

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2020-007, 2020-008 og 2020-009

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den ene side

og

VIRKE
på den annen side

Vedrørende:

Landsoverenskomsten 2020

Kontoroverenskomsten 2020

Lederoverenskomsten 2020

10., 11. og 12. september 2020 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av Riksmekler Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

Handel og Kontor i Norge:

Christopher Ray Beckham, Bjørn Mietinen, Elisabeth Sundset, Tone Cathrine Hartz, John Thomas Suhr, Charlott E. A. Pedersen, Lars Christian Larsen, Fawsi Adem, Karl-Jon Nordli, Guro Solheim, Maud Hol, Mikael Kristoffersen, Ann Karin Simonsen, Bjørg Solfrid Aase, Ståle Dahl Simonsen, Hanne N. Skjønberg, Samra Akhtar, Kjetil Andersen, Kjell Finvåg, Bodil Andersen, Gunny Busund, Tore Vea Berghagene, Hilde Kristin Nygaard, Inge Arne Leithe, Espen Strandhus og Gjermund Skaar.

Virke:

Bård Westbye, Stian Sigurdsen, Astrid Flesland, Ida Blomquist, Trond Teisberg, Ann Torunn Tallaksen, Torstein Kambestad Goyer, Daniel Fundingsrud, Per Engeland, Guri Magneshaugen, Jan Aksel Knudsen, Torill Grahl-Jacobsen, Dina Gjersøyen Rolstad Thune, Kathrine Flydal, Laila Veum, Marianne Vernan, Merete Aase Larsen, Petter Wilskow, Giert Flock, Marianne Wang Teigstad, Odd Eirik Seipäjärvi, Lars Eivind Haartveit, Torgeir Kroken, Ivar Horneland Kristensen, Ketil Werner Sundbotten, Camilla Gramstad, Solveig Irgens, Tormod Skjerve, Vebjørn Varlid, Anders Sætra og Anders Rikstad.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Handel og Kontor i Norge, mottatt 28. august 2020.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 28. august 2020.
3. Handel og Kontor i Norge sin begjæring om at meklingen avsluttes, datert 7. september 2020.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

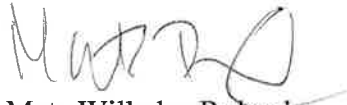
Under meklinga nådde partene – med Riksmeklerens mellomkomst – fram til en forhandlingsløsning.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemming med anbefaling.

Svarfrist ble satt til 05.10.2020 kl. 14.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.00.



Mats Wilhelm Ruland

LANDSOVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALER OG TILLEGG

I ENDRINGER I LANDSOVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALER OG TILLEGG

§ 3.8

Matpengesatsen økes til kr. 90,-.

§ 6 SYKEBESTEMMELSER

Nytt punkt 6.8

Forskuttering av sykepenger

HK og Virke vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 17 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

endres til:

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, nye netthandelsbaserte forretningsmodeller og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne 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 konkurranssevne.

Utvikling av, investering i og satsning på de ansattes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, sett hen til endrede forretningsmodeller som følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø.

Partene har et felles ansvar for gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring.

Det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver.

Kartlegging

Bedriftens fremtid vil være avhengig av at det legges til rette for at ansatte har rett kompetanse til rette tid for å møte bransjens utviklingsbehov. Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes 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 og bør gjennomføres regelmessig.

Kompetanseutvikling

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap 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. Kompetansetiltak bør dokumenteres i den grad det er mulig.

Det oppfordres til dialog mellom partene om konkrete mål for opplæring, oppbygging og vedlikehold av kompetanse i bedriften.

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 til økt nødvendig kompetanse.

HK og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

Partene lokalt har et ansvar for å tilrettelegge slik at avtalt kompetanseheving kan gjennomføres.

Opplæringsplaner

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for regelmessig oppdatering av opplæringsplaner. Bedriftens planer for kompetanseutvikling og opplæringsplanene skal i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene.

