

OVERENSKOMST

2020

MERE I LØN OG FÆLLES FOKUS PÅ TRIVSEL



Finansforbundets formand, Kent Petersen, glæder sig over, at den nye overenskomst indeholder konkrete tiltag, der kan styrke medarbejdernes trivsel, og at alle sikres en stigning i reallønnen

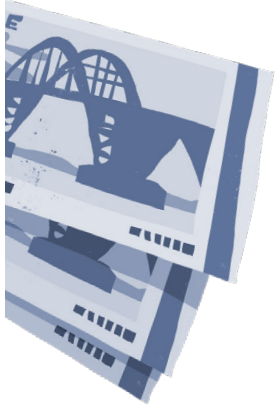
Af Carsten Jørgensen / Illustration: Rasmus Juul

”Når jeg måler på, hvad en god overenskomst er, ser jeg på, om overenskomsten opfylder de krav, som Finansforbundets Aftalekonference pålagde mig før forhandlingen. De krav kommer jo i sidste ende fra medlemmerne og er derfor også vores helt afgørende pejlemærke. Og det gør denne overenskomst”, siger Kent Petersen, formand for Finansforbundet.

Det vigtigste krav fra baglandet ud over løn var at få trivsel skrevet ind i overenskomsten. Og det mener forbundsformanden, at man er lykkedes med.

”Tidligere har vi forsøgt med hensigtserklæringer og tekster i SU-bestemmelserne, som ikke får fået bugt med problemet. Denne gang er det meget konkret. Vi har besluttet at nedsætte et fælles trivselsudvalg, som skal komme med anbefalinger til, hvordan man på arbejdspladserne kan styrke trivslen, og så ansættes der tre trivselskonsulenter, som med base i Finansforbundets sekretariat får til opgave at støtte arbejdspladser, som er udfordret af dårlig trivsel. Tillidsvalgte og ledel-





ser kan trække på trivselskonsulenterne og få dem ud på arbejdspladsen og hjælpe med at sætte tiltag for bedre trivsel i gang”, forklarer Kent Petersen.

Han er meget tilfreds med, at arbejdsgiverne under forhandlingerne om en ny overenskomst har anerkendt, at der er alvorlige problemer med trivslen mange steder. Derfor er fundamentet for at styrke trivselsindsatsen anderledes stærk nu i forhold til tidligere, hvor der ikke var samme fælles erkendelse af problemerne med det psykiske arbejdsmiljø.

Man skal som forhandler have en sult efter mere løn

Den 3-årige overenskomst, der træder i kraft 1. april, hvis et flertal stemmer ja i urafstemningen, indeholder en lønramme på 6 procent og en stigning i den arbejdsgiverbetalte



”JEG SYNES, AT OVERENSKOMST-RESULTATET ER ET RIGTIG GODT OG FORNUFTIGT GRUNDLAG FOR VORES MEDLEMMERS ARBEJDSLIV I DE KOMMENDE TRE ÅR”

KENT PETERSEN

pension på 0,65 procent over de tre år. En del af rammen skal forhandles endeligt på plads lokalt via puljesystemet i virksomhedsoverenskomsterne og i lokale forhandlinger for virksomheder på standardoverenskomsten. Om lønresultatet siger Kent Petersen:

”Enhver forhandler vil gerne have haft mere i løn, end man er endt med i en overenskomst. Som forhandler skal man have en sult efter mere i løn. Men jeg synes, det er endt med en fornuftig reallønsstigning for alle i de kommende tre år. Puljerne til lokal lønforhandling er lidt større end tidligere, og derfor kan en del af midlerne dér blive fordelt individuelt, men jeg føler mig overbevist om, at man lokalt vil tage fornuftigt stilling til puljerne og den forhandlingsmulighed, der ligger”.

Han tilføjer, at den gennemsnitlige løngliding over den seneste årrække har ligget på 1,1 procent om året – altså lønstigninger, som virksomheder og medarbejdere forhandler sig frem til oven i overenskomsten.

