

Veileder

- årlig lønnsregulering for medlemmer i Tekna, NITO, Econa og Juristforbundet
- dobbeltmedlemskap

1 Bakgrunn

Høsten 2021 ble det inngått tariffavtale (kalt «[Hovedavtale/Overenskomst](#)») mellom Finans Norge og Tekna. Senere er det inngått tilnærmet identiske avtaler med Econa Juristforbundet og NITO. Avtalene er rammeavtaler som forutsettes utfylt i lokale særavtaler. **I det følgende benyttes Tekna for enkelhets skyld som eksempel, men veilederen gjelder også fullt ut for de to andre fagforeningene og deres medlemmer.**

2 Veilederen gjelder bare dersom Tekna-avtalen er gjort gjeldende i en medlemsbedrift

Tekna-avtalen gjelder bare i de medlemsbedrifter

- der Tekna sentralt har krevet dette overfor Finans Norge, og
- bestemte betingelser er oppfylt, herunder minst tre Tekna-medlemmer blant de fast ansatte, og etablert bedriftsgruppe, se §3 annet avsnitt og §4.

I medlemsbedrifter med Tekna-medlemmer der Tekna-avtalen ikke er gjort gjeldende, så er denne veilederen uten relevans.

3 Lønnsinnplassering

Tekna-avtalen har i motsetning til Sentralavtalen med Finansforbundet og LO ingen bestemmelser om lønnstabell eller lønnstrinn. Tekna-medlemmene avlønnes i stedet i kroner og øre, på samme måte som øvrige ansatte lønnet høyere enn Sentralavtalens lønnsregulativ/lønnsspenn/ansatte i bedrifter der man har gått bort fra lønnstabellen.

Tekna-medlemmer som allerede er innplassert på et lønnstrinn, beholder kroneverdien av trinnet inntil neste lønnstillegg. Det er samtidig viktig at det er mulig å identifisere og skille ut Tekna-medlemmene, før tildeling av det generelle tillegget til de øvrige ansatte, se pkt. 3.1 nedenfor.

3 Lokal lønnsdannelse

3.1 Intet generelt tillegg

Det er ikke sentrale forhandlinger om lønn med Tekna, så det fremforhandles ikke noe generelt tillegg for Tekna-medlemmene. Disse ansatte skal med andre ord ikke gis det generelle tillegget. Individuelle lønnstillegg kan dermed dimensjoneres fritt innenfor den potten som er avsatt til Tekna-medlemmene, se pkt. 3.5 under.

3.2 Årlig lønnsvurdering – reguleringstidspunkt

Tekna-medlemmenes lønninger skal vurderes en gang pr. år. Bedriften skal ha et fast tidspunkt for den årlige reguleringen. Av praktiske hensyn anbefaler vi at tidspunktet samsvarer med det ordinære reguleringstidspunktet for de øvrige ansatte. Bedriften fastsetter dette tidspunktet, men eventuelle endringer skal drøftes med de tillitsvalgte. Samtidig er det anledning til å rette opp skjevheter mv. gjennom tilleggsregulering utenom dette tidspunktet.

3.3 Drøfting av den lokale pottens størrelse

Før bedriften ensidig fastsetter lønnsreguleringene, skal den årlige gjennomsnittlige lønnsregulering (Teknas lokale pott) drøftes reelt med Tekna-tillitsvalgte. Dette innebærer at de må involveres, og gis reell påvirkningsmulighet, før pottens størrelse fastsettes endelig av bedriftens ledelse.

Grunnlaget for drøftelsene om den lokale pottens størrelse er (som ellers) bedriftens lønnsomhet, inntjening og samfunnsøkonomiske hensyn. Dette innebærer at potten må relateres til virksomhetens samlede pott, slik at man kan holde seg i tråd med de rammer som besluttes i bedriften og i samfunnet.

3.4 Utlevering av opplysninger om lønn og tillegg

Før drøftingen finner sted skal de tillitsvalgte få utlevert en oversikt over Tekna-medlemmers individuelle lønninger. For å sikre korrekte lønnslistene vil det være hensiktsmessig å be Tekna om oppdaterte medlemslister.

Etter at tilleggene er tildelt, skal de tillitsvalgte også få utlevert en oversikt over de tilleggene som ble gitt til Tekna-medlemmene.

3.5 Egen «Tekna-pott»

Bedriften må selv identifisere og skille ut Tekna-medlemmenes lønnsmasse og etablere en egen kronepott for denne gruppen, etter drøftelsene av den gjennomsnittlige lønnsregulering (pottens størrelse). Etersom det ikke gis generelt tillegg til Tekna-medlemmer, er det naturlig at Tekna-potten i sum vil avvike fra størrelsen på den øvrige lokale potten i virksomheten. Etersom det er de samme kriterier som ligger til grunn for bedriftens fastsettelse av den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i samtlige sentrale avtaler i finans, vil det i mange tilfeller

kunne være nærliggende at den totale lokale rammen (fastsatt i prosent) blir den samme for Tekna-medlemmene som for ansatte omfattet av Sentralavtalene.

