

Rikslønnsnemndas kjennelser 2006/3

Dato: 17.08.2006 | Arbeids- og sosialdepartementet

Tvisten mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) i forbindelse med tariffrevisjonen 2006.

Tvisten mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) i forbindelse med tariffrevisjonen 2006

I Generelt

Rikslønnsnemnda har behandlet tvisten mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) i forbindelse med tariffrevisjonen 2006.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, formann

Professor Steinar Strøm

Avdelingsdirektør Anne Britt Evensen Norum

Sekretær Trine Lise Sundnes

Viseadm. dir. Lars Chr. Berge

Forbundsleder Jorunn Berland (Finansforbundet)

Avdelingsleder Pål Skarsbak (Finansforbundet)

Styreleder Jan Asker (FA)

Adm.dir. Jostein Røsjø (FA)

Etter lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd, er Jorunn Berland, Pål Skarsbak, Jan Asker og Jostein Røsjø utpekt av partene i tvisten. Etter samme lov § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Jorunn Berland og fra arbeidsgiversiden Jan Asker.

Under hovedforhandlingen har advokat Pål Behrens vært prosessfullmektig for Finansforbundet, og advokat Nils P. Brahde for FA.

Seniorrådgiver Eli Mette Jarbo og rådgiver Turid Brattset Oddum har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling og etterfølgende nemndsmøter 16. og 17. august 2006.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 17. august 2006 slik

II Kjennelse

1 Saksgangen fram til behandling i Rikslønnsnemnda

Tvisten er oppstått i forbindelse med revisjon av Sentralavtalen ved tariffoppgjøret 2006 mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA).

Etter brudd i partsforhandlingene 3. mai 2006 varslet Finansforbundet plassoppsigelse for 6020 medlemmer i forsikringselskapene fra 1. juni 2006. Riksmeklingsmannen la ned forbud mot arbeidsstans 5. mai 2006 inntil mekling var gjennomført. Fra 12. mai ble det varslet opptrapping for 1573 medlemmer i 76 banker med virkning fra 12. juni 2006. FA varslet samtidig lockout for Finansforbundets øvrige ca. 15 000 medlemmer, også med virkning fra 12. juni 2006. Deretter varslet Handel og Kontor i Norge og Norsk Post- og kommunikasjonsforbund sympatistreik for til sammen 1 657 medlemmer med samme virkningstidspunkt.

Meklingen ble avsluttet 1. juni 2006 uten resultat, og Finansforbundet tok ut i streik alle de 6020 medlemmer som var omfattet av plassoppsigelsen. I forkant av den varslede opptrappingen av konflikten fra 12. juni gjennomførte meklingsmannen nye meklingsforsøk 6. og 7. juni, uten at det lyktes å bringe partene til enighet.

Arbeids- og inkluderingsministeren innkalte deretter partene til et møte fredag 9. juni 2006. Statsråden redegjorde kort for sin oppfatning av konsekvensene av konflikten og minnet om at partene har ansvaret for lønnsoppgjøret og de konsekvenser en streik og lockout medfører, og at det påhviler dem et tungt ansvar for å finne en løsning på konflikten. Han oppfordret partene på det sterkeste til å komme frem til en forhandlingsløsning så snart som mulig.

Partene orienterte statsråden lørdag 10. juni om ettermiddagen om at de ikke hadde lyktes og at konflikten ville fortsette med de varslede opptrappinger.

Statsråden innkalte deretter partene på nytt søndag 11. juni og meddelte at regjeringen på bakgrunn av den foreliggende situasjon, hvor en stans i betalingssystemene raskt vil føre til store og alvorlige samfunnsmessige problemer, ville fremme lovforslag om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten.

Han oppfordret partene til ikke å iverksette de varslede opptrappinger og gjenoppta arbeidet så snart som mulig, noe de bekreftet at de ville etterkomme.

Ved lov 16. juni 2006 nr. 10 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten i finansnæringen i forbindelse med tariffrevisjonen 2006 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda, jf. Ot.prp. nr. 93 (2005-2006). Loven har denne ordlyd:

§ 1

Tvisten mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2006 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Reglene i lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade for å løse tvisten.

§ 3

Loven trer i kraft straks.

Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

2 Partenes påstander

2.1 Finansforbundet

Arbeidstakersiden nedlegger påstand om at gjeldende Sentralavtale mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet videreføres til 31. april 2008, med følgende endringer:

Felleserklæringen i kapittel III – Lønn, nytt siste punktum i 6. ledd:

Dette gjelder dog ikke Sentralavtalens § 7 nr. 1.

§ 7 nr. 3 endres til å lyde:

”Ansatte gis opprykk ett lønnstrinn hvert år inntil lønnstrinn 20 er oppnådd.”

Ny § 16A (16 B – AFP):

”Dersom virksomheten ønsker å gjøre endringer i eksisterende tjenstepensjonsordninger og/eller personalforsikringer skal det optas forhandlinger mellom ledelse og tillitsvalgte. Dersom partene kommer til enighet skal de omforente ordningene reguleres i en avtale. Eventuelle fremtidige endringer skal forhandles mellom partene.”

Tvistebehandling – tas inn i forhandlingsprotokollen. Tas inn i Hovedavtalen ved neste revisjon av denne:

”Dersom partene, gjennom forhandlinger om eksisterende tjenstepensjonsordninger og/eller personalforsikringer, ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, skal representanter for hovedtariffpartene tilkalles med sikte på å bidra til en mulig løsning. Uenighetsprotokoll om saken oversendes hovedtariffpartene på forhånd og senest en uke før møte om saken skal avholdes. Ved fortsatt uenighet legges saken frem for en egen nemnd til avgjørelse.”

Pensjons- og forsikringsnemnd

”Nemnden skal bestå av en representant fra virksomhetens ledelse og en tillitsvalgt, en representant fra h.h.v. Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, samt ett nøytralt medlem som oppnevnes av riksmeklingsmannen.

Nemnden fastsetter selv sine regler for saksbehandling. Som hovedregel skal det avholdes et møte hvor partene redegjør for sine synspunkter.

Nemnden skal treffe sin avgjørelse uten unødig opphold.

Nemndens avgjørelse er å betrakte som en avtale.”

3b Subsidiært:

Den nevnte ordningen gjøres til en prøveordning for den neste tariffperioden, uten tariffrettslig ettervirkning.

Vedlegg til Sentralavtalen – lønnsregulativet, endres på følgende måte:

Lønnsregulativet økes med 8 trinn til om lag kroner 675 000,- i regulativlønn pr år.

Vedlegg til Sentralavtalen – lønnsregulativet, endres på følgende måte:

”Det gis et generelt tillegg på 1,5 prosent på alle lønnstrinn i lønnsregulativet med virkning fra 1. mai 2006.”

Til protokollen – tilførsel om lønnsdannelse:

”Partene er enige om å i fellesskap evaluere systemet med lønnsamtaler. I de virksomheter som har innført et system med lønnsamtaler skal de lokale parter foreta en evaluering etter nærmere angitte kriterier som er fastlagt av de sentrale tariffparter. Evalueringen skal inngå som en del av grunnlaget for neste tariffrevisjon.

Partene er enige om å videreføre prøveordningen i Handelsbanken inntil første ordinære tariffrevisjon.”

2.2 Finansnæringens Arbeidsgiverforening

Sentralavtalen mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet videreføres frem til 30. april 2008 med følgende endringer:

Lønnstrinnsangivelsen i § 1 nr. 4 endres til 68.

I § 7 nr. 3 endres lønnstrinn 13 til lønnstrinn 18.

Finansforbundets påstand pkt. 6 avvises, subsidiært tas ikke til følge.

Ny Sentralavtale, inklusive nytt lønnsregulativ, gjøres gjeldende med virkning fra 12.6.2006.

Finansforbundets øvrige påstander tas ikke til følge.

3. Partenes anførsler

Anførelsene bygger på partenes egne fremstillinger.

3.1 Finansforbundet

3.1.1 Innledning om Finansforbundet

Finansforbundet er den største arbeidstakerorganisasjonen for ansatte i bank, forsikring, IT, finansiering og assurandørvirksomhet. Med 36 000 medlemmer og 1300 tillitsvalgte er forbundet den dominerende fagforeningen i finansnæringen. Finansforbundet er løsningsorientert, fremtidsrettet og partipolitisk uavhengig.

Finansforbundet er medlem av YS – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, NFU – Nordiske Finansansattes Union og UNI – Union Network International.

Finansforbundet har som mål å organisere alle ansatte i finansnæringen og i tilknyttede næringer. Videre skal Finansforbundet påvirke politiske beslutningstakere, forhandle avtaler og gi individuelle tilbud. De ansatte i finansiell virksomhet og tilknyttede næringer skal på den måten kjenne seg ivaretatt under endrede arbeidsforhold og kompetansekrav.

Finansforbundets formål er å sikre medlemmene trygge ansettelsesforhold og ivareta deres faglige, økonomiske, sosiale og arbeidsmiljømessige interesser. Forbundet skal representere medlemmene og fremme deres syn og interesser overfor arbeidsgivere, eiere, næringsorganisasjoner, myndigheter og samfunnet for øvrig.

Forbundet organiserer vertikalt innenfor vårt organisasjonsområde. Dette betyr at forbundet organiserer på alle stillingsnivåer i bedriftene. Forbundet består av bedriftsavdelinger og geografiske

avdelinger. Forbundets høyeste myndighet er landsmøtet som avholdes hvert annet år. Mellom landsmøtene ledes forbundet av et valgt styre på 12 medlemmer.

Dagens forbund er et resultat av en fusjon mellom Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund (FL) og Norske Assurandørers Forbund (NAF) og Finansforbundet (tidligere Norske Bankfunksjonærers Forbund).

3.1.1.1 Avtaleverket – historikk og tanker bak

Den eksisterende avtaleformen med Hovedavtale, Sentralavtale og bedriftsavtale ble i sin tid etablert på bakgrunn av et partssammensatt utvalg. Utvalget ble etablert som et resultat av tariffrevisjonen i 1996. Utvalget, som fikk navnet Avtalestrukturutvalget – ASU, leverte sin innstilling 25. juni 1997. Innstillingen ble behandlet i forbindelse med tariffrevisjonen i 1998. Partene var på det tidspunktet Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet.

Etter at arbeidsgiverforeningene i bank (BAF) og forsikring (FA) fusjonerte til Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) og at Norske Assurandørers Forbund (NAF), Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund (FL) og Finansforbundet fusjonerte til Finansforbundet, ble det gjennomført samordningsforhandlinger. Resultatet av forhandlingene var at avtalestrukturen fra bankområdet i hovedsak ble videreført. Nedenfor følger en kortfattet beskrivelse av de ulike avtalenivåene.

Hovedavtalen utgjør første del av de tariffavtalene som er eller blir opprettet mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet. Det er de sentrale tariffparter (Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet) som er part i Hovedavtalen. Den har normalt en varighet på fire år og det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med reforhandling av avtalen. Det er likevel ikke til hinder for at det, etter at Hovedavtalen er sagt opp og forhandlinger ikke har ført frem, kan fremmes krav om endringer i Hovedavtalen i tilknytning til etterfølgende ordinære tariffforhandlinger. Kravene vil da bli behandlet etter de regler som gjelder for ordinære tariffkrav.

Hovedavtalen inneholder i første rekke regler om bedriftenes og de tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter.

I tillegg til Hovedavtalen er det etablert en Sentralavtale som dekker alle medlemsbedrifter i Finansnæringens Arbeidsgiverforening. Partsforholdet i Sentralavtalen er det samme som for Hovedavtalen. Avtalen har en varighet på to år og inneholder regler om kollektive lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemsbedrifter.

Sentralavtalen forhandles normalt i sin helhet annethvert år i tillegg til forhandlinger om lønnsregulering for andre avtaleår. Arbeidsstans eller annen arbeidskamp er lovlig etter at mekling har vært gjennomført i medhold av arbeidstvistlovens bestemmelser.

I tillegg til Hovedavtale og Sentralavtale skal det inngås en skriftlig bedriftsavtale i alle Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemsbedrifter. Bedriftsavtalen skal inngås mellom øverste ledelse/representanter for arbeidsgiveren, og de tillitsvalgte i bedriften.

I bedriftsavtalen fastsettes lønns- og arbeidsvilkår som ikke er direkte regulert i Sentralavtalen. Avtalens innhold angis i Hovedavtalen. Hovedavtalen angir hvilke tema som skal og kan reguleres på dette avtalenivået. Begreper som lønssystem og arbeidstidssystem er ikke nærmere definert. Det er opp til de lokale parter å definere og regulere disse forholdene. Den enkelte bedriftsavtale skal som hovedregel ha en varighet på 2 år, og en oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet avtales mellom bedriftsavtalens parter.

I tillegg til bedriftsavtalen kan det i den enkelte bedrift opprettes skriftlige særavtaler om forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Reglene i en slik særavtale kan senere inntas i bedriftsavtalen dersom partene er enige om det. Særavtalen binder de lokale parter inntil særavtalen bringes til opphør ved skriftlig avtale.

Utgangspunktet for den etablerte avtaleformen var og er behovet for et avtaleverk som er funksjonelt i forhold til de utfordringene som næringen stod og står foran. Finansnæringen har vært og er i rivende utvikling. Bransjen er i stadig omstilling og partene har en felles forståelse av at avtaleverket bør være anvendelig i forhold til endringer i samfunn, næring og bedriftene.

Avtaleverket har til hensikt å legge forholdene til rette for å sikre nødvendig fleksibilitet. Partene ønsker at avtaleverket skal være i stand til å møte de krav til lokal tilpasning som følge av endringene i næringen og bedriftene. Medbestemmelse og forholdet mellom partene både sentralt og i den enkelte bedrift reguleres av Hovedavtalen. Felles kollektive lønns- og arbeidsvilkår reguleres i Sentralavtalen. De bedriftsspesifikke lønns- og arbeidsvilkårene reguleres gjennom en bedriftsavtale som kun gjelder for den enkelte bedrift.

Videre har ordningen med å kombinere sentrale og lokale avtaler til hensikt å etablere et godt samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte i den enkelte bedrift. I en næring der kravene til omstilling stadig gjør seg sterkere gjeldene kan de tillitsvalgte og ledelsen i samarbeid kvalitetssikre dette arbeidet gjennom blant annet avtaleregulering.

Etter revisjonen av Hovedavtalen i 2004 ble det gjort en rekke endringer uten at selve strukturen på avtaleverket ble endret. Partene ble i hovedsak enige om endringer innenfor to hovedområder. Disse var de tillitsvalgtes rettigheter og en utvidelse av hvilke tema som kan reguleres i bedriftsavtale eller særavtale. Det viktigste området i denne sammenhengen er utvidelse av det lokale forhandlingsrom.

I Hovedavtalen som var gyldig frem til 2004 var bedriftsavtalens innhold regulert av en uttømmende liste av forhold. Etter revisjonen ble bestemmelsen endret slik at listen ikke lenger er uttømmende. I tillegg til de temaer som er opplistet i Hovedavtalen kan de lokale parter velge å regulere "andre forhold" i bedriftsavtalen. Begrepet "andre forhold" er ikke nærmere definert. Betingelsen er at forholdet har vært regulert i en særavtale. Forutsetningen er at det ikke er i direkte motstrid til Hovedavtalen og/eller Sentralavtalen.

3.1.2 Tariffrevisjonen 2006

3.1.2.1 Bakgrunnen for kravene

Tariffpolitikk er en svært viktig del av Finansforbundets arbeid. Resultatene av tariffarbeidet, både sentralt og lokalt, er langt på vei det som påvirker våre medlemmer mest og det de er mest opptatt av. I sitt tariffpolitiske arbeid søker Finansforbundet å ta hensyn til endringer i samfunnet, næringen og bedriftene. Endringer i rammebetingelsene for forbundets virksomhet, erfaringer med det etablerte avtaleverket og utfordringer på den enkelte arbeidsplass vil være med i vurderingen når krav skal formuleres.