Partene bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen.

§ 19 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

19.1. endres til:

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022. De nye minstelønnsseter gjelder fra 1. februar 2020. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

19.2. NY MINSTELØNSSKALA FRA 1. FEBRUAR 2020 BLIR SOM FØLGER:

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Unge arbeidstakere under 16 år | kr. 18.916,- |
| Unge arbeidstakere under 18 år: | kr. 19.403,- |
| Lønnstrinn 1 | kr. 25.924,- |
| Lønnstrinn 2 | kr. 26.062,- |
| Lønnstrinn 3 (25 år) | kr. 26.400,- |

| | |
|--------------|--------------|
| Lønnstrinn 4 | kr. 27.146,- |
| Lønnstrinn 5 | kr. 28.405,- |
| Lønnstrinn 6 | kr. 34.371,- |

19.3. Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

1) Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid utbetales:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr. 22,- pr. time

Etter kl. 21.00: kr. 45,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr. 45,- pr. time

Etter kl. 15.00: kr. 55,- pr. time

Etter kl. 18.00: kr. 110,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr. 110,- pr. time

Satsendringene gjelder med virkning fra 1.10.2020.

Punkt 2) utgår.

Nummereringen justeres i tråd med dette.

19.4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Siste avsnitt endres til:

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 2021).

19.5. Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april 2020

- a) I lønnstillegg som gis fra 1. april 2020 er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar 2020 eller senere. Dette gjelder ikke kvalifikasjonstillegg, lønnstillegg som følge av opprykk på skala, eller lønnsregulering som har funnet sted på grunn av endret eller utvidet arbeidsområde eller fordi vedkommende har overtatt annen stilling i firmaet.
- b) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.
- c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april 2020, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars 2020 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2020. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars 2020.

- d) Resultatlønnsavtale for ansatte som kommer inn under dette tariffoppgjør, reguleres slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med generelle lønnstillegg.

Inntil enighet om slik regulering er oppnådd, gjennomføres lønnsregulering ved tillegg til fast lønn.

For øvrig er partene enige om at man ved den tekniske gjennomføring av regulering av resultatlønnsavtaler som følge av denne tariffrevisjon, skal følge de samme retningslinjer som er fastsatt ved tariffrevisjonen 1972 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

- e) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid m.v. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.
- f) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april 2021.

19.7. Lønnsgarantiordningen

Siste avsnitt endres til:

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april 2020 til 31. mars 2022.

II ENDRINGER I BILAG

Ny tekst i bilag

Bilag 11 Ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold

1. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging
 - hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for ran og ransforsøk, vold eller trussel om vold
 - alenearbeid
 - arbeidstidens plassering og organisering
 - bemanning
 - kompetanse
 - utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte og verneombud (jf. Aml § 6-1 Plikt til å velge verneombud) rutinemessig evaluere effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.
 3. Ved ran, ransforsøk, vold, overfall eller trusler om vold skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Det innlemmes et nytt bilag om klima/bærekraft:

SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning.

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av bedriften
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

III UTVALGSARBEID

1. Virke og HK er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg bestående av inntil fire medlemmer fra hver av partene som skal vurdere omfangsbestemmelsen opp mot endringer i bransjen. Utvalget kan foreslå endringer i bestemmelsen for å imøtekomme de endringer bransjen står overfor. Arbeidet skal avsluttes innen 1. februar 2021.
2. Virke og HK er enige om å sette ned et partssammensatt utvalg som skal kartlegge lønnsgarantiordningen i Landsoverenskomsten § 19.7.

Partene er enige om at det i fellesskap skal gjøres beregninger knyttet til de økonomiske utslagene av to garantibestemmelser i to forskjellige overenskomster. Formålet er å avdekke om de økonomiske tilleggene vil utvikle seg forskjellig på kort og lengre sikt.

