

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-013

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den ene side

og

SAMFO
på den annen side

Vedrørende Tariffrevisjonen 2016 - Landsoverenskomsten

13. og 14. mai 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Richard Saue.

Til stede for partene:

Handel og Kontor i Norge: Trine Lise Sundnes, Bjørn Mietinen, Jon Olav Bjergene, Ann Karin Simonsen, Tone Cathrine Hartz, Mona Christine Bjørn, Mona Irene Trøber Schmidt, Bjørg Solfrid Aase, Nina Hammer Thyse, Marit Gjelsvik, Kjell Finvåg, Ove Magnus Halkjær og Gunny Busund.

SAMFO: Torgeir Kroken, Astrid Flesland, Laust Poulsen, Jan Aksel Knudsen, Torill Johnsen, Anne Lise Rydèn, Thor Eystein Nordby og Heidi Sommarset.

Det ble fremlagt:

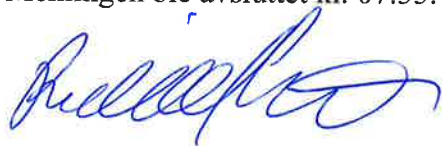
1. Melding om plassoppsigelse fra Handel og Kontor i Norge, mottatt 21. april 2016.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 21. april 2016.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, datert 11. mai 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla et forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidsgiver sender forslaget til styrebehandling med anbefaling. Arbeidstaker sender forslaget til uravstemming med anbefaling.

Begge parter har svarfrist 15. juni 2016 kl. 12.00

Meklingen ble avsluttet kl. 07.35.



Richard Saue

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2016-013

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den ene side

og

SAMFO
på den annen side

Vedrørende Tariffrevisjonen 2016 - Landsoverenskomsten

I Lønn

Generelt tillegg

1. Det gis et generelt tillegg på kr 1,- pr. time.
Minstelønssatsene økes tilsvarende.
2. Øvrige tillegg
Minstelønssatsen på trinn 6 økes med ytterligere med kr 1,- pr. time.

Bilag 7 Stillingsvurdert lønssystem

Satsene i det stillingsvurderte lønssystemet i bilag 7 reguleres tilsvarende trinn 1-5, som ovenstående. Satsene fra trinn 6 - 21 økes med kr 325, - per måned.

II Endringer i Landsoverenskomsten

§ 3 ARBEIDSTID

3.3. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Andre setning i første avsnitt endres til:

Den gjennomsnittlige arbeidstid for perioden kan høyst være 37,5 effektive timer pr. uke samtidig som ingen enkelt arbeidsdag må overskride 10 effektive timer.

§ 7 LØNNSBESTEMMELSER

7.6. Lokale forhandlinger

Nytt annet ledd:

De lokale parter skal forhandle om ordninger for full lønn under sykdom i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.

7.7. Årlig lønnsvurdering

7.7.1. Nytt avsnitt tilføyes etter avsnittet som begynner med "Ved den personlige lønnsvurdering osv....."

Det bør i utgangspunktet være lønnsforskjell mellom lønnstrinn 6 og ansatte med henholdsvis 10 og 15 år ansettelse i bedriften.

§ 10 SYKEPENGEORDNING

10.1 Sykepenger i henhold til Lov om Folketrygd kap. 8

Nytt annet punkt:

For arbeidstakere med rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8, forskutterer arbeidsgiver sykepenger utover arbeidsgiverperioden. Dette gjøres gjeldende så snart som mulig og senest innen 01.11. 2016.

§ 13 DELTIDSANSATTE, MIDLERTIDIG ANSATTE OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT

13.3 Midlertidig ansatte

Første avsnitt bokstav a) skal lyde:

Med vikariater menes arbeidsforhold hvor arbeidstakere tilsettes for andre arbeidstakere som er midlertidig fraværende, f.eks. på grunn av ferieavvikling, sykdom, permisjon e.l.

§ 17 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

Bestemmelsen skal lyde:

17.1 Kompetanse

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurransesevnen forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurranseevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse, og det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

17.2 Kartlegging

Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Gjennomføringen av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. Kartlegging av den enkeltes utviklingsbehov kan inngå som en del av en årlig utviklings- og veiledningssamtale. Bedriftene og de ansatte bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

17.3 Kompetanseutvikling

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for opplæringsplaner. Bedriften bør ha en plan for kompetanseutvikling, og opplæringsplanene bør i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i felleskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f.

eks skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

Etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram og til økt nødvendig kompetanse.