Finansforbundet hadde sitt 3. ordinære landsmøte høsten 2005. Under behandlingen av forbundets politiske program, rettesnoren, vedtok landsmøtet fanesaker som skal legges til grunn for vår virksomhet i inneværende landsmøteperiode. Forut for landsmøtet var hele organisasjonen involvert i den politiske prosessen som endte opp i valg av fanesaker. Diskusjonene ble ført på grunnlag av endringer i næringen og bedrifter samt de fremtidige utfordringer man står overfor. Følgende fanesaker ble vedtatt:

Ja til mangfold - Et arbeidsliv for alle!

Vi krever konkurransedyktig lønn og gode, tariffestede pensjonsordninger!

Ja til kompetanseheving - For fremtiden!

Endringer kommer – vi tar grepet!

Nasjonal og internasjonal handlekraft!

Fanesakene utgjorde en viktig del av grunnlaget ved utformingen av krav foran årets tariffoppgjør.

Finansforbundet legger vekt på at hele organisasjonen involveres og blir hørt i så viktige prosesser som en hovedtariffrevisjon er. På denne bakgrunn sendte Finansforbundet høringsbrev til alle våre bedriftsavdelinger samt geografiske avdelinger 2. oktober 2005. Her ble det bedt om innspill og forslag til områder hvor vi burde stille krav ved tariffrevisjonen 2006.

I tillegg ble tariffrevisjonen grundig behandlet på konferanser og i diskusjoner i ulike organisatoriske ledd.

Gjennom vårt medlemskap i YS har Finansforbundet vært med på å utarbeide og å vedta YS' inntektspolitiske dokument.

Fra YS' inntektspolitiske dokument vises spesielt til følgende avsnitt under punkt II, Nærmere om kravene og forutsetningene:

”YS legger til grunn at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor av økonomien danner basis for den økonomiske rammen for øvrige lønnsoppgjør. Frontfaget må imidlertid være representativt i forhold til den lønnsutviklingen som anses for å være bestemmende for konkurranseevne overfor handelspartnerne. Dette innebærer at funksjonærgruppene i NHO-området må inkluderes ved beregning av lønnsveksten for frontfaget.

Summen av lønnsveksten som avtales sentralt og reelle anslag på lønnsveksten lokalt for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatt sektor, skal være normgivende for de rammer som fremforhandles i de øvrige oppgjørene. YS forutsetter at fordelingen av den lønnsveksten som fremkommer i dette mer representative frontfaget på ulike grupper og lønnsnivåer, avgjøres selvstendig av partene i de enkelte tariffområder uavhengig av profilen i frontfaget. Beregningene må ha spesiell fokus på lønnsutviklingen for ledere, langtids-utdannede grupper og uorganiserte. Videre må funksjonærstatistikken forbedres.”

Videre vises det til følgende avsnitt under punkt III i samme dokument, YS' krav og forutsetninger for Hovedtariffperioden:

”YS understreker at Lov om obligatorisk tjenstepensjon kun angir minimumsdekninger i den enkelte virksomhet, og således ikke er ment som en standard for foretak som allerede har tjenstepensjonsordninger. For at loven ikke skal kunne oppfattes som en norm for samtlige virksomheter, og dermed vil kunne bevege virksomhetene ned mot de minstekrav som loven stiller, må formålet med loven understrekes i de tariffavtalene der det er aktuelt.

YS forutsetter at innføring av nye tjenstepensjoner, eventuelt en forbedring av eksisterende ordninger, vil bli forhandlingsgjenstand mellom de ansatte og bedriften. Loven pålegger kun minimumsløsninger mht arbeidsgivers finansiering, og tegning av uførepensjon er ikke obligatorisk.

Den obligatoriske tjenstepensjonen bør tariffestes med uføredeknning i tillegg til alderspensjon. Det må også legges til rette for at partene lokalt i tariffrevisjonene kan avtale innskudd utover de lovpålagte innbetalinger der man blir enige om dette.”

På bakgrunn av overliggende prosesser og dokumenter, vedtok Finansforbundets forbundsstyre hvilke områder det skulle stilles krav innenfor. I tillegg ble forhandlingsutvalget oppnevnt og fikk fullmakt til å konkretisere kravene. Forhandlingsrett på tjenstepensjon og personalforsikringer ble tidlig valgt som Finansforbundets hovedkrav i tariffrevisjonen 2006.

3.1.2.2 Partenes krav

Finansforbundet oversendte sitt første kravbrev 28. februar. Her ble det kun gitt en oversikt over hvilke områder vi ville fremme krav om ved forhandlingsbordet.

Ved første forhandlingsmøte den 20. april konkretiserte Finansforbundet sine krav til endringer i Sentralavtalens tekst.

Finansforbundet fremmet to krav som innebar å ta bestemmelser fra arbeidsmiljøloven inn i Sentralavtalen. Teksten omhandlet deltidsansattes rettigheter samt retten til fleksibel arbeidstid.

Krav om endringer under kapittel III – Lønn, var en utvidelse av automatikken, fjerning av trinnbegrensningen for beregning av 50 og 100 prosent overtidskompensasjon samt en utvidelse av regulativet. Krav om generelt tillegg ble i denne omgang ikke konkretisert.

Videre hadde Finansforbundet krav om likestilling av fødsel og adopsjon i forbindelse med permisjonsrettigheter.

Finansforbundets hovedkrav, tjenstepensjon og personalforsikringer, hadde ved første krav følgende ordlyd; ”Endringer i eksisterende pensjonsordninger/personalforsikringer i bedriftene kan ikke skje uten etter avtale med de tillitsvalgte.”

Det ble også fremmet krav om endringer i felleserklæringen om lønn samt opprettelse av en ny felleserklæring om sosiale ytelser.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening fremmet krav om tekst i forbindelse med AFP og at partene skulle diskutere tilpasninger til ny pensjonsreform ved hovedoppgjøret 2008. I tillegg hadde arbeidsgiverne krav om endring i felleserklæringen om lønn.

3.1.2.3 Kronologisk fremstilling av hendelsesforløpet

Som hovedregel inngås Sentralavtalen for to år, jf. SA § 20. Den gjeldende Sentralavtalen ble inngått for perioden 1. mai 2004 til 30. april 2006.

I brev datert 30. januar 2006 sa Finansforbundet opp Sentralavtalen til revisjon. FA bekreftet oppsigelsen i brev datert 6. februar 2006.

Tekniske oppdateringer av Sentralavtalen, vedrørende henvisninger til nye bestemmelser i ny arbeidsmiljølov, ble gjort i samarbeid mellom partene på administrativt nivå.

I brev datert 28. februar 2006 skisserte Finansforbundet hovedområdene for kravene i forbindelse med tariffrevisjonen. Tariffesting av tjenstepensjon og personalforsikringer var Finansforbundets hovedkrav. Finansnæringens Arbeidsgiverforening leverte sine krav den 13. mars 2006, dvs. 13 dager etter den tariffestede fristen. Deres krav omhandlet AFP og lønnsdannelse.

Den 20. april 2006 møttes partene til det første forhandlingsmøtet. Finansforbundet fremla der en skriftlig konkretisering av de enkelte kravene. Senere samme dag konkretiserte også FA sine tariffkrav.

2. mai 2006 møttes partene igjen til videre forhandlinger. Finansforbundet foretok noen justeringer fra sitt opprinnelige krav, og konkretiserte størrelsen på det varslede kravet om et generelt tillegg. FA svarte med å komme med et tilbud om et generelt tillegg.

3. mai kl. 11.30 ga FA sin første skriftlige tilbakemelding på Finansforbundets samlede krav. Samme dag kl. 14.15 modererte Finansforbundet sine krav på enkelte punkter. FA ga sin tilbakemelding på dette kl. 15.15.

Partene konstaterte uenighet om sentrale punkt på kvelden 3. mai 2006, og Finansforbundets forhandlere brøt da de frivillige forhandlingene. Det ble skrevet uenighetsprotokoll.

4. mai 2006 varslet Finansforbundet plassoppsigelse for 6020 av sine medlemmer i forsikringsvirksomheter. Med bakgrunn i Hovedavtalens § 6 nr. 3, ble det avtalt en kortere frist for varsel om kollektiv plassoppsigelse. Partene ble enige om å sette oppsigelsesfristen til 31. mai 2006.

Riksmeklingsmannen ble varslet om Finansforbundets plassoppsigelse, og nedla

5. mai 2006 forbud mot arbeidsstans inntil mekling etter kap. 3 i lov om arbeidstvister var avsluttet. I brev datert 11. mai innkalte Riksmeklingsmannen partene til mekling 30. mai 2006.

12. mai varslet Finansforbundet om kollektiv plassoppsigelse for 1573 medlemmer i bank. Samme dag varslet FA defensiv plassoppsigelse (lockout) for de resterende av Finansforbundet medlemmer (om lag 15 000) i FAs medlemsbedrifter.

I brev datert 15. mai begjærte Finansforbundet meklingen avsluttet slik at meklingsfristen utløp 31. mai klokken 24.00.

30. mai 2006 møttes partene til mekling i Riksmeklingsmannens lokaler. Meklingsmann var Mats Stensrud. Det ble laget en omforent tekst over de punkter som partene hadde oppnådd enighet om under de frivillige forhandlingene.

Meklingsmannen konstaterte i løpet av meklingen at det ikke var mulig å fremsette et forslag (en skisse) som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter, og meklingen ble avsluttet uten resultat den 1. juni kl. 03.00. 6020 medlemmer i Finansforbundet ble da tatt ut i streik.

Den 6. juni møttes forhandlingslederne for å diskutere et initiativ fra meklingsmannen.

Meklingsmannen innkalte partenes forhandlingsledere til et møte den 7. juni. Det ble avholdt to møter, uten at noen av disse førte til enighet mellom partene.

På ettermiddagen fredag den 9. juni innkalte Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen partene til møte. På møtet presiserte statsråden at det var partenes ansvar å komme til enighet og at regjeringen ikke ønsket å påta seg ansvaret for å få stoppet en konflikt i finansnæringen. På bakgrunn av det kom han med en sterk oppfordring om å gjøre enda et forsøk på å komme frem til enighet. Statsråden ba om å få en tilbakemelding påfølgende dag.

Den 10. juni ble det avholdt to møter. Klokken 10.00 møttes forhandlingslederne. Forhandlingsutvalgene ble innkalt senere samme dag. Det ble ikke oppnådd enighet.

Søndag den 11. juni innkalte statsråden partene igjen til et møte. Partene ble der gjort kjent med at regjeringen hadde mottatt rapporter fra Kredittilsynet og Norges Bank om konsekvensene av den

varslede moderate opptrapping av streiken og full lockout. Etter en samlet vurdering hadde regjeringen kommet frem til at denne opptrappingen ville føre til kaos og store samfunnsmessige konsekvenser. Regjeringen hadde derfor besluttet å fremme forslag i ekstraordinært Statsråd om å stoppe konflikten ved tvungen lønnsnemnd. På spørsmål fra statsråden sa partene seg villige til å avslutte konflikten umiddelbart.

Regjeringen vedtok å fremme lov om lønnsnemndbehandling av tvisten ved et ekstraordinært Statsråd den 12. juni. Loven om lønnsnemndsbehandling av arbeidstvisten mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening ble formelt vedtatt i Stortinget den 16. juni.

3.1.3 Enighetspunkter

På meklingsmøtet 30. mai ble partene bedt om å formulere de punktene som partene var enige om før brudd og meklings. Partene utarbeidet i fellesskap et notat om enighetspunktene. Notatet med den omforente teksten ble overlevert meklingsmannen 31. mai 2006 klokken 10.00. Notatet inneholdt avtaletekst på følgende punkter:

Endring av dato i lønnsreguleringsbestemmelse for andre avtaleår.

Likestilling av fedres rettigheter ved adopsjon og fødsel.

Fristen for oversendelse av krav om endringer endres fra to til en måned.

Nytt avsnitt inn i felleserklæringen om lønn.

Ny felleserklæring om sosiale ytelser.

Protokolltilførsel om AFP.

3.1.4 Årsaken til bruddet

I dette kapittelet gir Finansforbundet sin forklaring på at det ikke ble oppnådd enighet gjennom frivillige forhandlinger eller meklings. Dette er gjort gjennom en omtale av de enkelte krav til endringer i Sentralavtalen.

Kapittelet omtaler først punktet som var Finansforbundets hovedkrav, tariffesting av rettigheter knyttet til tjenestepensjon og personalforsikringer. Deretter omtales kravene som innebærer endringer i de kollektive rettighetene om lønn i Sentralavtalen. Til sist omtales de andre kravene. Disse ble i beskjeden grad behandlet i forhandlinger og meklings siden Finansforbundet prioriterte arbeidet med hovedkravet – tjenestepensjon og personalforsikringer.

De ulike kravene er forsøkt behandlet etter følgende systematikk: først bakgrunnen for kravet og deretter en beskrivelse av moderering av krav under prosessen. Avslutningsvis legger Finansforbundet frem en delpåstand.

3.1.4.1 Uenighetspunkt – pensjon og personalforsikring

Bakgrunnen for kravet

Helt tilbake til 1923 kan vi finne dokumentasjon på at tjenestepensjon var et viktig tema for daværende Norske Bankfunksjonærers Forbund (NBF). Allerede den gang ble det av Høyesterett slått fast at pensjonen var å oppfatte som en del av funksjonærenes lønn. Dette viser at ansatte i vår næring over lang tid har hatt gode tjenestepensjonsordninger som må oppfattes som en del av de ansattes totale lønns- og arbeidsbetingelser.

Av de medlemmene som er omfattet av Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnærings Arbeidsgiverforening (FA) har så godt som alle ansatte etablerte tjenstepensjonsordninger og personalforsikringer. Innholdet og omfanget varierer fra bedrift til bedrift, men de aller fleste har det som kan karakteriseres som gode tjenstepensjonsordninger og personalforsikringer.

Frem til for relativt kort tid tilbake har de ansatte i bank og forsikring levd i forvisning om at de er omfattet av gode og trygge tjenstepensjonsordninger og personalforsikringer. Flere ansatte har det siste året fått merke at de ikke er så trygge som de trodde. Mange av Finansforbundets medlemmer har i løpet av det siste året opplevd at ordninger i deres bedrifter er blitt endret, uten at de tillitsvalgte har hatt en reell innflytelse på noen del av beslutningen.

Mange av Finansforbundets medlemmer har opplevd de negative sidene av bedriftens fremgangsmåte ved endringer av etablerte ordninger med tjenstepensjon og personalforsikringer. På Finansforbundets landsmøte i november 2005 ble dette et sentralt tema under den politiske debatten. Flere landsmøtedelegater kunne i tillegg fortelle om varslede endringer i deres bedrifter. Et enstemmig landsmøte vedtok derfor å gjøre tariffesting av ordningene til en av fanesakene: "Vi krever konkurransedyktig lønn og gode tariffestede pensjonsordninger."

Finansforbundet anser tjenstepensjon og personalforsikringer som en betydelig del av de samlede lønns- og arbeidsbetingelser. Finansforbundet aksepterer ikke arbeidsgivernes påstand om at de ensidig kan endre tjenstepensjonsordningene og personalforsikringene. Finansforbundet krever derfor en bestemmelse i Sentralavtalen som i klartekst tar hensyn til de ansattes behov for forutsigbarhet og medbestemmelse på et så viktig tema som pensjon og personalforsikringer. Etter en grundig vurdering har Finansforbundet kommet frem til at dette kun kan ivaretas gjennom å gi de tillitsvalgte forhandlingsrett med nemnd som endelig tvisteløsningsmekanisme.

Prinsipielt spørsmål

Kravet om forhandlingsrett på pensjon kan anses som et krav av prinsipiell art.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har på sine nettsider lagt ut informasjon om Rikslønnsnemnda. Her vises det til at:

"av utredningen fremgår det at prinsipper som kan sies å foreligge for Rikslønnsnemndas kompetanse i hovedsak er utformet gjennom nemndas kjennelser, i tillegg til at Arbeidsretten i enkelte saker har uttalt seg om kompetanse- og saksbehandlingsprinsipper for Rikslønnsnemnda (NOU 2001:14 kap. 10.2.2):

Partenes påstand setter grenser for hvilke spørsmål som kan behandles.

Prinsipielle spørsmål som partene ikke har diskutert forut for nemndsbehandlingen vil som hovedregel ikke bli behandlet av Rikslønnsnemnda."