Partene skal videre gjennomgå det statistiske materialet som inngår i beregningene. Forskjeller skal kommenteres i en rapport som oversendes Virke og HK. Gjennomgangen av de økonomiske utslagene og det statistiske materialet skal være klart for oversendelse senest innen 1.7.2021.

Partene er enige om at det skal opptas dialog med bakgrunn i rapporten i forbindelse med beregningene første gang i 2022.

Partene stiller med inntil 3 personer hver.

IV GJENNOMFØRING

Endringer gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2020 i samsvar med bestemmelsene foran i § 19, med unntak av satsendringer i § 19.3 nr. 1, som gjøres gjeldende fra 1. oktober 2020.

V TIL PROTOKOLLEN

Vedrørende kompetansesenter

Etablering

Handels- og servicenæringens kompetansesenter har et potensiale i å ivareta hele arbeidslivet, og kan bli Arbeidslivets kompetansesenter, men må bygges opp gradvis. HK og Virke tar et eierskap til senteret og tar i fellesskap et ansvar for å finne en god struktur for samspill med virksomhetene og myndighetene, gjøre prioriteringer av aktiviteter og dokumentere erfaringer.

KONTOROVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALE OG CALLSENTERBILAG

I ENDRINGER I KONTOROVERENSKOMSTEN

§ 3.8

Matpengesatsen økes til kr. 90,-.

§ 6 BESTEMMELSER VED SYKEFRAVÆR

Nytt punkt 6.8

Forskuttering av sykepenger

HK og Virke vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 17 KOMPETANSE

endres til:

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, nye netthandelsbaserte forretningsmodeller og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurransesevne 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.

Utvikling av, investering i og satsning på de ansattes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, sett hen til endrede forretningsmodeller som følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø.

Partene har et felles ansvar for gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring.

Det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver.

Kartlegging

Bedriftens fremtid vil være avhengig av at det legges til rette for at ansatte har rett kompetanse til rette tid for å møte bransjens utviklingsbehov. 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 og bør gjennomføres regelmessig.

Kompetanseutvikling

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap 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. Kompetansetiltak bør dokumenteres i den grad det er mulig.

Det oppfordres til dialog mellom partene om konkrete mål for opplæring, oppbygging og vedlikehold av kompetanse i bedriften.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevede 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 til økt nødvendig kompetanse.

HK og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

Partene lokalt har et ansvar for å tilrettelegge slik at avtalt kompetanseheving kan gjennomføres.

Opplæringsplaner

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for regelmessig oppdatering av opplæringsplaner. Bedriftens planer for kompetanseutvikling og opplæringsplanene skal i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene.

Partene bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen.

§ 19 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERING

19.1. Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022. De nye minstelønnsatser gjelder fra 1. april 2020.

19.2. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år ad gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstiden.

19.3. NY MINSTELØNNSSKALA FRA 1. FEBRUAR 2020 BLIR SOM FØLGER:

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Unge arbeidstakere under 16 år | kr. 18.916,- |
| Unge arbeidstakere under 18 år: | kr. 19.403,- |
| Lønnstrinn 1 | kr. 25.924,- |
| Lønnstrinn 2 | kr. 26.062,- |
| Lønnstrinn 3 (25 år) | kr. 26.400,- |
| Lønnstrinn 4 | kr. 27.146,- |
| Lønnstrinn 5 | kr. 28.405,- |
| Lønnstrinn 6 | kr. 34.371,- |

II ENDRINGER I BILAG

Det innlemmes et nytt bilag om klima/bærekraft:

SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning.

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av bedriften
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

III Midlertidig bilag for tariffperioden:

- a. Dagens lønssystem for kontoransatte i Coop Norge SA, § 11 og Del B, videreføres inntil partene har etablert nytt lokalt lønssystem, men ikke lenger enn til 31.12.2021.
- b. Dagens bestemmelser i overenskomst for Coop Norge SA om alminnelig arbeidstid mellom kl. 0700 og kl. 1600 (§ 3.3), fri lørdag, jul- og nyttårsaften (§ 3.6), samt bestemmelser om overtidsgodtgjørelse (§ 4.5) videreføres inntil partene er enige om regulering i lokal særavtale, men ikke lenger enn til 31.3.2022.

