

PROTOKOLL FRA TARIFFORHANDLINGER MELLOM FINANS NORGE OG LO v/HK OG FAGFORBUNDET 2022

Til stede i ett eller flere møter:

Fra LO v/HK og Fagforbundet: Christopher Ray Beckham, Vigdis Rekdal, Mats Tjøstel Jetlund, Craig Russell Lundervik Bøthun, Kjell Finvåg, Marit Gjelsvik, Cathrine S. Ertsås, Håvard Sivertsen, Jannicke Skaanes, Morten Bakkelund.

Fra Finans Norge: Laila Lygre, Even Kokkvoll, Per-Espen Magnussen, Brita Alsos, Anine Nicolaisen, Kirsten Grutle, Runa Opdal Kerr, Thomas Keiserud, Alexander A. Lange, Frederick G. Hjertø, Therese Høyer Grimstad

Etter forhandlingene 20. - 21. mai 2022 kom partene til enighet om et anbefalt forslag som følger:

ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg per 1. mai 2022 på 13.000 kroner per år.

Arbeidstakere som har fratrudd sin stilling i bedriften før vedtakelse, har ikke krav på tillegget.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, kompensasjonstillegg og andre uregelmessige tillegg mv. for arbeid utført før 1. mai 2022.

Pr. 1. mai 2022 utvides dagens lønnsregulativ med fire nye lønnstrinn på toppen (trinn 87, 88, 89 og 90) med lik trinnavstand i kroner. De fire nye lønnstrinnene tilføyes etter at det generelle tillegget er lagt til på regulativet, og med lik trinnavstand som mellom trinn 85 og 86.

SENTRALAVTALEN:

Del II Sentralavtale

Opplistingen av tariffbundne virksomheter som står ovenfor kap. 1 utgår.

§ 1 Punkt 1 første avsnitt utgår. Andre avsnitt skal lyde som følger:

«Denne avtalen gjøres gjeldende etter krav fra LO/HK eller Finans Norge for medlemmer av HK som er ansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne avtalen»

§ 1 nr. 2 første kulepunkt endres som følger:

«Ansatte som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder ledere som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og bedriftens størrelse.

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som utgjør bedriftens øverste ledelse.»

§ 1 nr. 2 andre kulepunkt utgår.

§ 2A første punktum utgår.

§ 5 nr. 9 endres med følgende felles protokolltilførsel:

Protokolltilførsel:

§ 5 nr. 9 utgår fra og med 1.1.2023.

Kapittel 3 Felleserklæringen, andre avsnitt, første og tredje setning endres som følger:

«Bedriftens lønnsomhet og inntjening skal, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen. [...] Dette er et moment som skal hensyntas ved avlønning av de ansatte. [...]»

Kapittel 3 Felleserklæringen, syvende og åttende avsnitt endres som følger:

«Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Partene har en felles målsetting om å sikre likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn. Dette krever oppfølging fra partene sentralt og fra bedriftene lokalt. For å kunne identifisere utfordringer og iverksette tilpassede tiltak, utarbeides en årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn. Konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal rettes opp.

Bedriften skal i forbindelse med lokalt lønnsoppgjør vurdere alle arbeidstakere, inklusive ansatte som er i foreldrepermisjon, og herunder vurdere likelønn. Arbeidstakere som kommer tilbake etter foreldrepermisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.»

§ 7 nr. 2 endres som følger:

Deltidsansatte lønnes med månedslønn som fastsettes etter avtalt arbeidstids lengde i forhold til den avtalte ukentlige arbeidstid for heltidsansatte i den aktuelle arbeidstidsordning i bedriften.

Kapittel 4 Felleserklæringen første avsnitt andre setning endres som følger:

«Bedriften skal derfor tilpasse arbeidsforholdene slik at de ansattes helse og ulike livsfaser hensyntas».

§ 13 nr. 3 første punktum endres som følger:

«En ansatt som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn inntil en time pr. dag i barnets to første leveår.»

Kapittel 5 Felleserklæringen nr. 1 endres som følger:

«Kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig og attraktiv finansnæring. Finans Norge og Finansforbundet erkjenner den store betydningen kompetanseutvikling har for den ansattes, bedriftens og samfunnets utvikling. Den ansattes kompetanseutvikling må bygge på

bedriftens nåværende og fremtidige behov, og være forankret i bedriftens strategiske og forretningsmessige mål.

Med kompetanseutvikling menes utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

Partene ser at endringer i samfunnet og næringen er gjennomgripende og at tempoet i den teknologiske utviklingen akselerer. Den kompetanse bedriften trenger må både utvikles og tiltrekkes. For å være konkurransedyktig, må det arbeides systematisk og langsiktig med kompetanseutvikling.

Det er behov for kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet. Betydningen og forståelsen av ulike kompetansebehov, vil øke fremover. Stadig mer av kompetanseutviklingen skjer i det daglige arbeidet. Dette vil også få konsekvenser for hvordan kompetanseutviklingen foregår.

Kompetanseutvikling må være en integrert del av bedriftskulturen. 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.»