Tjenstepensjon og personalforsikringer har under hele oppgjøret blitt fremsatt som Finansforbundets hovedkrav. Meklingsmann Mats Stensrud oppsummerte meklingsene med at partene hadde brukt 85 % av tiden hos ham til å snakke om pensjon og personalforsikringer. Dette er således et prinsipielt spørsmål som partene har brukt mye tid på å diskutere, og Finansforbundet forutsetter derfor at Rikslønnsnemnda må behandle Finansforbundets krav/ta stilling til Finansforbundets påstand.

Er Finansforbundets krav lovstridig?

FA har under tariffrevisjonen påstått at Finansforbundets krav om tariffesting av tjenestepensjon vil være i strid med Sparebankloven § 12. Finansforbundet bestrider dette, og mener FA har fullmakt til å tariffeste tjenestepensjonsordningene, også for sine medlemsbedrifter i sparebankene.

I § 12, tredje ledd heter det at "Forstanderskapet gjør vedtak om pensjonering av bankens tjenestemenn". Dette innebærer at forstanderskapet er gitt fullmakt til å treffe avgjørelser både om opprettelse av pensjonsordninger, utvidelser og andre endringer i etablerte ordninger. Vedtak om slike endringer er det i utgangspunktet kun forstanderskapet som kan gjøre, jf. § 5.

Finansforbundet hevder at forstanderskapet i sin tid må ha fattet et vedtak om å tegne medlemskap i FA. Eventuelt kan styret i sparebankene ha blitt gitt fullmakt gjennom sparebanklovens § 4 nr. 11 eller § 15 til å tegne medlemskap. I kraft av medlemskapet må FA ha fullmakt til å forhandle på vegne av sine medlemsbedrifter. FA har ikke kunnet legge frem bevis på at tjenestepensjon er unntatt fra denne fullmakten. Som medlem i FA er sparebankene underlagt FAs vedtekter. I vedtektene § 12 nr. 3 heter det at "medlemmene er forpliktet til å overholde inngåtte tariffavtaler.....". Sparebankene er dermed forpliktet til å overholde de tariffavtaler som FA inngår med Finansforbundet.

Avtalefestet førtidspensjon - AFP

Finansforbundet ønsker dessuten å understreke at spørsmålet omkring lovstridighet ikke har vært reist fra FAs side i løpet av de vel 10 årene som avtalefestet førtidspensjon har vært tariffestet i Sentralavtalens § 16. Finansforbundet stiller seg uforstående til FAs vurdering av at de har anledning til å tariffeste en førtidspensjonsordning, mens de hevder at de ikke kan gjøre det samme med tjenestepensjonsordningene. Begge deler dreier seg om pensjon. Dersom FA hadde vært konsekvent i sin argumentasjon, ville ikke FA kunne ha inngått en tariffavtale med AFP. I henhold til deres argumentasjon er dette eksklusivt underlagt forstanderskapets kompetanse. Finansforbundet mener at tariffesting av AFP bekrefter vår påstand om at FA har fullmakt til å inngå tariffavtale om pensjonsordninger.

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)

Pensjon ble et tema i en rekke avtaleområder i årets tariffoppgjør. Store arbeidstakergrupper har fått etablert og bedret sine tjenestepensjonsordninger. Av Finansforbundets medlemmer som omfattes av Sentralavtalen har så godt som alle ansatte tjenestepensjon, og de fleste har ordninger med 65-70 % alderspensjonsytelse av sluttlønn. Dette betyr at Finansforbundet er i en helt annen situasjon enn de arbeidstakergruppene som nå må etablere tjenestepensjon, jf. ny lov om obligatorisk tjenestepensjon.

I lov om obligatorisk tjenestepensjon finnes det ingen formålsparagraf som understreker at dette er en lov for dem som ikke har tjenestepensjon fra tidligere, selv om høringsinstansene og Banklovkommisjonen understreket nettopp dette. På Yrkesorganisasjonenes Sentralforbunds konferanse (YS-konferansen) i november 2005 uttalte statsminister Jens Stoltenberg at "det har definitivt ikke vært hensikten at den nye loven om obligatorisk tjenestepensjon skal svekke dagens etablerte ordninger. Hensikten er å sørge for at alle dem som ikke har tjenestepensjon i dag, nå skal få det."

Loven er således ikke ment som en standard for foretak som allerede har tjenestepensjonsordninger, og angir kun minimumsdekning i den enkelte virksomhet. Finansforbundet mener derfor at det ikke er relevant å sammenligne med andre yrkesgrupper som nå får innført OTP. Finansforbundets krav handler ikke om størrelsen på tjenestepensjonen og omfanget av personalforsikringer, men om å gi

de tillitsvalgte reell forhandlingsrett på de ansattes totale vilkår, noe som også ivaretar de ansattes behov for forutsigbarhet.

Tjenestepensjon og personalforsikring - en del av de samlede lønns- og arbeidsbetingelsene

Finansforbundet ser på tjenestepensjon som utsatt lønn for ansatte. Forbundet vet at mange arbeidsgivere støtter oss i dette synet. Det kan bla. vises til et informasjonsbrev vedrørende pensjons- og forsikringsordningene som Fokus Bank sendte sine ansatte i forbindelse med de endringene de gjorde i 2003. Her skriver de bl.a: "Pensjon er en del av lønnsystemet som få av oss kjenner verdien av....". Med et krav om tariffesting av ordningene ønsker vi å sikre at de tillitsvalgte tas med som en likeverdig part i en prosess som har stor betydning for de ansattes lønns- og arbeidsforhold.

Finansforbundet kan vise til mange eksempler på hvordan ledelsen i ulike bedrifter aktivt bruker verdien av tjenestepensjon og personalforsikringer i rekruttering av nyansatte. Som ett konkret eksempel kan vi vise til et notat fra ansettelsesutvalget i DnB NOR ASA fra 2. mai 2006. I forbindelse med en ansettelse fremgår det at arbeidssøkeren krevde en årslønn på kr. 400 000,-, men ble tilbudt kr. 310 000,-. Ledelsen argumenterte for verdien av pensjonsordningene og personalforsikringene. Det førte til at arbeidssøkeren aksepterte tilbudet fra DnB NOR som var kr. 90 000,- lavere enn det arbeidssøkeren krevde.

Finansforbundet mener også å kunne vise til at vår næring historisk sett har regnet pensjons- og forsikringsordningene som en del av den totale lønnen. Som vist til i innledningen gikk forbundet i 1923 rettens vei for å beholde alle de millioner som var satt av til et pensjonsfond for funksjonærene. I Finansforbundets jubileumbok heter det på s. 12-13: "I Høyesterett fikk funksjonærene og forbundet medhold på alle punkter; fondene var frittstående, og skulle bare brukes til pensjonsformål. NBF førte deretter en rekke saker mot andre banker, og vant samtlige bortsett fra en. Det var ikke småpenger det var snakk om, i datidens mynt. Aksjonen reddet over 3 millioner kroner av pensjonsfondene, og var en betydelig seier for forbundet. Det ble i tillegg oppnådd enighet med arbeidsgiverne om at funksjonærene burde sikres rett til pensjon, og at en felles pensjonsforsikring var å foretrekke. Poenget var at pensjonen var å oppfatte som en del av funksjonærenes lønn – og etter hvert fikk forbundet gehør for dette."

Reguleringer i gjeldende avtaleverk og lover

Finansforbundet er av den oppfatning at det er i begge parters interesse at de tillitsvalgte involveres i prosesser som angår bedriften og deres ansatte. Intensjonen bak lokale og sentrale tariffbestemmelser er å ivareta både bedriftenes og de ansattes interesser i slike saker.

Oversikt over tariffesting av tjenestepensjoner og/eller personalforsikringer

Arbeidsgiver har uttrykt bekymring over at vår næring vil komme i en særstilling dersom vi får tariffestet en forhandlingsrett på tjenestepensjonsordningene og personalforsikringer. Finansforbundet har i forbindelse med tariffrevisjonen gjort en undersøkelse av hvordan andre yrkesgrupper har regulert spørsmålet om pensjon og personalforsikringer i sine avtaleverk. Resultatet viser at mer enn 1/3 av landets arbeidstakere har tariffestet tjenestepensjonsordninger. I tillegg viser våre undersøkelser at tariffesting også er vanlig i våre nordiske naboland, som en del av virksomhetene i vår næring både konkurrerer mot, og er etablert i. Finansforbundet deler derfor ikke arbeidsgiverforeningens bekymring for at vår næring vil stå i en særstilling ved å få tariffestet forhandlingsrett på ordningene.

Finansnæringen

Også i vårt avtaleområde finnes det gode eksempler på bedrifter som har fått tariffestet tjenestepensjoner og/eller personalforsikringene i sitt lokale avtaleverk (bedriftsavtale), eller i en direkteavtale. Finansforbundet mener disse bedriftene er eksempler på at tillitsvalgte og ledelse får til gode ordninger gjennom et slikt samarbeid som Finansforbundet krever i forbindelse med årets tariffrevisjon.

Andre avtaleområder

Arbeidsgiverforeningen påstår at forhandlingsrett vedrørende tjenestepensjoner er særdeles sjeldent forekommende i privat sektor.

FAFO-forsker Geir Vieland har på oppdrag fra Finansforbundet utarbeidet en oversikt over omfanget av avtalefestede/lovfestede tjenestepensjonsordninger og personalforsikringer i Norge. Denne oversikten viser at omfanget av avtalefestede og lovfestede tjenestepensjonsordninger er omfattende i norsk arbeidsliv også før innføringen av obligatorisk tjenestepensjon (OTP).

I statlig sektor er tjenestepensjonsordningene regulert gjennom lov, men lovhjemmelen har også tariffavtalereferanse. I kommunal sektor er tjenestepensjonsordningene regulert gjennom hovedtariffavtalen.

Innenfor NAVO-området har cirka 70 av de 170 virksomhetene tariffestet pensjonsordningene. 27 av virksomhetene har inngått såkalte "frysavtaler" som innebærer at man ikke kan endre tjenestepensjonsordningene i tariffavtaleperioden. Innenfor NAVO-området finner vi også helseforetakene hvor leger og sykepleiere har regulert sine pensjonsordninger gjennom lov.

Posten Norge AS, som er en av de største virksomhetene innen NAVO-området valgte våren 2006 å tariffeste sin pensjonsordning i forbindelse med at man gikk over til en innskuddspensjonsordning. Mens NRK allerede i 2002 valgte å tariffeste sin pensjonsordning.

I grenseområdet mellom privat og offentlig sektor, slik som HSH-HUK (helse, utdanning og kultur)-området, Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon og Private Barnehagers Landsforbunds tariffavtaler er også pensjonsspørsmålet regulert, riktignok på litt ulike måter.

I privat sektor finnes det ingen uttømmende oversikt over graden av avtalefestede pensjons- og personalforsikringsordninger. I to survey-undersøkelser som FAFO har gjennomført innenfor industrisektoren og mediebransjen har man kartlagt omfanget i disse næringene av avtalefesting av tjenestepensjon. Undersøkelsen viste at i de to bransjene hadde henholdsvis 36 og 33 % av virksomhetene som har tjenestepensjon valgt å avtaleregulere pensjonsordningene med fagforeningen lokalt.

I tillegg har man i medieoverenskomsten mellom MBL og NJ i år en protokoll som legger et minimumsnivå på eventuelle innskuddspensjonsordninger for bedriftene som er omfattet av overenskomsten som går utover kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Overenskomsten mellom Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Transportarbeiderforbund, Kjemisk Industriarbeiderforbund, Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundet inneholder bestemmelser om pensjon. Ordningen er en minimumsordning sentralt som kan bygges ut lokalt.

I tillegg kan det vises til at Norsk Flygerforbund har mange likelydende lokale avtaler der det er avtalt en vetorett på endringer i eksisterende tjenestepensjonsordninger:

"Dersom det foretas endringer i det system eller de prinsipper som folketrygden bygger på, skal partene komme sammen og forhandle om en eventuell revisjon av bedriftens pensjonsordning".

Tariffestet tjenestepensjon og/eller personalforsikringer er på langt nær noe ukjent fenomen i norsk arbeidsliv. Arbeidsgivernes argument om at tariffesting i vår næring vil bli mottatt med bestyrtelse i andre sektorer har Finansforbundet ingen forståelse for.

Arbeidsgiverforeningen har hevdet at finansnæringen, som jo leverer produktene, kunne ha økonomisk interesse av at dagens gunstige ordninger ble opprettholdt. Finansforbundet erkjenner at næringen har gode ordninger. Det har den også tradisjonelt hatt. Arbeidsgiverne har gjentatte ganger sagt at de ønsker å fortsette med gunstige ordninger for sine ansatte. At deler av privat sektor blir sikret pensjonsordninger ved hjelp av OTP, reduserer bare gapet mellom finansnæringen og deler av privat sektor. Finansnæringens Arbeidsgiverforenings agering under tariffrevisjonen 2006 viser at de ikke "meler sin egen kake" gjennom å innfri et krav om forhandlingsrett. Vi vil i den forbindelse presisere, som det vil bli redegjort for senere, at Finansforbundet krever forhandlingsrett på eksisterende ordninger og ikke tariffesting av nivå på ordningene. Finansforbundet har vanskeligheter med å se at en styrket medbestemmelse er å fremme næringens interesser overfor privat sektor som sådan.

Regulering av medbestemmelse på tjenestepensjon og personalforsikringer i avtaleverket for finansnæringen

Det eksisterende avtaleverk gir i hovedsak medbestemmelse gjennom generelle bestemmelser i Hovedavtalen. I Hovedavtalens § 13 B nr. 3 heter det at:

"Ved oppnevning av utvalg eller grupper som har til oppdrag å utrede spørsmål som etter sin art berører de ansattes interesser, underrettes de tillitsvalgte. Ved utredning av påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkt tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper ansatte, underrettes de tillitsvalgte selv om utvalg eller grupper ikke oppnevnes. Tillitsutvalget gir beskjed om de ansatte ønsker å være med i utredningsarbeidet og i tilfelle på hvilken måte.

Protokolltilførsel:

Denne bestemmelse skal forstås på samme måte som pkt. 3.3.2 d) med protokolltilførsel i tariffavtalen for forsikring mellom FA og Finansforbundet for perioden 01.05.2000 til 30.04.2002.

De tillitsvalgte skal i denne forbindelse ha tilgang til all nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter."

§ 13 B Nr. 6:

"De tillitsvalgtes behandling av saker som nevnt i nr. 3 og 4, skal finne sted så tidlig at deres uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at den kan få innflytelse på den endelige avgjørelse."

Finansforbundet mener at denne bestemmelsen hjemler at de tillitsvalgte skal tas med i de prosesser som dreier seg om endringer i eksisterende ordninger for tjenestepensjon og personalforsikringer. Etter denne bestemmelsen gis de tillitsvalgte ikke mer enn drøftelsesrett. Forbundets erfaringer med drøftelser har endret karakter.

Etter informasjon fra de tillitsvalgte opplevde de tidligere å bli mer involvert i prosessen. Finansforbundet får nå tilbakemelding om at det er mer tilfeldig hvordan de tillitsvalgte blir involvert. Forbundet mener derfor at drøftelser, i denne sammenheng, ikke lenger ivaretar medlemmenes interesser på en god nok måte, og kan derfor ikke godta arbeidsgivers tilbud. Finansforbundet mener det er nødvendig at partene er likeverdige i slike prosesser, og at dette kun kan ivaretas ved at de tillitsvalgte gis forhandlingsrett.

Finansforbundets strategi i forhold til medbestemmelse er at våre representanter skal være med i beslutningsprosessen. Vår oppfatning er at det gir våre tillitsvalgte større mulighet til å påvirke et utfall av en beslutningsprosess. Gjennom den kompetanse og erfaring de tillitsvalgte besitter, mener vi at de tillitsvalgte har mye å tilføre beslutningsprosessene. Med andre ord blir beslutningen bedre enn hva den ellers ville ha blitt. Når man har en slik tilnærming vil man nødvendigvis få et større ansvar. Når beslutningen foreligger vil man også være ansvarlig for den. Dette kan ofte være krevende i forhold til medlemmene.

