Information til tillidsrepræsentanterne i 3F Post
16. december 2015

Forringelser af lokalaftalerne – men

- sikkerhed mod outsourcing
- forbedret sikkerhed for seniordage,
- sikkerhed for lønudvikling
- udvikling af arbejdsopgaver i Post Danmark
- forbedret støtte og godtgørelse ved afsked pga. arbejdsmangel

I mandags d. 14. december 2015 mødtes 250 tillids- og 3F repræsentanter i Odense til møde om en række større ændringer i lokalaftalerne for postarbejder (parb) og overenskomstansatte på særlige vilkår (SV) samt i overenskomsten for arbejdsledere og specialister (Al & spec). Mødet var kulminationen på en lang række møder for tillidsrepræsentanter og medlemmer over hele landet i november 2015.

Forhandlingerne med Post Danmark blev afsluttet sent samme nat. Indholdet af aftalerne er nu godkendt i 3F industrigruppen samt i PostNord koncernen. Ændringerne for Al & Spec vil have virkning fra overenskomstforhandlingerne 2017. For lokalaftalerne fremgår det af de enkelte afsnit nedenfor. Ændring af spisepausen sker pr. 1 april 2016.

Hvorfor forhandle i 2015?
3F Post har accepteret at forhandle i 2015 på trods af, at arbejdsgiveren først havde krav på forhandling i tiden op til 1. marts 2017.

Årsagen er én og kun én: virksomheden og dermed medlemmerne af 3F Post står overfor en reel trussel om at miste arbejdspladser indenfor pakker og adresseløse. Brevene ved vi i forvejen falder kraftigt i 2016. Midt i det store teknologi-skifte, er det væksten i pakker og servicedistribution, der bær fremtidsperspektivet for os. Vi skal fastholde disse arbejdspladser. Aftalen er en brik i dette.

Målet er at fastholde en samlet produktion, transport og distribution af alle produkter, indenfor rammerne af Post Danmark A/S og 3F Posts lokalaftaler. 3F Post har forhandlet som én samlet gruppe for fremtidens arbejdspladser.

Ved at forhandle i 2015 har vi opnået et bedre resultat, og vi har kunnet inddrage flere vigtige emner, end vi ville havet kunnet i 2017, hvor virksomheden kunne skride til opsigelse og genforhandling af lokalaftalerne – med en i bedste fald uklar retsstilling for flere af aftalerne.

Desuden har vi som et meget afgørende punkt øget muligheden for at fastholde arbejdspladser i 2016.

Grundprincip
3F Post anerkender ikke noget "race to the bottom". Vi fastholder nu og i fremtiden, at vilkårene for alle grupper i 3F Post skal ligge på "den rigtige side" af det niveau, som de store overenskomster på transport- og lagerområdet giver.

Samtidigt har parterne i den nye aftale skrevet under på, at lokalaftalerne nu giver samme konkurrencekraft som andre overenskomstdækkede virksomheder på markedet. Endelig har virksomheden medgivet, at der ikke rejses krav til fornyelsen i aftalerne i 2017.

Med aftalen har vi taget det skridt, der er muligt indenfor dette felt.

Information
Udover denne skriftlige information deltager 3F Post i informationsmøder og møder for tillidsrepræsentanter over hele landet så tidligt som muligt i 2016.

Resultater
Resultaterne deler sig i to grupper: Dels ændringer i lokalaftalerne, som samlet udgør en betragtelig billiggørelse af aftalerne. Dels principaftaler som skal forhindre outsourcing og sikre bedre vilkår for de medlemmer, som bliver opsagt.

Spisepause
Den betalte spisepause ændres til en spisepause, der betales af medarbejderen selv. Ændringer sker pr. 1. april 2016. Ingen andre regler om pauserne er ændret. Men visse rettigheder er slået fast i aftalen, og måske skal der senere drøftes de mere tekniske dele af, hvordan pauserne registreres. Den egenbetalte pause betydet, at den daglige arbejdstid bliver forlænget med pausens længde. Pausen har en varighed af maksimalt 30 minutter.

