

VEJLEDNING

POST DANMARK A/S
PERSONALE
LØN & ANSÆTTELSE

MAJ 2007

**VEJLEDNING OM HÅNDTERING AF LØN- OG FORHANDLINGSSYSTEMET MV. FOR
POSTARBEJDERE, HERUNDER LØRDAGSAFLØSERE, EFTER OVERGANGEN TIL
INDUSTRIENS OVERENSKOMST (IO) PR. 1. MARTS 2007**

FORORD

Industriens Overenskomst (IO) med tilhørende lokalaftaler og den tilpassede lokale lokalaftale om løn danner rammen for det videre lokale arbejde med løn mv.

Denne vejledning samt metodevejledning til lønsystemer (Plusløn) er tænkt som inspiration til det lokale arbejde med løn.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	2
2. FORMÅL	2
3. LØN	2
4. METODEVEJLEDNING TIL LØNSYSTEMER – PLUSLØN	2
5. LØNFORHANDLINGER	2
5.1 Forberedelse	3
5.2 "1. marts lønforhandlinger"	3
5.3 Centralt aftalte tillæg m.v.	4
5.4 Referater fra hvert forhandlingsmøde	4
5.5 Hvis der ikke opnås enighed	4
6. FORHANDLINGS- OG AFTALEKOMPETENCEN	4
7. LOKAL FORHANDLINGSSTRUKTUR	5
8. LOKALE LOKALLØNSAFTALER	5
9. OPSIGELSE OG GENFORHANDLING AF LOKALE LOKALLØNSAFTALER	6
10. AFSLUTNING	6

1. INDLEDNING

Denne vejledning om håndtering af løn- og forhandlingssystemet mv. for postarbejdere herunder lørdags afløsere træder i kraft den 1. marts 2007 og er udarbejdet i enighed mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund til brug for de lokale parter.

Lønssystemet for postarbejdere omdøbes fra "Permanent Nyt Lønssystem for postarbejdere" til "**Supplerende Lønssystem for postarbejdere**".

2. FORMÅL

De lokale parter skal selv udforme egne retningslinier og principper for lønfastsættelsen, således at der tages højde for lokale "særpræg" mv. Den enkelte enheds mål for lønfastsættelsen vil ofte være forskellige, og det er derfor ikke hensigtsmæssigt "at skrive af" efter andre enheders formål.

Det bør i øvrigt overvejes, om en formålsbeskrivelse bør indeholde relevante målepunkter, f.eks. personaleomsætning, kvalitetselementer mv.

3. LØN

Postarbejderne er på lønområdet bl.a. omfattet af IO, §§ 22 og 23. Disse to paragraffer er suppleret med hhv. lokalaftale nr. 5 om almindelige time-lønsbestemmelser (lønbestemmelser), der knytter sig til § 22 og lokalaftale nr. 6 om supplerende lønsystemer, der knytter sig til § 23.

Der kan aftales lønsystemer, jf. § 23, som supplerer lønnen, der er fastsat i § 22.

4. METODEVEJLEDNING TIL LØNSYSTEMER – PLUSLØN

Under betegnelsen "Plusløn" har Dansk Industri og CO-Industri udarbejdet en metodevejledning til lønsystemer. Metodevejledningen, der er gratis, kan bestilles af personalechefen i DI på www.DI.Dk og kan tillige downloades fra Personaleportalen.

Vejledningen er til brug for såvel ledelse som tillidsrepræsentanter.

Plusløn er ikke et system – det er en inspirationskilde og en bred vifte af muligheder, som kan anvendes alt efter de lokale behov.

5. LØNFORHANDLINGER

De lokale parters opgave i relation til lønforhandlinger kan principielt opdeles i to områder, som der samlet set skal løses i lønforhandlingsprocessen.

De to områder er:

- "1. marts lønforhandlinger" (lønreguleringer).

- Forhandling om evt. revision/ændring af den tilpassede lokale lokalaftale om "supplerende lønsystem".

De lokale parter bør fastlægge en samlet plan for håndteringen af de to områder, som principielt kan løses samlet i en sammenhængende proces eller enkeltvis.

5.1 Forberedelse

Det er en forudsætning for lønforhandlingerne, at ledelse og tillidsrepræsentant har den samme information til rådighed, så der er et ensartet grundlag for at deltage i forhandlingerne.

Det er ledelsens opgave at sikre, at væsentlige oplysninger om virksomhedens økonomi og lønudvikling samt anden relevant information er til rådighed.

Det kan i nogle situationer være et godt supplement at udveksle relevante lønstatistikker eller lignende fra regionale virksomheder. Parterne skal være opmærksom på hvilke lønelementer mv., der i givet fald er indeholdt i de respektive lønstatistikker, så evt. sammenligning med Post Danmark-statistikker (centrale/lokale) ikke skævvrides.