IV Protokoll av 27. august 2002 om callsenterbransjen videreføres i kommende tariffperiode.

V TIL PROTOKOLLEN

Vedrørende kompetansesenter

Etablering

Handels- og servicenæringens kompetansesenter har et potensiale i å ivareta hele arbeidslivet, og kan bli Arbeidslivets kompetansesenter, men må bygges opp gradvis. HK og Virke tar et eierskap til senteret og tar i fellesskap et ansvar for å finne en god struktur for samspill med virksomhetene og myndighetene, gjøre prioriteringer av aktiviteter og dokumentere erfaringer.

LEDEROVERENSKOMSTEN

I ENDRINGER I LEDEROVERENSKOMSTEN

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten omfatter arbeidstakere som faller inn under arbeidsmiljølovens § 10-12, (1) og (2) dvs. arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling i handelen, med mindre overenskomst er opprettet med annet LO-forbund.

Dersom det oppstår avgrensingsproblemer om hvem som omfattes av overenskomsten, skal dette søkes løst mellom de lokale parter. Ved uenighet kan spørsmålet bringes inn for Virke og HK.

Når hovedavtalens vilkår for opprettelse av tariffavtale foreligger, kan denne overenskomst gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som er medlem i Virke, og som har ansatte som blir leid ut og utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. første avsnitt. Se § 12 og bilag 9 Ansatte i vikarbyrå.

§ 5 SYKEBESTEMMELSER

Nytt punkt 5.8

Forskuttering av sykepenger

HK og Virke vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 11 LØNN

Ny 11.1 LØNNSPOLITIKK

Partene er enige om viktigheten av at bedriften har en lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier, og at denne blir gjort kjent for de ansatte. Bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelse og den årlige lønnsregulering. Partene kan avtale et lokalt lønnsystem.

Ny § 11.2. INDIVIDUELL LØNSFASTSETTELSE

En leders lønn skal fastsettes på individuell basis og på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde. Det skal videre tas særlig hensyn til de faglige krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar, samt utdanning og praksis.

Nyansatte lederes lønn fastsettes under hensyntagende til det lønnsnivå som er gjeldende i bedriften for stillinger med lignende arbeidsoppgaver, eller som det for øvrig er naturlig å sammenligne med.

Ny § 11.3 ÅRLIG LØNSSVURDERING I BEDRIFTER UTEN LOKALE TILLITSVALGTE

Før den årlige lønnsvurderingen, skal det først føres forhandlinger mellom bedriften og lederen som eventuelt kan ta med seg en tillitsvalgt fra Handel og Kontor.

Forhandlingene skal omfatte:

- bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne
- lønnsregulering, samt prinsipper for fordelingen
- stedlige og bransjemessig forhold

Lønnen vil deretter bli fastsatt på individuell basis hvor bl.a. følgende kriterier vil bli lagt til grunn:

- dyktighet, initiativ og anvendelighet
- økonomisk ansvar og oppnådde resultater

Bedriften skal i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Den årlige lønnsregulering skjer 1. april hvert år, hvis ikke annet er avtalt mellom de stedlige parter.

Ny § 11.4 LOKALE LØNSFORHANDLINGER I BEDRIFTER HVOR LEDERNE I HK HAR EGEN TILLITSVALGT

Før den årlige lønnsvurdering foretas, skal det føres reelle forhandlinger mellom de stedlige parter.

Forhandlingene skal omfatte:

- Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne
- Størrelsen på den totale lønnsregulering og prinsippene for fordeling av personlige tillegg

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet. Det er en forutsetning at alle parter møter til forhandlingene med nødvendig fullmakt.

Lønnen vil deretter bli regulert på individuell basis etter prinsippene i § 11.3.

I forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte på anmodning, kun for egen bruk og innenfor bedriften, få utlevert følgende opplysninger:

- Liste over individuelle lønninger for medlemmene som omfattes av overenskomsten
- Oversikt over tillegg gitt til medlemmene ved årets regulering
- Lønnsoversikt som viser antall ansatte fordelt på lønns- og aldersintervaller på kr. 5000 pr. måned og ti år, samt gjennomsnittslønn for hele overenskomstområdet. Grupper som omfatter færre enn fem personer, tas ikke med i oversikten.
- Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres

Partene er enige om at de tillitsvalgte i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene bør få informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger med andre arbeidstakergrupper. I virksomheter med kun ett HK-medlem, kan denne også få samme informasjon. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet har bedriften anledning til å foreta lønnsvurderingene og iverksette resultatet, uten at uenigheten gir rett til streik eller annen aksjon. Uenigheten kan ikke tvistes etter Hovedavtalens § 3.3 eller bringes inn for Arbeidsretten. Vilkåret for å bringe en sak inn

for organisasjonene er at det foreligger tvist om forståelsen av punkt 11.4, som i tilfelle skal behandles etter Hovedavtalen § 3.3.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter dette punktet, kan den tillitsvalgte på arbeidstakernes vegne, drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

§ 11.5 GARANTIBESTEMMELSE

Ledere som går inn under denne overenskomst, skal være garantert et høyere lønnsnivå enn de arbeidstakere de er satt til å lede. Enkelte spesialister kan bli lønnet høyere.

Ny § 11.6 VIKARIAT I HØYERE STILLING

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer ut over tre uker i sammenheng, betales et tillegg som fastsettes under hensyntagen til lønnen i den høyere stilling. Slik godtgjørelse betales fra første dag.

§ 14 KOMPETANSE OG BEDRIFTSUTVIKLING

endres til:

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, nye netthandelsbaserte forretningsmodeller og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne 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 konkurransevne.

Utvikling av, investering i og satsning på de ansattes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, sett hen til endrede forretningsmodeller som følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø.

Partene har et felles ansvar for gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring.

Det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver.

Kartlegging

Bedriftens fremtid vil være avhengig av at det legges til rette for at ansatte har rett kompetanse til rette tid for å møte bransjens utviklingsbehov. Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes 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 og bør gjennomføres regelmessig.

Kompetanseutvikling

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap 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. Kompetansetiltak bør dokumenteres i den grad det er mulig.

Det oppfordres til dialog mellom partene om konkrete mål for opplæring, oppbygging og vedlikehold av kompetanse i bedriften.

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 til økt nødvendig kompetanse.

HK og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

Partene lokalt har et ansvar for å tilrettelegge slik at avtalt kompetanseheving kan gjennomføres.

Opplæringsplaner

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for regelmessig oppdatering av opplæringsplaner. Bedriftens planer for kompetanseutvikling og opplæringsplanene skal i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene.

Partene bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen.

Ny § 16 SENIORPOLITIKK

Den enkelte bedrift skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til den til enhver tid gjeldende aldersgrense i arbeidsmiljøloven. Dermed kan man beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder.

Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Det år medarbeideren fyller 60 år skal det gjennomføres en seniorsamtale der medarbeideren skal planlegge spesielt for årene som kommer. Seniorsamtalen skal danne grunnlag for planlegging og tilrettelegging av den videre arbeidssituasjonen. Dersom en av partene krever det skal slik samtale gjennomføres årlig.

Tidligere § 16 blir ny § 17:

§ 17 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, OPPRETTELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

§ 17.1 Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2020 og gjelder fram til 31. mars 2022.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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 1. 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 2021).