Fornyelse af overenskomsten

Arbejdsmarkedets overenskomster er typisk enten baseret på minimalløn, hvor der centralt aftales en minimumsløn, hvorefter arbejdsgiveren og medarbejderen på den enkelte virksomhed lokalt aftaler den endelige løn. Det er for eksempel tilfældet på industriområdet.

Eller der er tale om en normallønsoverenskomst, hvor alle lønsatser og -stigninger aftales centralt. Det er blandt andet tilfældet ▶▶





på det offentlige område. Kent Petersen mener, at den nye overenskomst formår at kombinere normallønsområdet og minimallønsområdet og tage de bedste elementer fra begge områder.

”Timebanken er blevet justeret, så den kan sammenlignes lidt med de fritvalgsordninger, man har på andre overenskomster. Den sjette ferieuge og omsorgsdage lægges nu ind i timebanken, og den enkelte får bedre mulighed for at vælge mellem at tage mere ferie eller at få en del af de opsparede timer udbetalt”, påpeger Kent Petersen.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Standardoverenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening er en industrioverenskomst, hvilket der historisk er gode grunde til. Men udfordringen er nu, at man er nødt til at komme væk fra industritankegangen og modernisere overenskomsten, så den kan favne de forandringer, som et stadig mere digitaliseret arbejdsliv betinger. Derfor har en del af forhandlingerne handlet om at modernisere dele af løn- og arbejdstidssystemet.

”Jeg føler mig overbevist om, at man lokalt vil tage fornuftigt stilling til puljerne til lokal forhandling, og den forhandlingsmulighed, der ligger”, siger Kent Petersen.

”Det betyder mere fornuftig fleksibilitet, som i høj grad også giver mening for medarbejderne. Niveaue for hvornår man skal tåle merarbejde uden at få betaling for det er ændret moderat, så personer på løntrinnene 69-73 (en månedsløn på over 53.000 kroner red.) påvirkes af ændringen. Til gengæld får de nu mere medbestemmelse over deres arbejdsdag gennem selvstændig tilrettelæggelse af arbejdet, hvor man stadig skal holde en årsnorm på 1.924 timer, og hvis ikke arbejdsmængden kan holdes inden for dette, skal der skæres i mængden”, forklarer Kent Petersen.

Han mener, at ændringen vil være positiv, idet mange medlemmer har givet udtryk for, at de ønsker mere fleksible arbejdstider.

”Vores trivselsundersøgelser viser, at de, der trives mest, er dem, der selvstændigt har mulighed for at tilrettelægge deres arbejde. Så bestemmelsen her vil sandsynligvis også kunne forbedre trivslen hos mange”, siger Kent Petersen.

Momentum under forhandlingerne

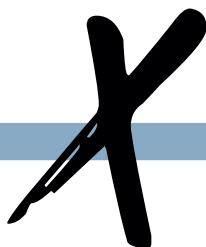
Ifølge tidsplanen for overenskomstforhandlingerne skulle parterne først lande en aftale

fredag den 28. februar. Men man underskrev allerede aftalen om en ny overenskomst mandag den 17. februar.

”Vi startede forhandlingerne meget langt fra hinanden. Det var nærmest mit indtryk, at arbejdsgiverne på det første møde mere eller mindre ville gøre op med hele overenskomsten. Men vi talte os stille og roligt ind mod hinanden. Og vi fik så meget momentum efter det andet forhandlingsmøde, at vi besluttede at forsøge at komme i mål tidligere end planlagt. Det vigtigste ved en forhandling er at holde fast i det positive momentum, der er skabt”, mener Kent Petersen.

Medlemmerne af Finansforbundet, der omfattes af overenskomsten, har i læsende stund fået tilsendt en elektronisk invitation til urafstemning om overenskomsten.

