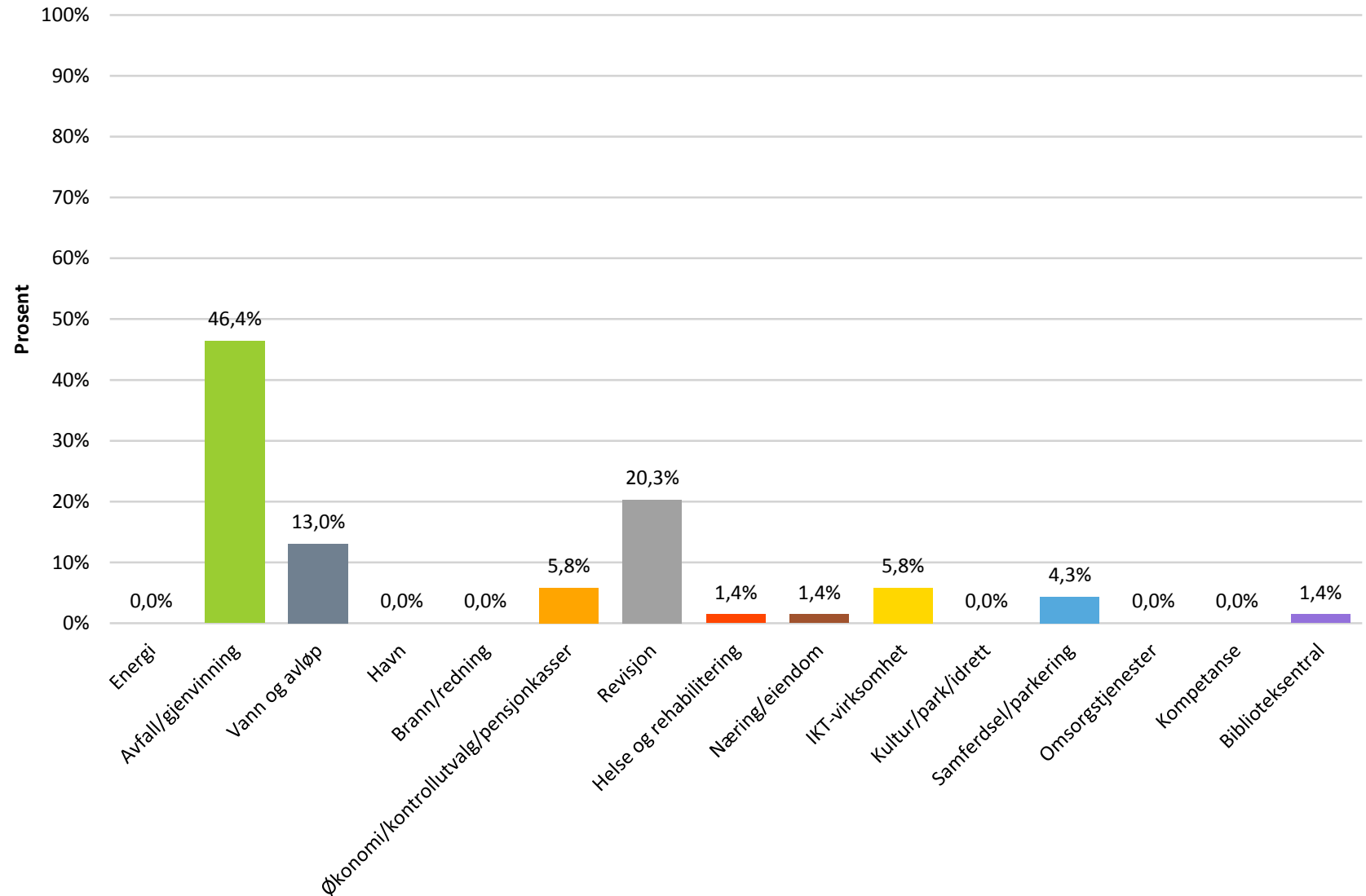


1. Hvilken bransje tilhører din bedrift?

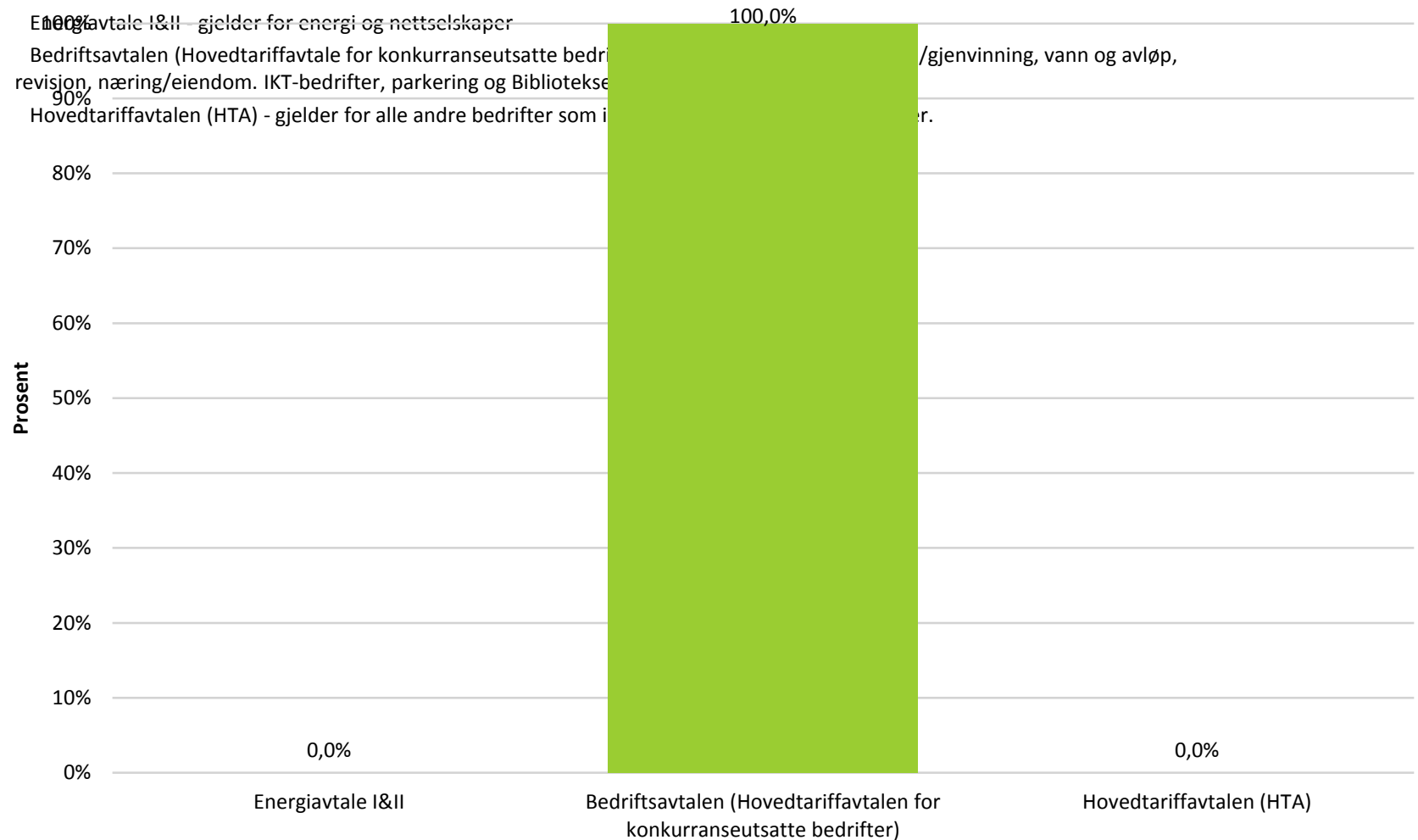


1. Hvilken bransje tilhører din bedrift?

Navn	Prosent
Energi	0,0%
Avfall/gjenvinning	46,4%
Vann og avløp	13,0%
Havn	0,0%
Brann/redning	0,0%
Økonomi/kontrollutvalg/pensjonkasser	5,8%
Revisjon	20,3%
Helse og rehabilitering	1,4%
Næring/eiendom	1,4%
IKT-virksomhet	5,8%
Kultur/park/idrett	0,0%
Samferdsel/parkering	4,3%
Omsorgstjenester	0,0%
Kompetanse	0,0%
Biblioteksentral	1,4%
N	69

2. Hvilken tariffavtale gjelder i din bedrift?

Tariffavtaler i KS Bedrift



2. Hvilken tariffavtale gjelder i din bedrift?

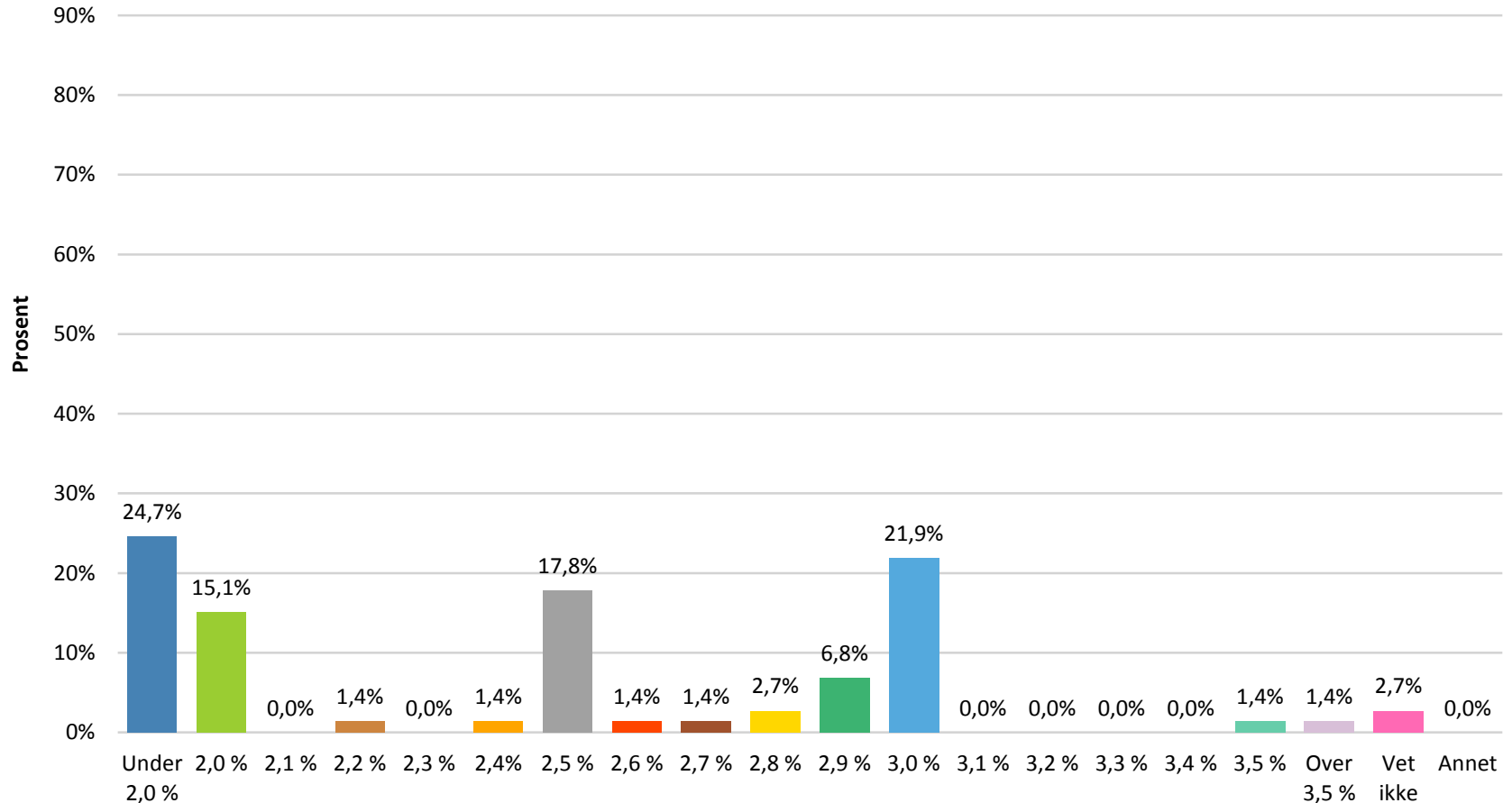
Navn	Prosent
Energiavtale I&II	0,0%
Bedriftsavtalen (Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter)	100,0%
Hovedtariffavtalen (HTA)	0,0%
N	69

3. Hva er etter din vurdering en realistisk og forsvarlig ramme for lønnsveksten i årets lønnsoppgjør?

KS Bedrift forutsetter at våre motparter i lønnsoppgjøret forholder seg lojalt til den økonomiske rammen i "frontfaget". Dvs. at det er lønnsveksten i den konkurranseutsatte industrien som legger hovedpremissene for lønnsveksten i andre sektorer. I vår sektor er det ikke unaturlig at vi også skjeler til hvilket lønnsnivå som fremforhandles i det offentlige.

SSB, Norges Bank og Finansdepartementet anslår Konsumprisindeksen (KPI) i 2016 til å ligge mellom 2,5 - 2,9 %. Anslaget for lønnsvekst i 2016 er mellom 2,7 - 2,9 %. Dette innebærer en helt ny virkelighet i forhold til fremtidig reallønnsvekst enn hva som har vært tilfellet i mange år.

Spørsmålet er hva våre medlemsbedrifter (dere) anser som forsvarlig lønnsvekst i forhold til egen bedriftsøkonomisk virkelighet.