II ENDRINGER I BILAG

Ny tekst i bilag 8

Bilag 8 Ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold

1. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for ran og ransforsøk, vold eller trussel om vold
- alenearbeid
- arbeidstidens plassering og organisering
- bemanning
- kompetanse
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger

2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte og verneombud (jf. Aml § 6-1 Plikt til å velge verneombud) rutinemessig evaluere effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak
3. Ved ran, ransforsøk, vold, overfall eller trusler om vold skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Nytt bilag 10:

LØNSSYSTEM FOR BUTIKKSJEFER I SAMVIRKELAG SOM ER TILKNYTTET COOP NORGE SA

For bedrifter som var omfattet av Lederoverenskomsten HK – SAMFO gjelder følgende lønssystem dersom det ikke er avtalt annet lønssystem for bedriften:

1. Lønssystemet er et minstelønssystem, jf. bestemmelsene om årlig lønsvurdering.

Lønssystemet gjelder for ledere av salgsenheter med en netto omsetning inntil kr 50 millioner per år. For ledere av salgsenheter med en netto omsetning over kr 50 millioner per år fastsettes det en personlig lønn som skal overstige den tarifferte lønn for netto omsetning på 50 millioner.

Tariffert lønn består av basislønn pluss omsetningstillegg og resultattillegg. Basislønn pluss omsetningstillegg utgjør grunnlønn.

Eventuelle personlige tillegg som følge av den årlige lønnsvurderingen kommer i tillegg.

Når en leder har ansvar for to eller flere enheter, skal basislønnen fordeles regnskapsmessig på hver enkelt avdeling. Den forholdsmessige fordelingen skal fastsettes i samråd med den aktuelle butikksjef/avdelingsleder og legges inn i enhetenes budsjett. Det skal legges til grunn forhold som omsetning, tidsforbruk, m.v.

Med utgangspunkt i den fastsatte fordelingen beregnes resultattillegget for hver salgsenhet med eget budsjett og regnskap.

2. **BASISLØNN**

Basislønn gjeldende fra 1. april 2019: 443.000

Basislønn heves tilsvarende eventuelt generelt tillegg for Landsoverenskomsten.

3 **OMSETNINGSTILLEGG**

Grunnlaget for beregning av omsetningstillegg er salgsenheten(es) netto omsetning siste regnskapsår.

Med netto omsetning menes omsetning fratrukket merverdiavgift. Vederlag for solgte driftsmidler til jordbruket inngår i omsetningsgrunnlaget med 50 %. Varer for videreforsendelse til sentraler, samt varefordeling ved samkjøp eller vareformidling uten fortjeneste tas ikke med i beregningsgrunnlaget for omsetningstillegg.

Regulering av omsetningstillegg foretas med virkning fra 1. april hvert år. Leder for nyåpnet salgsenhet skal ha omsetningstillegg på grunnlag av budsjett inntil 1. april etter at det foreligger regnskap for et helt driftsår.

For leder av salgsenhet for spesialvarer utgjør omsetningstillegget 0,1 % av netto omsetning.

For leder av salgsenhet for spesialvarer over 8 mill. kr utgjør omsetningstillegget 0,125 % av netto omsetning.

For leder av salgsenhet for dagligvarer utgjør omsetningstillegget 0,075 % av netto omsetning.

For leder av salgsenhet for dagligvarer over 15 mill. kr utgjør omsetningstillegget 0,1 % av netto omsetning.

For leder av salgsenhet med blandet omsetning anvendes den satsen som representerer den største omsetningen.

SKJEMATISK OPPSTILLING AV OMSETNINGSTILLEGG

| | Netto omsetning siste regnskapsår | | Tillegg i prosent av netto omsetning |
|---------------------|-----------------------------------|----------|--------------------------------------|
| | Over | Inntil | |
| Spesialvarer | 0 | 8 mill. | 0,1 |
| | 8 | 50 mill. | 0,125 |
| Dagligvarer | 0 | 15 mill. | 0,075 |
| | 15 | 50 mill. | 0,1 |

4 RESULTATTILLEGG

1. Grunnlaget for beregning av resultat tillegg er salgsenhetens resultat (dekningsbidrag II) siste regnskapsår, fremregnet i samsvar med Coop Norges regler for resultat-beregning av utsalgene i samvirkelagene og retningslinjer for regnskapsmessig behandling av bonus og rabatter. Regulering av resultat tillegg foretas med virkning fra 1. april hvert år.