Finansforbundet ønsker ikke å spille en rolle der de tillitsvalgte ikke er med i prosessen for så å kjempe mot beslutningen etter at den er tatt. Finansforbundet definerer det som lite konstruktivt, selv om det i mange tilfeller er en enklere rolle å spille. Tidligere ble drøftelser i all hovedsak oppfattet som tilstrekkelig til å ivareta rollen som en reell sparringspartner overfor ledelsen. I de fleste tilfeller ble medbestemmelsen god nok i et system med drøftelser. I dag opplever de tillitsvalgte at det i mange tilfeller ikke lengre er tilstrekkelig med drøftingsrett. De tillitsvalgte opplever at beslutningene er fattet før drøftelser opptas. De tillitsvalgte mener at dette i stor grad svekker deres muligheter til å ivareta sine medlemmers interesser.

Arbeidsrettslig vurdering

Styringsrett

Arbeidsgiverforeningen argumenterer mot tariffesting da de mener dette vil være et vesentlig inngrep i deres styringsrett.

Juridisk litteratur beskriver styringsretten som "arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeid som blir utført i virksomheten, samt å avslutte arbeidsavtaler..." (Kunnskapsforlagets jusleksikon). Det å gjøre endringer i eksisterende ordninger for tjenestepensjon og personalforsikringer faller ikke inn under denne definisjonen. Ut i fra dette er Finansforbundet uenig i at styringsretten har betydning for spørsmålet om tariffesting av forhandlingsrett på tjenestepensjon og personalforsikringer.

Hvis en tjenestepensjonsordning og/eller personalforsikring er tariffestet er rettsstillingen i utgangspunktet ganske enkel. Arbeidsgiver er bundet av tariffavtalen og kan ikke ensidig gjennomføre endringer.

Ikke tariffestede tjenestepensjonsordninger/personalforsikringer

Arbeidsgiversiden hevder at en tariffesting av tjenestepensjonsordninger og personalforsikringer vil innebære en gjennomgripende endring ved at arbeidsgiver gir fra seg deler av styringsretten.

Vårt hovedinntrykk er at arbeidsgiverne i finansnæringen over lang tid har praktisert ordningene i bedriften på en måte som gjør at de ansatte oppfatter tjenestepensjons- og personalforsikringsordningene som juridiske rettigheter i arbeidsforholdet. I bedriftenes informasjon om ordningene i ulike sammenhenger; ved rekruttering, under lønnsoppgjørene og i forhandlinger med de tillitsvalgte er "de gode tjenestepensjons- og personalforsikringsordningene" regelmessig trukket frem fra ledelsens side.

Bevissheten omkring tjenestepensjons- og personalforsikringsordningene har følgelig vært motiverende for mange ansatte når det gjelder å akseptere stillingen, og ikke minst for å fortsette arbeidsforholdet.

Finansforbundet frykter at fremtidige endringer i disse ordningene, uten at de ansattes representanter har reell medbestemmelse, vil kunne føre til flere konflikter. Det vil derfor kunne

være prosessdempende om partene var forutseende nok til å tariffeste ordningene i dag. Dette vil gi forutsigbarhet for arbeidsgiverne og trygghet for de ansatte.

Når det gjelder pensjon går det et viktig skille mellom opptjente rettigheter og rett til videre opptjening. Opptjente rettigheter er avledet av allerede innbetalt premie. Arbeidstaker har eiendomsretten til allerede opptjent pensjon, hvilket innebærer rett til fremtidige utbetalinger fra forsikringselskap, pensjonsfond m.v.

Temaet her er om virksomheten er forpliktet til å opprettholde pensjonsordningene fremover.

Ofte står arbeidsgiver for etablering av en pensjonsordning for sine ansatte. Dette vil gjerne skje på den måten at arbeidsgiverer inngår en avtale med et forsikringselskap eller etablerer en selvstendig pensjonskasse. På grunnlag av premieinnbetalinger opptjener arbeidstaker løpende rettigheter i selve ordningen. Inngåelse av kollektiv forsikringsavtale eller opprettelse av en pensjonskasse, vil i seg selv normalt ikke etablere en rett til fremtidig opptjening for arbeidstaker. Grunnlag for en slik rett må søkes i avtaleforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Vanligvis gir forsikringsavtalen partene – arbeidsgiver og forsikringselskapet – en adgang til å foreta endringer, eventuelt si opp avtalen. Arbeidsavtale, arbeidsforhold eller tariffavtale kan imidlertid inneholde bestemmelser som begrenser arbeidsgivers handlefrihet i så henseende. Hvis for eksempel en tariffavtale inneholder kvalitative krav til tariffbundet arbeidsgivers pensjonsordning, må disse oppfylles – selv om forsikringsavtalen (eller vedtektene i pensjonskassen) stiller bedriften fritt i relasjon til forsikringselskapet.

Det er viktig å holde klart at dette er to ulike, og ikke nødvendigvis korresponderende relasjoner.

Hvis pensjonsordningen er etablert ensidig av bedriften – uten at etablering eller opprettholdelse kan utledes som en rettighet i arbeidsforholdet – vil den i utgangspunktet kunne endres/avvikles ensidig av bedriften. Enda klarere er dette hvis bedriften har tatt forbehold om fremtidige endringer, eventuelt avvikling av ordningen. Noe mer enn et utgangspunkt er dette likevel ikke. Med tiden kan det tenkes at også en ensidig etablert pensjonsordning utvikler seg til å bli en rettighet for de ansatte, for eksempel fordi den regelmessig er trukket inn som et argument ved lokale lønnsforhandlinger. I den forbindelse siteres følgende fra professor Stein Evjus artikkel "Endring i tjenestepensjon m.v.":*

"En ordning kan ha blitt etablert (mer eller mindre) ensidig av bedriften – som et personalpolitisk tiltak, en "administrativ ordning", eller lignende – uten da å ha bygget på noen avtale med arbeidstagerne. Det er imidlertid ikke uten videre avgjørende.

Det at det er etablert en ordning som faktisk innebærer et gode for arbeidstagerne, og at den er blitt anvendt i praksis, vil lett kunne lede til at arbeidsgiveren anses forpliktet – slik at ordningen ikke kan oppheves ensidig. Ved vurderingen av om det foreligger en plikt, vil det ha betydning om arbeidsgiveren har tatt forbehold mot å skulle anses forpliktet, hvordan og eventuelt hvor klart det har vært gjort, og hvordan ordningen faktisk har vært praktisert – både konkret overfor enkelte ansatte og i forhold til arbeidstagerne som gruppe, som for eksempel gjennom drøftelser, eventuelt også protokoller, i form av uttalelser eller skriftlige meddelelser fra arbeidsgiver side. Vurderingen vil måtte bli konkret, knyttet til de faktiske omstendigheter som gjør seg gjeldende ved den enkelte virksomhet."

*Artikkelen omhandler noen arbeidsrettslige spørsmål knyttet til endring av tjenestepensjon og er publisert i artikkelsamlingen *Moderne forretningsjus* (2001) s. 41-63. sitatet er tatt fra s. 54.

Det at det er etablert en ordning som faktisk innebærer et gode for arbeidstakerne, og at den er blitt anvendt i praksis, vil ifølge Evju kunne lede til at arbeidsgiveren anses forpliktet av den. I så fall kan ordningen ikke oppheves ensidig.

Dersom det i arbeidsavtaler, eventuelt i standard ansettelsesbevis, tilbudsbrev eller lignende er vist til at virksomheten "har" en pensjons- eller forsikringsordning, vil det, regelmessig tale sterkt for at en plikt foreligger. Først og fremst i forhold til de arbeidstakerne det direkte gjelder. Men hvis slike formuleringer er tatt inn i enkelte arbeidsavtaler eller lignende vil det også ha betydning ved en slik vurdering som nevnt ovenfor. Det vil nok være en presumpsjon for at rettsstillingen skal være lik for alle ansatte, med mindre det kan påvises konkrete, objektive grunner for at enkelte eller grupper av ansatte skal stilles forskjellig.

Spørsmål om ansattes rett til å ha en pensjonsordning har i liten utstrekning vært oppe i rettspraksis. Høyesterett vurderte imidlertid spørsmålet om pensjon var en rettighet i Hakon-saken (Rt. 2002 s. 1576). Pensjonsordningen ble opprinnelig ensidig etablert av bedriften for i overkant av 20 år siden. Saken var reist i tilknytning til en virksomhetsoverføring, men vurderingen av rettighetsspørsmålet er for så vidt like relevant. Høyesterett fant at arbeidsgiver ikke var bundet og hadde adgang til ensidig å avvikle pensjonsordningen, fordi det ikke var inngått uttrykkelig avtale med de ansatte om kollektiv pensjonsordning. Pensjonsordningen var ikke blitt en del av de ansattes individuelle arbeidsavtaler, det vil si en rettighet. Høyesterett viste til at det ikke forelå holdepunkter i forholdet mellom bedriften, de ansatte og deres tillistvalgte som med noen styrke kunne tale til fordel for en annen konklusjon.

Selv om Høyesterett i Hakon-saken ikke fant å kunne tilstå de ansatte pensjonsrettigheter, vil vurderingen av rettighetsspørsmålet måtte bli konkret i hver enkelt sak. Konklusjonen vil avhenge av de faktiske omstendigheter og tolkningsmomenter i det enkelte tilfelle. Selv om det ikke forelå nok i Hakon-saken til å si at det var etablerte pensjonsrettigheter, er dette ikke til hinder for at Høyesterett i en senere sak kan gi medhold i at ansatte har etablerte rettigheter, dersom de faktiske omstendigheter i saken tilsier det.

Hakon-dommen gir ikke noe endelig, sikkert svar på hva som skal til for å avskjære arbeidsgivers rett til ensidig å endre eller avvikle kollektive pensjonsordninger. På den ene siden er ikke Høyesteretts bedømmelse i saken tvilsom eller usikker. På den annen side fremstår faktum i Hakon-dommen som et ytterpunkt. Det er ikke vanlig at en kollektiv pensjonsavtale lever et så diskret og tilbaketrukket liv over så lang tid som 20 år.

*Rt. 2002 s. 1576. Sakens bakgrunn var i korthet følgende: Fem selskaper i Hakon-konsernet fusjonerte; de to minste selskapene hadde og de tre største selskapene manglet en kollektiv pensjonsordning. Etter fusjonen ble pensjonsordningen avvirket. De ansatte bestred at arbeidsgiver kunne avvikle ordningen ensidig, men tapte for samtlige instanser – med vekslende og dissenterende begrunnelser både i ting- og lagmannsretten. Tariffavtalen løste ikke spørsmålet, og det forelå ikke bestemmelser i de enkelte ansettelseskontrakter som ga den enkelte ansatte konkrete pensjonsrettigheter. Ordningen ble innført og finansiert ensidig av arbeidsgiver. Ordningen hadde aldri blitt trukket inn i lønnsoppgjør verken sentralt eller lokalt, den var ikke nevnt i rekrutteringssammenheng og var heller ikke omtalt i personalhåndboken. Pensjonsytelsene hadde også blitt redusert en gang tidligere ensidig fra arbeidsgivers side.

Arbeidslivslovutvalget gir en relativt bred behandling av det spørsmålet at en ensidig innført ordning over tid kan endre karakter. Endringsterskelen kan oppfattes noe lavere i Arbeidslivslovutvalgets innstilling (NOU 2004:5 s. 369-70) enn i Hakon-dommen.

Departementet går ikke inn i enkelthetene i lovutvalgets drøftelse av spørsmålet, men slutter seg til at pensjonsordninger som "regelmessig er trukket inn som et argument ved lokale lønnsforhandlinger" ikke deretter kan fjernes ensidig. For øvrig nøyer departementet seg med å si at spørsmålet må avgjøres etter en "konkret vurdering" (Ot.prp. nr. 49 2004-2005 s. 261-63).

Et viktig spørsmål er hvordan ordningen er formidlet til de ansatte – hva som er blitt "lovet", så å si – gjennom avtaleformuleringer eller meddelelser i personalhåndbøker, pensjonsbrosjyrer eller lignende. Her vil ikke bare forholdet til den enkelte ansatte spille inn, men også hvordan dette er turnert generelt over tid.

En isolert fortolkning av ordlyden i uttalelser eller informasjon fra bedriftens side, er ikke tilstrekkelig alene. Vurderingen må bygges på et bredere grunnlag. I en slik sammenheng kan praksis få særlig betydning.

Som det fremgår av den praktiseringen av ordningene som har skjedd i finansnæringen, vil en tariffesting av ordningene ikke innebære et stort avvik fra denne praksis. Vi fastholder dessuten at en tariffesting vil virke konfliktdepende. En tariffesting vil bidra til å fjerne usikkerhet om ordningenes beståen og juridiske karakter.

Kravet

I det følgende beskrives Finansforbundets moderering av kravet på hvordan tjenestepensjonsordninger og personalforsikringer kan tariffreguleres.

Vetorett

Finansforbundet valgte å fremme et krav om at endringer i eksisterende ordninger kun kunne gjøres etter avtale med de tillitsvalgte. Tidlig i prosessen ble det klart at dette kom til å bli forbundets hovedkrav.

"Endringer i eksisterende pensjonsordninger/personalforsikringer i bedriftene kan ikke skje uten etter avtale med de tillitsvalgte".

Dette kravet innebar en vetorett, dvs. at dersom partene ikke kom til enighet, kunne ingen endringer gjøres. Finansforbundet mener at dette ville ført til at ledelsen ville fått et større fokus på å involvere de tillitsvalgte i prosessen og styrket medbestemmelsen. Intensjonen med kravet var ikke at de eksisterende ordningene skulle fryses, men at de tillitsvalgte skulle få en økt innflytelse.

Arbeidsgiverne var ikke villige til å diskutere temaet tjenestepensjon og personalforsikringer under de frivillige forhandlingene. Etter oppfordring fra Finansforbundets forhandlingsleder, ble FAs forhandlingsleder bedt om å svare på om det for deres del fantes en løsning mellom deres absolutte nei og Forbundets krav om vetorett. Hun fikk et negativt svar. Denne lite løsningsorienterte holdningen fra arbeidsgivernes side var årsaken til at Finansforbundet brøt de frivillige forhandlingene.

Forhandlingsrett med nemnd

Finansforbundet kan vise til lang tradisjon med å være løsningsorientert. I håp om å komme frem til en løsning valgte derfor forbundet under meklingen å moderere kravet fra vetorett til forhandlingsrett med tilhørende tvistemekanisme- en pensjonsnemnd.

"Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet er enige om at det skal etableres en egen avtale for de eksisterende pensjons- og forsikringsordningene i den enkelte bedrift. Partene i avtalen er ledelsen og de tillitsvalgte. Eventuelle endringer i avtalen skal forhandles mellom partene."

Med en slik avtale ville det bli klart for partene hvilke ordninger som gjaldt for de ansatte i bedriften, og det ville ikke lenger være tvil om på hvilken måte de tillitsvalgte skulle involveres. For Finansforbundet er det dessuten viktig å understreke at det er de lokale tariffparter som har ansvaret for å finne frem til en løsning.

Finansforbundet er opptatt av at det må opprettes et system der begge parter oppfattes som likeverdige. I tillegg ser vi det som avgjørende at det følger en tvisteløsningsmekanisme, som kan tre inn dersom partene ikke kommer til enighet. Av den grunn er ordet forhandles bevisst brukt. I avtaleverket mellom FA og Finansforbundet går hovedskillet mellom begrepene forhandlinger og drøftelser på om det finnes en påfølgende tvisteløsningsmekanisme, unntatt styringsrett, eller ikke.

Drøftinger/forhandlinger

Gjennom arbeidet med oppbyggingen av en ny avtalestruktur har partene vært bevisste på bruken av ordet drøftelser og forhandlinger. Partene har brukt mye tid på å rydde opp i ordbruken, for å unngå misforståelser.

Det går et klart skille mellom disse to begrepene. Hovedforskjellen ligger i at det ved forhandlingsrett følger en tvisteløsningsmekanisme. Ved en interessetvist vil det til slutt være en nemnd som avgjør utfallet i saken. Der det er avtalt drøftelser vil de tillitsvalgte ha krav på å bli tatt med i prosessen, men ved uenighet er det ledelsen som fatter den endelige avgjørelsen.