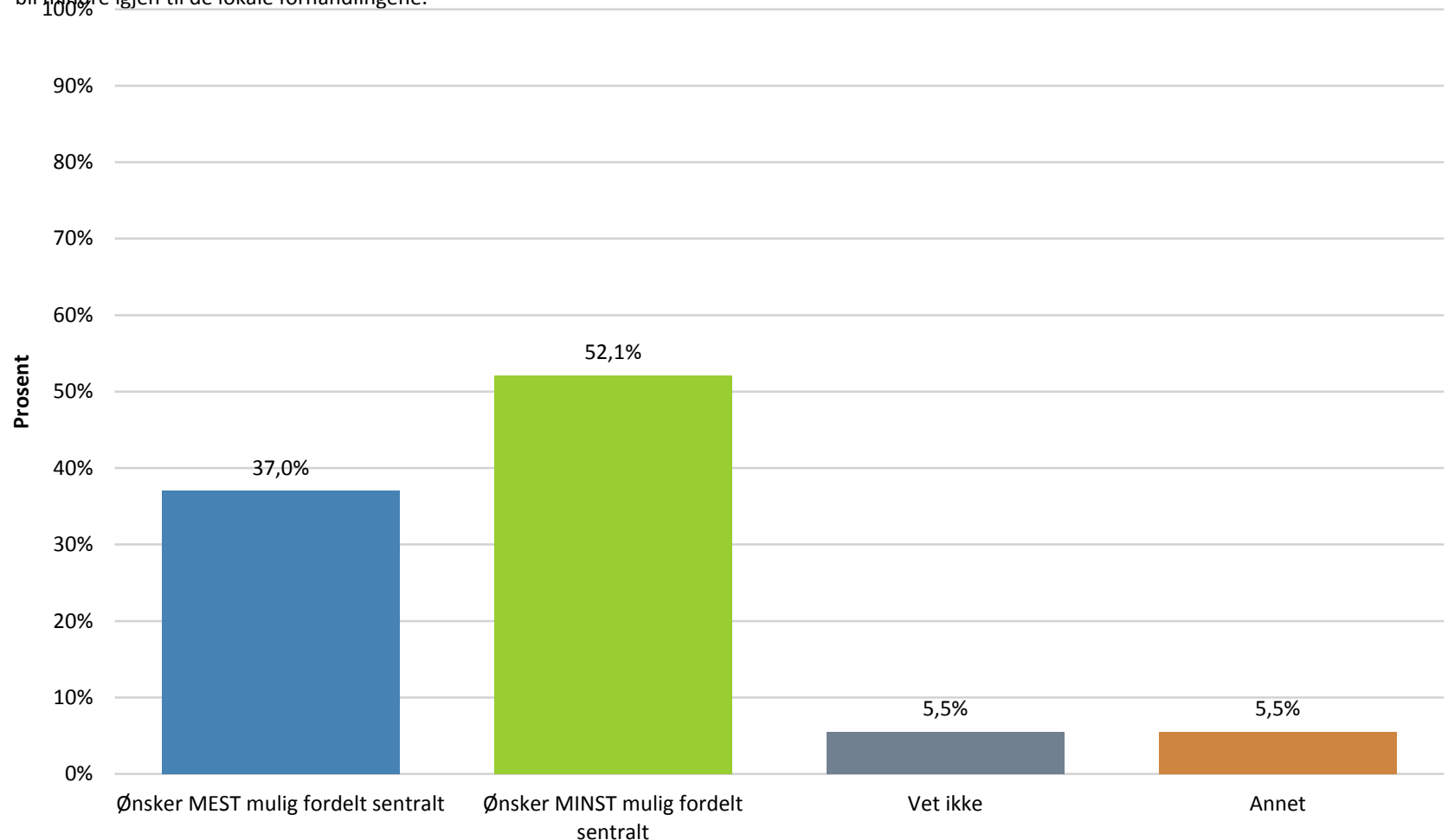
3. Hva er etter din vurdering en realistisk og forsvarlig ramme for lønnsveksten i årets lønnsoppgjør?

Navn	Prosent
Under 2,0 %	24,7%
2,0 %	15,1%
2,1 %	0,0%
2,2 %	1,4%
2,3 %	0,0%
2,4%	1,4%
2,5 %	17,8%
2,6 %	1,4%
2,7 %	1,4%
2,8 %	2,7%
2,9 %	6,8%
3,0 %	21,9%
3,1 %	0,0%
3,2 %	0,0%
3,3 %	0,0%
3,4 %	0,0%
3,5 %	1,4%
Over 3,5 %	1,4%
Vet ikke	2,7%
Annet	0,0%
N	73

4. Hvilken "innretning" på oppgjøret bør etter din mening prioriteres i år?

For de fleste arbeidstakere består lønnsoppgjøret av et sentralt og ett lokalt oppgjør. Hvor mye som blir fordelt sentralt er et forhandlingsspørsmål og en viktig del av oppgjørets "innretning".

De sentrale partene kan f.eks. prioritere generelle tillegg til store grupper eller sentrale tillegg til spesielle stillinger. I begge disse tilfellene vil det bli mindre igjen til de lokale forhandlingene.



4. Hvilken "innretning" på oppgjøret bør etter din mening prioriteres i år?

Navn	Prosent
Ønsker MEST mulig fordelt sentralt	37,0%
Ønsker MINST mulig fordelt sentralt	52,1%
Vet ikke	5,5%
Annet	5,5%
N	73

4. Hvilken "innretning" på oppgjøret bør etter din mening prioriteres i år?

framforhandle en lokal "pott" eller sentralt tillegg som også kan gjelde revisjonen

Vi har bare lokalt

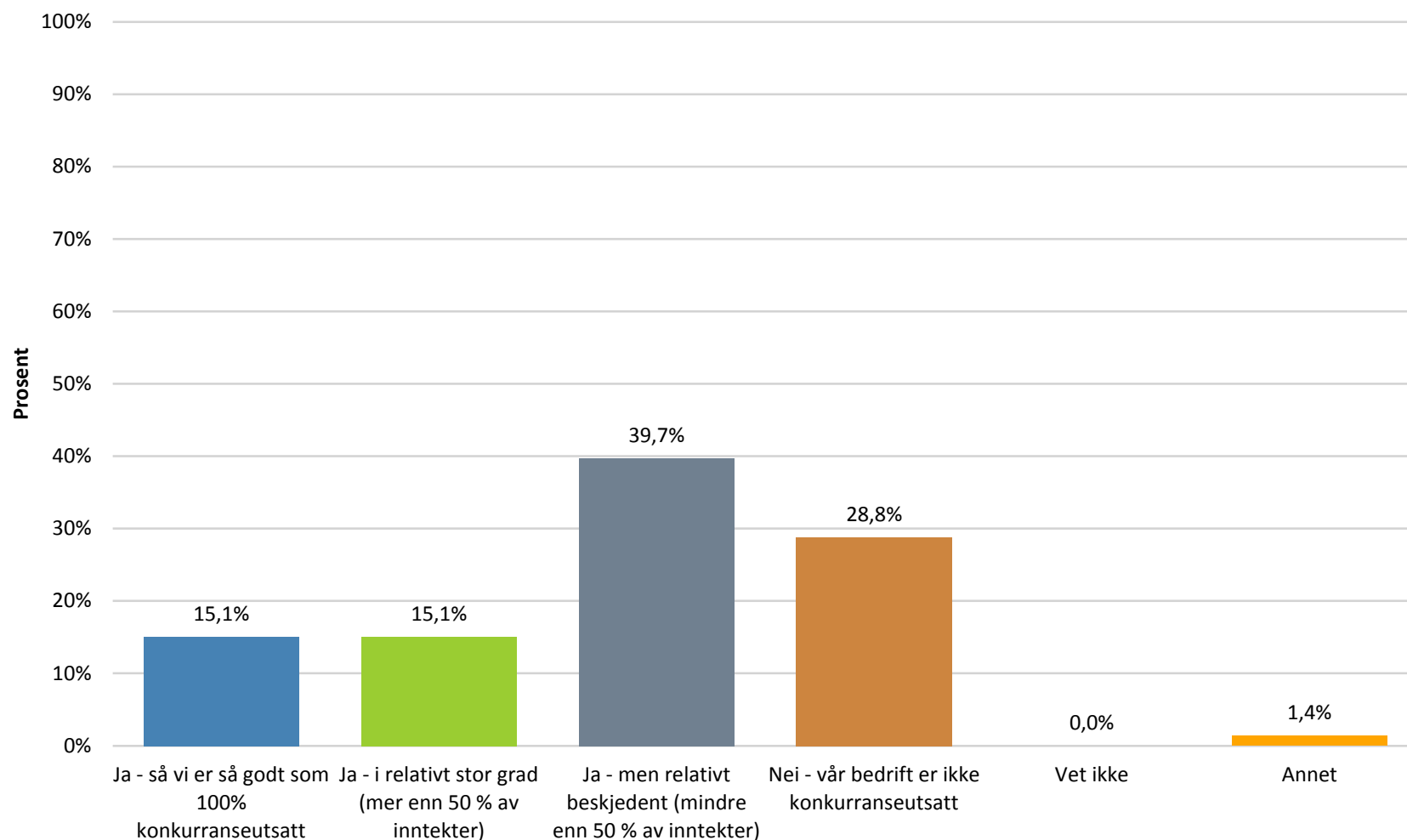
Alt forhandles lokalt i min organisasjon.

