* Et kursus i psykologi
- \* Grundlæggende regnskab
- \* NLP Business Practitioner
- \* Et kursus i spansk
- \* Kursus „Styrk din personlige gennemslagskraft“
- \* Kursus i selvudvikling, meditation og healing

## TRæf i Middelfart



Midt i april var der træf i Middelfart for HK/Post & Kommunikations tillidsrepræsentanter. Det var to spændende dage med topaktuelle emner, god debat og tid til at diskutere på tværs i større og mindre grupper.

Der var indlæg fra bl.a. Henrik Larsen (chef for Privatkunder), Palle Juliussen (Personalechef Posten Norden) og Karin Retvig (formand HK/Privat)

**HK/Post & Kommunikation**  
Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
DK-0900 København C.  
Ekspedition: Mandag - fredag 9.00 - 15.00  
Telefon: 3330 4500  
Fax: 3330 4202  
post\_postdanmark@hk.dk

**Formand:**  
Isa Rogild, 3330 4217  
Privat 3284 8792  
54isa@hk.dk

**Næstformænd:**  
Ulla Funder, 3330 4207, 54ufu@hk.dk  
Egil Johannesen, 3330 4209, 54ejj@hk.dk

**Sekretariat:**  
Sophie Lønborg  
3330 4210, 54slb@hk.dk

Hanne Clausen  
3330 4205, 54hsc@hk.dk

Rolf Hansen (socialrådgiver)  
3330 4204, 54rha@hk.dk

Mette Holm (kasserer)  
3330 4211, 54mh@hk.dk



**Konsulenter:**  
Jan Esbensen  
6616 2856  
54jes@hk.dk

Steen Toft Jensen  
3330 4206  
54sj@hk.dk

**Feriehusene:**  
Tlf. 3330 4221  
e-mail: 54ferie@HK.DK

**Tidende**  
**Grundtvigs Alle 11c, 1.th**  
**6700 Esbjerg**  
Telefon: 8627 9152.  
tidende@oncable.dk  
Redaktør: Frede Dauer (ansv).  
54dau@hk.dk

[www.hk.dk/post](http://www.hk.dk/post)