Nemnd

I det sentrale avtaleverket mellom FA og Finansforbundet er nemndsbehandling den brukte tvisteløsningsmekanismen, jf. HA § 11 jf. § 7 nr. 7. Dette er dermed en ordning de tillitsvalgte og ledelsen allerede har kjennskap til. Finansforbundet mener derfor det er hensiktsmessig å la denne form for tvisteløsning også gjelde for tvister om endring av gjeldende tjenstepensjon og personalforsikringer.

Erfaring viser at tvisteløsningsystemet med nemnd er en velfungerende ordning. Bare ved én anledning har en interessekonflikt kommet til behandling i nemnd. Dette lave tallet betyr ikke at partene ikke har vært uenige, men at partene har sittet som likeverdige parter i forhandlinger, og tilstrebet å komme frem til en løsning.

Likeverdighet, forpliktet involvering av de tillitsvalgte og motivasjon for å komme frem til en akseptabel løsning er nettopp motivet Finansforbundet har for å få forhandlingsrett på de eksisterende ordningene. Forbundet ønsker en lik tvisteløsningsprosess som for andre interessetvister. Det vil først være de lokale parter som forsøker å komme frem til en løsning. Lykkes de ikke med det, kontaktes de sentrale tariffparter. Dersom man heller ikke med deres bistand kommer frem til en løsning, vil tvisten bli avgjort i nemnda. Formuleringen nedenfor ble presentert for meklingsmannen 31. mai.

”Dersom partene, gjennom forhandlinger om endringer av gjeldende pensjon - og forsikringsavtale, ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, skal representanter for hovedtariffpartene tilkalles med sikte på å bidra til en mulig løsning. Uenighetsprotokoll om saken oversendes hovedtariffpartene på forhånd og senest en uke før om saken skal holdes. Ved fortsatt uenighet legges saken frem for en egen nemnd til avgjørelse”

Sammensetning av nemnda

Under hele tariffrevisjonen har arbeidsgiverne vært negative til å la en nemnd fatte en avgjørelse i de tilfellene partene ikke klarer å komme frem til en løsning. Arbeidsgiverne argumenterer med at de

ikke kan la en helt utenforstående person avgjøre noe som innebærer så store kostnader for bedriften. I Finansforbundets forslag het det at:

”Nemnda skal bestå av en representant fra hver av de parter som har inngått avtalen, en representant fra h.h.v. Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, samt ett nøytralt medlem som oppnevnes av Riksmeklingsmannen/ Arbeidsretten.”

Som det fremgår av teksten vil nemnda bestå av to representanter fra hver side samt ett nøytralt medlem. Finansforbundet har under hele prosessen vært åpne i forhold til hvem dette nøytrale medlemmet skal være. Som et forslag har vi antydnet at medlemmet kunne oppnevnes av Riksmeklingsmannen eller Arbeidsretten. Dette har blitt gjort uten å ha klarert dette med disse to instansene. Disse to eksemplene var ment som en illustrasjon på at vi tenker oss et nøytralt medlem med nødvendig kompetanse for slike saker.

Av Finansforbundets forslag fremgår det at ”Nemnda fastsetter selv sine regler for saksbehandling...”. Sammensetningen tilsier at det nøytrale medlemmet ikke alene kan fatte en flertallsbeslutning. For å komme frem til et endelig vedtak må derfor en av partene stemme for et forslag eller en påstand. Det nøytrale medlemmet må derfor ta hensyn til minst en av partenes interesser. Arbeidsgivers påstand om og frykt for at det nøytrale medlemmet vil kunne finne frem til en løsning som ligger utenfor partenes påstand, er derfor urettmessig.

Ytterligere moderert krav

Lenger ut i meklingen viste forbundet enda en gang vilje til å finne frem til en løsning i konflikten, og modererte kravet ytterligere. Det er dette kravet som Finansforbundet nå krever gjennomslag for i Rikslønnsnemnda.

Finansforbundets modererte krav innebærer at det kun skal etableres en avtale over de eksisterende ordningene dersom ledelsen ønsker å gjøre endringer. Denne modereringen av kravet ble foreslått for å imøtekomme arbeidsgivernes uttrykte redsel for at de tillitsvalgte skal ta initiativ til å gjøre endringer av eksisterende ordninger. Med denne formuleringen er det med andre ord kun ledelsen som kan ta initiativ til endringer. En mulig tekst for å ivareta dette hensynet ble formulert slik:

”Dersom virksomheten ønsker å gjøre endringer i eksisterende tjenestepensjonsordninger og/eller personalforsikringer skal det opptas forhandlinger mellom ledelse og tillitsvalgte. Dersom partene kommer til enighet skal de omforente ordningene reguleres i en avtale. Eventuelle fremtidige endringer i avtalen skal forhandles mellom partene”

I tillegg er det et krav om at en eventuell uenighet om endringer skal avgjøres i en nemnd, slik det er redegjort for ovenfor.

Prøveordning

Som et aller siste forsøk på å komme til enighet på dette punktet, modererte Finansforbundet kravet sitt ytterligere. Forhandlingsrett med tilhørende nemnd ble foreslått som en prøveordning, uten tariffrettslig ettervirkning.

Arbeidsgivers tilbud

Under meklingen hos Riksmeklingsmannen ble Finansforbundet for første gang under tariffrevisjonen presentert for et tilbud der det ble skissert en lang prosedyre ved endring i eksisterende ordninger.

Finansforbundet ble muntlig presentert for et forslag til løsning der ledelsen forpliktet seg til å ta med de tillitsvalgte i prosessen, ved eventuelle endringer. Videre kunne eksterne eksperter gjøre

vrderinger av partenes innstillinger, og komme med en anbefaling. De sentrale avtaleparter kunne kontaktes dersom de lokale parter fortsatt var uenige. Representanter for Finansnærings Arbeidsgiverforening og Finansforbundet kunne også få en samtale med virksomhetens direktør. Det avgjørende var likevel at det var ledelsen i virksomheten som tok den endelige avgjørelsen.

Finansforbundet kunne ikke akseptere et slikt tilbud som ikke sikret de tillitsvalgte en reell forhandlingsrett på det vi mener er våre opparbeidede rettigheter. Viktigheten av å være likeverdige parter ville ikke være til stede med en slik prosess. Det er også en frykt for at ikke begge parter ville føle seg forpliktet til å jobbe like hardt for å komme frem til en løsning. Finansforbundets vurdering av tilbudet var at slike prosedyrer ligger innenfor de rettigheter som Hovedavtalen allerede gir.

Oppsummering

Gjennom forhandlingene har arbeidsgiver uttrykt en frykt for at tillitsvalgte ikke vil komme til å være med på endringer, og at det derfor vil bli umulig å få gjort endringer i eksisterende ordninger. Finansforbundet mener at vi med vår historikk kan vise til at de tillitsvalgte har opptrådt ansvarlige i mange viktige beslutninger som har blitt tatt opp gjennom årene.

Videre ønsker Finansforbundet å vise til de store endringene i næringen som har pågått siden slutten av 80-tallet. De tillitsvalgte har vist ansvarlighet, og bidratt på en konstruktiv måte sammen med ledelsen. Vi tør våge den påstand at resultatene ville blitt helt annerledes uten deres medvirkning. At så mange og store endringer har kunnet blitt gjennomført uten mer uro og effektivitetstap, må også tilskrives de tillitsvalgte og deres arbeid internt i bedriftene. For å få til en fusjon mellom DnB og Sparebanken NOR aksepterte de tillitsvalgte en prosess med den konsekvens at 1630 medarbeidere ville bli overtallige. Det er et eksempel på at tillitsvalgte viser stor ansvarlighet i endringsprosesser. Det er i tråd medlemmenes interesse at det sikres trygge og gode arbeidsplasser i bedriftene. Finansforbundet mener derfor at arbeidsgiverne har en ugrunnet frykt for konsekvensene av en tariffesting av ordningene.

Finansforbundet vil hevde at vi har vist stor vilje til å ivareta begge parters behov i en slik prosess, og er forundret over arbeidsgivernes konsekvente avvising av våre forsøk på å komme frem til en løsning.

Kravet om tariffesting må ses i sammenheng med at mange av våre medlemmer har opparbeidet seg en rettighet på eksisterende tjenestepensjons- og forsikringsordninger. I tillegg mener vi at en tariffesting vil kunne føre til mer ryddige prosesser samt hindre unødvendig mye bruk av tid på rettslige prosesser for domstolene. Vi mener derfor det også er i arbeidsgivers interesse å få tariffestede tjenestepensjons- og forsikringsordninger. Videre kan det vises til at 1/3 av norske arbeidstakere har tariffestede tjenestepensjonsordninger. Flere av disse virksomhetene er innen vår næring. I tillegg har våre nordiske søsterorganisasjoner i Sverige og Danmark avtalerregulert forhandlingsrett på tjenestepensjon og personalforsikringer. Finansforbundet mener ut fra en samlet vurdering at kravet om tariffesting av tjenestepensjon og personalforsikringer er et godt begrunnet og fornuftig krav.

Delpåstand:

Det opprettes en ny § 16A i Sentralavtalen der det avtales at endringer initiert av ledelsen må forhandles med de tillitsvalgte. De nye ordningene skal nedtegnes i en avtale. Dersom partene ikke kommer frem til enighet om endringene skal en pensjons- og personalforsikringsnemnd avgjøre utfallet (for fullstendig tekst av påstanden, se punkt 6)

Prøveordning

Finansforbundet mener at en forsøksordning vil kunne gi partene et erfaringsgrunnlag til å ta stilling til om en ordning kan gjøres permanent. Finansforbundet mener at en prøveperiode vil vise at våre tillitsvalgte opptre ansvarlig.

Subsidiær delpåstand:

Den nevnte ordningen gjøres til en prøveordning for den neste tariffperiode, uten tariffrettslig ettervirkning.

3.1.4.2 Uenighetspunkter – lønnsdannelse

Finansforbundet og FA er uenige om hvordan lønnsdannelsen skal skje. Uenigheten knytter seg til krav om endring av Sentralavtalens felleserklæring der det legges en del føringer på forholdet mellom kollektive avtalefestede lønns-elementer og personlige tillegg. Finansforbundet ønsker en endring som blant annet betyr at det generelle tillegget er ufravikelig mens FA ønsker en ytterligere desentralisering av lønnsdannelsen.

Finansforbundets krav om endring av felleserklæringen om lønn hadde til hensikt å fjerne de lokale tariffparters mulighet til å sette lønnsrelaterte elementer ut av kraft i Sentralavtale og Hovedavtale.

Videre ønsket ikke Finansforbundet lengre å anbefale at prosedyren ved tildeling av personlige tillegg etter Hovedavtalens § 14 nr. 5 skal erstattes av lønns-samtalemodellen. Intensjonen med kravet var ikke å fjerne muligheten til å bruke lønns-samtaler i stedet for de prosedyrer som fremgår av forannevnte paragraf, men å fjerne den sterke føringen som ligger i en anbefaling fra de sentrale tariffparter. At Finansforbundet nå ikke kan være med på en slik anbefaling er de mange tilbakemeldingene som er kommet fra organisasjonen hvor det påpekes at lønns-samtalemodellen fungerer dårlig.

Videre henvises det i felleserklæringen til en innstilling av 16.05.01, "Fra Laks til Sild", som etter Finansforbundets mening ikke lenger har noen relevans. Innstillingen ble, som det framgår av Sentralavtalen, tatt inn i forbindelse med samordningsforhandlingene i 2001. Innstillingen beskriver avtalesystemet i Sverige og Norge på det tidspunktet. Videre er det gjort noen betraktninger om hvordan lønns-samtaler kan benyttes. Til sist beskriver innstillingen en mulig vei å gå i forhold til lønnsdannelsen sentralt og lokalt. Det er også skissert mulig fremdrift.

Den generelle beskrivelsen av avtalesystemene er ikke lenger relevant fordi de respektive avtalene er endret siden 2001. Betraktningene omkring hvordan lønns-samtaler kan benyttes og innføres er ikke relevant i forhold til de erfaringer Finansforbundets tillitsvalgte har gjort. Til slutt kan vi konstatere at de tanker som er nedfelt om lønnsdannelsen ikke er fulgt opp i de påfølgende revisjoner. Dette har skjedd i forståelse med Finansnæringens Arbeidsgiverforening.

Finansforbundets krav innebærer en endring av felleserklæringen om lønn i Sentralavtalens kapittel III. Kravet lød (erstatte dagens femte, sjette og sjuende ledd i felleserklæringen):

"I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns-gjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlig lønns-samtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønns-tillegg skal fastsettes gjennom lønns-samtalen."

Lønnsdannelse er et tema som partene i fellesskap og hver for seg har arbeidet mye med. Forholdet mellom hva som skal fastlegges gjennom sentrale forhandlinger eller legges ut til den enkelte virksomhet, er kontinuerlig til debatt i Finansforbundets organisasjon.

Fra Avtalestrukturutvalgets innstilling og implementering av en desentralisert avtalestruktur i finansnæringen og frem til tariffrevisjonen 2006 har lønnsdannelse vært et viktig tema. Som et resultat av tariffrevisjonen i 2004 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg. I forhandlingsprotokollen ble det tatt inn følgende protokolltilførsel:

”Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal vurdere lønnsdannelsen i forhandlingsområdet. Utvalget skal i den forbindelse vurdere forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse. Utvalget skal videre gi en analyse av hvordan engangstillegg og variable lønns-elementer påvirker den samlede lønnsdannelsen, samt fremme forslag til hvordan slike lønns-elementer skal håndteres i de sentrale tarifforhandlinger. Utvalget skal avlevere sin innstilling innen 1. mars 2005. Dersom partene er enige om det, kan hele eller deler av innstillingen behandles ved mellomoppgjøret 2005.”

Utvalget avleverte sin innstilling 4. mars 2005.

Utvalgets arbeid og anbefalinger innebar konsekvenser for tre forhold ved systematikken i de sentrale forhandlingene:

Utvalget vurderte, med utgangspunkt i tidligere lønnsoppgjør, statistiske og beregningsmessige problemstillinger knyttet til å sammenligne finansområdet med frontfaget. De pekte på særtrekk ved forhandlingsområdet og konstaterte enighet om beregningskonvensjoner med sikte på enklere kommunikasjon mellom partene.

De utformet en modell som tar sikte på at en større del av lønnsdannelsen skjer på lokale premisser. Videre pekte de på alternative løsninger for hvilke mekanismer som skal tre i kraft ved forhandlingsuenighet lokalt. Utvalget foreslo ikke en konkret tvisteløsningsmekanisme ved uenighet lokalt.

Som et ledd i strømlinjeformingen av beregningskonvensjonene var utvalget samlet om å beregne effekten av engangstillegg på samme måte i finansområdet som TBU anvender generelt. Det var imidlertid enighet om å følge utviklingen av dette statistiskelementet nøye.

Det var det andre strekpunktet ovenfor som hadde de største tariffpolitiske konsekvenser og således var mest kontroversielt i Finansforbundets organisasjon.

Utvalgets innstilling ble sendt på høring til Finansforbundets bedrifts- og geografiske avdelinger som et ledd i forberedelsene til tariffrevisjonen 2006. Tilbakemeldingene var entydige. De aller fleste høringssvarene ga uttrykk for at en økt desentralisering av lønnsdannelsen var uønsket. En mulighet til å frasi seg det generelle tillegget ble avvist med begrunnelse i fordelingshensyn og redusert mulighet til å forhandle lønnsvekst. De få tilbakemeldingene som åpnet for en slik mulighet la inn så mange forutsetninger for at forslaget var akseptabelt at Finansforbundet sentralt ikke så noen hensikt i å fremme krav overfor Finansnæringens Arbeidsgiverforening.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening formulerte i sitt kravbrev av 13. mars 2006 et generelt krav om en ny lønnsdannelsesmodell i finans. De la til grunn at det som et resultat av tariffrevisjonen skulle legges et fundament for å sikre at en større del av lønnsdannelsen skjer i den enkelte bedrift. Kravet ble ikke konkretisert på det tidspunktet, men det ble henvist til lønnsdannelsesutvalgets innstilling.