Engangsvederlag kr. 10.000
Den enkelte medarbejder, der mærker ændringen af pausen, modtager et engangsvederlag på kr. 10.000 som kompensation. I stedet kan vælges 7 fridage. Kompensationen reguleres efter beskæftigelsesgrad.

Restitutionstillæg
De kolleger, som går på 4-dages uge ved tjenestetilrettelæggelsen til de tre store produktionsdage tirsdag, onsdag og fredag, får et restitutionstillæg på 20 min pr. dag (altså 20 min. betalt restitution).

"Det langsomme rør"
Det er aftalt, at der ikke vil ske yderligere konsolidering af den langsomme post fra 3 til fx 2 dage – hvis det skulle ske, ville det blive tæt på umuligt at fastholde fuldtidstjenester.

Parterne peger i fællesskab på, at der lokalt bør og skal optages forhandlinger om at sikre en arbejdstilrettelæggelse, der giver flest mulig fuldtidstjenester i forbindelse med "det nye A-brev".

Frivilligt nedsat tid
Der peges i aftalen på, at der lokalt kan indgås aftaler om, at den enkelte medarbejder kan gå på nedsat tid (fx 35 timer), evt. som en seniorordning. Det svarer til at gå ned i løn i stedet for at miste pausen.

Feriegodtgørelse
Det beløb, som den enkelte modtager i særlige feriegodtgørelse med maj-lønnen, nedsættes fra 1½ % til 1 % af årslønnen. Ændringer slår igennem i udbetalingen maj 2016.

Jubilæumsgratiale
Parterne genoptager forhandlingerne i 2016 med henblik på at fastlægge et nyt jubilæumsgratiale gældende fra 1. december 2016. Gratialet forventes at blive på 60% af månedslønnen.

Fastholdelsesfridage (seniordage)
Vigtigheden af seniordage bliver endnu større i fremtiden, i takt med stigningen i pensionsalderen. Derfor har 3F Post prioriteret seniordagene meget højt.

Seniordage gøres uopsigelige for postarbejdere (hvilket de var i forvejen for SV), og ændres pr. 1. januar 2016 til følgende:

- 57 – 59 år tildeles i alt 5 fastholdelsesfridage med løn pr. år.
- 60 – 61 år tildeles i alt 10 fastholdelsesfridage med løn pr. år.
- 62 år og derover tildeles i alt 15 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

Seniorordning for kolleger under 55 år
I 2014 aftaltes en forsøgsordning (lokalaftale 26a), der giver mulighed for nedsat arbejdstid mod lønnedgang og bevarelse af hidtidigt pensionsniveau for medarbejdere under 55 år. Denne forsøgsordning bliver nu en fast aftale.

Afsked i forbindelse med arbejdsskade
Bestemmelsen fra Industriens Overenskomst om, at kolleger med mindst 9 måneders anciennitet ikke kan afskediges i de første 6 måneders sygefravær efter en arbejdsskade, indføres i Post Danmark A/S.

Arbejdsmiljø
Parterne er enige om at skærpe opmærksomheden på og indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø også i de nye forretninger.

Sikkerhed mod outsourcing – udvikling af arbejdsopgaver og arbejdspladser i Post Danmark A/S
For 3F Post har det været en afgørende forudsætning for at forhandle lokalaftaler, at arbejdet både nu og fremover skal udføres i Post Danmark A/S – af postarbejder og SV. Ikke af PNL i de blå kassebiler og ikke af eksterne vognmænd eller andre udenfor koncernen.

PostNord Danmark har i aftalen erklæret ikke at have planer om, og aftalt ikke de næste 5 år at ville indgå aftaler om, outsourcing indenfor 3F Posts dækningsområde. Det igangværende udbud af One Facility Management berøres dog ikke.

