

Postkoms politikk i bemanningsspørsmål

og hvordan Postkom skal møte krav til og behov for fleksibilitet

Innledning

Postkoms medlemmer opplever et stadig større arbeidspress i hverdagen. Den faste bemanningen holdes nede på et minimumsnivå eller enda lavere. En del av de som utøver arbeidsgiverrollen benytter bevisst ufaglærte vikarer til å dekke opp fast arbeidskraftbehov. Det økte konkurranseelementet som følger av et fritt marked, og eiernes krav til høy avkastning er hoveddriverne til det økte presset som blir lagt på arbeidstakerne. Konkret gir det seg utslag i krav om økt fleksibilitet, ønske om å utvide arbeidsgivers styringsrett, og svekke de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

Ny teknologi og endrede kundekrav fører til bortfall av manuelt arbeid. Industrialisering, automatisering og sentralisering av arbeidsoppgaver skaper behov for nye måter å organisere arbeidet på. I tillegg opplever medlemmene økt press på å utføre arbeidet på ny tider av døgnet og uka. Dette skaper store utfordringer for Postkom i forhold til å sikre varierte og gode heltidsarbeidsplasser

Postkom har med dette dokumentet nedfelt hvordan vi mener det er riktig å møte utfordringene vi møter når det gjelder bemanningsproblematikk. I tillegg tar vi for oss hvilke holdninger vi skal ha til en del mer konkrete problemstillinger.

Postkoms grunnholdninger

- God og langsiktig personalplanlegging er fundamentet i enhver bemanningspolitikk.
- Ordinært arbeid som utføres i bedriftene skal utføres av faste ansatte. Dette inkluderer også opplæring og oppdatering..
- Oppdekking av ulike typer fravær skal i hovedsak dekket opp med faste ansatte.
- De faste ansatte skal som hovedregel være ansatt på full tid.
- De faste ansatte skal få kontinuerlig opplæring slik at de til enhver tid kan dekke arbeidsoppgavene som skal utføres.
- Riktig og tilstrekkelig kompetanse er en grunnleggende forutsetning for høy kvalitet og for at en antallsmessig ”riktig” bemanning oppleves som tilstrekkelig.
- Rett bemanning med riktig kompetanse er grunnpilaren i arbeidet med å oppnå et godt og helsefremmende arbeidsmiljø
- De faste ansatte skal som en hovedregel ha et fast oppmøtested og en forutsigbar arbeidstid både når det gjelder hvilke dager de skal jobbe, og når på døgnet arbeidstiden starter og slutter.
- De faste ansatte skal ha varierte oppgaver og skal kunne utføre flere typer arbeidsprosesser der det er naturlig.
- De faste ansatte skal uavhengig av arbeidsorganisering ha bare en leder med personalansvar å forholde seg til.
- Arbeidstid skal som en hovedregel legges til tider på døgnet og i uka slik at nattarbeid og unødvendig arbeid på ugunstige tider av døgnet eller helgearbeid unngås.
- Interne organisasjonsstrukturer og **administrative rutiner/verktøy** i bedriftene skal ikke være til hinder for å følge hovedregelen om ansettelse på full tid.
- Fleksibilisering med utgangspunkt i en utvidet styringsrett for arbeidsgiver er ikke aktuell politikk for Postkom.
- Fleksible arbeidstidsordninger skal ikke brukes som et bevisst forsøk på å skaffe seg et konkurransefortrinn. Postkom sidestiller slike forsøk med andre former for sosial dumping.

Postkoms svar på press om økt fleksibilitet

Definisjoner:

Fleksibilitet defineres i denne sammenheng ut i fra to dimensjoner:

1. **Arbeidsgivers behov for fleksibilitet:** Denne form for fleksibilitet kjennetegnes ved høyt press på leveranser i stab og ledelsesmiljøer, der leveransen i seg selv og ofte kombinert med tidsfrister, utfordrer normal arbeidstid og honorering for merarbeid. I de mer produksjonsrettede miljøene og blant de arbeidstakerne som er i direkte kontakt med kunden, kjennetegnes arbeidsgivers krav om fleksibilitet av korttidsplanlegging og kortsiktighet i avviklingen av driften og i gevinstrealisering. Vi kan kalle det ”fra dag til dag” planlegging. Dette utfordrer muligheten for å holde seg både innenfor lovens og overenskomstens rammer.
2. **Arbeidstakers behov for fleksibilitet:** Definisjonen på denne form for fleksibilitet vil være arbeidstakernes behov for fleksibilitet **fra** arbeidsgiver for å dekke sine personlige behov i skjæringspunktet mellom arbeidstid og fritid. En sammensatt gruppe arbeidstakere vil ofte ha ulike personlige behov for å styre avviklingen av

arbeidsdagen sin. Noen velger bestemte arbeidstider for å løse sine behov. Ferie og permisjonsordninger løser andres behov. Samtidig vet vi at omstilling og forandring som initieres av den enkelte, oppleves om positive. Fleksibilitet kan altså være positivt for Postkoms medlemmer, men en forutsetning er at de har reell innflytelse og valgmuligheter.

Postkoms rammer for nye fleksible arbeidstidsordninger eller fleksible arbeidsorganiseringer

- Behovet for økt fleksibilitet må være dokumentert og akseptert mellom partene.
- Fleksible ordninger kan bare innføres etter avtaler der begge parter er enige om ordningens utforming, omfang og varighet.
- Fleksibiliteten skal gi en reell gevinst for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er ikke tilstrekkelig fra arbeidsgiver å kjøpe seg fleksibilitet.
- Kravet til forutsigbarhet og til heltidsarbeidsplasser må alltid ligge til grunn.
- Løsningene må ligge innenfor dagens lovverk.
- Fullmakten til å inngå avtaler om nye former for fleksible arbeidstidsordninger ligger på selskapsnivå for å sikre like ansattevilkår i hele det aktuelle selskapet.
- I Posten gjelder at det er divisjonsnivået som beslutter å ta i bruk nye fremforhandlede ordninger og har fullmakt til å tilpasse ordningene til det aktuelle arbeidsområdet eller de aktuelle stillingsgruppene.
- Det skal ikke inngås avtaler om gjennomsnittsberegning utover 8 uker uten å konsultere divisjons-/selskapsnivået..

Utvikling

Postkom vil samarbeide med bedriftene om å utvikle arbeidstidsordninger og arbeidsorganisering som gir den enkelte arbeidstaker mer innflytelse over egen arbeidstid og arbeidssituasjon. Sentralt i et slikt arbeid vil være livsfasetenkingen.