

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-049 mellom

DET NORSKE MASKINISTFORBUND
på den ene side

og

KS BEDRIFT
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 – Energiavtale II

Den 21., 22. og 23. september 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Monica Hansen Nylund.

Til stede for partene:

DNMF:

Rune Johnsrud.

KS BEDRIFT:

Björg Ravlo Rydsaa, Per Arne Kaarstad, Olav Forberg, Mette Qvortrup, Frode B. Nilssen, Trygve Nøst, Kanwal Suleman, Björg Åse Wølneberg, Barbro Noss, Asle Strand, Mads Opsahl, Gunnar Owren og Martin Apenes.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Det norske maskinistforbund, mottatt 6. juni 2016.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 6. juni 2016.
3. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 06.30.


Monica Hansen Nylund

Meklerens forslag

Økonomi

§ 3-7 Avlønning av alderspensjonister

2. ledd: Satsen endres til kr. 191,-

§ 2-5, tillegg siste setning avsnitt 3

Hvis drøftingene ikke kommer i gang, kan hver av partene be om bistand fra sine respektive sentrale parter.

§ 3-4.3, nytt 3. avsnitt

Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønns plasseringen.

§ 3-5, nytt 2. avsnitt

Frist for å anke uenighet vedrørende lokale forhandlinger om årlig lønnsregulering settes til 15. november i det aktuelle året.

§ 5-6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

- Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner hensiktsmessig.
- For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).
- Omregningsfaktoren i etablerte beredskapsordninger kan endres ved avtale mellom de lokale parter.
- Skulle de lokale parter ikke bli enige om en slik avtale, har hver av partene rett til å bringe saken inn for Arbeidstilsynet for avgjørelse.
- Etter at arbeidsgivers beslutning er meddelt de tillitsvalgte gjennom drøftingsmøte, og arbeidstakernes tillitsvalgte varsler at de ønsker å overlate avgjørelsen om fastsetting av omregningsfaktoren til Arbeidstilsynet, skal eventuelle endringer i omregningsfaktoren ikke tre i kraft før Arbeidstilsynets avgjørelse foreligger.
- Når det foreligger et omforent referat fra dette drøftingsmøte, har arbeidstakernes tillitsvalgte en frist på 3 uker til å bringe dette inn for Arbeidstilsynet.

Nytt pkt. 5-6.10 Kompensasjon underordnet vakt

Kompensasjon m.v. forhandles lokalt. Dersom slik avtale ikke inngås gjelder bestemmelsene i Energiavtale I på tilsvarende område.

§ 6.2 avsnitt 2 og 3 slås sammen

Ved overtidarbeid etter kl. 23.00, avspaseres time for time den påfølgende dag uten trekk i lønn, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri. Arbeid som avsluttes

etter kl. 03.00, avspaseres den påfølgende dag uten trekk i lønn.

§ 8-2.1, andre avsnitt 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.

Redigeringsutvalget skal inkorporere dette inn i avtaleteksten slik som det står i KS sin Hovedtariffavtale.

§§ 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

§ 9-3 i § 9 endres til § 9-1

§ 9-1 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for lønnsutbetaling, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom som tilsvarer lønnet permisjon og max 1 år.

§ 12 Pensjonsforhold

1. Endringer som følge av tariffoppgjøret 2015 tas inn i avtalen.
2. AFP-protokoll (Fellesordningen for AFP) fra 2014 inn som vedlegg i begge avtalene.
3. Relevante endringer som er gjort i tjenstepensjonsordningene i det kommunale hovedtariffoppgjøret 2016, tas tilsvarende inn i begge Energiavtalene. Det nedsettes et redaksjonsutvalg som ivaretar dette.

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. Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike forhandlinger. Eventuelle brudd på forhandlingsplikten tas opp med de sentrale partene.

Teksten fra § 13-3.1, 2. avsnitt blir nytt 2. avsnitt i § 13-2

Dersom det oppstår en skade eller foreligger et tap som påfører arbeidstaker i forbindelse med tjenestereise f.eks. ved bruk av egen bil, skal arbeidsgiver kompensere eventuell tap iht. til prinsippene til kgl. res. av 10. juni 1983. dette gjelder også tap av bonus samt egenandel knyttet til forsikringsoppgjøret ved bruk av egen bil i tjeneste.

