

Informasjon om tariffoppgjøret 2019 for energibedriftene

Årets oppgjør var et såkalt mellomoppgjør, der det i hovedsak er økonomi som er tema for forhandlingene.

Forhandlingene ble gjennomført 20. mai og kom i mål med enighet sent på kvelden. Forhandlingsprotokoller for Energiavtale I og Energiavtale II følger vedlagt.

Energiavtale I

Økonomi

Det ble gitt et generelt tillegg til de stillingene som har sentralt fastsatte minstelønninger på **kr. 7.312** med virkningstidspunkt **1. juli 2019**.

Dette beløpet er sammenlignbart med det generelle tillegget som ble gitt i LO/NHO-oppgjøret, men datojustert til 1. juli i stedet for 1. april.

Minstelønssatsene reguleres med **kr. 6.268** fra og med **1. juni 2019**. Også dette beløpet er tilsvarende det som ble gitt i privat sektor, men datojustert. Ny minstelønstabell er gjengitt i eget vedlegg her.

Merk altså at det er ulike virkningsdatoer på generelt tillegg og minstelønnsjusteringer.

Det er svært få bedrifter som berøres direkte av minstelønnsjusteringene for sine faste ansatte, men de har virkninger på lønna for lærlinger – for der er det en direkte link til minstelønssatsene (Energiavtale I § 14-1).

I et vedlegg til dette skrivet skal vi se nærmere på hvordan lokale lønnsforhandlinger kan gjennomføres i år innenfor rammer for oppgjøret.

Andre forhold

Partene ble enige om et utvalg som skal utarbeide en veileder for økt produktivitet og for å bidra til å bedre klimautviklingen.

Det er også enighet om at spørsmålet om forholdet mellom tjenestereise og arbeidstid kan tas opp som tema ved hovedoppgjøret i 2020.

§ 13-3 om «reiser og opphold på anlegg innenlands – arbeidsreiser» har vært gjenstand for ulike fortolkninger. Under romertall III i protokollen er det gjengitt en enighet om hvordan dette skal forstås, og at dette skal søkes klargjort i ny avtaletekst etter oppgjøret i 2020.

Energiavtale II

Økonomi

For de ansatte som er knyttet til Energiavtale II, skjer all lønnsdannelse lokalt. De sentrale partene har derfor ikke gjort særskilte grep i dette oppgjøret som har direkte økonomiske konsekvenser for disse arbeidstakerne. Det er kun gitt en generell henvisning til bestemmelsene om lønnsdannelse i kap. 3 i Energiavtale II.

Andre forhold

I protokollvedlegget til Energiavtale II er det de samme elementene som ble tatt inn for Energiavtale I.

Hvordan håndtere lokale lønnsoppgjør i 2019?

Energibedriftene i KS Bedrift har så lenge de har utgjort et eget tariffområde, hatt både lønnsnivåer og lønnsutvikling som har ligget over tilsvarende for sammenlignbare grupper hos energiselskapenes eiere. Dette har det vært flere grunner til, bl.a. god økonomi og utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere.

Vi kan konstatere at dette har vært en ubrutt trend over en langvarig periode. Det bekreftes av at vi nå registrerer at årslønnsveksten i 2018 var 3,8 % i energiselskapene, mens den tilsvarende i arbeidslivet for øvrig lå på 2,8 – 2,9 %.

Energiavtale I

Ved årets oppgjør startet vi med en forventet kostnadsramme på 3,4 % for Energiavtale I, mens resultatet i frontfagene, i kommunene, i staten og i andre tariffområder endte med en kostnadsramme for 2019 på 3,2 %.

Det ble nødvendig å gi noe sentralt også i år, så den forventede rammen for Energiavtale I er nå 4,04 % - og det er langt over det de fleste andre kan forvente i år.

Siden det alt vesentlige av lønnsdannelsen på Energiavtale I skjer på lokalt nivå, jf. Energiavtale I § 3-4.1, er det også der man kan finne løsninger som bidrar til å trekke den faktiske kostnadsrammen ned mot et nivå som ligger nærmere der vi finner arbeidslivet for øvrig.

I den videre utredningen her forholder vi oss til «gjennomsnittsbedriften», fordi vi baserer det på makrotall for hele bransjen. Det finnes kanskje ikke en slik «gjennomsnittsbedrift», så hver enkelt må vurdere sin situasjon ut i fra økonomi, produktivitetsutvikling, rekrutteringsutfordringer m.m.