Resultat tillegg oppnås når resultatet er minst 1,9 % av netto omsetning og i henhold til følgende tabell:

| Resultat I % av netto oms. siste regnskapsår | Resultat tillegg I % av grunnlønn per 1. april |
|--|--|
| 1,9 % | 1,70 % |
| 2,0 % | 2,00 % |
| 2,1 % | 2,30 % |
| 2,2 % | 2,60 % |
| 2,3 % | 2,90 % |
| 2,4 % | 3,20 % |
| 2,5 % | 3,50 % |
| 2,6 % | 3,80 % |
| 2,7 % | 4,10 % |
| 2,8 % | 4,40 % |
| 2,9 % | 4,70 % |
| 3,0 % | 5,00 % |
| 3,1 % | 5,30 % |
| 3,2 % | 5,60 % |
| 3,3 % | 5,90 % |
| 3,4 % | 6,20 % |
| 3,5 % | 6,50 % |
| 3,6 % | 6,80 % |
| 3,7 % | 7,10 % |
| 3,8 % | 7,40 % |
| 3,9 % | 7,70 % |
| 4,0 % | 8,00 % |

| Resultat I % av netto oms. siste regnskapsår | Resultat tillegg I % av grunnlønn per 1. april |
|--|--|
| 5,3 % | 11,90 % |
| 5,4 % | 12,20 % |
| 5,5 % | 12,50 % |
| 5,6 % | 12,80 % |
| 5,7 % | 13,10 % |
| 5,8 % | 13,40 % |
| 5,9 % | 13,70 % |
| 6,0 % | 14,00 % |
| 6,1 % | 14,30 % |
| 6,2 % | 14,60 % |
| 6,3 % | 14,90 % |
| 6,4 % | 15,20 % |
| 6,5 % | 15,50 % |
| 6,6 % | 15,80 % |
| 6,7 % | 16,10 % |
| 6,8 % | 16,40 % |
| 6,9 % | 16,70 % |
| 7,0 % | 17,00 % |
| 7,1 % | 17,30 % |
| 7,2 % | 17,60 % |
| 7,3 % | 17,90 % |
| 7,4 % | 18,20 % |

| | |
|-------|---------|
| 4,1 % | 8,30 % |
| 4,2 % | 8,60 % |
| 4,3 % | 8,90 % |
| 4,4 % | 9,20 % |
| 4,5 % | 9,50 % |
| 4,6 % | 9,80 % |
| 4,7 % | 10,10 % |
| 4,8 % | 10,40 % |
| 4,9 % | 10,70 % |
| 5,0 % | 11,00 % |
| 5,1 % | 11,30 % |
| 5,2 % | 11,60 % |

| | |
|-------|---------|
| 7,5 % | 18,50 % |
| 7,6 % | 18,80 % |
| 7,7 % | 19,10 % |
| 7,8 % | 19,40 % |
| 7,9 % | 19,70 % |
| 8,0 % | 20,00 % |

Når resultatet er 1,9 % gis et resultattillegg på 1,7 % av tariffert grunnlønn per 1. april.

For hvert 0,1 prosentpoeng bedre resultat enn 1,9 % gis et resultattillegg på 0,3 % av tariffert grunnlønn. Resultattillegget kan ikke overstige 20 % av tariffert grunnlønn.

2. Utbetaling av resultattillegget

Resultattillegget utbetales samlet per 1. april hvert år. Hvis flertallet av lederne krever det, kan resultattillegget deles i 11 like store deler som utbetales i månedene april - mars med unntak av sommerferiemåneden.

Nytilsatte ledere får først resultattillegg fra 1. april året etter tiltredelsen. De får da så mange 12-deler av det beregnede resultattillegget som tilsvarer det antall måneder de var ansatt som leder i tilsettingsåret.

