



Avtalsinformation för förtroendevalda Nr 3 2020

Nytt Personalomställningsavtal klart

Seko Posten och PostNord är överens om ett nytt personalomställningsavtal som gäller från den 1 juni. **Avtalet kommer inte att omförhandlas under hösten utan fortsätter att gälla även under nästa avtalsperiod.** Vi har därmed säkerställt ett starkt Personalomställningsavtal, oavsett hur det går i den uppskjutna avtalsrörelsen i höst.

2016 gjorde vi en del förändringar i Personalomställningsavtalet, den största att det blev arbetsplikt inom en radie av fem mil från placeringsorten i Futurum. Vi vet att PostNord kommer fortsätta att minska antalet anställda och både Seko och arbetsgivaren har velat se ändringar i avtalet. Det nya avtalet innebär att det blir större fokus på omställning och ger bättre möjligheter för våra medlemmar att lägga tid på att hitta nytt jobb utanför PostNord.

Det som har varit viktigt i diskussionerna kring ett nytt personalomställningsavtal är att fokus ska ligga på att hitta ett nytt jobb. Därför har vi sett till att det finns en skrivning i protokollet kring möjlighet att få tjänstledigt för att prova nytt arbete, vilket inte är möjligt enligt lag, samt intern kompetensutveckling med möjlighet för finansiering av C, C/E-körkort och YKB.

Förutom huvudavtalet består avtalet av tre olika omställningsverktyg:

- Bilaga 1 som reglerar villkoren för äldre medarbetare
- Bilaga 2 Novum (tidigare Futurum) som används vid arbetsbrist
- Bilaga 3 Omstart som reglerar villkoren för de anställda som inte längre har möjligheten att arbeta kvar på PostNord på grund av sjukdom.

Bilaga 1, består av 2 delar, delpension och villkor för de som omfattas av övergångsreglerna enligt PA-91. Dessa skrivningar kvarstår och dessutom har vi förhandlat fram ytterligare ett verktyg som kan användas vid arbetsbrist, vilket är att arbetsgivaren kan erbjuda en person med ÖB-rätt **3 månaders arbetsbefrielse med lön för att avsluta sin anställning och gå hem i pension.** Förstärkt ÖB finns fortfarande kvar som ett verktyg i avtalet.



Avtalsinformation för förtroendevalda Nr 3 2020

Bilaga 2 till avtalet är Novum (tidigare Futurum) och här har det skett en hel del förändringar.

Förändringen innebär att arbetsplikten är borta och ersättningarna är avräkningsfria. Dvs "Snabbhetspremien" i gamla Futurum plockas bort. I Novum erhåller man samtliga månadslöner även om du hittar nytt arbete kort tid efter att du lämnat PostNord. Däremot beror avräkningen på vilken utbetalningsmodell man väljer. Ni kan läsa mer om dessa i bilaga 2 Novum. En annan nyhet är "**Frivillighet**". **Innan någon "tvingas" lämna PostNord pga. övertalighet ska samtliga anställda på berörd enhet få möjlighet att själv välja att lämna PostNord med ett avgångsvederlag om 6 månadslöner.** Syftet är att så långt det är möjligt undvika övertalighet för individer som vill arbeta kvar i företaget.

Bilaga 3 Omstart reglerar villkoren för de som inte längre på grund av sjukdom kan arbeta kvar i PostNord.

Avsikten är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de personerna

- a) som varit sjukskrivna lång tid, eller
- b) som varit sjukskrivna upprepade långa perioder, eller
- c) som har blivit, eller riskerar att bli, utförsäkrade av Försäkringskassan, hjälp att kunna hitta ett arbete utanför PostNord

Vi har valt att kraftigt förenkla regelverket i Omstart då vi de senaste åren haft stora problem med att överhuvudtaget kunna erbjuda Omstart till utslitna medlemmar i Rehab. Istället har vi fått förhandla om antal månadslöner till enskilda individer som blivit drabbade. Vissa har fått två månadslöner, andra tre eller fyra. I vissa fall sex och i få talet fall över sex.

Nu blir det tydligare. Har man varit anställd 10 år och mer, vilket 99,9 % av personer i rehab har varit, kan man ansöka eller bli erbjuden sex månadslöner. För anställda i mindre än 10 år det fyra månadslöner. Arbetsgivaren kan inte längre hänvisa till att Omstart inte är möjlig pga. att rehab processen inte är fullgjord och nu blir det samma antal månadslöner för alla.

I förhandlingsprotokollet har vi enats om att tydligare regler för att bevilja tjänstledighet för att prova nytt jobb utanför PostNord samt en inriktning om hjälp med finansiering av C, C/E-körkort och YKB. Syftet är att ge våra medlemmar, som så önskar, möjligheter att stanna kvar i företaget med nya arbetsuppgifter och på så sätt undvika arbetsbrist.



***Avtalsinformation
för förtroendevalda
Nr 3 2020***

Utöver Personalomställningsavtalet och protokollet har vi dessutom tagit fram ett dokument som beskriver övertalighetsprocessen i olika steg samt en checklista som chefer ska använda i samtal med de som tvingas lämna PostNord pga. arbetsbrist.

Sammantaget har vi i och med dessa överenskommelser tagit ett stort grepp om omställningsarbetet framöver.

Till den här informationen bifogas, huvudavtalet, bilagor, protokoll samt processbeskrivning/checklista.