Felleserklæringen nr. 2 endres som følger:

- 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 § 9-4. Kompetansebehov og tiltak for kompetanseheving er blant temaene som skal drøftes i slike fora.
- b) 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 fremmer mangfold. Det anbefales i denne forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringstiltak for ulike stillingskategorier og bedriftens kompetansestrategi og planer.

Finansnæringen har en lav andel kvinner i leder- og spesialiststillinger. Partene anbefaler at det iverksettes talent- og lederutviklingstiltak på bedriftsnivå, og på annen måte legges til rette for at andelen kvinner i leder- og spesialiststillinger øker. Ved ansettelse av ledere er det et mål å identifisere minst en kvalifisert kandidat av hvert kjønn før stillingen besettes.»

§ 17 endres som følger:

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) Med utgangspunkt i bedriftens kompetansebehov, ha løpende planer for kompetansehevende tiltak.

b) Iverksette og gjennomføre kompetansehevende tiltak, jf. punkt a).

c) Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak og trene opp sine ferdigheter.

Den enkeltes kompetansebehov og utviklingsmål inngår i medarbeidersamtaler. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.

3. Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetanseplanene 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 pålegges.»

§ 18 endres som følger:

1. «Ledelsen har ansvaret for å tilrettelegge for kompetanseutvikling. Pålagte kompetansehevende tiltak skal skje i arbeidstiden, se likevel § 11 nr. 7. Den nærmere tidsbruken skal avklares med leder.
2. I den enkelte bedrift skal ledelsen i samarbeid med de tillitsvalgte, utarbeide rammer for tilrettelegging mv. for kompetanseutvikling, og disse skal som et minimum omfatte:
 - a) Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.
 - b) Lesefri og fri i forbindelse med eksamener og eventuelle andre evalueringsformer. Det skal gis tilstrekkelig fri til å gjennomføre eksamen og andre evalueringsformer.
 - c) Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder behov i ulike livsfaser.
 - d) Dekning av utgifter til kompetansehevende tiltak.
 - e) Rutiner for behandling av søknader om utgiftsdekning etter bokstav d.
3. Dersom ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan spørsmål om utgiftsdekning etter nr. 2 bokstav d) behandles i samarbeidsutvalget hvis bedriften har dette.
4. Studieutgifter til kompetansehevende tiltak etter dette kapitlet skal dekkes av arbeidsgiver, med mindre annet er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med godkjenning/innvilgelse av tiltaket.»

Redaksjonelt:

- § 7 nr. 3: Endres som følger:
«Fastlønnen per år fordeles likt over 12 måneder.»
- § 7 nr. 5 fjernes
- Merknaden til § 7 nr. 3,4,5 fjernes
- I § 8 andre avsnitt: dato oppdateres til 30. april 2023
- I § 9 nr. 2 fjernes passusen «etter reglene i § 7 nr. 1, eller».
- § 20 første setning endres som følger:
«Avtalen trer i kraft 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024, og videre»
- Henvisningene til Hovedavtalen oppdateres som følger:

- I § 1 nr. 1 erstattes «Hovedavtalen § 7 nr. 1» med «Hovedavtalen § 4-1» og «Hovedavtalen § 28» med «Hovedavtalen § 6-6».
- I «Merknad til § 1» erstattes «Hovedavtalen § 28» med «Hovedavtalen § 6-6».
- I kapittel 3 Felleserklæringens punkt 2 første avsnitt erstattes «Hovedavtalens § 14 nr. 5» med «Hovedavtalen § 10-3».
- I kapittel 3 Felleserklæringens punkt 2 andre avsnitt erstattes «Hovedavtalens § 14 nr. 5» med «Hovedavtalen § 10-3».
- I kapittel 5 Felleserklæringens punkt 2 bokstav a) erstattes «Hovedavtalens § 13 A nr. 8» med «Hovedavtalen § 9-4».
- I Vedlegg 1 erstattes samtlige henvisninger til gammel paragrafering med henvisninger til ny paragrafering.

TIL PROTOKOLLEN:

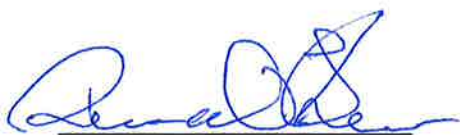
1. Partene er positive til ordninger knyttet til medeierskap der dette er mulig.
2. Partene er enige om at ordningen om «overgangstillegg» som fremgår av Riksmeklerens møtebok 05.06.18 endres som følger:
«Lukkes for nye deltakere i 2024. Avsluttes 2034. Ordningen skal evalueres av partene i fellesskap innen 1. februar 2024.»
3. Partene er enige om at nye eller endrede planer om fleksibelt arbeidssted skal drøftes med de tillitsvalgte, jf. HA § 11-3 (1) bokstav e).
4. Ensidig protokolltilførsel fra LO
Vedrørende Kap. 5 Kompetanseutvikling, §18 Tilrettelegging mv. 2c)

Ulike livsfaser kan for eksempel være:

- Eldre arbeidstakere
- Omsorgsansvar
- Redusert arbeidsevne – midlertidig eller varig

Partene tok forbehold om godkjenning i partenes egne organer. Fristen ble satt til 6.mai 2022 kl. 12.00.

Oslo, 22. april 2022



Runa Opdal Kerr

Finans Norge



Christopher Ray Beckham

LO v/HK og Forbundet