”Jeg håber, at medlemmerne vil bakke op om aftalen, for jeg synes, at overenskomstresultatet er et rigtig godt og fornuftigt grundlag for vores medlemmers arbejdsliv i de kommende tre år”, siger Kent Petersen. ■



HUSK AT STEMME

Urafstemningen om den nye overenskomst er sat til at starte tirsdag den 17. marts. De aktive medlemmer af Finansforbundet, som kan deltage i urafstemningen, modtager et unikt afstemningslink via mail eller E-boks. Hvis du er ansat i en virksomhed, der er overenskomstdækket af Finansforbundet, men af en eller anden grund ikke har fået afstemningslinket den 17. marts, så kontakt Finansforbundet hurtigst muligt. Urafstemningen løber til tirsdag den 31. marts ved middagstid. Umiddelbart efter vil resultatet af urafstemningen foreligge.

OVERENSKOMSTRESULTATET I HOVEDTRÆK

Her kan du se, hvad forhandlerne fra Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening aftalte mandag den 17. februar

Løbetid

Overenskomsten løber tre år fra 1. april 2020 til 31. marts 2023.

Løn

Lønnen stiger sammenlagt 6 % de næste 3 år, med 2 % om året.

Der er aftalt generelle lønstigninger på 4,2% på virksomheder på Standardoverenskomster (STOK), fordelt med 2% i 2020, 1,2% i 2021 og 1% i 2022.

På virksomheder med Virksomhedsoverenskomst (VOK) er der aftalt generelle lønstigninger på 3,4%, fordelt med 1,2 % i 2020, 1,2% i 2021 og 1% i 2022.

Som noget nyt indføres mulighed for lønpulje i alle virksomheder. Det er en betingelse, at man i den enkelte virksomhed mellem ledelsen og den faglige repræsentant aftaler, hvilke principper der gælder for løndannelsen i virksomheden. På baggrund af disse lønprincipper forhandler den faglige repræsentant fordelingen af lønpuljen. Muligheden for lokallønpulje træder i kraft i 2021.

Det betyder, at lønnen i virksomheder med Standardoverenskomst i år reguleres generelt med 2 procent. Det er aftalt, at 0,8 procent per 1. juli 2021 og 1 procent per 1. juli 2022 kan forhandles og fordeles i virksomhedens lokale lønpulje.



Puljerne skal fordeles. Derfor bliver den sammenlagte lønstigning mindst 6 % over 3 år.

For virksomheder med VOK er der mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening aftalt generelle reguleringer på 1,20 procent per 1. juli 2020, 1,20 procent per 1. juli 2021 og 1 procent per 1. juli 2022.

Det betyder at 0,8 procent per 1. juli 2020, 0,8 procent per 1. juli 2021 og 1 procent per 1. juli 2022 kan forhandles og fordeles som lokal ramme i forbindelse med fornyelsen af VOK.

Regulering af de faste satser i VOK og STOK

Faste satser i STOK og VOK reguleres med 6 %, idet der afrundes hovedsagelig til hele 5 kroner. Hvor der ikke er nævnt nogen sats i en VOK, er det samme sats som i STOK. Den nærmere udmøntning af de faste satser i VOK sker efter lokal aftale. Der anvendes i øvrigt samme praksis som ved tidligere overenskomstfornyelser.

Protokollat om diplomingeniørstuderende

Protokollat om ansættelse af diplomingeniørstuderende i den obligatoriske praktikperiode optages i standardoverenskomsten. Lønnen reguleres med 2 procent 1. juli 2020, 2 procent 1. juli 2021 og 2 procent 1. juli 2022.

Nyt løn- og arbejdstidssystem

Det anciennitetsbaserede ramme- og trinsystem ophæves. Der er indført en minimumsløn på 25.000 kroner eksklusive pension og tre skel herover. Et skel ved 53.000 kroner eksklusive pension for jobløn, et skel på 70.000 kroner for kontraktansættelse og et skel op til 75.000 kroner for bidrag til Finanskompetencepuljen og uddannelsesbi-

draget. Alle beløb er månedsløn. Ingen går ned i løn, og der er ingen indplaceringssatser. Der er aftalt overgangsbestemmelser, der blandt andet sikrer, at man ikke mister den lønforventning, man har, hvis man ikke er på sluttrin.

