

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-050 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE

på den ene side

og

NHO SERVICE OG HANDEL

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Handelsoverenskomsten

Den 17. juni, samt 12., 13. og 14. september 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Mats Ruland.

Til stede for partene:

HK Norge:

Christopher Ray Beckham, Elisabeth Sundset, Lena Reitan, Tormod Aarum, Nils Gunnar Berg, Kim Emil Halvorsen, Torbjørn Naastad, Fawsi Adem, Elisabeth S. Nilsen, Ole Tjøstolvsen, Hanne Skjønsberg, Kjetil Andersen, Samra Akhtar, Marit Gjelsvik, Ruth Lindberg, Bodil Andersen, Frøydis Elnan, Inger Helene Vaaten, Gjermund Skaar og Håkon Randgaard Mikalsen.

NHO Service og Handel:

Sigbjørn S. Mygland, Benedicte Prøis, Anne-Cecilie Kaltenborn, Jon Claudi, Linda Vist, Tonje Thue Width, Unni Stene, Merete Larsen, Gry Gundersen Stigen, Silje Brøter Olsen, Andreas Hoberg, Linda Larssen, Tuva Emilie Berge Finvåg, Karianne Klausen, Caroline L. Weedon Heide og Anne Helen Furuseth.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra HK Norge, mottatt 16. mai og 29. august 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, 16. mai 2022.
3. HK Norges begjæring om at meklingen avsluttes, datert 9. september 2022
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene - med meklerens mellomkomst - frem til en forhandlingsløsning i samsvar med vedlegg til møteboken.

Fagforbundet sender forhandlingsløsningen ut til uravstemning med anbefaling.

Svarfrist ble satt til 3. oktober 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 10.45.



Mats Ruland

Protokoll

Partene er enige om følgende:

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 4,- pr time. Tillegget gjøres gjeldende fra 1. april 2022, og er innarbeidet i minstelønnssetningene i punkt 3.1 nedenfor.

I tillegg gjøres følgende endringer i overenskomsten:

§ 2.3 Fastsettelse av arbeidstidsordning

Bestemmelsen skal endres som følger:

"Arbeidstidsordningen viser hvordan arbeidstiden er organisert og plassert.

Ved planlegging og utforming av arbeidstidsordningen skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidstidsordningen skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Dersom en av partene på bedriften ønsker å gjennomføre endring av den eksisterende arbeidstidsordning, skal det forhandles mellom partene. Resultatet fra forhandlingene skal nedfelles i protokoll.

Varslingsfristen for endret arbeidstidsordning er 4 uker fra forhandlingene er avsluttet, med mindre partene er enige om noe annet."

§ 2.4 Arbeidsplan

Bestemmelsen skal endres som følger:

" Arbeidsplanen angir plassering av arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Endring av arbeidsplan bør planlegges i god tid og skal drøftes med de tillitsvalgte.

Med mindre partene lokalt har utarbeidet egne rutiner for prosessen med utarbeidelse av arbeidsplaner, skal følgende prosess gjennomføres:

- *Bedriften skal utarbeide forslag til arbeidsplan*
- *Bedriften skal forklare bakgrunnen for planen, tillitsvalgte skal ha mulighet til å gi sine innspill, og det skal føres reelle drøftelser*
- *Det skal skrives protokoll som dokumenterer prosessen, og i de tilfeller ledelsen ikke finner å ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler skal den begrunne sitt syn.*

Arbeidsplanen skal synliggjøre arbeidstid, fritid og pauser.

Med mindre partene blir enig om en annen frist, kan arbeidsplan iverksettes tidligst fire uker etter drøftelser med de tillitsvalgte og etter at arbeidstakerne er varslet.

Arbeidsplanen skal være tilgjengelig for arbeidstakerne. For arbeidstakere som jobber dagtid må plasseringen av arbeidstid angis.

Ved ansettelse bør eventuelle begrensninger som en deltidsansatt har med hensyn til arbeidstid avklares."

Endring av arbeidsplan skal så langt som mulig hensynta deltidsansatte som har andre arbeidsgivere. Det samme gjelder arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner.