midt i mellom

5. Driver din bedrift i et konkurranseutsatt marked?

KS Bedrift har mange ulike virksomheter som driver i skjæringspunktet mellom "børs og katedral". Noen bedrifter driver i reell konkurranse med private aktører, mens andre er helt eller delvis skjermet for konkurranse.

I tariffsammenheng kan det noen ganger være nyttig å skille mellom bedrifter som er utsatt for konkurranse og de som ikke er det.



5. Driver din bedrift i et konkurranseutsatt marked?

Navn	Prosent
Ja - så vi er så godt som 100% konkurranseutsatt	15,1%
Ja - i relativt stor grad (mer enn 50 % av inntekter)	15,1%
Ja - men relativt beskjedent (mindre enn 50 % av inntekter)	39,7%
Nei - vår bedrift er ikke konkurranseutsatt	28,8%
Vet ikke	0,0%
Annet	1,4%
N	73

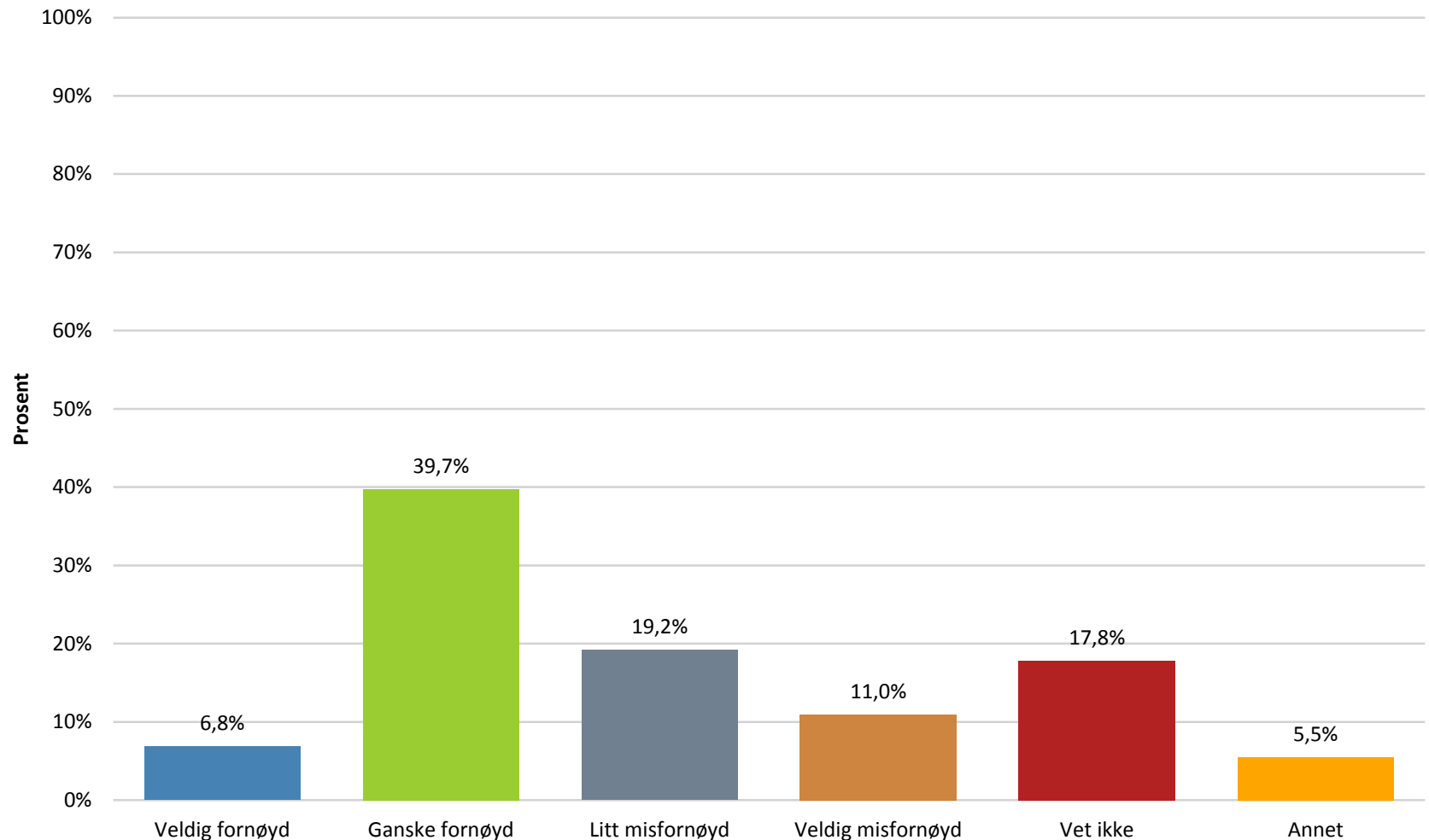
5. Driver din bedrift i et konkurranseutsatt marked?

Kommunal revisjon

6. Hvor fornøyd er du med det nye lønnssystemet?

1.mai 2015 ble det innført et nytt lønnssystem i tariffavtalen. Systemet sikrer arbeidstakerne både minimumslønn og lønnsutvikling (ansiennitetstillegg første 10 år), begge deler basert på lønnsansiennitet.

Ansiennitetstilleggene gjelder for de "normerte" stillingene (stillinger med minstelønn), og tilstås uavhengig av tidligere lønnsnivå.



