

Energioppgjøret 2016

23.11.2016

Informasjon til bedrifter som følger Energiavtale I og II

Etter 53 dager i streik ble forhandlingsutvalget i KS Bedrift 8. november enige med motpartene i Energiavtale I om ny tariffavtale for perioden 1.juni 2016 – 31.mai 2018.

Partene i Energiavtale II ble enige i mekling 23.september. Etter vanlig praksis har de fått tilbud om å tilslutte seg samme resultat som ble oppnådd i Energiavtale I. Det er foreløpig uavklart hva partene på Energiavtale II vil ha av dette.

Pga. at vi har hatt en streik med partene på Energiavtale I, skal årets tillegg gis med virkning fra den datoen da streiken var over, altså fra 8. november. De beregningene som skal gjøres til det lokale lønnsoppgjøret, må gjøres som om de skulle hatt virkning fra 1. juli. Viser her til tidligere utsendt informasjon om hva man burde tilstrebe ved årets lokale lønnsforhandlinger (mail datert 15.nov), hvor det av denne informasjonen kunne se ut som om tillegg som skal gis på Energiavtale I, har virkningsdato 1. juli også i år.

Det har ikke vært konflikt med partene på Energiavtale II, så derfor er hovedregelen at de lokale lønnstilleggene gis fra 1. juli for de arbeidstakerne som er knyttet til den avtalen.

For begge avtaler kan partene bli enige om andre virkningstidspunkt for lokale lønnstillegg.

Resultatet er nå godkjent i uravstemning både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og kan effektueres.

Under følger en kortfattet beskrivelse av de viktigste endringene. Tekst i kursiv er protokolltekst. KS Bedrifts kommentarer og veiledning er lagt til der hvor dette er ansett nødvendig (strekpunkt).

1. Økonomi – med virkning fra 1.6.2016 gjelder følgende endringer:

- *Minstelønnssatser økes med kr. 10.000,-*
- *Pensjonistavlønning økes til kr. 191,-*
- *Underordnet vakt – minstesats økes til kr. 245,-*
- *Overordnet vakt – minstesats økes til kr. 420,-*

2. Andre endringer

- a) **Tillegg siste setning avsnitt 2 i § 2-5** Hvis drøftingene ikke kommer i gang, kan hver av partene be om bistand fra sine respektive sentrale parter.
- Gjelder når tillitsvalgte oppfatter betingelsene for innleid arbeidskraft som urimelige og krever drøftinger.
- b) **Nytt 2. avsnitt i § 3-4.2.2** Frist for å anke uenighet vedr. lokale forhandlinger og årlig lønnsregulering settes til 15. november i det aktuelle året (15. des. i 2016)
- Frist for de lokale partene til å anke et evt. brudd til de sentrale partene.
- c) **Nytt 2. avsnitt i § 3-5** Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønsplasseringen.
- Arbeidsgiver plikter med dette å foreta en vurdering av lønnsinnplassering etter prøvetidens utløp. Bestemmelsen gir ingen garantert lønnsutvikling etter prøvetiden, og kan med fordel benyttes som ekstra motivasjon til nyansatte.
- d) **Ny § 4-5** Faglig veileder / instruktør
I godkjente lærebedrifter skal det i henhold til opplæringslovas (LOV-1998-07-17-61) § 4-3 være faglig veileder eller instruktør. Den som utpekes til å være faglig veileder eller instruktør, og har gjennomført de pålagte kurs, gis et månedlig tillegg på minst kr. 1.000.- i den perioden man har veiledningsansvar for lærling.
- Merk at det er kun i den/de periodene vedkommende fungerer som veileder/instruktør tillegget skal utbetales.
- e) **§ 5-6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.**
Siste setning i 1.avsnitt er justert + nytt 2. og 3. avsnitt

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten arbeidsgiver finner hensiktsmessig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).

Bedrifter som, uten å ha inngått lokal avtale om det, har en annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel, må drøfte endring av denne med tillitsvalgte i bedriften. Det vises til Hovedavtalens del C § 3-1.1.

Dersom en av partene velger å fremme saken for Arbeidstilsynet, og dette gjøres innen tre uker etter drøftingsmøtet, skal eventuell endring utstå til Arbeidstilsynet har truffet vedtak i saken.