Definition af jobfunktion med udgangspunkt i arbejdsopgaver

Der er alene tale om en mindre justering af de bestemmelser, der definerer jobfunktion for medarbejdere.

Forhøjelse af pensionsbidrag

Pensionsbidraget forhøjes til mindst 16,9 procent og heraf mindst 11,65 procent fra virksomheden. 1. juli 2020 stiger pensionsbidraget med 0,25 procent, 1. juli 2021 med 0,25 procent og 1. juli 2022 med 0,15 procent. Stigningerne gælder for alle.

Arbejdstid

Fra den 1. juli 2021 er der ikke længere noget, der hedder overarbejde, hvorfor man heller ikke kan vælge fem ugers ferie og overarbejdsbetaling i det ferieår, der løber fra den 1. september 2021. Det betyder, at overarbejde efter 1. juli 2021 honoreres som merarbejde – altså 1:1. For nyansatte efter den 1. april 2020 findes denne mulighed heller ikke, hvorfor man heller ikke kan få overarbejdsbetaling. Denne gruppe har altså 6 ugers ferie og følger også reglerne for merarbejde.

Der er aftalt overgangsbestemmelser, der på baggrund af de seneste 2 års individuelt udførte overarbejde omregnes til en gennemsnitlig kompensation, der tillægges den enkeltes løn. Det er under 10% af de ansatte på branche-niveau har valgt overarbejde, og denne gruppe kompenseres altså fra 1. juli 2021.

Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Fremover kan man ansættes på jobløn, hvis man har en løn på over 53.000 kroner om måneden. Det er dog yderligere en betingelse, at man har selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse er et meget vigtigt nyt begreb. Det betyder, at medarbejderen – for at komme i betragtning til jobløn – har ret til medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaverne. Herefter administrerer medarbejderen selv sin arbejdstid. Da medarbejdere på jobløn ikke honoreres for merarbejde, og da parterne er enige om at der ikke må finde misbrug sted, evaluerer leder og medarbejder løbende om der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver,

Forbedring af timebanken

Timebanken forbedres, idet omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i timebanken. Det vil sige at 5 omsorgsdage indskydes i timebanken hver 1. januar og 6. ferieuge indskydes hver 1. september. Man kan sige at det er vores fritvalgsordning, da man jo selv bestemmer om man vil trække dagene fra timebanken som frihed eller som kontanter,

Udskudt hviletid skal betales af virksomheden

Hvis medarbejderen på grund af merarbejde skal møde senere dagen efter, skal virksomheden betale for den udskudte hviletid.

Sociale bestemmelser

Dødsfaldssummen i gruppesikringsregulativet forhøjes fra 150.000 kroner til

200.000 kroner med virkning fra den 1. april 2020.

Tandforsikringen gøres permanent.

Der betales pensionsbidrag under afvikling af udskudt orlov efter § 11 i barselsloven, der afholdes 60 uger efter fødslen.

Kompetenceudvikling

Bidraget til Finanskompetencepuljen fastholdes på 350 kroner per ansat. Men fremover vil flere ansatte blive omfattet af Finanskompetencepuljen. Det er alle medarbejdere med en løn på under 75.000 kroner per måned, som nu er omfattet, selvom de er kontraktansatte.

Forøgelse af uddannelsesbidraget

Uddannelsesbidraget forhøjes med 100 kroner per halvår, og kredsen af medarbejdere, der skal betales bidrag for, udvides. Forhøjelsen anvendes blandt andet til trivselsvejledere, da det er vigtigt at forbedre trivslen for de ansatte. Trivselsvejlederne vil hjælpe de enkelte virksomheder med at arbejde systematisk med trivsel.