6. Hvor fornøyd er du med det nye lønnssystemet?

Navn	Prosent
Veldig fornøyd	6,8%
Ganske fornøyd	39,7%
Litt misfornøyd	19,2%
Veldig misfornøyd	11,0%
Vet ikke	17,8%
Annet	5,5%
N	73

6. Hvor fornøyd er du med det nye lønnssystemet?

kan ikke se at det har fått innvirkning for oss

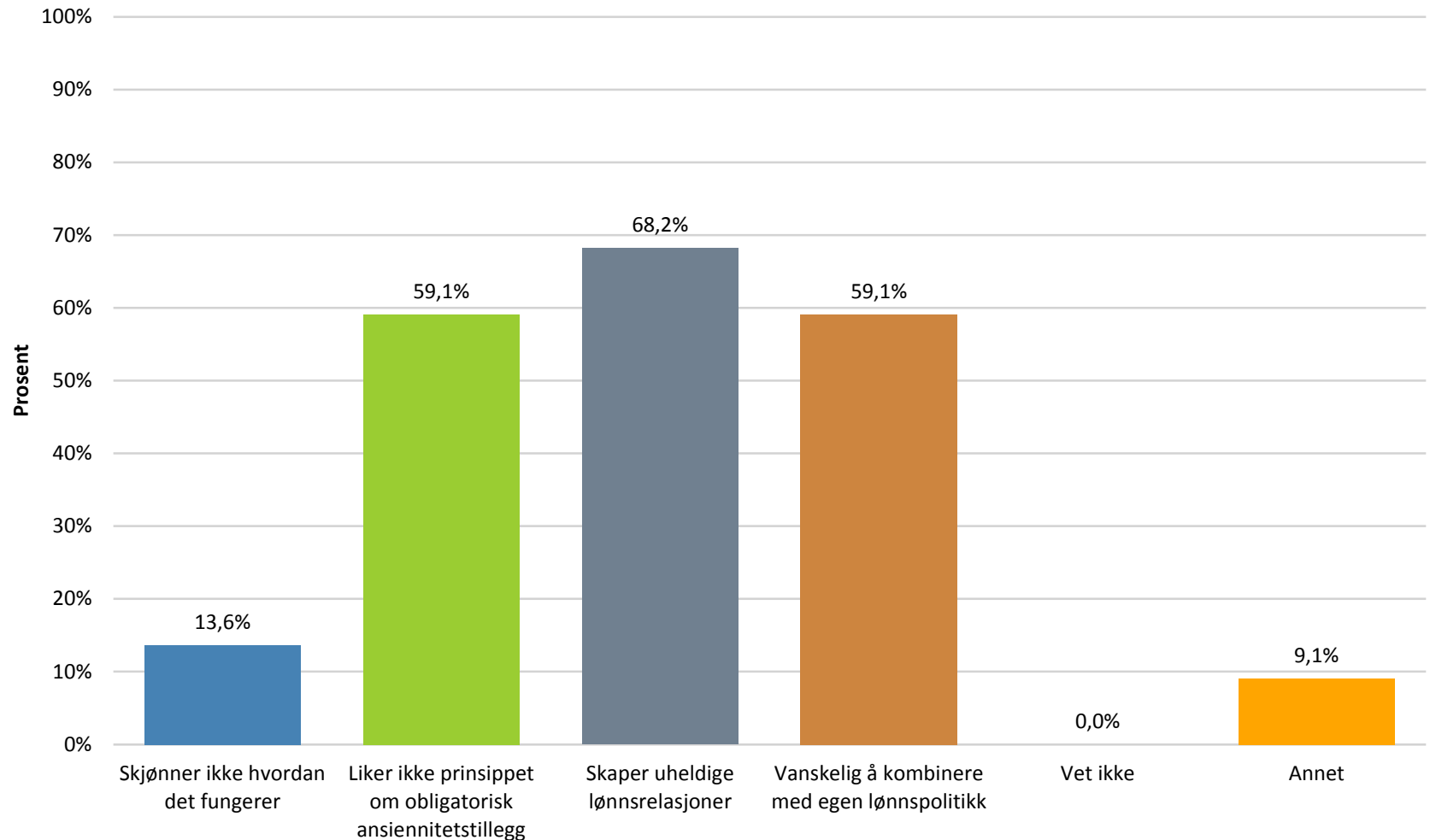
Avventende

Ikke relevant.

7. Hva er det med det nye lønnssystemet som du er misfornøyd med?

Du har svart at du er misfornøyd med det nye lønnssystemet. Vi ønsker å vite litt mer om hvorfor.

Velg gjerne flere svar!



7. Hva er det med det nye lønnssystemet som du er misfornøyd med?

Navn	Prosent
Skjønner ikke hvordan det fungerer	13,6%
Liker ikke prinsippet om obligatorisk ansiennitetstillegg	59,1%
Skaper uheldige lønnsrelasjoner	68,2%
Vanskelig å kombinere med egen lønnspolitikk	59,1%
Vet ikke	0,0%
Annet	9,1%
N	22

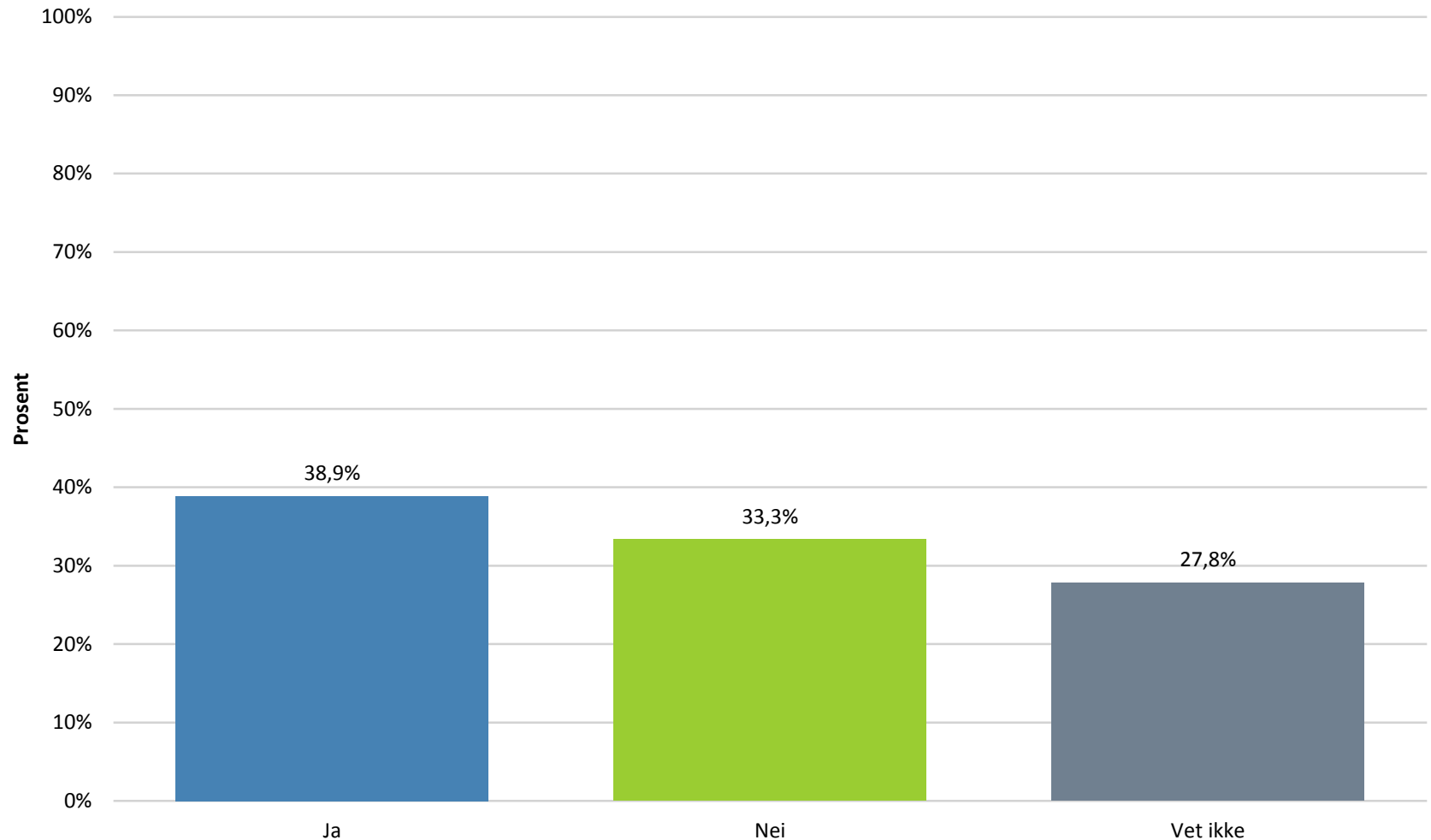
7. Hva er det med det nye lønnssystemet som du er misfornøyd med?

