

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2011-012 mellom

LO
på den ene side

og

Finansnæringens Arbeidsgiverforening
på den annen side

vedrørende sentralavtalen 2. avtaleår.

Den 31. mai, 6. og 7. juni 2011 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av Riksmeklingsmann Kari Gjestebý.

Til stede for partene:

LO:

Dagfinn Lund, Ellen Horneland, Knut Bekkevold, Håvard Sivertsen, Viktor Sæther og Pål Nordby

Finansnæringens Arbeidsgiverforening:

Jan S. Asker, Bjørn Smørås, Astrid Holm, Siv Eggesvik, Per-Espen Magnussen, Ole Christian Solberg, Eldar Kjendlie, Nils P. Brahde, Anja M. Brodschöll Kjell Marstein og Alexander A. Lange.

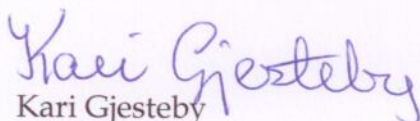
Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra LO, mottatt 3. mai 2011.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 4. mai 2011.
3. LOs begjæring om at meklingen avsluttes, datert 23. mai 2011.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmeklingsmannen fremla forslag i samsvar med møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble deretter avsluttet kl 02.30


Kari Gjestebý

RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2011-012 mellom

LO
på den ene side

og

Finansnæringens Arbeidsgiverforening
på den annen side

vedrørende forhandlinger om 2. avtaleår.

Med virkning fra 1. mai 2011 gjennomføres følgende endringer:

1. Lønnsregulativets satser økes slik:

Trinn 1 tom 37: kr 5.400,-
Trinn 38 tom 76: 1,45%

2. Nytt kap. V - Sentralavtalen - Kompetanseutvikling i henhold til vedlegg.

SENTRALAVTALE
mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og HK/Postkom
for ansatte i Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemsbedrifter
gjeldende fra 1. mai 2011 til 30. april 2012

KAPITTEL V
KOMPETANSEUTVIKLING

Felleserklæring

1.

Kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig finansnæring. Finansnæringens Arbeidsgiverforening og HK/Postkom erkjenner den store betydningen kompetanseutvikling har for den ansattes, bedriftens og samfunnets utvikling. Dette gjelder både kompetansehevende tiltak som iverksettes av den enkelte bedrift og all annen relevant kompetanseutvikling.

Med kompetanseutvikling menes utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

Kompetanseutvikling er et viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne og verdiskaping. Kompetanseutviklingen i den enkelte bedrift må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og være forankret i bedriftens strategiske og forretningsmessige mål.

Partene understreker viktigheten av at de ansatte motiveres og gis mulighet til å styrke sin kompetanse, og at de tar aktivt del i og har ansvar for egen kompetanseutvikling. Partene legger derfor stor vekt på at det utformes bedriftsinterne retningslinjer og legges til rette for planmessige og individuelt tilpassede tiltak i samsvar med bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov.

Finansnæringen har en lav andel kvinner i lederstillinger. Partene anbefaler at det i den enkelte bedrift iverksettes opplærings- og utdanningstiltak, og på annen måte legges til rette for at andelen kvinner i lederstillinger øker. Det anbefales i denne forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringstiltak for ulike stillingskategorier og bedriftens utdanningspolitikk.

2.

a) I bedrifter/allianser som ikke allerede har etablert egne organer eller fora der kompetanse står på agendaen, understreker partene behovet for at kompetansespørsmål planmessig drøftes i samarbeidsutvalget eller i kontaktmøter mellom ledelsen og de tillitsvalgte i henhold til

Hovedavtalens § 13 A nr. 8. I disse fora skal det blant annet drøftes tiltak og budsjett for kompetanseheving.

b) Finansnæringen er i stadig endring. Aktuelle autorisasjons-, sertifiserings- og godkjenningsordninger må møtes på bedriftsnivå med planer for tilrettelegging og gjennomføring for alle arbeidstakere som omfattes. Tillitsvalgte og ledelse skal drøfte konkrete tiltak for gjennomføring.

c) Partene anbefaler at det i den enkelte bedrift iverksettes kompetansehevende tiltak som sikrer mangfold. Eldre arbeidstakere skal vektlegges særskilt. Det anbefales i den forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringspolitikk for ulike stillingskategorier og bedriftens utdanningspolitikk.

§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter

1. Ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift skal drøfte forhold knyttet til kompetanseutvikling i bedriften. I forbindelse med drøftelsene skal ledelsen legge frem de strategiske og forretningsmessige mål som danner grunnlaget for bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov. I bedrifter med kompetanseutvalg eller liknende organ, jf. Felleserklæringen punkt 2 a), kan disse drøftelsene skje i utvalget.
2. Den enkelte bedrift skal:
 - a) Kartlegge bedriftens kompetansebehov. Kartleggingen bør oppdateres i gang pr. år. Hvis kartleggingen viser at det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med kompetansehevende tiltak. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.
 - b) Etablere bedriftsinterne retningslinjer på bakgrunn av drøftelsene i nr. 1. Retningslinjene skal omhandle gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegging og iverksettelse av aktuelle tiltak. Retningslinjene har som hovedmål å etablere prosedyrer for å tilfredsstillere bedriftens kompetansebehov.
 - c) Iverksette og gjennomføre kompetansehevende tiltak i samsvar med bedriftens retningslinjer.
 - d) Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak og trene opp sine ferdigheter.

3. Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetansekartleggingen på en god måte og støtte opp under arbeidet med å utvikle bedriftens og de ansattes kompetanse.
4. Den enkelte ansatte skal ta aktivt del i og har ansvar for egen utvikling, og skal delta i de kompetansehevende tiltak som tilbys.

§ 18 Tilrettelegging mv.

1. Ledelsen har ansvaret for å tilrettelegge for kompetanseutvikling. I den enkelte bedrift skal ledelsen, i samarbeid med de tillitsvalgte, utarbeide retningslinjer om tilrettelegging mv. for kompetanseutvikling. Retningslinjene skal som et minimum omfatte:
 - a) Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.
 - b) Lesefri og fri i forbindelse med eventuelle andre evalueringsformer enn eksamener.
 - c) Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder ansatte med omsorg for barn under 12 år.
 - d) Dekning av studieutgifter.
 - e) Rutiner for behandling av søknader om utgiftsdekning etter bokstav d).
2. Dersom ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan spørsmål om utgiftsdekning etter nr. 1 bokstav d) behandles i samarbeidsutvalget hvis bedriften har dette.
3. Eksamensdager i forbindelse med kompetansehevende tiltak er fridager.

§19 Lokal oppfølging

Partene vil arbeide for at relevant kompetanseutvikling skal gjenspeile seg i den enkeltes lønnsutvikling.

Utvikling av kunnskap, holdninger og ferdigheter vil bidra til at ansatte øker innsatsen for å nå bedriftens mål og resultater.

Relevant kompetanse skal kunne gi gode muligheter for fremtidig lønns- og karriereutvikling.

Det skal foretas en vurdering av den lønnsmessige side av kompetansehevende tiltak for den enkelte, basert på lokale retningslinjer utarbeidet slik de lokale parter har funnet hensiktsmessig eller i forbindelse med den lokale (årlige) lønns gjennomgangen som vedkommende arbeidsgiver praktiserer.