Den forventede lønnsglidningen i 2019 - dvs. det som forventes gitt i lokale forhandlinger og andre lokale lønnsjusteringer - er 1,5 % av bedriftens lønnsmasse. Se på følgende tall:

Forventet kostnadsramme etter sentralt oppgjør	4,04 %
Kostnadsrammen i frontfagene	<u>3,2 %</u>
Differanse	<u>0,84 %</u>

For gjennomsnittsbedriften utgjør det generelle tillegget på kr. 7.312 en kostnad i 2019 på 0,64 %. Denne bedriften har et overheng på 1,9 % og forventes å ha en lønnsglidning på 1,5 %. Og hvis det faktisk blir slik, ender den på en kostnadsramme på 4,04 %.

Men hvis denne bedriften finner at den ikke har grunner til eller behov for en kostnadsramme ut over den gjengse rammen på 3,2 %, så legger den følgende tall til grunn:

Kostnadsramme	3,2 %
Overheng (trekkes fra)	1,9 %
Sentralt tillegg (trekkes fra)	<u>0,64 %</u>
Sum	<u>0,66 %</u>

Dette betyr at gjennomsnittsbedriften, innenfor en kostnadsramme på 3,2 %, har 0,66 % av lønnsmassen for ansatte på Energiavtale I til rådighet for lokale lønnsreguleringer i 2019.

Hvis alt dette tas ut i lokale lønnsforhandlinger med virkningsdato 1. juli, kan bedriften tilby en lønnspott som utgjør

$$0,66 \% : 6 \times 12 = \underline{1,32 \%}$$

av denne lønnsmassen.

For en arbeidstaker som tjener kr. 500.000, utgjør et tillegg på 1,32 % et lønnspåslag på kr. 6.600. Dette kommer på toppen av det sentrale tillegget på kr. 7.312.

Energiavtale II

For arbeidstakerne på denne avtalen skjer altså all lønnsdannelse lokalt, jf. Energiavtale II § 3-4.

Også her kan vi snakke om «gjennomsnittsbedriften» og de vurderingene som hver enkelt bedrift må gjøre i forhold til det.

Lønnsoverhenget til 2019 er for Energiavtale II 1,9 %.

Hvis målet her er en kostnadsramme på 3,2 %, har bedriften 1,3 % av lønnsmassen for de ansatte på Energiavtale II til rådighet for lokale lønnspåslag.

Dersom alt dette forutsettes tatt ut i lokale lønnsforhandlinger med virkningsdato 1. juli, kan det tilbys en lønnspott som utgjør

$$1,3 \% : 6 \times 12 = \underline{2,6 \%}$$

av den nevnte lønnsmassen.

For en arbeidstaker som tjener kr. 650.000, utgjør et tillegg på 2,6 % et lønnspåslag på kr. 16.900.

Minstelønnstabell Energiavtale I gjeldende fra 1. juni 2019

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Minstelønn pr. 01.06.19
4001	Arbeider	379 144
4002	Arbeidsleder	398 044
4003	Avdelingsleder / ledende sekretær	Ingen
4004	Direktør *	Ingen
4005	Elektromaskinist / Energioperatør	423 244
4006	Energiingeniør	Ingen
4007	Energimontør	423 244
4008	Fagarbeider	392 794
4009	Fagsjef	Ingen
4010	Hovedtillitsvalgt	Ingen
4011	Installasjonsinspektør – DLE	Ingen
4012	Kontrollør	Ingen
4013	Konsulent	Ingen
4014	Merkantilmedarbeider	390 694
4015	Lærling	Ingen
4016	Maskinmester	420 094
4017	Sekretær	395 944
4018	Servicemedarbeider	379 144
4019	Tekniker	Ingen
4020	Unge arbeidstakere/ferievikarer	247 154
4021	Verneleder/HMS-leder	Ingen
4022	Fagarbeider med fagskoleutdanning	412 794
4023	Fagarbeider med fagskoleutdanning (særaldersgrense)	412 794

*Lønn fastsettes av styret

Mellomoppgjøret 2019
mellom
KS Bedrift
og
EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta og Parat
Energiavtale I

KS Bedrift tilbud nr. 3

20. mai 2019 kl. 22:15

Vedlegg til protokoll

A. ØKONOMI

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på **kr. 7312,-** med virkningsdato **1. juli 2019**.

Minstelønnssatser

Det gis en økning i minstelønnen i de normerte stillingskodene på **kr. 6268,-** med virkningsdato **1. juni 2019**.

B. PARTSSAMMENSATT UTVALG

Partene nedsetter et PSU 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.

Partene tar forbehold om å kunne benytte dette arbeidet også i andre bransjer de representerer.

