

PROTOKOLL

År 2022, den 3., 4. og 5. mai ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Fellesforbundet om revisjon av Grossistoverenskomsten

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Torgeir Kroken
Ove Henning Engen
Helene Korvald
Ronny Raet
Morten Solberg
Monica Aune
Bård Westbye
Ane Nore Nyhus
Ketil Sundbotten
Astrid Flesland
Lars E. Haartveit
Stine Karlsen
Kjetil Vee Moen
Christopher Tønnessen
Mille Haslund Mellbye
Carl Fredrik Riise*

Fra Fellesforbundet:

*Per Skau
Bjørn Anders Jonassen
Lars Johnsen
Thomas Jørgensen
Morten Børke
Stian Kvalvaag
Andreas Ytterhaug
Jørn Danielsen
Egel Storevik
Øystein Berg
Johan Martin Andreassen
Klaus Eile
Tina Sjøe
Christian Ekstrøm*

--ooOoo--

Partene er etter forhandlinger enige om følgende:

I ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr. 3,60 pr. time.

Minstelønnsatsene heves tilsvarende.

Tilleggene gis med virkning fra 01.04.2022.

2. Fra protokollen 2020 følger det: "For tariffoppgjøret 2022 er Virke og Fellesforbundet enige om at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med en sentralt avtalt pott på minimum 0,3 % pr dato". I forhandlingene er partene enige om at den sentralt avtalte potten er innarbeidet i ovennevnte generelle tillegg, jf. pkt 1.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Endringer i kursiv.

§ 3 FORSKJØVET ARBEIDSTID, bestemmelsen utgår i sin helhet fra 01.01.2023

§ 6-5 nr 1. MATPENGER

Matpengesatsen økes til kr 96,-

§ 7 BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTID, endres:

Ordlyden i først avsnitt endres til:

De lokale parter kan inngå avtale om en bedriftstilpasset arbeidstidsordning. Dersom en av partene krever det skal det innledes forhandlinger om inngåelse av avtale uten ugrunnet opphold. Ved uenighet kan hver av de lokale partene anmode om at de sentrale parter bistår i forhandlingene. ~~Partene plikter å ta hensyn til arbeidets art.~~ Dersom arbeidets art gjør det nødvendig, inngås det avtale om bedriftstilpasset arbeidstid.

Ordningen skal være basert på følgende prinsipper:

Ordlyden i punktet om «Oppsigelse av fremforhandlet avtale» endres til:

~~Avtaler etter denne ordning som blir fremforhandlet mellom partene lokalt, kan sies opp i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens kap. V Særavtaler.~~

Avtaler etter denne ordning som blir fremforhandlet mellom partene lokalt er å anse som særavtaler etter Hovedavtalens kap. V. Det forutsettes det at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse av avtale finner sted.

Bortfall av avtaler om bedriftstilpasset arbeidstid kan være driftskritisk for virksomheten. Det skal gis skriftlig begrunnelse for oppsigelse.

Oppsigelsestid skal være tre måneder med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 8-2 FASTLØNNEDE ARBEIDSTAKERE

6. BRUDD PÅ PLIKTEN TIL Å GJENNOMFØRE LOKALE FORHANDLINGER, nytt 3. og 4. avsnitt:

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalen § 3.3 kreve tvistemøte.

Dersom partene ikke kommer til enighet under de lokale lønnsforhandlinger kan tillitsvalgte iverksette stopp i all overtid og merarbeid utover det enkelte medlemmets avtalte arbeidstid. Partene kan be om bistand fra de sentrale partene. Bedriften skal ha minst 31 dagers varsel før tiltakene kan iverksettes.

Når overtidsnekt / merarbeidsnekt er iverksatt kan hver av partene etter en uke kreve at saken forelegges Fellesforbundet/Virke til organisasjonsmessig behandling. Oppnås det heller ikke enighet mellom organisasjonene skal saken seks uker etter iverksettelsen, med mindre partene er enige om annet, bringes inn for et utvalg til endelig avgjørelse og merarbeid/overtidsnekt samtidig avsluttes.

Utvalget består av en fast nøytral oppmann samt en representant fra hver av organisasjonene. Hvis partene ikke blir enige om oppmann blir Riksmekleren, eller den han oppnevner, oppmann. Resultatet effektueres så snart utvalgets avgjørelse foreligger.

Ny 8. LIKELØNN

Partene er enige om at kvinner og menn etter Grossistoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, når det gjelder lønn. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter, som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 11 ARBEIDSTØY, pkt 2 endres til:

Med 1 – ett – sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke eller lagerfrakk, tilpasset alle kjønn. Bestemmelsene skal ikke være til hinder for hyppigere utskifting som skyldes hendelige uhell.

Ny § 16 TJENESTEPENSJONER

Virke og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

Resterende paragrafer forskyves tilsvarende.

§ 223 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING, bestemmelsen endres i sin helhet:

§ 23.1. *Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*

§ 23.2. *Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.*

§ 23.3. *Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønns plassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.*

§ 23.4. *Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.*

Det vises også til § 8-2.8 om likelønn, Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, Aktivitetsprogrammet og likestillings- og diskrimineringsloven.

§ 245 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

§ 245-1 VARIGHET, endres til:

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 245-2 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR, endres til:

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i første avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og Virke.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

III TIL PROTOKOLLEN

Korte velferdspremisjoner

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspremisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

Kompetansereform

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og Virke vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for arbeidere innenfor bransjen.

Lokale forhandlinger

PS

Partene er enige om at det i årets oppgjør er forutsatt at det blir gjennomført reelle lokale forhandlinger i henhold til de fire kriterier i § 8-2 nr. 3.