Den samme beregningsregelen gjelder for ledere som pensjoneres i løpet av året og for ledere som skifter stilling i bedriften og som er tilsatt per 31. desember i regnskaps-året. Ledere som slutter av andre grunner før utgangen av regnskapsåret, har ikke krav på resultattillegg for det året. Til ledere som slutter i perioden 1. januar - 31. mars, utbetales resultattillegg når beregningsgrunnlaget er klart.

5. OVERGANG TIL ANNEN SALGSENHET

For arbeidstakere som i løpet av et regnskapsår overtar en salgsenhet med større netto omsetning, fastsettes ny grunnlønn i henhold til lønssystemets bestemmelser gjeldende fra overflyttingstidspunktet.

Arbeidstakere med personlig lønn, beholder denne ut det aktuelle regnskapsåret.

Et eventuelt resultattillegg for det regnskapsåret vedkommende skiftet stilling, beregnes på følgende måte:

Et forholdsmessig antall 12-deler av det beregnede resultattillegget til den «gamle» salgsenheten for omhandlede regnskapsår og et forholdsmessig antall 12-deler av det beregnede resultattillegget i den «nye» salgsenheten for det samme regnskapsåret.

Omhandlede bestemmelse gjelder ikke ved kortvarig overflytting som varer inntil 1/2 år.

Det innlemmes et nytt bilag om klima/bærekraft:

SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning.

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egnert seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av bedriften
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

III UTVALGSARBEID

OM BILAG 10 – LØNNSSYSTEM FOR BUTIKKSJEFER I SAMVIRKELAG SOM ER TILKNYTTET COOP NORGE SA

I bedrifter i samvirkelag tilknyttet Coop Norge SA som var omfattet av Lederoverenskomsten mellom SAMFO og HK, og der det i dag ikke er et lokalt lønnsystem, anbefaler partene at det utarbeides et lokalt lønnsystem.

Partene er enige om å sette ned et utvalg som skal:

- kartlegge hvor mange bedrifter i samvirkelag som har et lokalt lønnsystem.
- bistå samvirkelag som ikke har et lokalt lønnsystem med å få et slikt system på plass

Partene er enige om å søke Fellestilltakenes bistand i dette arbeidet. Målsetningen med utvalget er at alle de omtalte bedriftene skal ha et lokalt lønnsystem som garanterer butikksjefene, særlig butikksjefer i små bedrifter, en minstelønn.

Utvalgsarbeidet skal bestå av to representanter for hver av partene.

Utvalgsarbeidet skal starte opp innen 1.11.2020 og skal være avsluttet senest 1.12.2021. Alle bedriftene skal ha etablert et lokalt lønnsystem innen januar 2022 og bilag 10- Lønnsystem for butikksjefer i samvirkelag som er tilknyttet av Coop Norge SA faller da bort.

IV TIL PROTOKOLLEN

Til § 1

Ansatte som tidligere var omfattet av Lederoverenskomsten HK-SAMFO og Overenskomst for ledere i Coop Norge SA m. fl HK-SAMFO er omfattet av Lederoverenskomsten HK-Virke jf. Protokoll mellom LO og Virke av 6. februar 2020.

Partene er enige om at Lederoverenskomsten ikke gjøres gjeldende for arbeidstakere som naturlig hører inn under Overenskomstene for arbeidsledere eller tekniske funksjonærer mellom Virke og FLT.

Vedrørende kompetansesenter

Etablering

Handels- og servicenæringens kompetansesenter har et potensiale i å ivareta hele arbeidslivet, og kan bli Arbeidslivets kompetansesenter, men må bygges opp gradvis. HK og Virke tar et eierskap til senteret og tar i fellesskap et ansvar for å finne en god struktur for samspill med virksomhetene og myndighetene, gjøre prioriteringer av aktiviteter og dokumentere erfaringer.

SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 5. oktober 2020 kl. 14.00.