Behovet for og omfang av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordning iverksettes og vaktplan utarbeides.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljølovens §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

- Innebærer at det fortsatt er arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) som gjelder og nå med 1/7 som hovedregel for omregning. Og at det er opp til arbeidsgiver å initiere endringer i omregningsfaktoren, dvs. ingen forhandlinger, kun drøfting.

I de tilfeller hvor bedriften etter drøfting beslutter å endre faktor, og de ansatte velger å fremme saken for Arbeidstilsynet innen tre uker, må bedriften utsette gjennomføring av endringen til endelig avgjørelse foreligger fra Arbeidstilsynet. Gjelder alle bedrifter som ikke har endret til 1/7 pr. 1.mai 2016.

f) § 5-6.4 Deltakelse på vakt

Første setning fjernes med virkning fra 1.jan 2017.

~~«De ansatte plikter å delta i de vaktordningene som blir etablert»~~

- Innebærer at de ansattes plikt til å delta i vaktordningene etter tariffavtalen faller bort. Plikten til å delta i vaktordninger vil således ikke være regulert i tariffavtalen.

Men at plikten ikke er regulert i tariffavtalen utelukker ikke at plikten kan være regulert (ivaretatt) andre steder, f.eks. i den ansattes arbeidsavtale og/eller i en lokal avtale om vaktordning. En stillingsinstruks (vedlegg til arbeidsavtale) hvor vakten er omtalt, vil også kunne begrense den ansattes valgfrihet i forhold til deltagelse i vaktordninger.

I følge vårt kjennskap til hvordan dette er ivaretatt ute i bedriftene, så har vi grunn til å tro at plikten til å delta i vaktordninger i all hovedsak består. Bedrifter som ikke har arbeidsavtaler el. som regulerer plikten til å delta i vaktordningen, og som utfordres av ansatte som nekter å gå vakt, bes kontakte KS Bedrift Arbeidsgiverservice, som kan bistå bedriften.

- **Andre avsnitt i § 8-2.1 endres til:**

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.

- Innebærer at ansatte som fortsetter å jobbe utover 67 år, kun mottar differansen mellom full lønn og pensjon ved sykdom utover 8 uker.

- **§§ 9-1 og 9-2 i § 9 utgår og erstattes med nytt 2. ledd**

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

- Bestemmelsen er endret til at ansatte uten forsørgerbyrde likestilles med ansatte uten forsørgerbyrde.

- **Nåværende 1. avsnitt i § 13-1.1 utgår og erstattes med følgende tekst:**
Ved pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstiden skal det forhandles lokalt om kompensasjon.

- Endringen i ordlyden er en presisering av at det skal forhandles om en kompensasjon. Slik kompensasjon kan f.eks. være avspasering, men bestemmelsen sier ingen ting om størrelsen på godtgjøringen.

- **§ 13-5 erstattes med følgende tekst:**
For direkte oppmøte på ikke fast arbeidssted til ordinær arbeidstids start avtales kompensasjon mellom partene lokalt.

- Tidligere bestemmelse var vanskelig å forstå og er nå erstattet med en forhandlingsbestemmelse hvor de lokale parter kan lage egne løsninger. Bestemmelsen er ment å ivareta (gi en kompensasjon) de tilfeller hvor den ansatte pålegges en midlertidig endring i oppmøtested som gir vesentlig lenger arbeidsvei, samtidig som oppmøte må skje til ordinær arbeidstid start (ikke anledning å reise i arbeidstiden).

- **Nytt 2. ledd i § 14-3.3**

I de tilfeller lærlingen stryker til 1. gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingeperioden. Det vises for øvrig til opplæringslova.

- Bestemmelsen er ment å ivareta de tilfeller hvor lærlingen stryker til fagprøven av årsaker som lærlingen ikke kontrollerer.

- **Partssammensatt utvalg**

1. Partene nedsetter et utvalg som skal studere forholdene rundt skifte- og spiseforhold i virksomhetene på avtalen og eventuelt foreslå endringer i avtalen. Frist for utvalgets arbeid settes til oktober 2017. Det er viktig at bransjen fremstår som attraktiv og seriøs for dagens elever og lærlinger og dagens skifte- og spiseforhold er gjerne historisk betinget og tilpasset særlig det ene kjønn.

- KS Bedrift ser problematikken og vil vurdere om det kan tilføres bestemmelser i avtalen som kan bedre skifte- og spiseforholdene i virksomhetene.