Hvis PostNord Danmark - trods tilsagnet om at fastholde arbejdsopgaver i Post Danmark - alligevel i perioden af væsentlige og saglige grunde og efter forhandling med 3F Post gennemfører outsourcing, skal Post Danmark udbetales en godtgørelse på kr. 60.000 til hver af de medarbejdere, hvis opgaver outsources.

For transportopgaver gælder, at andelen af eksterne vognmænd vil blive holdt indenfor de i dag anerkendte udsving. Desuden vil udsving i brug af eksterne kørsler ikke medføre afsked af medarbejdere i Post Danmark A/S.

Nye opgaver, for eksempel Last Mile og Servicedistribution, placeres i Post Danmark A/S og kun undtagelsesvis i andre selskaber – uanset om dette måtte være selskaber i eller udenfor koncernen. I de tilfælde optages forhandling mellem parterne for at sikre vilkårene for, at opgaverne kan udføres i Post Danmark A/S.

Parterne er enig om også efter de 5 år at søge at fastholde og udvikle arbejdet i Post Danmark A/S. Gennemføres der efter 2020 outsourcing, skal Post Danmark A/S udbetale en godtgørelse på 1 måneds løn til de berørte medarbejdere.

Mobilitet og fagligt samarbejde indenfor koncernen
Koncernen omfatter andre virksomheder i Danmark, fx Distributionsservice.
Efter aftale med de andre parter bliver der nu indført fælles anciennitet, hvis man skifter mellem virksomheder i koncernen, og tillidsrepræsentanter får samme muligheder som i Post Danmark for fx tjenestefri til organisationsarbejde og valg af fællestillidsrepræsentant.

Vilkår ved afsked på grund af arbejdsmangel – uddannelse og godtgørelse
På trods af at ændringerne sker for at fastholde arbejdspladser, står det fortsat klart, at en del kolleger vil blive eller allerede er blevet opsagt på grund af faldet i brevmængderne. For disse kolleger indføres der en række forbedringer.

Først og fremmest forpligter parterne sig til at styrke kollegerne til at opnå ansættelse uden for Post Danmark A/S. Det sker ved at tilbyde konkrete kurser efter en konkret og individuel plan, finansieret af en central pulje, som parterne er fælles om. Samarbejdet og fremgangsmåden skal udvikles.

Desuden indføres der følgende ved afskedigelser på grund af arbejdsmangel:

- en bonus på kr. 10.000 til kolleger, der selv siger op (skaffer sig andet arbejde) før afskedigelser
- en bonus på kr. 20.000 til kolleger, der selv siger op (kommer i andet arbejde) i opsigelsesperioden
- en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 30.000 til kolleger, der ikke opnår andet arbejde (forbliver ansat hele opsigelsesperioden). Ved lokalt behov og enighed kan dette konverteres til to måneders forlænget opsigelsesvarsel.

Dette indgår i en særlig delaftale til aftalen. Succeskriteriet for delaftalen er, at flest muligt opsagte kolleger opnår anden ansættelse indenfor opsigelsesperioden.

Delaftalen gælder alle kolleger på månedsløn, som er ansat pr 1. januar 2016 – det vil for eksempel også sige de kolleger, som er opsagt fra ARC Østjyllands Postcenter og Københavns Postcenter henholdsvis en række distributionscentre i november 2015.

Lavere lønstigning i 2017 og 2018
I stedet for ændringer i andre vilkår, er der aftalt en lavere lønstigning i både 2017 og 2018.

Det er et samlet brancheudvalg og en samlet branchebestyrelse, der har været enige om, at denne løntilbageholdenhed skal have forskelligt gennemslag for forskellige grupper i 3F Post. Hensigten er at alle grupper bliver på den ”rigtige side” af overenskomstniveauet i branchen.

At en lønstigning bliver for eksempel 0,8 % lavere i 2017 skal forstås på denne måde:
Hvis overenskomstfornyelse i 2017 giver 1,9 % i lønfremgang i det første overenskomstår, vil fremgangen blive reduceret med 0,8 procentpoint. Resultatet er altså i dette eksempel en lønfremgang på 1,9 % – 0,8 % = 1,1 %.

