

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2020-010

PARAT  
på den ene side

og

VIRKE  
på den annen side

Vedrørende Funksjonæravtalen 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:

Parat: Kjell Morten Aune, Bjarte Gravdal, Linda Iversen, Elin Skjervedal, Mona Steffensen, Renate Messel Hegre, Tonje Krakeli Sneen, Pia H. Willanger og Turid Svendsen.

Virke: Bård Westbye, Giert Flock, Marianne Wang Teigstad, Stian Sigurdsen, Torgeir Kroken, Guri Magneshaugen og Ketil Werner Sundbotten.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Parat, mottatt 28. august 2020.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 28. august 2020.
3. Parat 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 fikk svarfrist til 05.10.2020 kl. 14.00.

Meklingen ble avsluttet kl.09.10



Mats Wilhelm Ruland

Etter mekling er partene enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

## **I. ENDRINGER I FUNKSJONÆRAVTALEN**

### **§3.20 Tillegg for sen arbeidstid**

Endres til:

(1) Tillegg for sen arbeidstid 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.

(2) Punkt 2 utgår

Nummereringen justeres i tråd med dette.

### **§ 4-6 Matpenger**

Endres til:

Matpenger – kr. 90,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstakerne:

- a) som allerede har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt og
- b) når overtiden varer mer enn 2 timer og
- c) når bedriften ikke skaffer mat

### **§ 6.6**

Endres til:

Parat 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.

### **§ 13-8 Hjemmekontor**

Endres til:

Partene er positive til hjemmekontor. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes

Partene anbefaler at det lages lokale avtaler, der løsninger med bruk av hjemmekontor tas i bruk.

### **§ 15.1 Lønnsgarantiordningen**

Siste avsnitt endres til:

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

### **§ 15.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Endres til:

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' organer 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).

### **§ 17 Overenskomstens ikrafttredelse og varighet**

Endres til:

Denne overenskomsten med bilag trer i kraft fra vedtakelse 01.04.2020 og gjelder til 31.03.2022. De nye lønningene gjelder fra 01.04.2020

Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av parten ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

### **§ 18.5 Kompetanseutvikling**

Nytt kulepunkt 4:

- Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

### **§ 19 Likestilling og diskriminering (ny overskrift)**

§ 19 4 protokolltilførsel endres til:

Partene er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2020-22. De sentrale parter skal minne partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven. Erfaring fra dette arbeidet skal brukes i et felles informasjonsarbeid og danne grunnlag for en eventuell fremtidig revisjon av § 19.

## II. ENDRINGER I BILAG TIL FUNKSJONÆRAVTALEN

Det innlemmes et nytt bilag 9: **Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften**

### **Bilag 9 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.

Parat holdes orientert om status i dette arbeidet.

Det innlemmes et nytt bilag 10: **Ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold**

#### **Bilag 10 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.

#### **4. UTVALGSARBEID**

Parat er orientert med at det er avtalt et utvalgsarbeid mellom Virke og HK om lønnsgarantiordningen i Landsoverenskomsten mellom Virke og HK § 19.7.

Parat skal holdes orientert om arbeidet i utvalget og skal gis innsyn i endelig utvalgsrapport.

#### **5. TIL PROTOKOLLEN**

Virke tar et initiativ ovenfor YS-P vedrørende arbeidet med kompetanseutvikling herunder kompetansesenter og eller andre opplæringstiltak, herunder arbeid mot offentlige myndigheter.

#### **6. GJENNOMFØRING**

Tillegg og endringer gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2020 i samsvar med bestemmelsene foran i § 19, med unntak av satsøkningen i § 3.20 nr 1. som gjøres gjeldende fra 1. oktober 2020.

##### **I. SVARFRIST**

Partenes gjensidige svarfrist er 05. oktober 2020 kl. 14.00.