

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2018-008 mellom

LO
på den ene side

og

FINANS NORGE
på den annen side

vedrørende Hovedtariffrevisjon av Sentralavtalen 2018-2020.

Den 5. juni 2018 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Bjørn Lillebergen.

Til stede for partene:

LO:

Peggy Hessen Følsvik, Geir Høibråten, Håvard Sivertsen, Jannicke Skaanes, Astrid Waaler, Kjell Finvåg, Vigdis Nybøle Rekdahl, Åse Blomkvist, Anette Storhaug Sørensen og Jon Olav Bjergene.

Finans Norge:

Runa Opdal Kerr, Eldar Kjendlie, Kjell Roppestad, Ole Christian Solberg, Per-Espen Magnussen, Ragndi Robøle, Anja M. Brodschöll, Alexander A. Lange, Therese Høyer Grimstad, Pål N. Viksmoen og Jan Erik Fåne.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.

Svarfrist ble satt til 26. juni 2018 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 19.10.


Bjørn Lillebergen

PROTOKOLL
TARIFFOPPGJØRET 2018

mellom

FINANS NORGE

og

LO

Partene er blitt enige om følgende:

1. § 1 omfang

§ 1 nr. 1 første avsnitt i sentralavtalen mellom Handel og Kontor og Finans Norge tilføyes Exela Technologies AS i opplistingen av bedrifter.

§ 1 nr. 1 tilføyes nye andre til åttende avsnitt i begge sentralavtaler (HK og Postkom):

«Denne avtalen kan også gjøres gjeldende etter krav fra LO/Forbundet eller Finans Norge for ansatte i bedrifter tilsluttet Finans Norge.

Det er et vilkår for å utløse tariffavtale i bedriften at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften.

Alternativt er det et vilkår for å utløse tariffavtale i bedriften at LO/Forbundet organiserer minst 10 % av de ansatte i en underenhet. I underenheter med mindre enn 30 ansatte, er det et vilkår at LO/Forbundet organiserer minst 3 ansatte. I tilfeller nevnt i dette avsnitt gjelder tilpasninger ihht. vedlegg 1.

Sentralavtalen vil gjelde for hele bedriften. Bedriftsavtalen som skal inngås ihht. Hovedavtalen § 7 nr.1, skal inngås på bedriftsnivå.

Med bedrift menes juridisk enhet. Med underenhet menes den del av en bedrift (filial, avdeling e.l.) som har et eget virksomhetsnummer, jf. Foretaksregisteret.

LO/Forbundet har plikt til å oppgi antall organiserte i bedriften/underenheten i forbindelse med krav om tariffavtale.

Partene er enige om at ovennevnte tilsidesetter Hovedavtalen § 28.»

Vedlegg 1

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 7 Bedriftsavtalen:

Det skal være kun en -1- bedriftsavtale i bedriften.

Vedrørende unntakene i dette vedlegget

Partene er enige om at de unntak som er omtalt i vedlegg 1 til punkt 1, ikke får konsekvenser for allerede etablerte ordninger der tariffavtale er gjort gjeldende pr. 5.6.2018.

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 14 Ansettelsesutvalg:

Medbestemmelse i ansettelsesutvalg foregår på følgende måte:

De LO-tillitsvalgte tiltrer ansettelsesutvalget i forbindelse med tilsettinger i enheter hvor forbundet har medlemmer og i forbindelse med lønnsvurderinger av forbundets medlemmer.

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 15 A (Samarbeidsutvalg):

De saksområder som omhandles av § 15 A og som angår LO-medlemmer ivaretas av ledelsen og de LO-tillitsvalgte etter nærmere avtale.

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 15 B (Felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg):

Bestemmelsen utgår og AML kap. 7 gjelder.

Øvrige saksområder som omhandles av følgende bestemmelser i Hovedavtalen og Sentralavtalen, ivaretas av ledelsen og de LO-tillitsvalgte etter nærmere avtale:

- Hovedavtalen § 13 A nr. 9 (utvalg i forbindelse med saker nevnt i 13 B nr. 3 og 4).
- Hovedavtalen § 13 B (Virkeområder, herunder § 13 B nr. 5 om fusjons- og fisjonsprosesser).
- Hovedavtalen § 13 C (prosjektutvalg mv. i forbindelse med iverksettelse av IT-planer).
- Hovedavtalen § 17 nr. 7 (eventuelt likestillingsutvalg).
- Hovedavtalen § 20 (drøftinger ifm. rasjonalisering og driftsinnskrenkning).
- Sentralavtalen §§ 17 nr. 1 og 18 (Kompetanseutvikling).
- Eventuelle andre saksområder som ihht. Hovedavtalen eller Sentralavtalen skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 1 nr. 2 andre kulepunkt endres til:

«De som er ansatt til vikariat, sesongarbeid eller annet arbeid av midlertidig karakter for en periode som er 3 måneder eller kortere.»

2. Kap. 3: Felleserklæring

I andre avsnitt etter nåværende siste setning tilføyes: «Lønnsveksten for ansatte i forhandlingsområdet skal være normgivende for ledere og øvrige grupper ansatte i bedriften.»

3. § 7 Regulativets anvendelse

§ 7 nr. 1 endres til følgende:

En ansatt skal lønnes etter lønnstabellens satser som fremgår av vedlegg 1, fra tiltredelse i bedriften. Begynnerlønnen skal ikke være lavere enn lønnstrinn 22.