På forhandlingsmøtet 20. april ble kravet om ny lønnsdannelsesmodell i finans konkretisert. Følgende formulering ble fremmet som krav uten at plassering i Sentralavtalen ble nærmere angitt:

”I den enkelte bedrift kan de lokale parter bli enige om et lavere generelt tillegg enn det som avtales sentralt mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet.”

Finansforbundet har som tariffpolitisk mål å maksimere innflytelsen på lønnsdannelsen. Primært ønskes forhandlingsrett på all lønnsdannelse. Bedriftsavtalene sees også på som et virkemiddel i denne sammenhengen. Erfaringene så langt sier oss at forhandlinger om lønn og lønnsystem lokalt ikke i tilstrekkelig grad ivaretar våre interesser. Finansforbundet ønsker den modellen for lønnsdannelse som gir oss størst innflytelse og som ivaretar våre medlemmer på en best mulig måte. Organisasjonen har vurdert Finansnæringens Arbeidsgiverforenings krav, som tar utgangspunkt i lønnsdannelsesutvalgets innstilling, som en uønsket endring.

I denne sammenhengen er det viktig å gjøre oppmerksom på at de sentrale tariffparter er enige om et prøveprosjekt i Handelsbanken. Prosjektet innebærer at all lønnsvekst fastlegges etter en samtale mellom leder og medarbeider. Det vil si at de ansatte i Handelsbanken ikke gis det generelle tillegget. Finansforbundet ønsker å høste mer erfaring fra dette prosjektet før man eventuelt vurderer endringer som medfører at andre kan gjøre det samme.

Under mekling (31. mai klokken 1900) modererte Finansforbundet sitt krav til å lyde:

”I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns gjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlig lønnsamtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønnstillegg skal fastsettes gjennom lønnsamtalen

Ved enighet mellom ledelse og de tillitsvalgte kan den enkelte bedrift gjennom skriftlig avtale sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Sentralavtalen og Hovedavtalen. Dette gjelder dog ikke Sentralavtalens § 7 nr. 1.”

Endringen i forhold til dagens avtale er at anbefalingen er tatt ut og at det gjøres utrykkelig klart at § 7 nr. 1 er ufravikelig. Med utgangspunkt i at det er hensiktsmessig å høste ytterligere erfaringer fra Handelsbanken, for så å vurdere eventuelle endringer i avtalen, presenterte Finansforbundet følgende protokolltilførsel for meklingsmannen:

”Partene er enige om å i felleskap evaluere systemet med lønnsamtaler. I de virksomheter som har innført et system med lønnsamtaler skal de lokale parter foreta en evaluering etter nærmere angitte kriterier som er fastlagt av de sentrale tariffparter. Evalueringen skal inngå som en del av grunnlaget for neste tariffrevisjon.

Partene er enige om å videreføre prøveordningen i Handelsbanken inntil første ordinære tariffrevisjon.”

Delpåstand

”I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns gjennomgang

som er beskrevet i Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlig lønnsamtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønnstillegg skal fastsettes gjennom lønnsamtalen.

Ved enighet mellom ledelse og de tillitsvalgte kan den enkelte bedrift gjennom skriftlig avtale sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Sentralavtalen og Hovedavtalen. Dette gjelder dog ikke Sentralavtalens § 7 nr. 1.

Til protokollen

Partene er enige om å i fellesskap evaluere systemet med lønnsamtaler. I de virksomheter som har innført et system med lønnsamtaler skal de lokale parter foreta en evaluering etter nærmere angitte kriterier som er fastlagt av de sentrale tariffparter. Evalueringen skal inngå som en del av grunnlaget for neste tariffrevisjon.

Partene er enige om å videreføre prøveordningen i Handelsbanken inntil første ordinære tariffrevisjon.”

3.1.4.3 Uenighetspunkter – andre krav

Generelt tillegg

Finansforbundet støtter tankegangen bak den norske modellen for lønnsdannelse – frontfagsmodellen. Vi er av den oppfatning at dersom modellen skal være levedyktig fremover, må frontfaget være bredt sammensatt og representativt. Denne oppfatningen deler vi med en samlet arbeidstakerside og myndighetene.

Når vi vet at funksjonærgruppen i industrien nå utgjør mer enn halvparten av lønnsmassen er det etter Finansforbundets mening helt utenkelig at denne gruppen ikke skal tas med i beregningen for frontfaget. På denne bakgrunn legger også Finansforbundet et vektet anslag på lønnsveksten for industriarbeiderne og industrifunksjonærene til grunn ved utforming av økonomiske krav.

Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening møtes i forkant av tariffoppgjørene for å se på de økonomiske forutsetningene for tariffoppgjørene. Dette er i den hensikt å rydde bort eventuelle uenigheter omkring tallmaterialet før man setter seg til forhandlingsbordet. En særlig utfordring de siste årene og spesielt i år, er utviklingen vi har observert i forhold til bonusutbetalinger og engangstillegg. Finansforbundet mener at lønnstillegg som hovedregel skal gis som faste og varige tillegg. En konsekvens av den dreiningen vi ser fra faste varige tillegg og over mot bonus og engangstillegg er at en stadig større andel av lønnstilleggene gis uten at Finansforbundet har innflytelse på verken størrelse eller fordeling. Finansforbundet mister da en viktig påvirkningsmulighet på lønnsdannelsen. Dette har uheldige konsekvenser blant annet på fordelingen. Forholdet mellom sentralt fastlagte tillegg og lokale tillegg har også konsekvenser i forhold til likelønn. Der sentrale tariff tillegg bidrar til en utjevning mellom kvinners og menns lønn, ser vi at lønnsglidningen bidrar til det motsatte.

Teknisk beregningsutvalg (TBU) offentliggjør årlig lønnsstatistikk og lønnsveksttall for ulike næringer. Finansnæringen presenteres i rapportene fra TBU som et eget område. Det som ikke kommer klart nok frem i disse rapportene er at tallene som presenteres i TBU omfatter en større og videre gruppe enn hva som er forhandlingsområdet mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening. Partene bestiller hvert år egen forhandlingsstatistikk fra SSB. Denne statistikken omfatter kun ansatte som omfattes av tariffavtalene mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening.

I TBUs rapport presenteres en lønnsvekst for finanstjenester i 2005 på 7,7 prosent. Egen forhandlingsstatistikk viser en lønnsvekst i forhandlingsområdet på 6,3 prosent i 2005. Denne sterke veksten skyldes høye bonusutbetalinger i 2005. I tillegg kommer at disse høye bonusutbetalingene skyldes gode resultater i 2004. Finansforbundet kan ikke akseptere at disse høye bonusutbetalingene, som også er meget skjevfordelt, skal påvirke rammene for tariffoppgjøret i 2006. Fordelingen over bonusutbetalingene vises i.

Finansforbundet er en ansvarlig forhandlingspart, men finner det vanskelig å ta ansvar for elementer som ligger utenfor vår påvirkningsmulighet. På den bakgrunn hevder Finansforbundet at det er mer riktig å legge avtalt lønn til grunn ved beregning av lønnsveksten. Årslønnsveksten basert på avtalt lønn var i 2005 på 3,97 prosent i forhandlingsområdet. Et betydelig lavere veksttall enn hva som presenteres av TBU.

Det generelle tillegget bidro med 0,75 % til årslønnsveksten for 2005. Dette utgjør en liten del av den samlede lønnsveksten uavhengig av hvilke veksttall som legges til grunn.

I forhandlingsstatistikken presenteres lønnsstatistikk pr. 1. september hvert år. Lønnsveksten fra 1. september 2004 til 1. september 2005 var for avtalt lønn på 3,8 prosent. Dette tallet omfatter alle personer i statistikken. Ser en på gruppen identiske personer, det vil si personer som var med i statistikkgrunlaget begge år, var veksten kun på 3,3 prosent. Disse tallene kan tyde på at det nå ansettes nye personer i bedriftene med høyere lønn enn de gruppene som har vært i bedriften en periode. Finansforbundet og FA er enige om å bruke tre års gjennomsnitt for glidning ved beregning av rammen for tariffoppgjørene. Da er det også naturlig å bruke samme beregningsmåte ved "overføring" av rammen for frontfaget til vårt tariffområde.

Fellesforbundet og Norsk Industri aksepterte 1. april 2006 meklingsmannens skisse til løsning. Beregninger av rammen for dette oppgjøret, som omfattet industriarbeiderne, varierte fra 3,25 prosent til 3,5 prosent i årslønnsramme. Ved å bruke egne beregningsregler samt inkludering av industrifunksjonærene, vil rammen for oppgjøret i frontfaget ligge på om lag 3,7 prosent. Andre har beregnet rammen til å være rundt 4 prosent. Forskjellen er at vi tar utgangspunkt i tre års gjennomsnitt, mens andre legger siste års glidning til grunn.

Etter at flere tariffområder er kommet i havn med forhandlingene eller gjennom meklingsprosessen, observerer vi at rammene har variert en del. Særlig har offentlig sektor hatt et godt oppgjør med rammer på rundt 4 prosent. Her har også Regjeringen bidratt med friske midler, blant annet gjennom en ekstrabevilgning til kommunene med 90 millioner kroner.

Beregninger ved bruk av forhandlingsstatistikken viser et overheng på snaut 1,4 prosent inn i 2006. Med en antatt glidning på 1,3 prosent, vil det innenfor rammen av 3,7 prosent være rom for et generelt tillegg på 1 prosent på årsbasis. Siden tillegget gis pr. 1. mai var kravet fra Finansforbundet et generelt tillegg pr. 1. mai på 1,5 prosent. Et tillegg som vil gi en anslått ramme på 3,7 prosent.

Gjennom meklingsprosessen fikk Finansforbundet innfridd kravet om et generelt tillegg på 1,5 prosent pr. 1. mai, men ettersom ingen skisse ble fremlagt er ikke dette formalisert. Dette ble også publisert på Finansnæringens Arbeidsgiverforenings hjemmeside.

Delpåstand:

Det gis et generelt tillegg på 1,5 prosent på alle lønnstrinn i lønnsregulativet med virkning fra 1. mai 2006.

Økt automatikk

I gjeldende Sentralavtale er alle sikret en årlig lønnsutvikling inntil lønnstrinn 13 er nådd, pr. i dag kr. 240 935,-. I enkelte bedriftsavtaler er grensen noe høyere. Ved tariffoppgjøret hadde Finansforbundet krav om at dette skulle økes til lønnstrinn 20, pr. i dag kr. 264 189,-.

Bestemmelsen om automatikk til lønnstrinn 13 ble innført ved tariffrevisjonen i 1996. I denne perioden har det generelle lønnsnivået økt betraktelig mer enn det som lønnstrinnene har økt med. For å holde tritt med lønnsutviklingen og samtidig få en fornuftig balanse for lavlønsgruppene, er dette et fornuftig nivå etter Finansforbundets oppfatning.

I tillegg ser vi at i andre tariffområder defineres lavlønsstillegg som tillegg gitt til grupper som har lavere lønn enn 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Denne er i dag på om lag kr. 307 000,-. 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn gir døyt kr. 260 000,-, og var derfor bakgrunnen for Finansforbundets krav.

Delpåstand:

Ansatte gis opprykk ett lønnstrinn hvert år inntil lønnstrinn 20 er oppnådd.

Utvidelse av regulativet

På bakgrunn av den generelle lønnsutviklingen i samfunnet fremmet Finansforbundet krav ved tariffrevisjonen om en utvidelse av lønnsregulativet. Kravet innebar en utvidelse av lønnsregulativet med 10 lønnstrinn, med en trinnavstand på om lag 1,8 prosent. Dette ville gitt et nytt topptrinn 74 på om lag kr. 700 000,-. I gjeldende avtale går lønnsregulativet til lønnstrinn 64 som tilsvarer et lønnsnivå på kr. 576 716,-. Til sammenlikning kan nevnes at i statens tariffområde opererer man med et lønnsregulativ som går til lønnstrinn 92, som utgjør kr. 919 800,-.

Som beskrevet under innledningen organiserer Finansforbundet vertikalt. Det betyr at vi har medlemmer på alle lønnsnivå. I arbeidsliv som preges av økte lønnsforskjeller er det viktig for Finansforbundet å ha forhandlingsrett på medlemmenes lønn. De som er lønnet over regulativet omfattes ikke av lønnskapitlet i Sentralavtalen. En utvidelse av regulativet innebærer en økt innflytelse på et viktig lønnsvilkår.

I forhandlingene modererte Finansforbundet kravet til en utvidelse med 8 lønnstrinn til om lag kr. 675 000,-.

Delpåstand:

Lønnsregulativet økes med 8 trinn til om lag kroner 675 000,- i regulativlønn pr år. Lønnstrinnene økes med intervaller på 1,8 prosent.

Fjerning av trinnbegrensning på beregning av overtidssatser

I gjeldende tariffavtale er retten til 50 prosent og 100 prosent overtidsbetalt, begrenset oppad til lønnstrinn 40. Dette tilsvarer en årslønn på kr. 371 476,-. Maksimale overtidssatser er for 50 prosent kr. 288,- og for 100 prosent kr. 382,-. Såfremt en ansatt har rett til høyere overtidsbetaling etter Arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 11 (40 prosent) skal overtidsbetaling skje etter lovens regler.

Høsten 2004 gjennomførte Finansforbundet en stor undersøkelse for å kartlegge overtidsbruken og ikke minst den ukompenserte og skjulte overtiden i bedriftene. Resultatene fra undersøkelsen var nedslående. Overtidsbruken var høy og den ble brukt systematisk over tid. Den høye bruken av

overtid kunne ikke spores til noen enkelthendelser. Dette kan tyde på at det faktisk brukes overtid i en utstrekning som bryter med lovens regler om overtidbruk.

Undersøkelsen viste også at en stor andel ikke fikk kompensert for overtiden og mange rapporterte heller ikke all overtid. Arbeidsmiljøloven regulerer rammene for overtidarbeid og retten til kompensasjon. Med den utforming av lønnsregulativet som er i vårt forhandlingsområde kan det danne seg oppfatninger om at man ikke er berettiget overtidskompensasjon dersom en er avlønnet over lønnstrinn 40. Dette er en uheldig konsekvens av dagens utforming, og kan bidra til brudd på arbeidsmiljøloven.

Delpåstand:

Trinnbegrensningen for beregning av 50 prosent og 100 prosent overtidsbetaling fjernes og gjøres gjeldende for hele lønnsregulativet.

3.2 Finansnæringens Arbeidsgiverforening

3.2.1 Innledning - Parter og avtaleverk.

Saken gjelder revisjon av tariffavtalen mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) og Finansforbundet i 2006. Tariffavtalen kalles Sentralavtale. Det gjelder også en hovedavtale mellom partene.

Dette avtaleverk gjelder direkte for Finansforbundets ca. 24 000 medlemmer i FAs medlemsbedrifter. FA har 167 medlemsbedrifter (pluss flere datterbedrifter – totalt over 200), hvorav de aller fleste forsikringselskaper og banker i landet samt enkelte andre finansrelaterte virksomheter. FAs medlemsbedrifter har ca. 35 000 ansatte. LO - forbundene Handel og Kontor i Norge og Norsk Post og Kommunikasjonsforbund har til sammen ca. 1600 medlemmer i disse bedriftene, og det fremgår da at ca. 9000 ansatte er uorganisert. De to LO- forbundenes avtaleverk er tilnærmet identisk med Finansforbundets avtaler med FA. På vanlig måte praktiseres avtaleverket også overfor de uorganiserte som omfattes av det stillingssjikt de gjelder for. Dette innebærer at Sentralavtalen praktiseres for godt over 30.000 ansatte i finansnæringen.

3.2.2 Gangen i tariffoppgjøret 2006.

Sentralavtalen ble sagt opp av Finansforbundet i brev av 30.1.06 og krav fremmet i brev av 28.2.06.

FA fremmet krav overfor Finansforbundet i brev av 13.3.06.

Det ble så avholdt forhandlingsmøter mellom partene 20. april samt 2. og 3. mai 2006. De to forhandlingsdagene i mai ble det utvekslet 4 dokumenter mellom partene som innebar en grei fremdrift i forhandlingene.

