

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om opprettelse av overenskomst ved LHL

År 2017, den 3. februar ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter vedrørende opprettelse av overenskomst ved LHL.

Til stede:

Fra Spekter: Anne-Kari Bratten

Fra YS Spekter: Dag Bjørnar Jonsrud

Spekter og YS Spekter er kommet til enighet om opprettelse av overenskomst ved LHL og streiken i bedriften avsluttes så raskt det er praktisk mulig og senest ved arbeidstidens begynnelse lørdag 4. februar.

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) representert ved YS Spekter gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 6. april 2016.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B og økonomi for Delta og Parat gjøres gjeldende slik det fremgår av tilbud datert 5. desember 2016. Sykepleiere i lønnsramme C og spesialsykepleiere og andre arbeidstakere i lønnsramme D gis generelt tillegg på kr 14.000 med virkning fra 1. mai 2016.

Videre endres overenskomstens del B pkt 5.11 slik:

5.11 Pensjon

Ansatte i LHL skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenstepensjonsordning.

Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjongivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjongivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjongivende lønn.

Med pensjongivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av $\frac{1}{4}$ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

IV PENSJON

Kompensasjoner ved overgang til ny pensjonsordning

Det vil bli etablert en kompensasjonsordning ved overgang til ny pensjonsordning som følger:

Det gjøres individuelle beregninger for hver enkelt ansatt.

Alle ansatte som etter den individuelle beregningen kommer beregningsmessig dårligere ut hva gjelder samlet alderspensjon grunnet overgang til ny pensjonsløsning, vil få dette kompensert fullt ut.

Det foretas en kompensasjonsberegning og kompensasjonen utbetales som egen lønnsart som et løpende tillegg til lønn.

Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver som partene er enige om, basert på standardiserte beregningsforutsetninger. Begge parter skal ha innsyn i beregningsforutsetninger som legges til grunn. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter. Lønnen som skal legges til grunn for beregningen er fastlønn og pensjonsgivende tillegg på endringstidspunktet. Kompensasjonen inngår ikke i feriepengegrunnlag.

Kompensasjon til arbeidstakere med kort opptjening

Arbeidstakere som på overføringstidspunktet har mindre enn tre års opptjening i gammel ordning, og derfor ikke får opptjening i gammel ordning, skal kompenseres for tapt opptjening.

Arbeidstakere over 55 år

Arbeidstakere som ved overføring til innskuddsordning mister rettigheter til AFP i offentlig ordning og ikke fyller ansiennitetskravene til privat AFP gis en kompensasjon tilsvarende den offentlige AFP-ordning. Disse ansatte kan da velge å ta ut AFP etter offentlig ordning fra fylte 62 år, og motta en driftspensjon fra LHL.

Etterlattedekninger

Grupplivsforsikring:

Ytelse (G = grunnbeløpet G i folketrygden)

Under 51 år 10,0 G

51 år 9,5 G

52 år 9,0 G

53 år 8,5 G

54 år 8,0 G

55 år 7,5 G

56 år 7,0 G

57 år 6,5 G

58 år 6,0 G

59 år 5,5 G

over 59 år 5,0 G

Som tilleggserstatning for etterlattepensjon etableres en forhøyet gruppelivsforsikring som følger:

4 x årslønn for ansatte opp til 50 år – 3 x årslønn for ansatte over 50 år – 2 x årslønn for ansatte over 60 år. Minimumsdekning for full stilling er 10 G. Med årslønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan året før dødsfall, maks 12 G.

Partsarbeid mellom Spekter og YS Spekter:

Spekter og YS Spekter konstaterer at partene i flere tilfeller har hatt ulikt syn i spørsmålet om fremtidig tjenstepensjon for virksomheter i Spekter. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som skal undersøke de alternative pensjonsmodellenes egenskaper, ytelser og kostnader, vurdert opp mot virksomhetenes rammebetingelser og arbeidstakernes behov. Både ytelsespensjon, innskuddspensjon og hybridpensjon skal belyses. Siktemålet er å etablere felles kunnskap om faktiske forhold og skape økt gjensidig forståelse av hva som begrunner partenes forhandlingsposisjoner nå, samt inn mot de forestående prosessene i trepartssamarbeidet om hva som skal være fremtidens pensjonssystemer.

Partsarbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2018 og det skal skrives en rapport fra arbeidet.

V ØVRIGE FORHOLD

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Spekter har godkjent forhandlingsresultatet og YS Spekter har svarfrist fredag 24. februar kl. 12.00.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For YS Spekter

Anne-Kari Bratten

Dag Bjørnar Jonsrud