Utvalget skal levere sin innstilling senest 15. april 2020.

C. TIL PROTOKOLL

- I. Med bakgrunn i den pågående prosessen i KS-området, og i påvente av Stortingsbehandling av ny offentlig tjenestepensjon håndteres endrede regler om offentlig tjenestepensjon på følgende måte:

Partene er enige om at det endelige resultatet i kommuneoppgjøret, hva gjelder regler om offentlig tjenestepensjon, implementeres i Energiavtale I og II. Dersom partene ikke blir enige om regulering av pensjon, er partene enige om at det er konfliktadgang uavhengig av den fredsplikt som følger av tariffavtalenes gyldighetstid. For øvrig kommer hovedavtalens regler om interesseløst til anvendelse på tilsvarende måte som ved opprettelse av tariffavtale, jf. Hovedavtalen del A § 5.

- II. Dersom en av partene krever det kan spørsmålet om forholdet mellom tjenestereise og arbeidstid tas opp som tema i hovedoppgjøret 2020.
- III. Partene vil presisere at § 13-3 «Reiser og opphold på anlegg innenlands – arbeidsreiser» 2. og 3. ledd også gjelder arbeidsreiser der nattopphold må skje utenfor hjemmet, selv om det ikke er snakk om opphold på «anlegg» i vanlig forstand. Dette omfatter ikke reiser til møter, kurs eller konferanser, som

kommer inn under bestemmelsene om tjenestereiser i §§ 13-1 og 13-2. Partene vil endre teksten i Energiavtalene på dette punktet ved 2020-oppgjøret.

- IV. 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.
- V. Øvrige protokolltilførsler som avtalt i tariffoppgjøret 2018 gjelder hele tariffperioden 1. juni 2018 – 31. mai 2020.

Mellomoppgjøret 2019

mellom

KS Bedrift

og

**NITO, Tekna, Econa, Det Norske Maskinistforbund,
Norges Juristforbund, Akademikerforbundet og
Lederne**

Energiavtale II

20. mai 2019

KS Bedrift vil gjennom forhandlingene tilstrebe mest mulig samsvar mellom de to avtalene på punkter der de utgangspunktet har store likheter, og der eventuelle endringer har relevans for begge avtaler. Dette kan innebære at avklaringer på punkter i den ene avtalen gis som tilbud også på den andre avtalen.

Det tas forbehold om endrede tilbud under forhandlingenes gang. Ingen tilbud er i prinsippet gitt før partene er enige om en anbefalt løsning.

A. ØKONOMI

Forhandlinger og fordeling av lønnstillegg for 2019 skjer i samsvar med bestemmelsene i kapittel 3.

B. PARTSSAMMENSATT UTVALG

Partene nedsetter et PSU 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.

Partene tar forbehold om å kunne benytte dette arbeidet også i andre bransjer de representerer.

Utvalget skal levere sin innstilling senest 15. april 2020.

C. TIL PROTOKOLL

- I. Med bakgrunn i den pågående prosessen i KS-området, og i påvente av Stortingsbehandling av ny offentlig tjenstepensjon håndteres endrede regler om offentlig tjenstepensjon på følgende måte:

Partene er enige om at det endelige resultatet i kommuneoppgjøret, hva gjelder regler om offentlig tjenstepensjon, implementeres i Energiavtale I og II. Dersom partene ikke blir enige om regulering av pensjon, er partene enige om at det er konfliktadgang uavhengig av den fredsplikt som følger av tariffavtalenes gyldighetstid. For øvrig kommer hovedavtalens regler om interesseløst til anvendelse på tilsvarende måte som ved opprettelse av tariffavtale, jf. Hovedavtalen del A § 5.
- II. Dersom en av partene krever det kan spørsmålet om forholdet mellom tjenestereise og arbeidstid tas opp som tema i hovedoppgjøret 2020.
- III. Partene vil presisere at § 13-3 «Reiser og opphold på anlegg innenlands – arbeidsreiser»

2. og 3. ledd også gjelder arbeidsreiser der nattoophold må skje utenfor hjemmet, selv om det ikke er snakk om opphold på «anlegg» i vanlig forstand. Dette omfatter ikke reiser til møter, kurs eller konferanser, som kommer inn under bestemmelsene om tjenestereiser i §§ 13-1 og 13-2. Partene vil endre teksten i Energiavtalene på dette punktet ved 2020-oppgjøret.

- IV. Protokolltilførsel 1-5 i Energiavtale II gjelder hele tariffperioden fra 1. juni 2018 – 31. mai 2020.