

Tariffnytt - KS Bedrift

23.3.2015

Fra 1.mai 2015:

- ❖ **Utbetaling av sentrale tillegg**
- ❖ **Innføring av nytt lønnssystem**

Dette er informasjon beregnet på bedrifter som følger Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter «Bedriftsavtalen»

Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015 (Del I) og det nye sentrale lønnssystemet i Bedriftsavtalen kapittel 3.6 som gjelder fra samme dato (Del II).

Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015 er isolert sett uavhengig av det nye lønnssystemet.

Stillingsgruppenes minstelønn blir fra 1. mai 2015 erstattet av et nytt lønnssystem hvor arbeidstakere får et lønnstillegg for ansiennitet, som i sin helhet legges på den enkeltes årslønn.

DEL I

Bedriftsavtalen kapittel 3.6 - sentrale tillegg 1.5.2015

Ved hovedoppgjøret i 2014 ble det avtalt sentrale lønnstillegg for ansatte med normerte stillinger i gr. 1. Kronetilleggene, slik det fremgår av tabellen nedenfor, legges i sin helhet på den enkeltes årslønn med virkning fra 1.5.2015. Fastsatt ansiennitet og stilling avgjør størrelsen på tillegget. På samme måte som for sentrale tillegg i 2014, skal også arbeidstakere med *mer enn* 10 års ansiennitet ha kronetillegget i henhold til tabellen.

Selv om de sentrale tilleggene er avtalt, iverksettes tilleggene først når resultatet av mellomårsoppgjøret pr. 1.5.2015 er klart.

Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015

		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Ufaglært	4311 Servicem. 4306 Kontorm. 4312 Tekniker	1.000	6.500	4.200	7.200	300	500
Fagarbeider/ tilsvarende	4303 Fagarbeider 4304 Fagarbeider 4310 Sekretær	2.700	9.100	10.000	13.500	16.000	6.800

DEL II

Bakgrunn for det nye lønnssystemet

Partene nedsatte i 2012 et partssammensatt utvalg som skulle fortsette «....arbeidet med et system som bedre kan ivareta lokale lønnstillegg/-relasjoner ved ny/-endret minstelønn, herunder lønnstillegg for ansiennitet». Et samlet utvalg mente at et sentralt lønnssystem må bli oppfattet som enkelt, forståelig og forutsigbart over tid. Utvalget foreslo derfor å gå bort fra sentrale minste-lønnsnivåer etter ansiennitet, og erstatte dette med garantilønn og ansiennitetstillegg.

Nytt lønnssystem 1.mai 2015

De sentrale parter har avtalt prinsipper for – og innføring av nytt lønnssystem *slik*, jf. meklerens forslag, romertall III:

«1. Prinsipper i nytt lønnssystem

I HTA kapittel 4 innføres pr. 1.5.2015 garantilønn og sentrale lønnstillegg ved hhv. 2, 4, 6, 8 og 10/16 års ansiennitet.

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Tilleggene fastsettes i prosent av garantilønn (0 år) og utregnes i kronebeløp. Laveste årslønn på hvert ansiennitetstrinn utregnes i kronebeløp.

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Laveste årslønn er lik garantilønn (0 år) pluss sum av prosentvise ansiennitetstillegg.

Dersom de sentrale parter i senere sentrale oppgjør endrer ansiennitetstillegg på et gitt ansiennitetstrinn, er arbeidstakere på dette ansiennitetstrinnet omfattet av endringen.

2. Innføring av nytt lønnssystem

Ved iverksetting av sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015 jfr. II pkt. 1, er arbeidstakere som er omfattet av lønnssystemet innfasert i det nye systemet.

I ny årslønn pr. 1.5.2015 er ansiennitetstillegg i henhold til fastsatt ansiennitet på hhv. 2,4,6,8 eller 10/16 år inkludert.

3. Virkninger ved fremtidige endringer i nytt lønnssystem

Endret ansiennitetstillegg innebærer at utregnet laveste årslønn endres tilsvarende kun på dette ansiennitetstrinnet.

De sentrale parter er enige i at virkninger av fremtidige justeringer i lønnssystemet for lokale lønnsrelasjoner og lokale lønnstillegg, må avklares mellom de sentrale parter før slik justering avtales. Dette kan gjelde generelle tillegg, endret garantilønn eller endringer i et eller flere av ansiennitetstilleggene.»

Iverksetting av nytt lønnssystem

Som det fremgår at pkt. 2 over, innfases det nye lønnssystemet ved iverksetting av sentrale tillegg pr. 1.5.2015. Utregnet laveste årslønn pr. 1.5.2015 er lik summen av minstelønn (1.5.2014 – 30.4.2015) pluss sentralt tillegg pr. 1.5.2015, jf. vedlagte tabeller.