Postarbejdere og specialister ansat på overenskomst får 0,8 procentpoint lavere lønfremgang pr. 1. marts 2017 og igen pr. 1. marts 2018.

Arbejdsledere og OK-ansatte på særlige vilkår får 1,6 procentpoint lavere lønfremgang pr. 1. marts 2017 og igen pr. 1. marts 2018.

Engangsvederlag
Alle, der berøres af den lavere lønstigning, bliver kompenseret via engangsvederlag. Engangsvederlagene reguleres jf. beskæftigelsesgrad.

Pr. 1. januar 2017 udbetales:
Til postarbejdere og overenskomstansatte specialister et pensionsgivende engangsvederlag på 2.300 kr.
Til overenskomstansatte på særlige vilkår samt arbejdsledere et ikke pensionsgivende engangsvederlag på 5.200 kr.

Pr. 1. januar 2018 udbetales:
Til postarbejdere og overenskomstansatte specialister et pensionsgivende engangsvederlag på 4.600 kr.
Til overenskomstansatte på særlige vilkår samt arbejdsledere et ikke pensionsgivende engangsvederlag på 10.400 kr.

Kommende aftalefornyelser og postarbejdernes lønsystem
På møderne for tillidsrepræsentanter har der været et stort ønske om at postarbejderne "skulle på normalløn". Det betyder at erstatte de årlige lokale lønforhandlinger med en aftale om, at kommende fornyelser af lokalaftaler og lønaftaler for postarbejdere sker på samme måde som for SV.

En række tillidsrepræsentanter har været uenige, men klart hovedparten har ment, at det ville sikre postarbejderne bedre og give mere sikkerhed for lønfremgang fremover.

Post Danmark har accepteret en sådan ændring men dog betinget sig, at ændringen gælder hele postarbejdergruppen. Parterne er derfor enige om at bede COindustri og Dansk Industri om at aftale, at lokalaftaler og løn for postarbejdere fremover reguleres som for SV.

Det vil betyde, at der fra overenskomstfornyelsen 2017 udmøntes 90% af lønstigningen på normallønsområdet - det vil sige 90 % af den generelle stigning i timelønnen, som aftales ved "de helt store borde" ved overenskomstforhandlingerne. Stigningen udmøntes dog i kr./øre. Derudover kan "de bløde værdier" – dvs. alt andet end løn – udmøntes efter samme udgiftsmæssige størrelse som i Industriens Overenskomst.

Muligheden for forhandling om lokalt lønsystem – IO § 23 – berøres ikke.

Ændringen vil gælde fra 1. marts 2017.

Vilkårsændringer i hele virksomheden
3F Post har forhandlet for medlemmer af 3F Post – men samtidigt har vi gjort det helt klart, at vi ikke ser mulighed for, at vi som hovedsageligt ufaglært gruppe bærer ”omkostningsreduktionen” alene. Provenuet for besparelserne er da også beregnet på alle ansatte og chefer i virksomheden.

Fortsat samarbejde om omstillingen
Med den indgåede aftale fortsættes samarbejdet om omstilling af Post Danmark fra hovedsageligt breve til hovedsageligt pakker, Last Mile og logistik. Det vil fortsat ske på baggrund af ”Håndslaget” fra 2011.

På trods af at aftalen repræsenterer en stor forringelse i ansættelsesvilkårene, er det et enigt forhandlingsudvalg og en enig branchebestyrelse, der mener, at det er rigtigt at indgå aftalen. Hensigten er én og kun én: at sikre flest muligt gode overenskomstdækkede jobs på fuld tid i en branche, der i øvrigt er rig på discount og dumping.

3F Post opfordrer til, at der bliver holdt så mange lokale medlemsmøder om forandringerne som muligt, og forhandlingsudvalget deltager meget gerne på alle møder og på alle tidspunkter efter hvad der passer lokalt.

Lars Chemnitz
Formand 3F Post