5.2 "1. marts lønforhandlinger"

Som det fremgår af § 22 om almindelige timelønsbestemmelser og tilhørende lokalaftale nr. 5 kan forhandlinger om lønændringer som udgangspunkt kun finde sted en gang i hvert overenskomstår, d.v.s. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Der vil ikke ske nogen automatiske lønreguleringer for postarbejderne pr. en 1. marts, hvis ikke de lokale parter konkret aftaler lønreguleringer.

Ledelse og tillidsrepræsentanter bør aftale en køreplan for lønforhandlingerne. Der bør aftales et mål for, hvornår forhandlingerne skal være afsluttet.

Ved "1. marts lønforhandlinger" aftales:

- regulering af basislønnen
- og/eller regulering af omdelingstillæg
- og/eller regulering af funktionsløn
- og/eller regulering af kvalifikationsløn
- og/eller regulering af udligningstillæg
- og/eller regulering af basislønsforhøjelserne efter 1, 3 og 5 år.

Alle løndelev og reguleringer aftales i aktuelt niveau, hvilket betyder, at der ikke længere er nogen løndelev, der skal angives i niveau 1.10.1997.

De lokale parter kan som udgangspunkt indgå aftale om de lønreguleringer mv., som parterne er enige om, der lokalt er behov for.

Som eksempler kan nævnes, at der lokalt ved enighed kan indgås aftale om andre tillægsstørrelser end de kendte "3000 kr.". Der kan ligeledes ved lokal enighed aftales bortfald/omfordeling af f.eks. omdelingstillægget samt forhøjelse, ændring af oprykningsterminerne eller bortfald af basislønforhøjelserne efter hhv. 1., 3 og 5 års ansættelse. Indtil der aftales andet fortsætter udmøntningen af såvel omdelingstillægget, basislønforhøjelserne samt tillægsstørrelserne efter hidtil gældende regler bortset fra, at der ikke er nogen automatisk regulering af disse løndelev. Nævnte eksempler på bortfald/omfordeling af lønelementer mv. er ikke udtømmende.

5.3 Centralt aftalte tillæg m.v.

Der gøres opmærksom på, at regulering af arbejdstidsbestemte tillæg, pension, kvalifikationstillæg efter endt uddannelse til ung- og voksenlærlinge, løn til lærlinge samt øvrige satser for unge under 18 år, aftales mellem de centrale parter. Der henvises i øvrigt til overenskomsten.

5.4 Referater fra hvert forhandlingsmøde

Det anbefales, at der udarbejdes referat fra hvert forhandlingsmøde. Det bør bl.a. fremgå af referatet, hvad der er blevet drøftet, hvad der eventuelt er blevet tilbudt, og hvad kravene har været fra parternes side.

5.5 Hvis der ikke opnås enighed

De centrale parter opfordrer de lokale parter til at fortsætte lønforhandlingerne mv., indtil alle muligheder for enighed er udtømte.

Går de lokale lønforhandlinger på trods heraf i stå, og kan der ikke findes en lokal løsning, er næste skridt, at tillidsrepræsentanten kan indlede en fagretlig behandling. De lokale parter udarbejder et uenighedsreferat, hvor parterne hver især oplyser, hvilke krav og tilbud der er forhandlet om.

Referatet underskrives af begge parter.

Det er i givet fald tillidsrepræsentanten, der skal tage skridt til at indlede en fagretlig behandling. Forløbet af en sådan behandling er forhandling centralt i Post Danmark, mæglingsmøde under forsæde af Dansk Industri og eventuelt organisationsmøde mellem Dansk Industri og CO-Industri.

Resultater "ankeprocessen" i fortsat uenighed, er situationen den, at der som udgangspunkt ikke kan optages lønforhandlinger før næstfølgende 1. marts. Processen stopper derfor her.

6. FORHANDLINGS- OG AFTALEKOMPETENCEN

Post Danmark har bemyndiget enhedens chef (områdedirektør-, brevcenterdirektør-, transportdirektør- og pakkecenterdirektørniveau) eller en af dette chefniveau udpeget ledelsesrepræsentant til at forhandle og indgå lønaftaler.

På medarbejderside ligger forhandlings- og aftalekompetencen hos den enkelte tillidsrepræsentant. Det er vigtigt at have for øje, at tillidsrepræsentantens kompetence omfatter hans/hendes valgområde.

Tillidsrepræsentanterne har mulighed for at slå sig sammen i et eller flere forhandlingsfællesskaber, og i sådanne tilfælde skal det skriftligt dokumenteres, at den enkelte tillidsrepræsentant har overdraget kompetencen til forhandlingsfællesskabet. Den enkelte tillidsrepræsentant afgør, om vedkommende ønsker at være en del af et forhandlingsfællesskab eller ønsker at forhandle for eget valgområde.