HK og SAMFO skal hver for seg og i felleskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven.

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid legge forholdene til rette for § 3-5 praksiskandidater under opplæringsloven slik at de som ønsker det kan ta fagbrev.

Det vises for øvrig til Hovedavtalens kapittel 18 Kompetanseutvikling

§ 18 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

18.1 Varighet

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018. De nye minstelønnsatser gjelder fra 1. april 2016.

18.3 Lønnsutviklingsgaranti

Bestemmelsen videreføres i perioden 01.04.2016 – 01.04.2018.

To siste avsnitt endres til:

Perioden 01.04.2016–31.03.2018

Lønnsutviklingsgarantien videreføres for perioden 01.04.2016 – 31.03.2018. Under henvisning til protokoll av 1. april 2006 mellom HSH og Handel og Kontor vedrørende tariffoppjøret 2006, er SAMFO og HK enige om følgende praktisering i perioden:

Lønnstrinn 1 – 6 i Landsoverenskomsten mellom HK og SAMFO skal justeres til samme nivå som i Landsoverenskomsten mellom HK og Virke pr. 1. februar 2017 og 1. februar 2018.

18.4 Nye minstelønnsatser gjeldende fra 1. april 2016

Ungdom under 16 år	kr 18.347,-
Ungdom under 18 år	kr 18.834,-
Lønnstrinn 1	kr 25.030,-
Lønnstrinn 2	kr 25.168,-
Lønnstrinn 3 (25 år)	kr 25.506,-
Lønnstrinn 4	kr 26.089,-
Lønnstrinn 5	kr 27.023,-
Lønnstrinn 6	kr 30.918,-

18.5 Gjennomføring av lønnsreguleringen m.v.

- a) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.
- b) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 01.04.2016, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31.03.2016 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 01.04.16. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter vedtakelsen.
- c) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjørelse for overtid- og skiftarbeid m.v. eller av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.
- d) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 01.04.2017.

18.6 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom SAMFO 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 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og SAMFOs styre.

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 2017).

IV Bilag til Landsoverenskomsten

BILAG 2 LØNNSBESTEMMELSER FOR LAGERARBEIDERE, HJELPEARBEIDERE, SJÅFØRER M.FL.

Satsene ajourføres.

BILAG 3 A LØNNSBESTEMMELSER FOR FAGLÆRTE

Satsene redigeres i samsvar med § 18.4 og Bilag 1.

Merknad til avsnittet som begynner med "Personlige tillegg som er gitt":

Merknad:

Det anbefales at arbeidsgiver og arbeidstaker avklarer status på eventuelle personlige tillegg, begrunnet i ervervet realkompetanse, før prosessen med å fremstille seg for fagprøve starter.

BILAG 4 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Nr. 1 Permisjonsårsak

I kolonnen tilføyes:
medforelder, stebarn

BILAG 7 STILLINGSVURDERT LØNNSSYSTEM

Et eventuelt tillegg på trinn 6 per 1. februar 2017 og per 1. februar 2018 forutsettes også gitt på trinn 6-21 fra samme dato.

VI Bensinstasjoner

HK og SAMFO er enige om å reforhandle Bensinoverenskomsten etter at forhandlingene om Bensinstasjonsoverenskomsten mellom HK og Virke er gjennomført.

VII Utvalgsarbeid i perioden

Utvalg 1 – Strukturutvalget

HK og SAMFO er tilhengere av det organiserte arbeidslivet der både arbeidsgivere og arbeidstakere ivaretar sine interesser gjennom landsdekkende organisasjoner.

Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal gjennomgå avtalene mellom HK og SAMFO.

Utvalget skal vurdere og komme med forslag til forbedringer i dagens avtaler når det gjelder:

- Brukervennlighet
- Partenes muligheter for å finne lokale løsninger
- Muligheter og behov for modernisering og utvikling av avtalene

Utvalget skal blant annet gjennomføre undersøkelser blant både ansatte og arbeidsgivere om hvordan dagens avtaler fungerer og praktiseres, med særlig fokus på disse forhold. Med brukervennlighet menes avtalenes språk og struktur. Utvalget skal vurdere om det må gjøres forenklinger for å lette tilnærmingen til de enkelte bestemmelsene. Det må også vurderes hjelpemidler som samarbeidstiltak gjennom Fellestiltakene LO-Virke, utvikling av felles digitale plattformer, mv. Det presiseres at forslagene her ikke skal innebære endring i avtalenes materielle bestemmelser.