ansiennitetsperioden er for lang. Vi bruker 3 år. Dette er nødvendig i et konkurransemarked om dyktig arbeidskraft. Synes vi bør løses fra den gamle tenkemåten om annsienitet.

Ødelegger lokal lønnstabell

8. Ønsker din bedrift at deler av årets lønnsramme bør benyttes til å rette opp skjevheter som følge av det nye lønnssystemet?

Innføringen av det nye lønnssystemet i tariffavtalen har ført til enkelte utilsiktede lokale lønsskjevheter. På sikt kan det være hensiktsmessig å utjevne disse. Dette kan f.eks. gjøres ved at de sentrale partene setter av ekstra midler til lokale lønnsforhandlinger.



8. Ønsker din bedrift at deler av årets lønnsramme bør benyttes til å rette opp skjevheter som følge av det nye lønnssystemet?

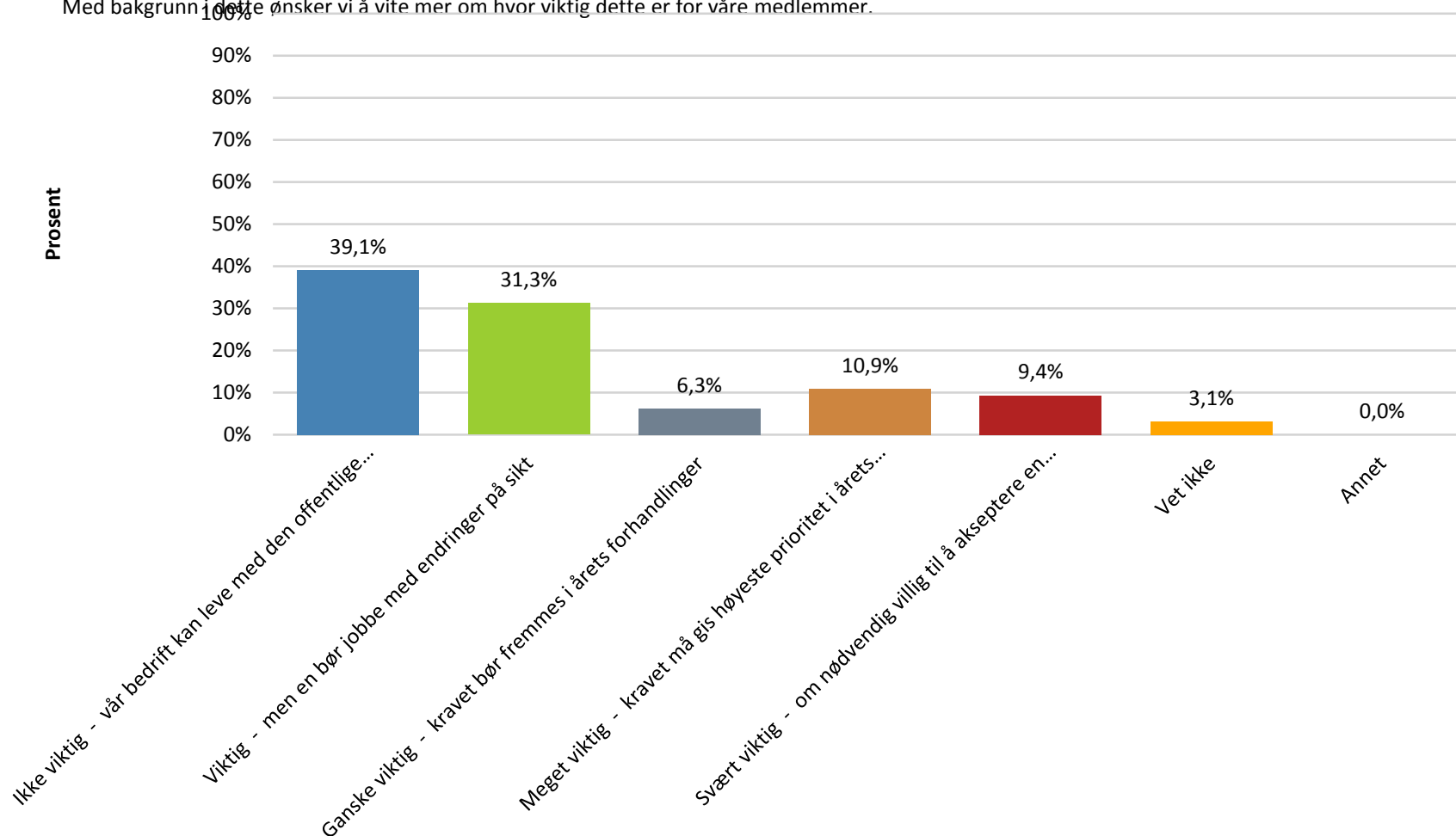
Navn	Prosent
Ja	38,9%
Nei	33,3%
Vet ikke	27,8%
N	72

9. Hvor viktig er det for din bedrift å få større fleksibilitet i valg av pensjonsordning?

Noen bedrifter opplever at den offentlige pensjonsordningen er kostnadmessig krevende og/eller uforutsigbar. Særlig gjelder dette bedrifter som er utsatt for konkurranse, som ønsker seg større fleksibilitet i valg av pensjonsordning enn dagens tariffavtale tillater.

Men selv om pensjon blir en viktig sak i oppgjøret, vet vi at dette en krevende problemstilling for våre motparter.

Med bakgrunn i dette ønsker vi å vite mer om hvor viktig dette er for våre medlemmer.