I tilfælde af at der indgås forhandlingsfællesskab(er), er det hensigtsmæssigt at aftale, hvor længe kompetenceoverdragelsen gælder og evt. også, hvad kompetenceoverdragelsen omfatter, eksempelvis kan lønregulering og/eller basisløn overdrages til et forhandlingsfællesskab. Har den enkelte tillidsrepræsentant overdraget forhandlingskompetencen til et forhandlingsfællesskab, er det ikke muligt at trække denne tilbage midt i et forhandlingsforløb, og forhandlingsfællesskabets resultat er inappellabelt og gældende for hele forhandlingsfællesskabet.

En nyvalgt tillidsrepræsentant er bundet til den tidligere tillidsrepræsentants aftale om forhandlingsfællesskab.

For at sikre et konstruktivt forhandlingsforløb anbefales det, at de lokale parter opstiller nogle enkle formkrav for forhandlingsforløbet. Det anbefales derfor, at parterne f.eks. primo februar måned – bortset fra 2007 – meddeler hinanden, hvorledes forhandlingsstrukturen i enheden ser ud for henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagerside. Meddelelserne bør være skriftlige.

7. LOKAL FORHANDLINGSSTRUKTUR

I forbindelse med indførelsen af Permanent Nyt Lønssystem for postarbejdere blev det centralt aftalt, at der ved den enkelte enhed blev nedsat et lønudvalg og et forhandlingsudvalg.

Det er fremadrettet helt op til de lokale parter ved forhandling af fastlægge, hvorvidt disse fora herunder andre lokale indstillingsudvalg/forhandlingsudvalg eller andre lignende lokale fora skal fortsætte i uændret form, eller at et eller flere af disse med fordel kan sammenlægges til ét lønsystemudvalg. Der henvises i denne sammenhæng til beskrivelsen herom i metodevejledningen til "PlusLøn".

8. LOKALE LOKALLØNSAFTALER

De eksisterende lokale aftaler om Permanent Nyt Lønssystem for postarbejdere er nu tilpasset Industriens Overenskomst (IO) og tilhørende centrale lokalaftaler.

De tilpassede lokale lokalaftaler om løn udgør pr. 1. marts 2007 aftalegrundlaget og er udgangspunktet for forhandlinger om evt. ændringer af det lokale lønsystem, ændringer i forhandlingsstruktur, ændringer i løn mv.

Aftaleparterne har fri adgang til at vurdere, hvorvidt hele eller dele af den lokale lokallønsaftale bør ændres.

Det kan f.eks. vurderes, om der skal være færre eller flere tillæg i forhold til kvalifikationsløn og funktionsløn, eller om der på anden vis skal ændres i sammensætningen af løndelene. Inspiration kan hentes i metodevejledningen til "Plusløn".

Det er de centrale parter opfattelse, at der ikke nødvendigvis skal laves radikalt om på den nuværende sammensætning af lønsystemet, som det har været kendt nogle år med basisløn, kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag mv.

I konsekvens af den ændrede forhandlingskompetence pr. 1. marts på til-lidsrepræsentantside kan antallet af lokale lokallønsaftaler i den enkelte enhed naturligvis ændre sig, og spørgsmålet om én eller flere lokale lokal-lønsaftaler naturligt dukke op.

Det kan derfor med fordel overvejes om og hvordan, der kan etableres en forhandlingsstruktur, som bedst muligt tilgodeser både medarbejdernes og ledelsens interesser. Der kan f.eks. aftales fælles forhandlinger mellem til-lidsrepræsentanterne og enhedens ledelse, mellem repræsentanter for begge parter eller andre modeller, der bedst tilgodeser de lokale forhold.

Lokale lokallønsaftaler skal være skriftlige.

9. OPSIGELSE OG GENFORHANDLING AF LOKALE LOKALLØNSAFTALER

Lokale lokallønsaftaler kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, men parterne kan aftale et længere varsel. Den part, der opsiger aftalen, har pligt til at foranledige lokal forhandling iværksat, og begge parter er i den forbindelse forpligtet til at medvirke til en genforhandling af den lokale lokallønsaftale. Kan der ikke opnås enighed behandles uenigheden i henhold til IO, § 49.

10. AFSLUTNING

De centrale parter er enige om, at den hidtil gældende "Vejledning om permanent nyt lønsystem for postarbejdere", der findes på Personaleportalen, på flere punkter fortsat kan være en støtte i det lokale arbejde med løn mv., hvorfor opfordringen er, at anbefalinger i denne vejledning bør indgå i relevant omfang i de lokale overvejelser/forhandlinger.

