

PROTOKOLL

År 2020, 30. september ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat om revisjon av Grossistoverenskomsten.

Tilstede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Bård Westbye
Ingar Bystrøm
Helene Korvald
Ketil Werner Sundbotn*

Fra Parat:

*Kjell Morten Aune
Bjarte Gravdal
Alejandro Arancibia*

--ooOoo--

I ØKONOMI

For tariffoppgjøret 2021 er Virke og Parat enige om at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med en sentralt avtalt pott på minimum 0,5 % pr dato. Lokale tillegg skal gis med virkning pr 1.4.2021. Det oppfordres til at de lokale partene gjennomgår grunnlaget for lokale forhandlinger i den enkelte bedrift for å avklare om det er rom for ytterligere avsetninger.

For tariffoppgjøret 2022 er Virke og Parat enige om at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med en sentralt avtalt pott på minimum 0,3 % pr dato. Lokale tillegg skal gis med virkning pr 1.4.2022. Det oppfordres at de lokale partene gjennomgår grunnlaget for lokale forhandlinger i den enkelte bedrift for å avklare om det rom for ytterligere avsetninger.

Virke og Parat er enige om at disse avsetningene til lokale forhandlinger i 2021 og 2022 ikke kan reduseres i tariffforhandlingene i 2021 og 2022.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Endringer i kursiv

§ 3 FORSKJØVET ARBEIDSTID

1. Som forskjøvet tid menes tiden fra kl. 06.00 til 07.00 og fra 17.00 til kl. 19.00 de 5 første virkedager i uken, og i tiden 06.00 til kl. 07.00 på lørdager.
2. Forskjøvet arbeidstid må ha en varighet av minimum 7 dager. Overgang til forskjøvet arbeidstid må gis med minst 7 dagers varsel.
3. For forskjøvet arbeidstid betales et tillegg på 30% av ordinær timelønn per time.

*DW
KUA*

§ 6-5 MATPENGER

Matpengesatsen økes til kr. 90,00.

§ 7 BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTIDSORDNING, 1. avsnitt

De lokale parter kan inngå avtale om en bedriftstilpasset arbeidstidsordning ~~som erstatter dagens skiftordninger etter Grossistoverenskomsten~~. Dersom en av partene krever det skal det innledes forhandlinger om inngåelse av avtale uten ugrunnet opphold. Ved uenighet kan hver av de lokale partene anmode om at de sentrale parter bistår i forhandlingene. Partene plikter å ta hensyn til arbeidets art. Ordningen skal ~~være en forsøksordning i inneværende tariffperiode~~, og være basert på følgende prinsipper:

Dagens bestemmelse videreføres i det følgende.

§ 8-2 FASTLØNNNEDE ARBEIDSTAKERE

1. LOKALE FORHANDLINGER

Reelle lønnsforhandlinger skal gjennomføres årlig.

De fastsatte lønnsseter er minstelønnsseter. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig per 1. april, dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

2. AKKORDLØNNNEDE OG ARBEIDSTAKERE MED ANDRE LØNNSSYSTEMER

Minstelønnsseten gjelder her som en garantisats som ingen kan lønnes under. I tariffperioden foretas en årlig vurdering av grunnlaget for akkorden eller lønnssystemet som praktiseres.

3. GRUNNLAGET FOR DEN ÅRLIGE REGULERING/VURDERING

Grunnlaget skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og ~~framtidssikter den alminnelige lønnsutvikling i landtransporten~~.

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

4. FORELDREPERMISJON

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Nytt pkt. 5

5. FORBEREDELSE OG GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER

Nytt bilag XI – bilaget innarbeides i forbindelse med revidering av overenskomsten

Nytt pkt 6

6. BRUDD PÅ PLIKTEN TIL Å GJENNOMFØRE LOKALE FORHANDLINGER

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalen § 3.3 kreve tvistemøte.