2. Partene nedsetter et utvalg for å lage en veileder om «Energiverkenes utvikling og samfunnsansvar» som de lokale partene kan bruke for å forsterke

oppmerksomheten rundt temaene lokalt. Veilederen skal ha fokus på områder som kan være egnet for at partene lokalt kan utforme og sette i verk tiltak for økt produktivitet og for å bidra til å bedre klimautviklingen

- En dagsaktuell problemstilling som har vært fremført av NITO ved flere anledninger og som selvfølgelig er vanskelig å avvise. KS Bedrift er åpen for at det kan ha noe for seg at de lokale partene vier temaet oppmerksomhet, og iverksetter omforente tiltak dersom disse kan bedre både produktivitet og klimautviklingen.

I tillegg er partene enige om følgende protokolltilførsler:

En redaksjonskomite gjennomgår ny tariffavtale før trykking.

1. Alminnelig lønnsregulering

Med alminnelig lønnsregulering (tariffmessig lønnsnedgang), jf. Energiavtale I vedlegg A § 4-5, menes bl.a. nedgang som følge av lokal avtale. Det foretas en årlig beregning basert på gjennomsnitt av siste to år.

- Et eksempel på hva som menes med «alminnelig lønnsregulering» i vedlegg A § 4-5, kan være at lønnsreduksjonen er avtalt lokalt.

2. Sentralt og lokalt lønnsoppgjør

Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tariffforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale forhandlingene er et vesentlig element i lønnsdannelsen.

- De lokale forhandlingene skal gjennomføres med bakgrunn i bedriftens økonomiske forhold og har alltid vært et sentralt element i den totale lønnsutviklingen i energiselskapene.

3. Elektronisk kommunikasjon

De sentrale parter er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte anvendelse av slik teknologi.

- KS Bedrift ser at dette kan være en utfordring for enkelte og støtter oppfordringen om å drøfte problemstillingen lokalt dersom en av partene ønsker det.

4. Tvister etter konflikt

Partene er enige om å bilegge alle tvister og kontroverser mellom de lokale partene som følge av streiken. Dette er likevel ikke til hinder for at evt. uenigheter oppstått mens

streiken pågikk om forståelsen av avtaleverket, kan behandles iht. Hovedavtalens bestemmelser om tvistebehandling.

- Burde egentlig vært unødvendig å ha som tillegg til protokoll, men er samtidig vanskelig å ikke støtte opp om.

5. Leder for sikkerhet

Funksjonene leder for sikkerhet og ansvarlig for arbeid skal være tatt hensyn til i lønnsfastsettelsen, jf. prinsippene om lønnsdannelse i § 3-3.

Dersom dette er gjort, skal bedriften på forespørsel fra tillitsvalgte synliggjøre det, bl.a. ved at et slikt funksjonstillegg kan identifiseres.

Funksjonstillegg vil alltid være knyttet til den tiden arbeidstakere faktisk har den aktuelle funksjonen.

Hvis bedriftene rullerer på disse funksjonene slik at alle i den aktuelle arbeidstakergruppen når som helst kan gå inn og ut av funksjonene, kan tillegget betraktes som del av grunnlønnen. I den grad noen av partene mener at disse forholdene ikke er ivaretatt i bedriftens lønnsystem, kan det tas opp i lokale forhandlinger, jf. § 3-4-2 og § 3-6.

- Merk at det ikke er fastsatt at det skal være et slikt tillegg, eller en bestemt størrelse på dette. Men i de tilfeller ansvar og funksjonen som LFS ikke er noe alle har (rullerende), men kun er dedikert enkeltansatte over tid, så kan det være rettmessig med et «funksjonstillegg». Dog begrenset til perioden den ansatte innehar en slik funksjon/ansvar, forutsatt at det ikke allerede ligger i lønnen.

6. Yrkesbil

Ved bruk av arbeidsgivers bil som ikke er definert som yrkesreise, kan arbeidstaker bli beskattet. Det er viktig at både bedriften og arbeidstakerne er kjent med når skatteplikten oppstår, slik at de kan innrette seg etter dette.

De sentrale partene vil utarbeide informasjon om når skatteplikt oppstår, og informere de lokale partene. De lokale partene skal sette seg inn i informasjonen, og drøfte hvordan arbeidstakerne skal informeres om temaet

- Partene er enige om å klargjøre forholdene rundt skatteforhold ved bruk av arbeidsgivers bil.