Finansforbundet brøt forhandlingene 3.5.06 og begrunnet bruddet med at de ikke fikk gjennomslag for kravpunktet om veto på endringer i bedriftenes pensjonsordninger/personalforsikringer.

Når det gjelder plassoppsigelser fra begge parter viser vi her til pkt. 1 i proposisjonen om lønnsnemndbehandling i saken - Ot.prp. nr. 93 (2005- 2006). Det anses unødvendig å legge frem de forskjellige plassoppsigelser. Finansforbundet varslet streik i så å si hele forsikringsnæringen fra 1.6.06 og en opptrapping i 76 sparebanker fra 12.6.06. Denne opptrapping med den konkurransevridning mellom medlemsbedriftene den ville medføre, gjorde at FA fant det helt nødvendig og varsle defensiv lockout av Finansforbundets øvrige medlemmer i resten av næringen.

Så å si hele banknæringen i landet ville således bli rammet av enten streik eller lockout. Den defensive lockout ville også gjelde fra 12.6.06.

Megling fant sted 30. og 31. mai 2006. Meklingsmannen ba partene utarbeide et felles skriv om punkter partene var enige om. Dette ble gjort og levert meklingsmannen om morgenen 31. mai. Skrivet inneholder 6 punkter partene var enige om så langt.

Flere temaområder gjensto. Etter at FA hadde fremsatt sitt tilbud om 0,8 % generelt lønnstillegg under de frivillige forhandlingene, hadde det ikke vært noen dialog om økonomien i oppgjøret. I et siste forsøk på å unngå konflikt fremsatte FA et siste tilbud natt til 1. juni. I dette tilbud ble Finansforbundets åpningskrav om et generelt tillegg på 1,5 % fra 1.5.06 innfridd fullt ut. Dessuten strakk FA seg svært langt når det gjelder kravet om utvidelse av lønnsregulativet (4 nye trinn på toppen), utvidelse av systemet med årlige ansiennitetsopprykk (5 nye trinn). Dessuten ble kravet om å fjerne maksimalsatser på overtidsbetaling innfridd fullt ut. Finansforbundets krav om å fjerne Sentralavtalens formulering om at partene anbefaler lønnsamtalemodell og om å fjerne gjeldende formuleringer om ytterligere individuelle lønnsdannelse, ble fortsatt avvist.

Som kjent førte ikke dette tilbud til noen løsning, idet Finansforbundet sto fast på sitt krav om forhandlingsrett på pensjon og personalforsikringer. I løpet av meklingen ble kravet muntlig endret til at en nemnd skulle avgjøre eventuell uenighet i den enkelte bedrift, og dette ble også foreslått som en prøveordning. FA på sin side viste til Hovedavtalens bestemmelser som gir de ansatte innflytelse og drøftingsrett på eventuelle endringer i tjenstepensjonsordningen. FA fant imidlertid ikke å kunne gå med på å gi fra seg bedriftenes styringsrett på dette viktige området. Den nærmere begrunnelse følger under III nedenfor.

Meklingen ble avsluttet som resultatløs 1.6.2006 kl. 03.00.

3.2.3 Argumentasjon.

Vi vil i dette kapittel gå nærmere inn på argumentasjonen på de ulike temaområder. Pensjonstemaet behandles under litra A, generelt tillegg under litra B og de øvrige temaområder under litra C.

3.2.3.1 A. Pensjonskravet.

Alle ansatte i FAs medlemsbedrifter har privat kollektiv tjenstepensjon, betalt fullt ut av arbeidsgiver. I mange år var såkalt ytelsesbasert ordning eneste alternativ etter gjeldende lovgivning. Dette er ordninger som med full opptjening (30 år) gir den ansatte en viss prosent av pensjonsgrunnlaget/lønn ved overgang til pensjon. Det vanlig har vært 66 eller 70 % av lønn. Arbeidsgiver betaler premie til ordningen som skal gi disse ytelsene. På grunn av endrede regnskapsregler og forhold omkring avkastning på de avsatte midler, har premienivået på disse ordningene økt vesentlig de siste år.

For ca. 5 år siden ble det via lovendringer åpnet adgang til såkalte innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger (jfr. lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold av 24. november 2000 nr. 81). Dette er ordninger hvor det blir innbetalt en fast prosent av de ansattes lønn i premie til ordningen og hvor pensjonsytelsen varierer etter hvor mye de oppsparte midler har gitt i avkastning frem mot pensjonsalder. De innbetalte midler kan plasseres i bank eller aksjer innenfor lovbestemte modeller og kombinasjoner. Premienivået ligger mellom minimum 2 og maksimum 8 prosent av lønn. Ved god forvaltning og lang opptjening vil pensjonsytelsen kunne bli høyere enn i høyeste nivå i en ytelsesbasert ordning (70 %). Men den vil også kunne bli lavere under visse forhold.

Det har vært en klar dreining i markedet mot innskuddsbaserte ordninger. For tiden selges omtrent bare innskuddsbaserte ordninger. Det hører med i bildet at det er FAs medlemsbedrifter – forsikringsselskaper og banker – som er tilbydere av disse pensjonsprodukter. Men samtidig er hver enkelt medlemsbedrift og tilbyder også "kunde" i forhold til egne ansatte.

En fordel ved de innskuddsbaserte ordninger er at premien er fast og dermed forutsigbar.

I flere av medlemsbedriftene har man gått over til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Dette har for de aller flestes vedkommende blitt gjennomført ved at allerede ansatte har fått valgfrihet om de vil over på den nye ordningen eller om de vil bli værende på den ytelsesbaserte ordning. De som har ønsket å gå over har fått en fripolise på opptjente rettigheter i den ytelsesbaserte ordning. Videre er da den innskuddsbaserte ordning blitt innført for alle nyansatte, altså de som ansettes etter at endringen er besluttet av bedriften. Denne måte å lukke den gamle ordningen på er i all hovedsak blitt det man kan kalle en bransjenorm. En medlemsbedrift, nemlig Fokus Bank, representerer unntaket fra denne norm.

Grovt regnet har halvparten av FAs medlemsbedrifter gjennomført slik konvertering og flere ligger i løypa. FA har fremholdt under hele forhandlingsprosessen at de tillitsvalgte har drøftingsrett på slike endringer etter reglene i Hovedavtalens § 13 B nr. 3 og § 15 A nr. 5. Etter disse regler skal de tillitsvalgte delta i utredninger om temaet og det skal drøftes i samarbeidsutvalget før beslutning fattes. I tillegg finnes en lovbestemt styringsgruppe for pensjonsordningen hvor de ansatte skal være representert og hvor forhold omkring ordningen skal behandles, jfr. § 2- 6 i innskuddspensjonsloven av 24.11.2000 nr. 81 og § 2- 4 i foretakspensjonsloven av 24.3.2000 nr. 16.

FA er imidlertid ikke med på ordninger som fratrar medlemsbedriftene styringsrett på dette området. FAs syn er begrunnet som følger:

Det innebærer et vesentlig inngrep i styringsretten. De ansatte i den enkelte bedrift har i dag ingen vetorett eller oppmannsordning når det gjelder de store økonomiske elementene i bedriftens virksomhet.

Nemnd er like uakseptabelt som veto. Det er uakseptabelt at mer eller mindre tilfeldige utenforstående med varierende kunnskap både til pensjon og til bedriften skal avgjøre et så viktig økonomisk element for bedriften. Dessuten åpner det for forskjellsbehandling mellom bedriftene. Prøveordning er heller ikke akseptabelt fordi det er nå, i løpet av de to neste år endringene foretas for de bedrifter som ikke allerede har gjort det.

Kravet vil gi finansbedriftene i FA et drawback i arbeidet med kostnadsreduksjoner.

Forhandlingsrett vedrørende tjenestepensjoner er særdeles sjeldent forekommende i privat sektor.

Tariffesting av dette kravet ville trolig bli mottatt med bestyrtelse i andre sektorer som også står overfor krav fra fagforeningene av lignende karakter. Det ville kunne hevdes at finansnæringen, som jo leverer produktene, kunne ha økonomisk interesse av at dagens gunstige ordninger ble opprettholdt.

De finansansatte har aldri "betalt for" de pensjonsordningene de har i dag, verken gjennom fradrag i det generelle tillegget eller som direkte trekk i den enkelte ansattes lønn.

Sparebanklovens § 12 bestemmer at "Forstanderskapet gjør vedtak om pensjonering av bankens tjenestemenn". Dette tolkes slik at forstanderskapet treffer avgjørelse både om opprettelse, utvidelse og andre endringer. En avtale i tråd med kravet representerer et brudd på sparebankloven.

Tilsvarende krav som Finansforbundet gikk til konflikt på var oppe i tre andre oppgjør i år:

Telenoroppgjøret mellom NHO og EL & IT. Det ble iverksatt streik for å få gjennom krav om forhandlingsrett på pensjon. Etter 3 ukers streik kom partene til enighet, og det endte med en prosess som i realiteten innebærer drøftinger og hvor arbeidsgiver har besluttende myndighet i tilfelle uenighet. Det vises til

To oppgjør innen media med meklinger i juni 06 med Mediebedriftenes Landsforening på den ene side og henholdsvis Norsk Journalistlag og PARAT på den annen. PARAT er et YS- forbund på samme måte som Finansforbundet. Oppgjørene resulterte i ganske like ordninger når det gjelder pensjon – forhandlinger, konsekvensutredninger, tilkalling av de sentrale organisasjoner samt eventuell oppsigelse av pensjonsavtalen. Prosessen gir ikke de ansatte verken vetorett på endringer eller nemndavgjørelse. Det dreier seg i realiteten om drøftinger hvor arbeidsgiver til syvende og sist gjennom oppsigelse kan beslutte eventuelle endringer. Det vises til

Ingen av disse oppgjør har endt med at de ansatte har fått vetorett eller nemnd på eventuelle endringer. Finansforbundet gikk således til konflikt med et krav som ingen større tariffområder har fått gjennomslag for.

Saken dreier seg om et prinsipielt spørsmål og kravet utgjør en reform som FA mener det vil være galt av Rikslønnsnemnda å pålegge finansnæringen.

3.2.3.2 B. Det generelle tillegget

FAs beregninger basert på hevdvunnen beregningsmåte ser slik ut:

	Frontf ekskl. bonus	Finans ekskl. bonus
Overheng	1.06	1.38
Forventet glidning	1.40*	1.33*
Gen. tillegg	0.50	0.54 (0.8% pr. 1. mai)
Tekniske justeringer	0.27	
		3.25
Ramme	3.23	4.42
Alternativt anslag**	3.33	

*Tre års gjennomsnitt.

** Inkl. bonus

FAs tilbud er altså basert på anslaget for industriarbeidernes lønnsutvikling (frontfaget) og gir minst samme utvikling.

Finansforbundet argumenterte under forhandlingene for at lønnsutviklingen for funksjonærene i industrien skal regnes med i grunnlaget for beregning av ramme hos oss.

Funksjonærene i industrien har gjennomgående en høyere lønnsvekst enn arbeiderne. Tradisjonelt legges arbeiderlønningene til grunn for frontfagstankegangen. Frontfaget definerer hvor mye Norge "tåler" av lønnsvekst av hensyn til konkurransen med utlandet. Flere fagforeninger argumenterer

med at funksjonærlønningene også er en kostnadskomponent for industrien og således må trekkes inn i størrelsen som Norge tåler.

Dette er tilsynelatende riktig. Men lønnsdannelsen for funksjonærene er i hovedsak desentral og individuell og styres altså i svært liten grad av kollektive avtaler. Resonnementet om at produktivitetsbasert lønnsøkning i industrien skal konverteres til generelt tillegg i finansnæringen kan ikke aksepteres. Produktivitetsvekst belønnes i finansnæringen dessuten med til dels høye bonustildelinger..

Ingen andre oppgjør i privat sektor har oss bekjent gått med på å legge funksjonærenes lønnsutvikling til grunn for beregning av generelt tillegg.

FA forhøyet sitt tilbud om generelt tillegg til 1.5 %. Dette var som ledd i et forsøk på å forhindre den varslede konflikten og må ikke oppfattes som at prinsippet om beregningsgrunnlaget for generelt tillegg er forlatt.

3.2.3.3 C. Øvrige temaområder

FA legger til grunn at partenes enighet om de 6 punkter som fremgår av det omforente dokument som ble levert meklingsmannen 31.5.06 fortsatt står ved lag. Vi anser det unødvendig å omtale disse nærmere.

Uløste punkter fremgår av det dokument som FA overleverte natt til 1.juni 06. Ett av disse punkter, nemlig generelt tillegg, er omtalt ovenfor. De øvrige behandles i det følgende.

Nye lønnstrinn på toppen.

Punktene benevnt 1 og 9 i FAs tilbakemelding på Finansforbundets krav 3. mai 2006, er i realiteten samme krav. Det dreier seg om en utvidelse av lønnsregulativets topptrinn. Dette vil medføre at flere høytlønnede vil bli fanget opp av Sentralavtalens lønnsbestemmelser. Det utvider m.a.o. tariffavtalens omfang, hvilket blant annet har betydning for hvor langt det generelle tillegget skal gå. I dag er disse nivåer utenfor bestemmelsene, og de ansatte lønnes individuelt etter avtale mellom den enkelte og arbeidsgiver. I tariffoppgjøret i 2004 ble regulativet påplussert to trinn. I årets oppgjør har Finansforbundet i sitt opprinnelige krav tatt i litt vel kraftig når de krevde 10 nye trinn, og en økning av regulativet med ca. kr 124.000. Kravet ble moderert til 8 trinn i forhandlingene 3.5.06. FAs tilbud fremsatt i et siste forsøk natt til streik eventuelt ville bryte ut, møter Finansforbundet på halvveien, nemlig med 4 nye trinn. Dette er et meget sjenerøst tilbud, og gir den største utvidelsen av regulativet noen sinne. Regulativets toppnivå vil bli hevet med ca. 43 000 kroner opp til en årslønn på ca. 620 000 kroner. I tillegg kommer det generelle tillegget.

Utvidet automatikk.

I gjeldende sentralavtale er det i § 7 nr. 3 fastsatt årlige automatiske lønnsopprykk til trinn 13 i lønnsregulativet. Dette er et av de få sentralt fastsatt lønnssystemelementer. Det er for øvrig forutsatt at den enkelte bedrift skal ha sitt eget lønnssystem, fastsatt via en lokal tariffavtale, såkalt bedriftsavtale, jf. systemet beskrevet i Hovedavtalens § 7.

Finansforbundet krevde i årets oppgjør automatikken økt til trinn 20, altså med 7 trinn. FAs tilbud, fremsatt som et siste forsøk, imøtekommer kravet svært langt, nemlig med 5 trinn. Dette gir automatiske opprykk til trinn 18 i lønnsregulativet.

Bortfall av maksimalsatser for overtidsbetaling.

Tariffavtalen har i dag maksimalsatser for 50 og 100 prosent overtidsbetaling. Disse gjelder med mindre de "tas igjen" av arbeidsmiljølovens regler om minimum 40 % overtidsbetaling.

Finansforbundet har krevd maksimalsatsene fjernet, hvilket FA i siste forsøk gikk med på. Dog gjelder dette under forutsetning av at overtidskolonnene i lønnsregulativet fjernes. Dette fordi det vil gi et feilaktig signal å føre overtidssetninger helt til toppen av regulativet. Det er egnet til å misforstås dit hen at alle lønnet innenfor regulativet har rett til overtidsbetaling. Retten til overtid styres imidlertid av arbeidsmiljølovens regler når det gjelder omfanget på arbeidstidsreglene - reglene gjelder ikke ansatte med arbeid av ledende art eller særlig uavhengig stilling, jfr. aml. § 10-12, 1. og 2. ledd.

Note 5 til lønnsregulativet skal fortsatt gi anvisning på hvordan overtidssetningene skal beregnes, nemlig med grunnlag i månedslønn dividert på 155, som i dag. Forskjellen er bare at satsene skal legges inn i og regnes ut av datasystemet for lønning i den enkelte bedrift.

Sild 1 og 2 videreføres.