Denne samlede Tekna-potten skal fordeles individuelt av arbeidsgiver etter kriteriene i Tekna-avtalen, se § 10. Virksomhetene må selv sikre at lederne som gjennomfører lønnsdialogen med Tekna-medlemmer hensyntar den fastsatte potten.

Det er trolig ikke hensiktsmessig å beregne overheng eller annen lønnsglidning særskilt for denne gruppen. Dette fordi bedriftens samlede lokale pott er tilpasset bedriftens overordnede lønnsituasjon, herunder samlet overheng og annen glidning. Størrelsen på Tekna-gruppen vil normalt også medføre at slike beregninger kan få store svingninger som kan være problematiske å håndtere. Vi anbefaler derfor å benytte de overordnede tallene for overheng og annen lønnsglidning.

3.6 Nærmere om den individuelle lønnsreguleringen

Tekna-potten skal kun fordeles på bakgrunn av individuelle vurderinger av Tekna-medlemmene, og da basert på bestemte kriterier; kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt utvikling fra forrige lønnsregulering. Dersom disse vurderingskriteriene avviker fra dem som bedriften ellers benytter, kan de evt. flettes inn i de kriteriene bedriften benytter fra før, eller man kan operere med to ulike sett kriterier for Tekna-gruppen og de øvrige ansatte.

Det følger av tariffavtalen at det i bedriftens vurdering også skal tas hensyn til at yngre medlemmer av Tekna normalt har en rask kompetansevekst. Se Tekna-avtalen § 10.

Gjennomføringen av den individuelle lønnsreguleringen for Tekna-medlemmer forutsetter dialog mellom medarbeider og leder, f.eks. gjennom en lønssamtale. Den enkelte ansatte kan også be om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen. Hvordan bedriften ønsker å sette dette i system er opp til den enkelte virksomhet. Det er fullt mulig at den individuelle dialogen kan samordnes med de ordinære prosessene bedriften allerede praktiserer. Merk imidlertid at dialogen ikke hører hjemme i ansettelsesutvalg, men føres mellom lederen og den ansatte.

4 Prosedyre for gjennomføringen av lønnsoppgjøret

- Innlede dialog med Tekna-tillitsvalgte om oppdatering av navnelister og tidspunkter for drøftingene om lokal pott samt den praktiske gjennomføringen av det lokale oppgjøret for deres gruppe.
- Lønnslistene over Tekna-medlemmer tas ut til tillitsvalgte.
- Drøftelser med de Tekna-tillitsvalgte om den lokale pottens størrelse gjennomføres.
- De nødvendige beregninger og avsetninger av potten til denne gruppen må foretas.
- Vurderingskriterier og prosedyre gjøres kjent for ledere og Tekna-medarbeidere

- Dialogmøter/lønnsamtale mellom leder og medarbeider planlegges og gjennomføres.
- En representant for de tillitsvalgte skal orienteres om hva den gjennomsnittlige reguleringen (potten) for gruppen ble, før medarbeiderne blir informert om lønnsfastsettelsen.
- Hvis tillitsvalgte ber om det, skal de få utlevert en oversikt over de tillegg som er gitt deres respektive medlemmer.
- Resultatet av reguleringen kommuniseres den enkelte Tekna-organiserte ansatte.

Spørsmål om regler og prosess kan rettes arbeidslivsavdelingen i Finans Norge.

5 Ansatte med medlemskap i to fagforeninger (som har tariffavtale med Finans Norge)

- **Tekna** tillater ikke dobbeltmedlemskap, med mindre Hovedstyret i Tekna gir tillatelse, så problemstillingen oppstår ikke i praksis.
- **Econa** tillater dobbeltmedlemskap, men medlemmet må velge hvem som skal representere vedkommende og hvilken tariffavtale vedkommende skal gå på. Vi er enige med Econa om at dersom en medlemsbedrift blir oppmerksom på dobbelt medlemskap, så skal bedriften ta kontakt med Finans Norge v/Arbeidsliv, som igjen orienterer Econa, som da avklarer medlemmets valg.
- **Finansforbundet** har samme policy som Econa.
- **Nito** har også samme policy som Econa.

Under enhver omstendighet tror vi det er klokt å gå i dialog med de ulike tillitsvalgte for å sikre at bedriften er oppdatert ifm. det lokale oppgjøret i denne sammenheng.»
