

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-054

UNIO

på den ene side

og

KS BEDRIFT

på den annen side

Vedrørende Tariffrevisjonen 2016 – Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter

2. og 3. november 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Monica Hansen Nylund.

Til stede for partene:

Unio:

Klemet Rønning-Aaby, Geir Lyngstad Strøm, Alfred Sørbø, Svein Roger Mandal og Espen André Møller.

KS Bedrift:

Björg Ravlo Rydsaa, Per Arne Kaarstad, Bård Jørgensen, Grunde B. Rian, Mette Qvortrup, Frode B. Nilssen, Trygve Nøst, Kanwal Suleman, Barbro Noss, Svein Kamfjord og Rune Soleng.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Unio, mottatt 9. juni 2016.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 10. juni 2016.
3. Akademikerne begjæring om at meklingen avsluttes, datert 28. oktober 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg i møteboka. Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre. Svarfrist ble satt til 25. november 2016 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 21.45.



Monica Hansen Nylund

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2016-047, 2016-050, 2016-051 og 2016-054 mellom

AKADEMIKERNE, LO KOMMUNE, YS KOMMUNE OG UNIO
på den ene side

og

KS BEDRIFT
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 – Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

ØKONOMI GJELDENDE FRA 1. MAI 2016:

1. Gruppe 1 (Kap. 3, § 3.6)

- a. Det gis sentralt tillegg på kr. 2.100,-.
- b. Minstelønssatsene økes med beløpene vist i tabellen under:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ufaglært	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	9 000
Fagarbeider	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	9 600

Ved innføring av et nytt lønnstrinn 16 år blir ansiennitetstillegget for dette trinnet henholdsvis kr. 2.000,- for ufaglærte og kr. 2.300,- for fagarbeider.

2. Laveste grunnlønn – 20 års lønnsansiennitet (§ 3.6)

Arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 384.700,- i 100 % stilling.

3. § 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Timelønssatsen for alderspensjonister heves til kr. 191,-.

4. § 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Lørdags- og søndagstillegg fra kr. 50,- til kr. 52,50,-.

5. § 5.4 Kvelds- og nattillegg

Pkt. 5.4.1 Kvelds- og nattillegg

<i>Gr.lønn fra</i>	<i>Til</i>	<i>Tillegg</i>
	289 999,-	Minst kr. 47,-
290 000,-	349 999,-	Minst kr. 56,50,-
350 000,-		Minst kr. 59,-

Pkt. 5.4.2 kvelds- og nattillegg fra kr. 21,- til kr. 25,-.

Kap. 1 Fellesbestemmelser

§ 2, pkt. 2.6 Prøvetid

Ny bestemmelse:

Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønsplasseringen.

§ 3, Pkt. 3.3 Innskrenkning, rasjonalisering

Korrigerer henvisningen til Hovedavtalen del C til § 3-1

§ 4, Pkt. 4.6.1 Vakt på vaktrom

Ta bort parentesen i første ledd. (beholde innholdet)

§ 8, Pkt. 8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer evt. arbeidsgiverperioder.

Nytt 2. avsnitt

«For arbeidstakere som fortsetter i stilling utover 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdlovens § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.»

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

Pkt. 8.2.2.1

Utgår

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

§§ 9.2.1 og 9.2.2 utgår og erstattes med nytt 9.2. ledd:

Arbeidstakere med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Punkt 9.2.3 endres til 9.3.

Kap. 2 Pensjonsforhold

Følgende tekst tas inn i tariffavtalens kap. 2:

Formål

For virksomheter i konkurranse med andre aktører i et marked kan offentlig tjenstepensjon føre til utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser og forutsigbarheten i kostnader. Partene tariffester derfor en alternativ tjenstepensjonsordning for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for virksomheter i et konkurranseutsatt marked. Partene er enige om at det i en del bedrifter, både medlemmer og potensielle medlemmer, kan være krevende å sikre fortsatt drift med en offentlig tjenstepensjonsordning.

Dersom virksomheten er i en konkurransesituasjon, og fortsatt offentlig tjenstepensjon kan hindre videre drift, kan partene velge alternativ løsning. For bedrifter som i all hovedsak er finansiert gjennom offentlige bevilgninger, er ikke den alternative tjenstepensjonsordningen aktuell.

Nye virksomheter som etter søknad til tjenstepensjonsleverandør ikke kvalifiserer til opptak i offentlige tjenstepensjonskasser, skal ta i bruk den alternative tjenstepensjonsordningen i samtidig kombinasjon med privat AFP.