Trivsel og arbejdsmiljø

Der er enighed om at sikre, at der arbejdes aktivt med at fremme trivsel og forebygge stress både på virksomheds- og afdelingsniveau og i forhold til de enkelte medarbejdere.

Samarbejdsudvalget kan fremover iværksætte aktiviteter til forebyggelse af stress.

Der oprettes et trivselsudvalg i lighed med samarbejdsudvalget. Der er aftalt et kommissorium, der blandt andet giver mulighed for at gennemføre fælles trivselsundersøgelser.

Det skal endvidere fremhæves, at den nye bestemmelse om selvstændig arbejdstilrettelæggelse forventes at have en særdeles positiv effekt på trivsel og

modvirke stress betydeligt, da vores trivselsundersøgelser viser at trivslen for medarbejdere med selvledelse er markant højere, ligesom forekomsten af stress er langt lavere.

Fagligt arbejde

Der er enighed om at smidiggøre tillidsmandssager og tilgodese mulighederne for omplacering.

Der er enighed om, at tillidsmanden skal have tid og mulighed for at løse sine opgaver for virksomheden og varetage sit hverv som tillidsmand. Både tillidsmand og tillidsmandens afdeling skal således have reduceret deres mål.

Der er enighed om, at fratrædelsesaftaler på virksomhedens initiativ sidestilles med afskedigelse i aftalen om fagligt arbejde.

Der er enighed om at forbedre varslingsreglerne af tillidsmænd ved sager om lønnedsettelse eller afskedigelse.

Reglerne for behandling af faglig strid justeres.

For kontraktansatte

Kontraktansatte får flere varer på hyl- den at vælge imellem end hidtil. Kontraktansatte, der tjener op til 75.000 kroner om måneden, vil bidrage til og kunne trække på Finanskompetencepuljen og uddannelsesbidraget. Hvis der opstår uoverensstemmelse mellem den kontraktansatte og ledelsen, vil Finansforbundet føre sagen for medlemmet.

Overgangsbestemmelser og vejledning

Der er indgået aftaler om overgange fra overarbejde til merarbejde, der betyder at medarbejdere, der pr. 1. juli 2021 overgår til merarbejde vil få et løntillæg baseret på det gennemsnitlige overarbejde de har udført de seneste 2 år. Det samme gælder de medarbejdere, der

overgår fra normalansættelse til jobløn. Med hensyn til medarbejdere der ikke er på sluttrin, bevarer de deres anciennitetsstigninger indtil de når sluttrin. Det er således hensigten at kompensere den enkelte, da er overgangen omkostningsneutral.rettelse

Der er udarbejdet en fælles vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Parterne gennemfører fælles orienteringsmøder om det nye løn- og arbejdstidssystem.

Assurandører

Det præciseres, at beregningsgrundlaget for pension kan tilpasses lokalt.

Det sikres, at der kan indgås fyldestgørende aftaler om kompensationen ved teknisk svigt.

Fjernelse af krav om en lokalaf- tale, for at den enkelte medarbejder kan aftale at overføre ferie. Herudover sker der en redaktionel tilretning foranlediget af den nye ferielov.

Minimumslønningerne reguleres med samme samlede lønregulering som for STOK-virksomhederne.

Der er enighed om at smidiggøre tillidsmandssager og tilgodese mulighederne for omplacering.

Pensionsbidraget forhøjes til 16,9 procent senest 31. marts 2023, medmindre der lokalt ikke kan opnås enighed om finansiering af forhøjelsen inden for lønrammen.

Uddannelsesbidraget forhøjes til 910 kroner per heltidsansat og 445 kroner per deltidsansat, medmindre der lokalt ikke kan opnås enighed om finansiering af forhøjelsen inden for lønrammen. Forhøjelsen anvendes blandt andet til trivselsvejledere.

Virksomhedsoverenskomster

Der er aftalt afvigebilag for Nykredit, JN Data, Danske Bank og Ekspres Bank.



**Urafstemningen er åben
17. – 31. marts.**

Husk at stemme
– det er din overenskomst!