§7 nr. 3 oppheves.

Reglene om desemberlønn i § 7 nr. 4 og 5 utgår og erstattes med følgende tekst og følgende nummerering:

«

3. Fastlønnen pr. år fordeles likt over 12 måneder i alle bedrifter med virkning fra 1. januar 2019. Lokale ordninger (i bedriftsavtaler eller særavtaler mv.) som er basert på 12,5 måneders lønn, endres til nytt system med 12 måneders lønn fra 1. januar 2019.
4. Timelønnsatser utregnes etter 160 timer pr. måned.
5. For de ansatte endringen gjelder, heves fastlønnen med 0,44 prosent pr. 1. januar 2019.»

Merknad til 3, 4 og 5:

«Hevingen av fastlønnen ifm. overgangen til 12 måneders lønnssystem skal ikke påvirke lokale og sentrale lønnsoppgjør i endringsåret og etterfølgende år.»

4. § 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

§ 8, andre avsnitt endres 30. april 2017 til «30. april 2019»

5. § 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

Nytt punkt 4 tilføyes bestemmelsen:

«Ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder skal gis minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden.»

6. § 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)

Følgende formulering tilføyes forhandlingsprotokollen:

«Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjenning av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: "grensen på 26 uker i § 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: 'Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold. "

Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.»

Partene er i tillegg blitt enige om et pensjonstillegg - «overgangstillegg» til arbeidstakere som går av ved 62, 63 eller 64 år og som ikke fortsetter å arbeide. Ordningen med overgangstillegg er ment å ha en sosial profil og forutsetter at arbeidstakeren kvalifiserer til AFP. Følgende elementer inngår i ordningen:

Lønnstak	Max. et snitt på 6 G samlet inntekt årlig de siste tre år
Ytelsens størrelse	0,15 G årlig, flatt gjennom hele utbetalingsperioden
Utbetalingstid	Fra tidligst 62 år frem til fylte 72 år.
Inntektsgrense	Max 0,2 G årlig.
Ordningens varighet	Lukkes for nye deltakere i 2022. Avsluttes 2032.
Begrensninger	Som frontfaget mtp. Uførepensjon, gavepensjon, o.l.
Opptjeningstid	20 år for full opptjening

7. § 20 Varighet

Datoene endres til 1. mai 2018 og 30. april 2020.

8. OU-satsen i Hovedavtalen § 25 nr. 1

Tilskuddets størrelse heves slik at tilskuddet fra bedriftene er begrenset oppad til kr. 250,- per år for hvert medlem av LO.

9. Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg pr. 5. juni 2018 på 1,0 %, minimum 4.000,- pr. år.

I tillegg utvides lønnsregulativet med 4 nye lønnstrinn (lønnstrinn 83, 84, 85, 86), med samme kronedifferanse mellom trinnene som mellom trinn 81 og 82. Nytt trinn 83 utgjør 890.746 samlet per år, nytt trinn 84 utgjør 902.551,- samlet per år, nytt trinn 85 utgjør 914 356,- samlet per år og nytt trinn 86 utgjør 926 161,- samlet per år. Innplassering på de nye trinnene foretas første gang det gis individuelle tillegg til de ansatte som skal innplasseres. Innplassering skal skje senest innen 2 år.

10. Referansegruppe knyttet til utvalg om hhv. økonomisk forhandlingsmodell og trinnløst system

Det opprettes en referansegruppe med representanter fra LO/Handel og Kontor/Postkom og Finans Norge knyttet til temaene som omhandles i utvalgene om hhv. økonomisk forhandlingsmodell og trinnløst system som er avtalt mellom Finans Norge og Finansforbundet i tariffoppgjøret 2018 (jf. punkt 10 og 11 i protokollen mellom Finans Norge og Finansforbundet).

11. Til protokollen

11.1

Partene er enige om at følgende bestemmelser gjelder i perioden frem til hovedavtalerevisjonen, og tas inn i Hovedavtalen mellom LO og Finans Norge ifm. hovedavtalerevisjonen 2019/2020:

«Behandling av krav om ny tariffavtale

Krav om gjennomføring av tariffavtale etter Sentralavtalen § 1 nr. 1 andre til sjette avsnitt fremsettes skriftlig av LO (eventuelt forbund) eller Finans Norge, overfor henholdsvis Finans Norge eller LO/forbund.

Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av Finans Norge eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1. måned fra kravet er mottatt.

Dersom kravet bestrides, jf. kravene til antall organiserte i Sentralavtalen § 1 nr. 1 tredje og fjerde avsnitt, skal det føres forhandlinger mellom LO og Finans Norge for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for Arbeidsretten for avgjørelse. Stevning må i tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra forhandlingenes avslutning.»

11.2

Til punkt 6 Avtalefestet førtidspensjon:

Partene slutter seg til Riksmeklerens møtebok i sak 2018-003 III Mellomoppgjøret 2019, VIII Avtalefestet pensjon – utvalgsarbeid ny ordning med vedlegg, jf. vedlegg 2, IX Endring i AFP-vedtektene – 3-års-regelen.

* * *

Gjensidig svarfrist er satt til 26. juni 2018.

Sted/dato

Oslo, 5/6-18

Finans Norge


LO