9. Hvor viktig er det for din bedrift å få større fleksibilitet i valg av pensjonsordning?

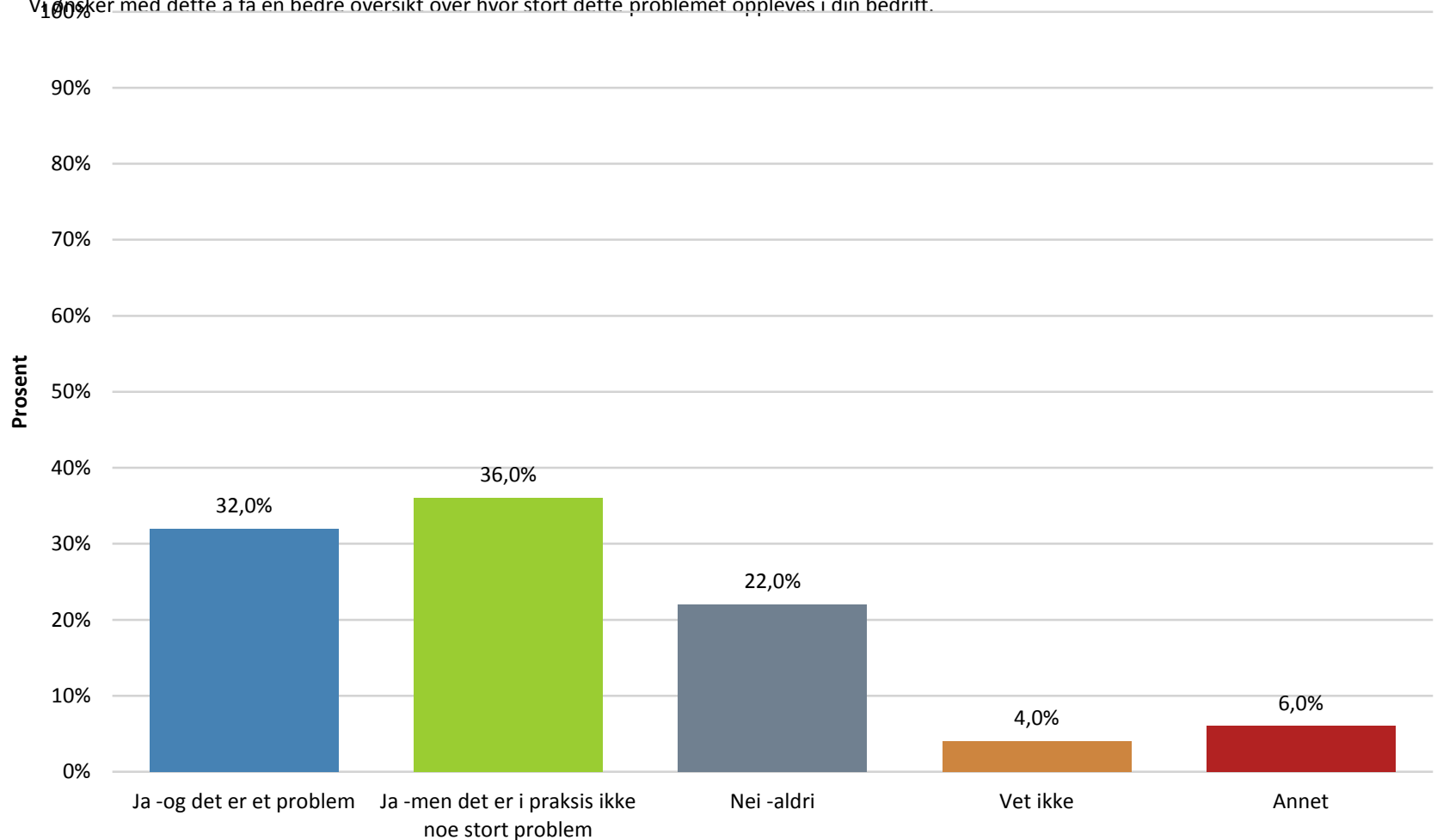
Navn	Prosent
Ikke viktig - vår bedrift kan leve med den offentlige tjenstepensjonsordningen	39,1%
Viktig - men en bør jobbe med endringer på sikt	31,3%
Ganske viktig - kravet bør fremmes i årets forhandlinger	6,3%
Meget viktig - kravet må gis høyeste prioritet i årets forhandlinger	10,9%
Svært viktig - om nødvendig villig til å akseptere en streik på dette området	9,4%
Vet ikke	3,1%
Annet	0,0%
N	64

10. Opplever du at kostnadene i dagens pensjonsordning skaper negativ konkurransevridding for dere?

Konkurranseutsatte bedrifter er opptatt av å konkurrere på like vilkår. En vesentlig rammebetingelse for de fleste bedrifter er personalkostnadene generelt og kostnader til pensjonsordningen spesielt.

Noen konkurranseutsatte bedrifter rapporterer at kostnader til pensjonsordningen er en reell ulempe i konkurransen med andre bedrifter.

Vi ønsker med dette å få en bedre oversikt over hvor stort dette problemet oppleves i din bedrift.



10. Opplever du at kostnadene i dagens pensjonsordning skaper negativ konkurransevridding for dere?

Navn	Prosent
Ja -og det er et problem	32,0%
Ja -men det er i praksis ikke noe stort problem	36,0%
Nei -aldri	22,0%
Vet ikke	4,0%
Annet	6,0%
N	50

10. Opplever du at kostnadene i dagens pensjonsordning skaper negativ konkurransevridning for dere?

Dagens ordning er for oss problematisk fordi vi ikke kjenner framtidige kostnader. Ønsker tilskuddsbasert pensjon som følger den enkelte ansatte og som vi ikke har noe mer utgifter med når vedkommende ikke er ansatt her lenger.

