

KRAV FRA FELLESEFORBUNDET

TIL

LØNNSOPPGJØRET 2022

MELLOM

VIRKE

PÅ DEN ENE SIDEN

OG

FELLESEFORBUNDET

PÅ DEN ANDRE SIDEN

FOR

Grossistoverenskomsten

Økonomi

Det kreves et generelt tillegg.

Det fremmes krav økning av satsene i overenskomsten

Korte velferdspermisjoner: (Tas inn i protokollen)

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner 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 (Tas inn i protokollen)

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.

Krav på tillegg og endringer i Overenskomsten.

§ 3 Forskjøvet arbeidstid

Paragrafen strykes.

§ 4 Arbeid kl 04.00 – 06.00

Strykes. Se § 7

§ 5 Skift

Stramme inn bestemmelsen slik at man normalt jobber på hverdagene, ikke lørdag.

§ 5 – 3 Skiftgodtgjørelse

Det settes inn en merknad til bestemmelsen.

Skifttilleggene skal gis på den enhver tid faktiske lønn, dette inkl. alle tillegg. Dette i tråd med gjeldende rettspraksis.

§ 6 Overtid

Det settes inn en merknad til bestemmelsene
Prosenttillegget skal gis på den enhver tid faktisk/gjeldende lønn inkl. alle tillegg. Dette i tråd med gjeldende rettspraksis.

§ 6-3 Overtid på skift

Stryke siste setning i 6-3 pkt 2

§ 7 Bedriftstilpasset arbeidstidsordning

Samkjøre beregningsbestemmelsene i BTA og skift.

Ved oppstart mellom 04-06 betales det 100%, Som en følge av dette strykes § 4

Overtidssatsene skal beregnes ut fra enhver tid faktiske lønn, dette inkl. alle tillegg. (Se §§ 5-3 og 6)

§ 8-2 pkt.1 Lokale forhandlinger

Tas inn følgende tekst på slutten av punktet:

Til disse forhandlingene skal de tillitsvalgte få utlevert lister med oversikt over lønsmottakernes fortjenestenivå innenfor denne tariffavtalens virkeområde i bedriften.

Det er ikke anledning til å inngå avtaler for andre grupper, som jobber under denne Overenskomstens omfangsbestemmelse, som fraviker bestemmelsene i denne avtalen og de lokale avtaler.

§ 8-2.6. Brudd på plikten til gjennomføring av lokale forhandlinger

Styrke bestemmelsene

§ 8-2.7 Lønnsgaranti.

Partene vil i perioden sette ned et utvalgsarbeide på beregningsgrunnlaget på statistikken

§ 9 – 1 Lokale lønnsystemer

Nytt annet avsnitt

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Bonussystemet skal avtales skriftlig.

§ 11 Arbeidstøy punkt 2, tillegg til 1 setning

...eller lagerfrakk, *tilpasset til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende,*

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 ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene forhandle i henhold til § 8.2 om behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har.

§ 18 Korte velferdspermisjoner

§ 18 - 2 Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

Tillegg til punkt 12

Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.

§ 20 Forskuttering av sykepenger (nytt andre avsnitt)

Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8. Under sykdom som dokumenteres med sykemelding, har fast ansatte arbeidstakere rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Loy om folketrygd.

Dette er ikke begrensende for bedre lokalt fremforhandlede ordninger.

§ 22 Likestilling

§ 22 Likestilling og ikke-diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse framme 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 disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke gjøres lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønnplassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene er enig i at ~~det er en ressurs for arbeidslivet~~ at kvinner og menn gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere fordeling av kvinner og menn på alle nivåer i bedriftene. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.

Partene vil særskilt framheve følgende områder for samarbeid:

- Bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak og tilrettelegging for graviditet for kvinner og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.
- Gode systemer å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Det vises også til § xx om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Grossistoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. 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 diskrimineringslovens § 26, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 22-2

~~§ 22-3 I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.~~

~~Formålet med en slik avtale er at arbeidstakere — uansett kjønn — skal gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.~~

~~§ 22-4 I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Virke og Fellesforbundet bl.a. peke på at:~~

Andre krav:

Det tas forbehold om at det kan fremmes andre krav under forhandlingene.