Med partenes muligheter til å finne lokale løsninger menes handlingsrommet for lokalt tilpassede lønnsmodeller, arbeidstidsordninger, mv. I den forbindelse understrekes viktigheten av et velfungerende lokalt partssamarbeid og de tillitsvalgtes rolle i dette. Utvalget skal derfor også vurdere om det skal iverksettes tiltak for styrking av tillitsvalgtrollen i de virksomhetene hvor det lokale handlingsrommet foreslås utvidet.

Med muligheter og behov for modernisering og utvikling menes at avtalene må kunne tilpasses et moderne og mangfoldig nærings- og arbeidsliv, slik at de i større grad oppleves som attraktive og nyttige verktøy i det daglige, både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Utvalget skal bestå av inntil 3 representanter fra hver av partene. Det skal oppnevnes og ha påbegynt sitt arbeid innen 1. oktober 2016. Utvalgsarbeidet skal pågå gjennom tariffperioden og forankres på partenes ledernivå gjennom jevnlig statusmøter eller på annet hensiktsmessig vis. Utvalget skal legge fram sin rapport i god tid før neste hovedoppgjør, og senest 1. oktober 2017.

Utvalg 2 - Kompetanseutvalg

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som får som mandat å videreutvikle § 17 om kompetanse, fag og yrkesopplæring. Utvalget skal legge fram forslag til å samle alle eksisterende bestemmelser om lærlinger, lære kandidater og praksiskandidater som i dag finnes i § 17, bilag 3A og 3B.

Utvalget skal videre gjennomgå dagens læreplan og kompetansemål i Salg- og servicefaget og se dette opp mot de faktiske kompetansebehovene i SAMFOs medlemsbedrifter.

Utvalget skal videre vurdere kompetansetiltak som gir både bedriften og arbeidstakerne en sikrere framtid.

Fristen for utvalgsarbeidet er 1. februar 2017.

Utvalg 3 - Lønnsutvikling

Det opprettes et utvalg som skal se på lønnsutviklingen i SAMFO.

Systemet for innhenting av lønnsopplysninger i SSB ble endret i 2015. Partene er enige om at hvis dette medfører at lønnsgarantien ikke treffer i henhold til partenes intensjoner, kan utregningsmetoden endres ved neste garantijustering.

Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1977.

Utvalgets skal se på utviklingen og hvilke konsekvenser garantiordningen har for lønnsdannelsen, over tid.

Utvalg 4 – Forskjellsbehandling om rett sykepenger

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge om det foreligger kjønnsmessige forskjeller mellom kvinner og menns rett til sykepenger og feriepenger etter: Landsoverenskomsten, Lederoverenskomsten, Overenskomst for Ledere i Coop Norge SA m/fl., Overenskomst for Coop Norge SA, Coop Norge Handel AS m/fl og Bensinoverenskomsten innen 01.01.2017.

Dersom det avdekkes slike skjevheter skal utvalget foreslå tiltak som motvirker dette.

Utvalget skal videre kartlegge konkurransemessige konsekvenser knyttet til en eventuell endring av sykelønnsbestemmelsen i § 10.

VIII Ran, ransforsøk og vold

Arbeidstilsynet har foreslått endrede forskrifter når det gjelder vold og trusler om vold. Når forskriftsendringene er vedtatt, skal partene i fellesskap se på bilag 14 om Ran, ransforsøk og vold og vurdere om teksten i bilaget er i samsvar med forskriftene.

IX Pensjon

I henhold til protokoll av 23. og 24. april 2014 utredet HK og SAMFO ulike pensjons-spørsmål i tariffperioden 2014-2016. I Riksmeklers møtebok sak 2016-001 for frontfaget er det vist til pensjonsutredninger mellom ulike parter, og til at regjeringen skal avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samråd med partene i arbeidslivet.

HK og SAMFO er enige i at en skal følge dette arbeidet og ha dialog om ulike pensjons-spørsmål i tariffperioden.

X Øvrige krav frafalles.