§ 13-3 Reiser og opphold på anlegg innenlands

Evt. endringer i Energiavtale I inkorporeres i Energiavtale II.

Pkt. A i § 13-3.5 endres

Ved arbeid utenfor bedriften hvor arbeidstakerne ikke kan ha nattopphold i sitt hjem, kan evt. avtale om direkte oppmøte i § 13-5 benyttes tilsvarende, dog slik at innkvarteringsstedet er utgangspunktet.

Ta ut henvisning til forskrift i første punktum i § 13-3.6. Denne eksisterer ikke lengre.

§ 13-5 2. og 3. avsnitt erstattes med følgende tekst:

For direkte oppmøte på ikke fast arbeidssted til ordinær arbeidstids start avtales kompensasjon mellom partene lokalt.

§ 15 Varighet

Energiavtalen gjøres gjeldende til 31.05.2018.

Protokolltilførsler

1. Likestilling

De sentrale parter er enige om at den lokale lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling, legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter. Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, opplæring og avansement
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillingsarbeidet.

2. Redaksjonskomité

Det nedsettes en redaksjonskomité som foretar de nødvendige tilpasningene når det gjelder årstall, datoer, henvisninger til lovverk etc.

3. Vedr. bonus

Eiernes avkastning på egenkapital/ansvarlig lån kan inngå som moment i vurderingen av eventuell bonusordning.

4. Seniorpolitikk

Det kan utarbeides lokale retningslinjer om seniorpolitiske tiltak. Retningslinjene kan ha som siktemål å motivere ansatte på frivillig basis til å stå lengre i stilling framfor pensjonering.

5. Elektronisk kommunikasjon

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

6. Utvalg

Partene nedsetter et partssammensatt 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.

Bakgrunn

De sentrale parter mener at det arbeidet som har vært gjennomført av Produktivitetskommisjonen bør få konsekvenser for norsk arbeidsliv i så vel offentlig som privat sektor. Hvis det ikke gjøres noe med utviklingen vil den fallende produktivitetsveksten sannsynligvis sterkt redusere mulighetene for å opprettholde inntektsnivået både for bedriftene og for arbeidstakerne og nivået på velferdsgodene.

Norsk arbeidsliv har tradisjon for at partene i fellesskap arbeider for å løse problemer knyttet til arbeidslivet på alle nivåer. Også partene i arbeidslivet bør bidra til å iverksette tiltak kommisjonen påpeker, eventuelt beslektede tiltak som støtter opp under målsettingen om å øke produktivitetsveksten.

Klimautfordringene er et tema som berører alle. Det er vitenskapelig bevist at den akselererende negative utviklingen i klimaendringene skyldes atferd og forbruksmønstre. En økende bevisstgjøring i samfunnet vil kunne dempe de negative skadevirkningene. I det daglige ser mange for seg at små miljøtiltak ikke monner nok. Holdningen er feil. Også partene i arbeidslivet bør bidra med sitt til å redusere klimautfordringene ved å iverksette tiltak som er tilpasset den enkelte bedrifts virksomhet.

Det er naturlig at tiltak for å øke produktiviteten og redusere klimautfordringene tas inn som en del av bedriftenes virksomhetsstrategi, og at det lokalt utformes og gjennomføres tiltak som er tilpasset egen virksomhet. En del energibedrifter har allerede jobbet med disse spørsmålene lenge. Partene ønsker et sterkere fokus på temaene ved å lage en veileder til bruk i bedriftene. Den skal underbygge energibransjens omdømme som bidragsyter i det grønne skiftet, og til å ruste seg for fremtiden.

Organisering

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å lage en veileder om «energibedriftenes utvikling og samfunnsansvar». NITO tar ansvar for sekretariat for det partssammensatte utvalget, og til å innkalle til første møte. Utvalget skal levere sin innstilling senest 15. april 2017.

7. Lønnsprinsipper

Partene inngår et samarbeid for å forbedre rapportering til PAI.

Øvrige krav frafalles.

Oslo, 23.09.2016

Bjørg Ravlo Rydsaa
KS Bedrift

Rune Johnsrud
DNMF