

Lokalløn

Lager- og transportoverenskomsterne



Lokalløn i lager- og transportoverenskomsterne

Denne pjece er skrevet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport i fællesskab. Den giver information og råd til ledelse og tillidsmænd på de lokale arbejdspladser om muligheden for at indgå aftaler om lokalløn.



Hidtil har der været en fast timeløn til alle, som er omfattet af lager – og transportoverenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F. Normaltimelønnen er den samme uanset medarbejdernes anciennitet, ansvar eller rolle på arbejdspladsen.

Overenskomstfornyelsen i 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normallønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn). Fra 1. marts 2018 blev der således indført mulighed for at fordele en lille del af den årlige lønstigning til medarbejdere, der gør en særlig indsats, tager et ansvar eller på anden måde bidrager til at skabe en god arbejdsplads. Det kan ske ved, at tillidsrepræsentanten og virksomheden indgår en lokalaftale. Med overenskomstfornyelsen 2020 er der skabt mulighed for, at en sådan lokalaftale også kan indgås med den lokale afdeling af 3F, der hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Det er aftalt i overenskomsten, at virksomheden og tillidsrepræsentanten kan fordele en del af den lønstigning, der er aftalt. I 2020 drejer det sig om 1,50 kroner pr. arbejdstime. I 2021 er det 2,00 kroner pr. arbejdstime, og i 2022 er det 2,50 kroner pr. arbejdstime.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F håber, at aftaler om lokalløn vil være med til at skabe motivation. Det er vigtigt, at lokalaftalen spiller sammen med den øvrige personalepolitik, så den fremmer virksomhedens mål og medarbejdernes ønsker.

Transportbranchen i forandring

Transportbranchen forandrer sig hurtigt. Virksomhederne og deres medarbejdere skal hele tiden være parate til at ændre måden at arbejde på.

Medarbejderne skal have større viden, vilje til at tage ansvar over for kunderne og til at understøtte virksomhedens mål.

Medarbejdernes viden og ideer skal i højere grad bruges til at udvikle virksomheden. Det kan være afgørende for, om en virksomhed formår at klare sig i den skærpede konkurrence.

Udviklingen har også vist at:

- Der bliver kortere vej mellem ledelse og medarbejdere.
 - Der er øget fokus på egenkontrol af kvalitet.
 - Flere og flere virksomheder uddanner medarbejderne, så de kan håndtere nye krav.
 - Der bliver i højere grad brugt fleksibel arbejdstid.
-

I det lys har flere medarbejdere og virksomheder efterlyst muligheden for at kunne indgå en aftale, der tager højde for de lokale ønsker og behov.

Det er med andre ord en kombination af medarbejdernes og virksomhedens behov, der skal fokuseres på, når man indgår en lokalaftale.



Hvilke muligheder giver transportoverenskomsterne?

Lønnen vil fortsat være aftalt i overenskomsten.

I en række af overenskomsterne er der i dag allerede mulighed for at lave produktivitetsfremmende lønsystemer. Den mulighed er der fortsat.

I tillæg til det kan man nu også indgå aftaler om lokalløn. En aftale om lokalløn er en ny mulighed, hvor tillidsmanden og virksomheden i fællesskab kan fastlægge rammerne.

De to lønsystemer er særskilte, men de kan begge tilpasses de lokale forhold.

Lokalaftaler kan være inspirerende, hvis processen "kører på skinner", og resultatet tager højde for både medarbejdernes og virksomhedens ønsker.

Lokalaftalen

En aftale om lokalløn skal indgås mellem de lokale parter på virksomheden. Det vil sige mellem valgt(e) tillidsrepræsentant(er) og virksomhedens ledelse. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F.

Når aftalen er indgået, skal den skrives ned og sendes til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F til orientering umiddelbart efter dens indgåelse.

Medarbejderne skal inden 1. marts varsles om, at der er indgået en aftale om lokalløn.

Hvis der opstår uforudsete situationer (for eksempel sygdom) kan det varsles, at det forventes, at der bliver indført lokalløn pr. 1. april. Dette forudsætter at de lokale parter er enige om forsinkelsen på ikrafttrædelsesdatoen.

Såfremt der ikke opnås enighed inden 1. april, må virksomheden regulere lønnen tilbage fra 1. marts, og en lokalaftale kan så først få virkning fra næste 1. marts

Herefter forhøjes normaltimelønnen med henholdsvis 1,70 kroner pr. time i 2020, 1,20 kroner pr. time i 2021 eller 0,65 kroner pr. time i 2022.

Imens vil henholdsvis 1,50 kroner pr. time (2020)/ 2,00 kroner pr. time (2021) eller 2,50 kroner pr. time (2022) blive indsat i en lokallønspulje.

Puljen fordeles til medarbejderne ud fra specifikke kriterier aftalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Fordeles puljen ikke direkte til medarbejderne, skal det huskes, at inden udbetaling skal beløbene tillægges feriepenge, særlig opsparing og pension.

Årlig opgørelse og udbetaling

Når der er indgået en aftale om lokalløn, skal man, når overenskomståret udløber, eller når aftalen ophører, lave en opgørelse om lokalaftalens størrelse og hvor meget, der samlet er blevet udbetalt.

Hvis hele beløbet, som man har aftalt, ikke er blevet udbetalt, skal det manglende beløb udbetales til de medarbejdere, som er ansat pr. 1. marts. Pengene skal fordeles efter det antal arbejdstimer, som den enkelte medarbejder har haft i løbet af året, medmindre man har aftalt andet lokalt.

Gode råd til lokalaftalen

Som hovedregel bør lokalaftalen indeholde en beskrivelse af:

- Formålet med lønsystemet.
- Systemets opbygning.
- Faktorer, kriterier, vurderinger.
- Hvem omfatter lønsystemet?
- Hvordan bliver lønnen reguleret?
- Et eventuelt lønsystemudvalgs ansvar og opgaver.
- Procedurer for evaluering af lønsystemet.
- Procedurer for justering af lønsystemet (udskiftning af faktorer med mere).
- Procedure for kontrol og eventuel efterregulering af lønnen der skal ske hvert år til den 1. marts og ved aftalens udløb.
- Aftalens ikrafttræden og opsigelse.

Husk at aftalen skal indsendes til organisationerne.

Opsigelse af lokallønaftalen

Lokalaftalen kan opsiges med minimum seks måneders varsel til udgangen af en lønperiode af én eller begge parter.



København, september 2021

3F

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk

Dansk Erhverv

Børsen
1217 København K
Tlf.: 33 746 000
www.danskerhverv.dk