Sild står for "styrket individuell lønnsdannelse", og er resultat av et parts sammensatt utredningsarbeid i 2001. Et element i dette arbeid var det som er beskrevet i Sentralavtalens felleserklæring om lønn på s. 7 under overskriften "Samordning av tariffavtalene i bank og forsikring 2001/2002". Der står det at Finansforbundet og FA er enige om å anbefale at bedriftene tar i bruk den såkalte lønnsamtalemodellen. Kort og grovt beskrevet er dette et system hvor individuelle lønnstillegg diskuteres direkte mellom leder og medarbeider.

Finansforbundet har i sitt krav fjernet denne anbefaling. Systemet er tatt i bruk for over halvparten av de ansatte i bransjen. Dette har skjedd etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte i bedriften, og FA kan ikke gå med på at anbefalingen fjernes. Finansforbundets krav er for øvrig ikke begrunnet under noen deler av tariffoppgjøret.

Ovennevnte er Sild 1. Sild 2 er beskrevet i siste avsnitt i nevnte felleserklæring om lønn. Etter denne formulering kan partene i den enkelte bedrift bli enige om som forsøksordning å ta i bruk ytterligere elementer i det system som er beskrevet i nevnte utredningsarbeid, og i den forbindelse å sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Sentralavtalen. Dette er gjort i en av FAs medlemsbedrifter, nemlig Handelsbanken. Dette er en bank med over 600 ansatte og de har med hjemmel i formuleringen gjennomført lønnsystem med ytterligere individbasert lønnsdannelse og således satt hele lønnsregulativet ut av kraft. Det betyr også at de generelle tillegg de sentrale parter kommer frem til ikke praktiseres i bedriften. Lønnsvekst gis på annen måte uten at vi skal gå i detalj på dette her.

Finansforbundets krav har fjernet hjemmelen for Sild 2. Dette kan ikke FA gå med på. Det vil sette Handelsbanken i en svært vanskelig situasjon. Banken må da velge mellom å ta kostnaden og ulempene med å reversere sitt system eller å melde seg ut av FA. Finansforbundet har heller ikke på dette punkt i særlig grad begrunnet kravet. Innføring av Sild 2 kan bare gjøres dersom Finansforbundets tillitsvalgte i den enkelte bedrift er enig. Kravet synes å bety at Finansforbundet ønsker å hindre egne tillitsvalgtes valgfrihet når det gjelder samarbeidet med ledelsen om lønnsystemer.

FA er av den formening at Rikslønnsnemnda bør være varsom med å fjerne eksisterende elementer i tariffavtalen når partene er uenige om det.

3.2.3.4 Konklusjon

FA står fast ved det tilbudet som ble gitt natt til 1. juni 06 og legger som sagt til grunn at enighetspunktene fra 31. mai 2006 fortsatt gjelder. Virkningstidspunkt for endringene i Sentralavtalen overlates til Rikslønnsnemnda.

4. Rikslønnsnemndas merknader

4.1 Innledning

Det skal innledningsvis bemerkes at under den muntlige forhandlingen i Rikslønnsnemnda er begge parter påstandsskrift justert, slik at enighetspunkter oppnådd under meklingen – men som i ettertid ikke er blitt formalisert i særskilt protokoll – er blitt trukket ut fra de opprinnelige påstandsskrift. Det samme har skjedd vedrørende et par andre punkter, hvor skikkelig avklaring først er blitt klarlagt under nemndsbehandlingen, bl.a. vedrørende formuleringer.

4.2 Sakens realitet

4.2.1 Tjenestepensjoner og personalforsikringer

Det helt kardinale punkt – i likhet med under partenes forutgående forhandlinger, samt den etterfølgende mekling - er arbeidstakernes krav om forhandlingsrett vedrørende endringer i eksisterende tjenestepensjonsordninger og/eller personalforsikringer.

Rikslønnsnemnda viser til den utførlige argumentasjon fra begge parter på dette punkt, gjengitt ovenfor under partenes anførsler.

Utgifter til tjenestepensjonsordninger og personalforsikringer er en del av arbeidsgivers totale lønnskostnader. Selve lønnen har tradisjonelt vært forhandlingstema, mens pensjonsspørsmål m.m. – etter gjeldende ordning – normalt ligger under arbeidsgivers styringsrett. Innen nærværende tariffområde kan imidlertid ikke arbeidsgiver helt ensidig treffe beslutning uten å høre arbeidstakerne, idet tre ulike regelsett gjør det mulig for de ansatte gjennom tillitsmannsapparatet å få gi uttrykk for sitt syn ved eventuelle endringer.

Sparebankloven gir eksklusiv kompetanse til både styret og forstanderskapet, samt at disse organ har kompetanse i fellesskap vedrørende et særskilt spørsmål.

Det følger av sparebanklovens § 12 at "Forstanderskapet gjør vedtak om pensjonering av bankens tjenestemenn." Dette er i praksis forstått slik at forstanderskapet avgjør spørsmålet om opprettelse, utvidelse og andre endringer i bankens egne pensjonsordninger.

Rikslønnsnemnda vil videre peke på at i 2006 har det tidligere i tre saker vært fremmet krav fra arbeidstakerorganisasjoner om tariffesting av arbeidstakers vetorett i tilknytning til pensjonsordninger, jf FAs anførsler ovenfor.

I ingen av disse tilfellene har Riksmeklingsmannen – under meklingen – fremmet en skisse eller forslag som inneholder imøtekommelse av et slikt krav eller krav om nemnd som tvisteløsning ved uenighet. I de omtalte saksforhold er partene blitt enige om prosedyreregler i tilknytning til endringer, men til syvende og sist ligger avgjørelsen under arbeidsgivers styringsrett.

Rikslønnsnemndas flertall – medlemmene Husby, Norum, Strøm og Asker – er oppmerksomme på de problemstillinger som nå er reist – og som sikkert vil bli ytterligere aktualisert i tiden fremover.

Flertallet ser det imidlertid slik at dette spørsmål – som vil representere en reform innenfor store deler av arbeidslivet – i første rekke må få sin avklaring og løsning gjennom forhandlinger mellom partene. Det synes ikke naturlig at Rikslønnsnemnda er den institusjon som innfører et slikt prinsipp mot den ene tariffparts klare innsigelser.

Etter dette tas Finansforbundets påstand i pkt. 3 ikke til følge – heller ikke den subsidiære påstand i pkt. 3 b.

4.2.2 Øvrige krav

Flertallet er videre av den formening at det økonomiske tilbud som er fremsatt fra FA under meklingen – og som er opprettholdt for Rikslønnsnemnda – må sies å være sjenerøst sammenholdt med det som andre yrkesgrupper har oppnådd under årets tariffoppgjør og ligger også tett opp til Finansforbundets krav.

Flertallet finner etter en totalvurdering at arbeidsgivers påstand blir å legge til grunn for de gjenværende krav, slik at eksisterende Sentralavtale prolongeres med de omforente endringer omtalt innledningsvis under pkt. 4.1, samt i samsvar med arbeidsgivers påstand.

I tilknytning til FAs påstand i pkt. 6 bemerkes at arbeidstakers krav blir å avvise, idet det ikke er dokumentert at nevnte krav har vært tatt opp under meklingen. Således faller dette utenfor de krav som nemnda kan realitetsbehandle.

4.2.3 Virkningstidspunktet

Rikslønnsnemnda har i en rekke kjennelser uttalt at det klare utgangspunkt etter en arbeidskonflikt er at det generelle tillegg gis fra tidspunktet fra gjenopptakelse av arbeidet etter arbeidsnedleggelse jr. bl. a. uttalelse om praksis i Rikslønnsnemndas kjennelser nr 3 og 4/2002.

Tekniske endringer gis med virkning fra det tidspunkt kjennelsen foreligger.

I foreliggende sak blir ovennevnte utgangspunkt å legge til grunn. Det kan tilføyes at det forhold at arbeidsgiver møter en plassoppsigelse med en lockout, ikke røkkes ved dette, jr. Rikslønnsnemndas uttalelse i sak nr. 1 og 2/2004.

Etter dette tas arbeidsgivers påstand i pkt. 4 til følge.

Nemndas mindretall – medlemmet Berland skal bemerke:

Til Finansforbundets påstand punkt 1:

Det generelle tillegget som fremforhandles mellom de sentrale parter er ment å ivareta alle ansatte som omfattes av lønnskapittelet i Sentralavtalen. Det generelle tillegget skal bidra til å sikre alle en minimums lønnsutvikling og bør som et minimum bidra til å opprettholde kjøpekraften.

Finansforbundet mener derfor at det må komme klart frem i felleserklæringen om lønn at det generelle tillegget ikke kan fravikes av de lokale parter.

Se for øvrig pkt. 3.1.4.2.

Til Finansforbundets påstand punkt 2:

Bestemmelsen om automatikk til lønnstrinn 13 ble innført ved tariffrevisjonen 1996. I denne perioden har det generelle lønnsnivået økt betraktelig mer enn det som lønnstrinnene har økt med. For å holde tritt med lønnsutviklingen og samtidig få en fornuftig balanse for lavlønnsguppene, er automatikk til lønnstrinn 20 et fornuftig nivå å legge seg på nå.

Det er helt feil at det er unge, nyansatte som ligger på disse lave lønnstrinnene slik motparten hevder. Det er særlig kvinner og deltidstilsatte som rammes av dagens begrensning og som derfor vil bli tilgodesett ved en økning av automatikk til lønnstrinn 20. Dette er kvinner og deltidstilsatte med til dels lang ansiennitet.

Se for øvrig pkt. 3.1.4.3.

Til Finansforbundets påstanden punkt 3:

Finansforbundet opprettholder sitt synspunkt vedrørende tolkningen av sparebanklovgivningen. Det omtvistede temaet er ikke omtalt i noen av de fremlagte rettskildene. Det finnes ingen rettspraksis som forhindrer forstanderskapet i sparebankene å delegerer sin kompetanse. Ei heller er det sagt noe i forarbeider eller fremlagt juridisk litteratur om dette.

Finansforbundet fastholder sin påstand om at Sparebankene i kraft av å ha tegnet medlemskap i FA har gitt dem fullmakt til å forhandle om lønns- og arbeidsvilkår. Finansforbundet har fremlagt dokumentasjon på at pensjon må regnes inn her. FA har ikke kunnet fremlegge dokumentasjon på at pensjon er unntatt fra hva de i kraft av sparebankenes medlemskap er gitt fullmakt til å forhandle om. I følge FAs vedtekter § 12 nr. 3 er alle medlemsbedrifter forpliktet til å overholde de tariffavtaler FA inngår med Finansforbundet. FA har dermed anledning til å inngå tariffavtale vedrørende tjenestepensjon som binder alle sine medlemsbedrifter, der inkludert sparebankene.

Videre fremholder Finansforbundet at tariffesting av avtalefestet førtidspensjon (AFP) er et klart eksempel på at sparebankene ved sitt medlemskap i FA har gitt dem fullmakt til å tariffeste ordninger vedrørende pensjon. I vel 10 år har AFP vært en del av tariffavtalen mellom Finansforbundet og FA, og det har aldri blitt stilt spørsmål om lovstridigheten.

Ordning med nemnd som tvisteløsningsmekanisme er noe vi allerede har for bedriftsavtaler, hjemlet i tariffavtalen med FA. Erfaring viser at partene kun én gang har møtt hverandre i denne nemnda. Dette illustrerer det som hele veien har vært det sentrale for Finansforbundet, nemlig at partene jobber hardt sammen for å finne en løsning når de vet at det motsatte vil føre til at saken havner i nemnda. Vi stiller oss derfor undrende til hvorfor ikke FA har tiltro til at en spesialisert nemnd også kan egne seg for tvistesaker vedrørende tjenestepensjon og personalforsikringer.

Til Finansforbundets påstanden punkt 3 b) Subsidiært:

Finansforbundet mener de beste grunner taler for at forhandlingsrett på dette viktige området, som et minimum, burde innføres som en prøveordning. Det vil gi partene god erfaring og arbeidsgiverne den nødvendige grad av sikkerhet og trygghet før det tas stilling til om det skal gjøres til en permanent ordning med ordinær forankring i tariffavtalen.

Finansforbundet er meget overrasket over FA sin invitt under sitt prosedyreinnlegg om at arbeidstakerne på individuelt grunnlag burde saksøke sine arbeidsgivere. Det vil i hvert fall skape stor uro i bransjen i mange år fremover, og vi er forundret over at arbeidsgiverforeningen nærmest oppfordrer oss til å ta ut slike søksmål. Vi vet at dette vil skape frustrasjon på begge sider og kan ikke forstå at arbeidsgiverne mener dette er veien å gå.

En prøveordning vil skape nødvendig ro og forutsigbarhet for begge parter. Vi vil få en grundig evaluering, og praktiseringen vil vise om den fortsatt bør være en del av tariffavtalen.

Det er foruroligende når FA i sitt prosedyreinnlegg tillegger oss motiver vi ikke har. Vi har i utallige sammenhenger uttalt at dette ikke handler om størrelsen på tjenestepensjon og omfanget av

personalforsikringer. Kravet vårt handler om å gi de tillitsvalgte en reell forhandlingsrett på en meget viktig del av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

Vi er sterkt uenig når våre beskrivelser av viktige og avgjørende bidrag de tillitsvalgte har bidratt med i sine virksomheter ikke blir tillagt nevneverdig vekt. Dette er sentralt for oss da det viser at vi har den nødvendige kompetanse og er en meget ansvarlig part i forhandlinger med ledelsen. Vi vil hevde at våre tillitsvalgtes bidrag har vært helt nødvendig for at virksomhetene i vår bransje i dag kan vise til så gode resultater og har klart omstillingene så bra som de faktisk har. Det oppleves derfor som urimelig og lite skjønnsomt når dette ikke tas hensyn til.

Finansforbundet reagerer også sterkt når FA i sitt prosedyreinnlegg hevder at historien om hvor viktig pensjon og personalforsikringer har vært for våre medlemmer er irrelevant. Etter vårt syn er dette viktig da det viser at det ikke er riktig å sammenlikne oss med alle andre bransjer.

Flertallet bemerker at forhandlingsrett på tjenstepensjon vil representere en reform innenfor store deler av arbeidslivet og må således finne sin løsning gjennom forhandlinger mellom partene. Finansforbundet stiller seg noe undrende til denne formulering. Partene har jo nettopp på bakgrunn av først frivillige forhandlinger, deretter tvungen mekling og til sist tvungen lønnsnemnd havnet i Rikslønnsnemnda. Manglende forhandlingsvilje hos arbeidsgiversiden umuliggjør en løsning gjennom forhandlinger. Vi kan heller ikke se at det dreier seg om en reform for store deler av arbeidslivet. Forhandlingsområdet er relativt lite sammenliknet med "hele" arbeidslivet.

Medlemmet Asker har gjennomgått Berlands dissens og vil bemerke:

Medlemmet Asker har på flere punkter et avvikende syn på en del synspunkter i dissensen. Medlemmet Asker finner det imidlertid uhensiktsmessig å fortsette diskusjonen om disse forhold.

Kjennelsen er avsagt med den dissens fra medlemmet Berland som fremgår ovenfor.

Nemndas medlemmer med uttalerett – Skarsbak og Røsjø slutter seg til sine respektive parter merknader. Medlemmene Berge og Sundnes slutter seg til flertallets syn, i tillegg vil medlemmet Sundnes bemerke:

Medlemmet Sundnes vil påpeke at tjenstepensjon er en viktig del av ansattes lønns- og arbeidsvilkår og at det derfor er viktig at det utvikles mekanismer som gir de ansatte innflytelse på hvordan tjenstepensjoner opprettes og håndteres.

III Slutning

Sentralavtalen prolongeres med de omforente endringer mellom partene samt følgende endringer:

Lønnstrinnsangivelsen i § 1 nr. 4 endres til 68.

I § 7 nr. 3 endres lønnstrinn 13 til lønnstrinn 18.

Finansforbundets påstand pkt. 6 avvises.

Ny Sentralavtale, inklusive nytt lønnsregulativ, gjøres gjeldende med virkning fra

Finansforbundets øvrige påstander tas ikke til følge.

Stein Husby

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Jorunn Berland
Jan Asker

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Pål Skarsbak
Jostein Røsjø
Trine Lise Sundnes
Lars Chr. Berge