§ 3.1 Minstelønssatser

Timesatser fra 1. april 2022 blir som følger:

Månedslønn med relevant fagbrev

Begynnerlønn (inkl. fagbrevtillegg)	kr. 226,30	kr 36 774
Fra år 2 og praksiskandidater, jf. § 6.4 (trinn 6 + fagbrevtillegg kr. 9,50 pr time <i>som beholdes uavkortet</i>)	kr. 235,80	kr 38 318
Månedslønn uten relevant fagbrev 16 år eller yngre	kr. 122,66	kr. 19 932
17 år	kr. 125,66	kr. 20 419
Trinn 1: Begynnerlønn fra 18 år	kr. 165,80	kr. 26 943
Trinn 2: Fra år 2	kr. 166,60	kr. 27 073
Trinn 3: Fra år 3	kr. 168,70	kr. 27 414
Trinn 4: Fra år 4	kr. 173,30	kr. 28 161
Trinn 5: Fra år 5	kr. 191,10	kr. 31 054
Trinn 6: Fra år 6	kr. 226,30	kr. 36 774

Satser for arbeid på sentrallager:

Timesatsen for arbeid på sentrallager er kr. 231,20.

Fagbrevtillegget utgjør kr. 9,50 per time og skal beholdes uavkortet.

Satsen reguleres med virkning fra 1. februar i tråd med § 17 Lønnsgaranti 1. avsnitt og generelt tillegg per 1. april.

Med sentrallager menes lager som i hovedsak leverer til egne butikker.

§ 3.9.1 Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

- Følgende setning strykes:

~~Ferievikarer omfattes ikke av ordningen~~

§ 3.9.3 Skifttillegg

Skiftsatsene er minimumssatser og kan forhandles lokalt.

For 2-skiftarbeid betales minimum 20 % tillegg.

For 3-skiftarbeid betales minimum 30 % tillegg.

Innføring av skift skal medvirke til mer bruk av heltid.
Prosentgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.

§ 3.12 Matpenger

Matpengesatsen heves til kr. 96,-

§ 4.1 Formålsbestemmelse (lønnspolitik)

Bestemmelsen skal lyde som følger:

Partene på bedriften skal sammen lage en lønnspolitik som skal fremme bedriftens verdier og bidra til bedriftens resultater og bærekraftige utvikling, *samt ivareta likestilling*. Målet er at lønnen skal fastsettes på en rettferdig og forutsigbar måte og ut fra mest mulig objektive kriterier.

Ny § 5.2 Særlig anstrengende/ensformig arbeid (etterfølgende nummerering forskyves)

Når arbeidet er særlig anstrengende eller ensformig gis anledning til å veksle dette arbeid med annet arbeid etter nærmere avtale.

Partene lokalt kan som alternativ avtale at det istedenfor skal gis pause.

§ 5.4 Reisebestemmelser (Tidligere § 5.3)

Bestemmelsen skal lyde som følger:

"Reise og reisemåte skal vurderes med hensyn til klima- og miljøpåvirkning.

Partene anbefaler at det utarbeides retningslinjer om reiser både i og utenfor ordinær arbeidstid.

Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens regulativ hvis slikt finnes. Der det ikke finnes slikt regulativ, refunderes faktisk nødvendig dokumenterte utgifter, oppad begrenset til bestemmelsene i statens regulativ for diett og reiser.

Hvis slike retningslinjer ikke finnes og en arbeidstaker blir pålagt reise utenom ordinær arbeidstid, skal vilkårene avklares før reisen."

§ 8 Sykepenger

Nytt første ledd – dagens tekst forskyves:

"Under sykdom forskutterer arbeidsgiver sykepenger for en periode på inntil tre måneder hvert kalenderår for fast ansatte. Arbeidsgivers ansvar er begrenset til de ytelser den ansatte har rett på etter de til enhver tid gjeldende regler i folketrygdloven. Dette forutsetter at arbeidstaker oppfyller de forpliktelser som er nødvendig for å sikre arbeidsgiver refusjon. Refusjon fra NAV tilfaller arbeidsgiver."

Ny § 12 Pensjon (øvrige nummerering forskyves)

Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel 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, 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 skal det settes opp protokoll.