Partenes medbestemmelse og retningslinjer for endringsprosess

1. Endring av pensjonsordning forutsetter lokal avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer 2/3 av de organiserte arbeidstakerne i bedriften. For bedrifter med færre enn 30 ansatte kreves lokal avtale med alle tariffparter.
2. De sentrale tariffpartene skal informeres om at de lokale partene setter i gang en prosess for endring av bedriftens pensjonsordning.
3. De sentrale partene utarbeider tariffestede retningslinjer for den prosess som partene i bedriften skal gjennomføre før beslutning om alternativ pensjonsordning kan tas. Tvist om retningslinjene er fulgt, behandles av de sentrale partene.
4. Prosessen skal sikre at tillitsvalgte og ansatte gis grundig informasjon om konsekvensen av en endring av bedriftens pensjonsordning. Gjennom prosessen skal de lokale partene bistås av uavhengig konsulent, som også skal ha ansvar for beregninger på individnivå for kompensasjoner som skal utbetales til dem som evt. kommer dårligere ut ved ny pensjonsordning. Det forutsettes full kompensasjon basert på realistiske forutsetninger og den praksis for beregning som er vanlig i privat sektor.

Den alternative pensjonsordningen skal bygge på følgende forutsetninger:

- Livslang utbetaling
- Kjønnsnøytralitet

- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til 7,1 G og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G
- De ansattes bidrag til innskuddet er 2 % av brutto pensjonsgivende lønnsytelser
- Lønnsvekstgaranti for aktiv periode, med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning og nullgaranti.
- 0-garanti i passiv periode. All avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.
- Privat AFP ved tilslutning til Fellesordningen for AFP
- Uføredekning i aktivt ansettelsesforhold på samme nivå som offentlig tjenstepensjon
- Forhøyet gruppelivsforsikring som erstatning for etterlattepensjon, iht. tabellen under.

De ansatte i virksomheter som har avtale om avvikende pensjonsordning skal ha en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G fram til fylte 47 år med påfølgende nedtrapping av forsikringsytelsen fram til fylte 67 år. Denne utbetales uavhengig av andre ytelser og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

Alder	Erstatning i % av forsikringssum
18-46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61-67	25 %

Begunstigelse av etterlatte følger bestemmelsene om begunstigelse som er nedfelt i tariffavtalens kap. 1 § 10.2.

Kap. 3. Lønns- og forhandlingsbestemmelser

Pkt. 3.4 Lønssystem

Endret 6. avsnitt:

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte arbeidstakers real- og formalkompetanse, herunder spesialisering på fagskolenivå eller lignende, ansvar, innsats og resultatoppgjørelse.

Kap. 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2018.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS Bedrift og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enig om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

Dersom rapporten «Grunnlaget for inntektsoppgjørene i 2017» fra det Tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter fra 2015 til 2016, skal differansen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2016 til 2017 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppgjøret i 2017 for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp avtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2017.

Redigeringsutvalg

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som foretar de nødvendige tilpasninger når det gjelder årstall, datoer, tariffavtalens varighet, henvisninger til lovverk og evt. endringer av layout etc, samt innarbeider følgende:

1. Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon

Innarbeide tilsvarende relevante endringer som ble avtalt i hovedoppgjøret for Hovedtariffavtalen (KS) i 2016 (vedlegg 4 i HTA avtalen).

2. Offentlig tjenstepensjon

Innarbeide tilsvarende relevante endringer OfTP som ble avtalt i hovedoppgjøret for Hovedtariffavtalen (KS) i 2016 (vedlegg 5 i HTA avtalen).

Protokolltilførsler

1. § 4, Pkt. 4.6.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (Hjemmevakt)

Den løsningen som blir resultat ved avslutning av konflikten i Energiavtale 1 gjøres gjeldende for denne Hovedtariffavtalen, om partene ikke blir enige om noe annet. Hver av partene kan bringe spørsmålet om beredskapsvakt, omregningsfaktor m.m. inn i mellomoppgjøret 2017.

2. Utarbeidelse av veileder for innføring av alternativ pensjonsordning

De sentrale partene utarbeider tariffestede retningslinjer for den prosess som partene i bedriften skal gjennomføre før beslutning om alternativ pensjonsordning kan tas. Denne skal utarbeides av partene i felleskap og bygge på veilederen som er utarbeidet for Energiavtalen. Arbeidet med veilederen skal være slutført innen utgangen av 2016.

Partene er enige om å innta de nødvendige bestemmelser i avtalen, i form av vedlegg eller protokoll, som sikrer at de ansatte omfattes av den private AFP-ordningen.

3. Ny stillingskode i pkt. 3.6 Stillingsbestemmelser

Ny stillingskode 4xxx «Driftstekniker /maskinist» opprettes i gruppe 2.

4. Rett til stilling for merarbeid - deltidsansatte

Etter arbeidsmiljøloven § 14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til økt stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i tariffperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i hovedtariffavtalen.

(Tilsvarende tekst som i HTA, vedlegg til protokoll, pkt. IV, bokstav i)

Alle andre krav frafalles.