Problemet er ikke minst uforutsigbarheten

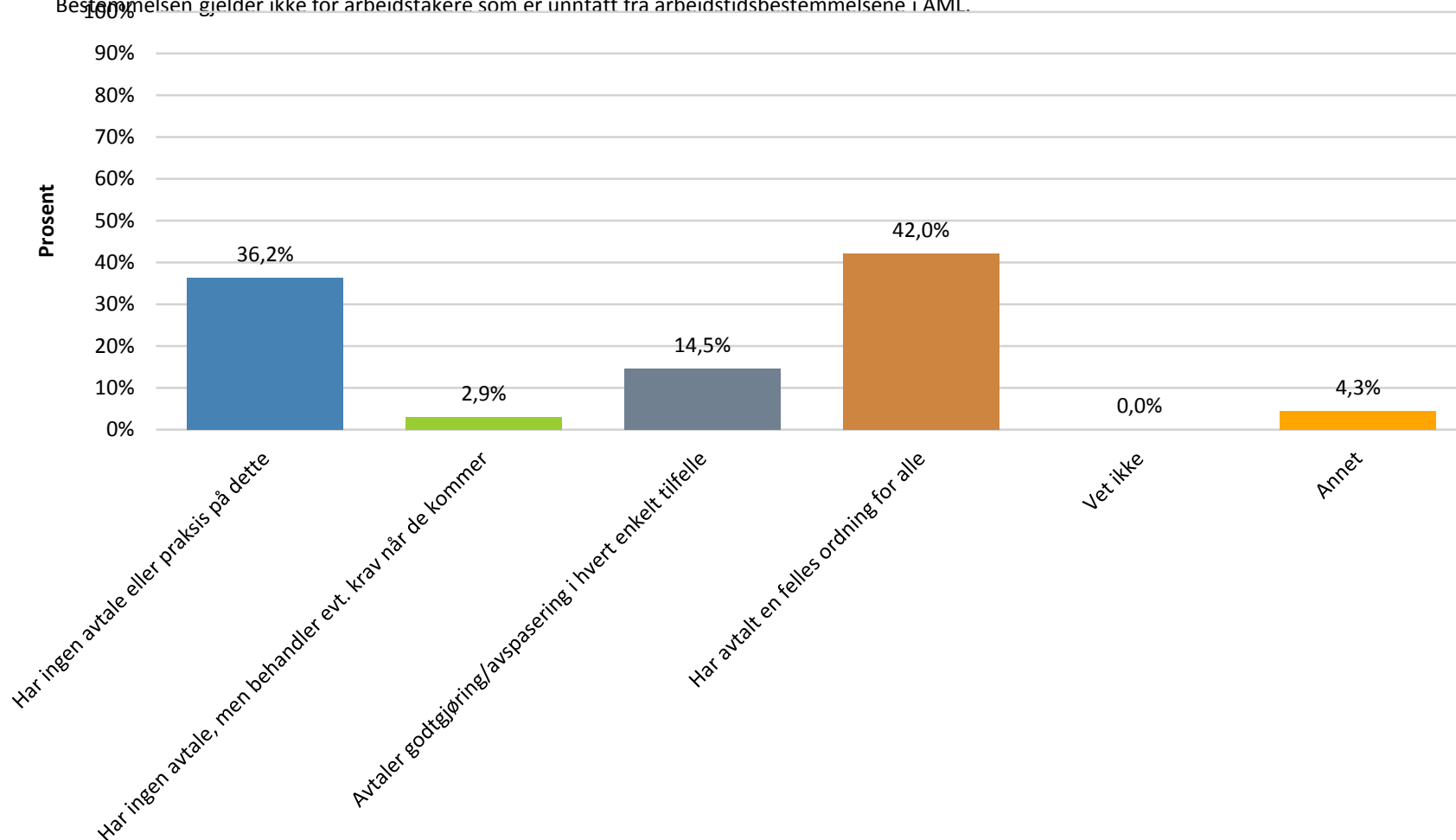
blir potensielt et stort problem

11. Har dere avtale om godtgjøring/avspasering av tjenestereise utenom ordinær arbeidstid?

I følge tariffavtalen fremgår det at "arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden. "

(jf. HTA pkt. 4.7 - Bedriftsavtalen pkt. 4.8 - Energiavtale I&II § 13-1-1)

Bestemmelsen gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML.



11. Har dere avtale om godtgjøring/avspasering av tjenestereise utenom ordinær arbeidstid?

Navn	Prosent
Har ingen avtale eller praksis på dette	36,2%
Har ingen avtale, men behandler evt. krav når de kommer	2,9%
Avtaler godtgjøring/avspasering i hvert enkelt tilfelle	14,5%
Har avtalt en felles ordning for alle	42,0%
Vet ikke	0,0%
Annet	4,3%
N	69

11. Har dere avtale om godtgjøring/avspasering av tjenestereise utenom ordinær arbeidstid?

Vi har en forståelse på dette området. Reisetid kan avspaseres time for time.

har en praksis men ikke avtale

12. Andre forhold dere er opptatt av i lønnsoppgjøret

De som jobber sentralt og avtalepartene der må stole på at vi lokalt også har evne til å lage gode avlønninger. Det sentrale oppgjøret i 2015 virker som om det er laget av "fulle sjømenn" som ikke tror vi kan ha egne systemer for å kunne avlønne greit lokalt. De sentrale forhandlingene i 2015 "ødela" vårt lokale lønnsdannelse. Hilsen ROAF IKS - Romerike Avfallsforedling IKS , ved Øivind Brevik

Retten til å forhandle fram pensjonsordning lokalt viktigere enn alt annet. Dette ikke bare et spørsmål om kostnader. Dagens pensjonsordning setter alvorlige grenser for effektivisering og organisering av virksomheten (konsernorganisering).

Viktig å få mulighet til å avtale type pensjonsordning lokalt.

Skulle ønske vi kunne gått vekk fra kommunal månedslønn til timebasert avlønning. Vi har flere driftsområder hvorav de fleste er underlagt selvkostforskriften. Med timebetaling vil det bli mye enklere for oss å kunne plassere arbeidsutgifter fra egne ansatte direkte på riktig driftområde. Ved langtidsfravær vil vi helst slippe det "kommunale" systemet med utbetaling av sykepenger og refusjon fra NAV. Det fører indirekte til at sykemeldte opparbeider seg feriepenger på trygd når de ikke arbeider.

* Ha muligheten for å endre fra ytelsesbaser til innskuddsbasert pensjon

Revisjonen er sjelden med i sentrale justeringer på store grupper. I fjor ble det ikke framforhandlet noen lokal pott og vi fikk ingen sentrale justeringer. Det vil være "enklere" for oss å kunne fått en prosentsats å forholde oss til.

Når du har ansatte så er du som arbeidsgiver forpliktet til å sørge for en rimelig lønnsutvikling, også i et konkurransemarked.

Når det gjelder pensjonsvilkår i offentlig sektor så er dette ofte et gode, som ofte kompenserer at lønna er lavere i offentlig sektor sammenlignet med privat, selv om du er i et konkurransesituasjon.

Fjern AFP 62- 64 år snarest mulig!

Virksomheten jeg leder ble for relativt få år siden overført fra privat til offentlige eiere og derfor har vi overtatt lønnsnivået fra privat sektor. Vi forsøker på sikt å få til en harmonisering av lønn og vilkår iht. tariffområdet. Med prosentvise tillegg er dette problematisk og vi har derfor ønske om kronetillegg.

Større fleksibilitet i pensjonssystemet. Frykter utmelding fra KS-Bedrift hvis ikke det absolutte kravet om ytelsesbasert pensjon frafalles. Innenfor dagens system bør øvre grense for lønnet aktivitet i AFP økes.

Endring av lønnsrammen må være moderat.

Det er svært viktig å få på plass et nytt innskuddsbasert pensjonssystem.

12. Andre forhold dere er opptatt av i lønnsoppgjøret

KS Bedrift bør ta initiativ til å få endret reiseregulativet, slik at arbeidsgiver kan bestemme:

- 1) når tjenestekjøring for arbeidsgiver med egen bil starter (f.eks viss man bor 20 km sør for fast arbeidssted og daglig kjører denne strekningen med egen bil som hjem- arbeidsskjøring, og en dag skal ut på kundebesøk 40 km nord for fast arbeidssted så starter tjenestekjøring med egen bil og arbeidstiden når man passerer fast arbeidsted. Dvs at ikke dekning av 20 km hjem- arbeid i dette tilfellet kan anses å være en pliktig del.
 - 2) at når ansatte i kommuner som samarbeider i en regione ikke har rett til kostgodtgjørelse når de er i en av samarbeidskommunene på møter og kan spise sin lunch i samarbeidskommunens kantine. Dagens reglement kan tolkes slik at to ansatte fra samme kommune er i nabokommunen og deltar i et møte med nabokommunen en hel dag, så har den ene over 15 km kjøring og får kostgodtgjørelse og den andre som bor nærmere enn 15 km ikke får dette. Ingen av disse bør få dette, da slik kostgodtgjørelse gir 100% overskudd ifht å spise maten i egen kommune.
-

At det blir et moderat oppgjør