Ansiennitetstilleggene som gjelder fra 1.5.2015 skal derfor kun gis til de arbeidstakerne som får ansiennitetstillegg fra og med 1. mai 2015. I eksemplene nedenfor illustreres dette nærmere.

Det er den *fastsatte* ansienniteten som er grunnlaget for innplasseringen i lønnssystemet og for ansiennitetstillegget. Systemendringen innebærer altså ingen endring i den enkeltes lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som *før* 1.mai 2015 har 10 års ansiennitet eller mer, har sitt ansiennitetstillegg som en del av årslønnen fra 1.5.2015. Disse skal derfor *ikke* ha ansiennitetstillegg etter tabellen i vedlegget.

Praktisering av lønnssystemet fra og med 1.5.2015

Garantilønn og ansiennitetstillegg i prosent, er størrelser som forhandles av de sentrale parter.

Lokalt forholder man seg til kronebeløpene i tabellradene kalt «Tillegg for ansiennitet» og «Laveste årslønn». Arbeidstakerens tillegg for ansiennitet er utregnet og fremstilt som *kronebeløpet* i tabellen. Dette kronebeløpet legges i sin *helhet* på arbeidstakerens årslønn når vedkommende når en gitt ansiennitetsdato.

Arbeidstakerne kan ikke lønnes lavere enn «Laveste årslønn» på de enkelte ansiennitetstrinn i de ulike stillingsgruppene.

Det er derfor for alle praktiske formål bare nødvendig å forholde seg til de utregnede kronebeløpene i tabellen.

Eksempel på lønnsutvikling i nytt system

Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstillinger med ansiennitetsopprykk til 6 år pr. 1.7.2015:

Årslønn pr. 31.3.2015	340 000,-
Sentralt tillegg pr. 1.5.2015	10 000
Ny årslønn pr. 1.5.2015	350 000
Ans. tillegg 6 år pr. 1.7.2015 (ans. dato 1.7.2009)	3 500
Ny årslønn 1.7.2015	353.500

De sentrale parters ansvar

I de sentrale tariffoppgjørene kan det forhandles om garantilønn (laveste lønn ved 0 års ansiennitet) og de prosentvise lønnstilleggene for ansiennitet. Ansiennitetstillegget beregnes på grunnlag av den sentralt fastsatte garantilønnen, *ikke* arbeidstakerens faktiske årslønn.

Blir de sentrale parter enige om endret garantilønn, vil det utregnede ansiennitetstillegget bli endret fordi ansiennitetstillegget er en prosentvis størrelse. Arbeidstakerne vil da få *økningen* av

ansiennitetstillegget som økt lønn. Det samme vil være tilfellet dersom det blir avtalt endringer av de enkelte ansiennitetstillegg (prosentstørrelsen). Denne *økningen* i utregnet tillegg vil da kun gjelde for arbeidstakerne som omfattes av endringen på det aktuelle ansiennitetstrinn, jf. pkt. 3 over.

Eventuelle fremtidige endringer i tabellen, jf. vedlegget, vil fremgå av forhandlingsprotokollene fra lønnsoppgjørene. Slike endringer vil på vanlig måte bli kostnadsberegnet.

Lokal lønnspolitikk

Innføringen av det nye lønssystemet vil i seg selv i en overgangsfase kunne gi enkelte utilsiktede skjevheter. Lokalt bør det kartlegges om lokale ordninger/lønnspraksis, som ble etablert på grunnlag av minstelønssystemet, kan gi utilsiktede virkninger. KS anbefaler at den lokale lønnspolitikken gjennomgås, drøftes mellom de lokale parter og eventuelt revideres slik at den tilpasses de nye sentrale lønnsbestemmelsene om garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. For øvrig vises det til «Bedriftsavtalens kapittel 3, pkt.3.4.

Dersom arbeidsgiver for eksempel har valgt en lønnspolitikk med lik lønn for alle i en yrkesgruppe, uavhengig av ansiennitet, vil arbeidstakere med lavere ansiennitet enn 10 år kunne få høyere lønn etter ansiennitetstillegg enn kollegaen som *har* 10 års ansiennitet. Et naturlig drøftingstema er da hvordan dette kan håndteres videre i det nye systemet.

Frode Nilssen
Fagleder Arbeidsgiverservice
KS Bedrift

Merk. Dokumentet er en tilpasset versjon av KS rundskriv B 10/2014