Ny § 13 Samarbeid om likestilling og ikke-diskriminering (forskyver øvrige bestemmelser nedover)

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering lokalt og sentralt. 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 likestillings spørsmål.

Partene skal drøfte forhold omkring likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale og/eller lokalt forankre virksomhetens likestillingsarbeid. Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere gis lik mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og forfremmelser.

Det vises også til bilag 7 – Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Ny § 14 Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften (øvrige nummerering forskyves)

Arbeidslivets parter har et ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling.

Bedriftene og de tillitsvalgte skal sammen finne, iverksette, forankre og skape engasjement omkring tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Begge parter skal ta initiativ til å drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn minst én gang i året. Gjennom regelmessig dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette kan for eksempel være:

- lokal forankring av miljø- og klimatiltak
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

Det bør utpekes egnede representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene. Hver av partene velger sine egne representanter.

§ 17 Lønnsgaranti (ny nummerering)

Trinn 6 skal per *1. februar 2023* utgjøre 90 % av....

§ 18 Varighet (tidl. § 12 – videre nummerering forskyves)

Første setning i første avsnitt endres på følgende måte:

"Denne overenskomst trer i kraft *1. april 2022* og gjelder til *31. mars 2024* og videre ett år om gangen dersom den ikke av en av partene skriftlig sies opp med to måneders varsel."

Siste setning i siste avsnitt endres på følgende måte:

"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*)."

Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før eller på vedtakelsestidspunktet. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, UB-tillegg m.v. for arbeid utført til og med vedtakelsesdagen. Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

ANDRE BESTEMMELSER TIL PROTOKOLLEN

• UTVALGSARBEID I

Partene registrerer at det er store endringer i organisering av verdikjedene knyttet til vareleveranser og vareflyt. Konsolidering av kjeder med store aktører i detaljistleddet har ført til behov for å se på grensen mellom tilstøtende tariffområder. Partene er enige om at overlappende tariffavtaler bør unngås.

Det er viktig at dette vurderes helhetlig og med en bredere bakgrunn enn det en tariffrevisjon muliggjør. Målsetning er at aktører som konkurrerer i de samme markeder skal ha samme tariffavtale og rammevilkår.

På denne bakgrunn er det enighet om å sette ned et utvalg mellom partene.

Utvalget skal ha oppstart senest *5. oktober 2022* og skal levere en skriftlig innstilling innen *25. april 2023*.

Hver av partene skal utnevne 4 representanter. Det vil være en fordel om også LO og NHO deltar med en representant hver i utvalgsarbeidet.

• UTVALGSARBEID III

Kompetanse

Teknologiske endringer skaper nye markeder, bransjeforskyvninger og jobbglidning, og gjør at det er behov for et kompetanseløft innen varehandel.

Partene er enige i at det å utvikle attraktive karriereløp og livslang læring i varehandelen er et felles mål. Partene skal blant annet aktivt arbeide sammen for å både beholde, styrke og videreutvikle

opplæring gjennom Bransjeprogrammet for detalj- og faghandelen slik at dette ivaretar dagens og fremtidens behov blant medarbeidere og arbeidsgivere i varehandelen.

I programstyret for bransjeprogrammet sitter både NHO Service og Handel og Handel og Kontor representert. Dagens undervisningstilbud er mangfoldig, men oppfattes å ligge på et for høyt teoretisk nivå. På denne bakgrunn er det enighet om å sette ned et utvalg mellom partene for å få etablert et opplærings- og kompetansetilbud for handelen – med tilstrekkelig virksomhetsnært fokus på det operative opplæringsbehovet i varehandelen.

Utvalget skal ha oppstart senest januar 2023 og skal levere en skriftlig innstilling innen januar 2024.

Hver av partene skal utnevne 4 representanter.

Vedtakelsestidspunktet settes til 3. oktober 2022 kl. 12.00.

For Handel og Kontor i Norge:



Christopher Ray Beckham
Forhandlingsleder HK i Norge

For NHO Service og Handel:



Sigbjørn S. Mygland
Forhandlingsleder NHO SH