Lokalt samarbeid:

Partene er enige om at de i fellesskap skal utarbeide veiledningsmateriale med formål om å styrke tilliten og det lokale samarbeidet i virksomhetene.

Veiledningsmaterialet er ment som et verktøy og hjelpemiddel for tillitsvalgte og ledere, for å etablere eller videreutvikle et godt samarbeidsforhold og kompetanse om partssamarbeid på arbeidsplassene.

Veiledningsmaterialet skal også bidra til at det gjennomføres reelle lokale forhandlinger i tråd med overenskomstens forutsetning.

Tid til tillitsvalgtarbeid:

Partene er enige om at det er en forutsetning for reelle lokale forhandlinger og lokalt samarbeid at det settes av nødvendig tid til de tillitsvalgtes arbeid jf. Hovedavtalen § 4-4.1.

Tiltak for å øke organisasjonsgraden i bedriftene

Partene, Virke og Fellesforbundet, viser til Hovedavtalen LO-Virke § 3-1 annet ledd: «LO og Virke representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn og understreker frontfagsmodellens betydning. Det er av den grunn ønskelig at LO og Virke har en bred oppslutning.»

Partene er enige om følgende samarbeidstiltak for å øke organisasjonsgraden *innen grossistsektoren*:

- Alle nyansatte skal presenteres for tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest ved tiltredelsen, jf. Hovedavtalens § 4-5.1. De tillitsvalgte skal innen en måned etter ansettelsen ha møte med nyansatte der de kan informere om tariffavtalen, Hovedavtalen, lokale særavtaler, rettigheter og plikter som ansatt i bedriften og etter avtalene, og klubbens arbeid og arbeidsform.
- Tillitsvalgte skal ha fri med lønn for å delta på møter, forhandlinger, fagkurs, faglig ~~opplæringsvirksomhet~~ opplysningsvirksomhet eller faglige delegasjoner i regi av lokal og regional organisasjon, jf Hovedavtalen § 4-4.4 første til tredje avsnitt
- Partene i fellesskap, både lokalt og sentralt, vil arrangere tiltak som styrker samarbeidet og organisasjonsgraden i bedriftene og tariffdekningen i grossistsektoren.
- Partene skal i samarbeid med Fellestilltakene gjennomføre partsskolering og informasjon om Grossistoverenskomsten, Hovedavtalen. Det skal fokuseres spesielt på virksomheter med nyopprettet tariffavtale.
- Lokalt på den enkelte bedrift skal tillitsvalgte i lønnet tid:
 - o delta og bidra i faglige og sosiale samlinger i bedriften for å synliggjøre klubben
 - o etter avtale med bedriften gjennomføre vervekampanjer og skolingstiltak for medlemmer

IV UTVALGSARBEID

1. Lønnsgarantiordningen

Det vises til protokoll fra tariffoppgjøret på Grossistoverenskomsten av 5. september 2020. Kopling til lønn for arbeidere i alt i LO/NHO-området har så langt vist seg å ikke føre frem pga manglende tilgang til tallgrunnlaget.

PS

TK

Partene er enige om å sette ned en ny arbeidsgruppe bestående av 2 personer fra hver side med samme formål som sist: Finne et nytt, bredere grunnlag for lønnsgarantiordningen som eventuelt kan gjelde fra 2026.

Arbeidsgruppen skal gå i dialog med Statistisk Sentralbyrå med sikte på å finne et slikt statistikkgrunnlag som SSB kan levere årlig, og som begge parter får tilgang til.

Arbeidsgruppen rapporterer tilbake til partene innen 1. november 2022.

2. Arbeidstid

Partene konstaterer at det i forutgående avtaleperiode har oppstått uklarheter og tvister mellom de lokale parter når det gjelder forståelse og praktisering av arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten. Uenighet og uklarhet kan erfaringsmessig knytte seg til bl.a. styringsrett/avtaleplikt, definisjoner og begrepsbruk vedrørende arbeidstidsordninger, lønnsbegreper/-ytelser og beregningsgrunnlag for prosentbaserte tillegg. I tillegg til å ha en uheldig virkning på samarbeidsklimaet lokalt, er det krevende for både lokale og sentrale parter å behandle et stort omfang av tolkningstvister.

Det er behov for å få avklart hva som er reell uenighet og hva som kan avhjelpes gjennom tydeliggjøring av avtaletekst, felles informasjon e.l. fra de sentrale parter.

Utvalget skal kartlegge hvilke arbeidstidsordninger virksomhetene benytter i dag og hvilke arbeidstidsordninger partene ser som nyttige, uheldige og eventuelle behov de lokale parter har for justeringer i disse. En slik kartlegging skal bidra til et faktagrunnlag de sentrale parter kan benytte for en samlet gjennomgang av hele arbeidstidskapitlet i overenskomsten. Det skal i den forbindelse ses hen til arbeid som er gjort i tidligere arbeidstidsutvalg mellom partene, herunder nevnes også lørdagsarbeid.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av de sentrale parter, som oppretter hver sin referansegruppe blant sine respektive medlemmer.

Arbeid skal starte opp senest 01.09.2022. Det skal utarbeides en rapport som redegjør for hva partene har diskutert, og eventuelle enigheter og uenigheter skal fremgå.

Arbeidet skal være ferdigstilt innen 31.12.2022. Eventuelle endringer det oppnås enighet om kan gjennomføres i forbindelse med mellomoppgjøret 2023.

V GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

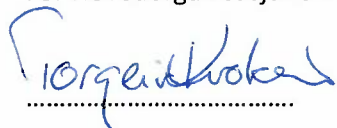
PS

VI SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 3. juni 2022, kl. 12:00.

Oslo, 5. mai 2022

For Hovedorganisasjonen Virke



Torger Krokstad

For Fellesforbundet



Per Skar