Dersom partene ikke kommer til enighet under de lokale lønnsforhandlingene kan tillitsvalgte iverksette stopp i all overtid og merarbeid ut over det enkelte medlemmets avtalte arbeidstid. Partene kan be om bistand fra de sentrale partene. Bedriften skal ha minst 31 dagers varsel før tiltakene kan iverksettes.

Pkt. 5 LØNNSGARANTI blir nytt pkt 7

7. LØNNSGARANTI

Minstelønssatsene i overenskomsten reguleres per 1. april årlig. Grunnlaget er statistikk for varehandel og beregnes etter omforent måte mellom Virke og Fellesforbundet fra året før. Statistikkgrunnlaget det beregnes på er ansatte omfattet av Grossistoverenskomsten Virke.

Utrekning av tillegg etter lønnsgarantien beregnes på bakgrunn av:

Årstall	2021	2022	2023	2024	2025
Avtalt månedslønn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Vektandel av uregelmessige tillegg og bonus	80 %	60 %	40 %	20 %	0 %

Minstelønnen skal utgjøre minst 90 % av nivået på grunnlagene nevnt over.

Lønnsgarantiordning med virkning første gang fra 1. april 2026

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å utforme lønnsgarantiordningen fra 2026.

Ved eventuell tvist om det statistiske grunnlaget eller ved ekstraordinære situasjoner vil partene i fellesskap oppnevne en nøytral part til å avgjøre saken.

Mht. reguleringen av minstelønnen i 2021, gjøres ny minstelønssats gjeldende fra 1. april 2021.

§ 20 FORSKUTTERING AV SYKEPENGES

Virke og Parat 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.

§ 24-1 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2020 til 31. mars 2022 og videre 1 – ett – år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 24-2 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

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 forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i første avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS, eller det organ YS 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).

III ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

Nytt bilag XI jf. § 8-2, nr. 4.

IV UTVALG OG ARBEIDSGRUPPER I TARIFFPERIODEN

Overenskomstens omfang

Det nedsettes et utvalg bestående av inntil to 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. mars 2021.

Virke og Parat er enige om at Parat skal holdes orientert om dette arbeidet. Parat skal presenteres eventuell utvalgsrapport.

Kompetanse

Virke og Parat og YTF har et felles overordnet mål om å sikre at både virksomhetene og den enkelte ansatte til enhver tid har riktig kompetanse. Partene er derfor enige om å etablere et partssammensatt kompetanseutvalg.

Utvalget har som hovedoppgave å etablere og forvalte et kompetansefond som skal finansieres som en del av rammen i tariffoppgjørene mellom Virke og Parat og YTF.

Partene er enige om at oppstart og innbetaling av kompetansefond avklares i forbindelse med mellomoppgjøret 2021.

Virke og Parat og YTF vil også ta et felles initiativ overfor myndighetene for å etablere et tre-parts bransjeprogram for etter- og videreutdanning rettet mot grossistbransjen. Bransjeprogrammet skal være arbeidslivsdrevet og bygge på partenes felles prioriteringer.

Lønnsgaranti

Partene skal nedsette et partssammensatt utvalg som skal utrede hvordan garantiordningen skal se ut fra 2026. Siktemålet er å finne et godt, bredere statistikkgrunnlag for den fremtidige garantilønnsordningen. Arbeidet skal avsluttes senest 1. juni 2021.

Virke og Parat er enige om at Parat skal holdes orientert om dette arbeidet. Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, eventuelt gjennom egne møter med Virke.

V TIL PROTOKOLLEN

Forberedelser og gjennomføring av lokale forhandlinger

Partene er enige om at nytt bilag XI skal ferdigstilles før endelig revidering av grossistoverenskomsten 2020-2022.

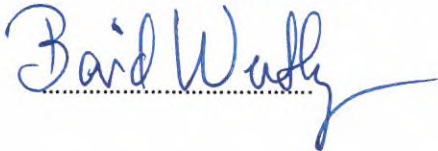
De sentrale partene i samarbeid med YS-Virke OU-fond er enige om å gjennomføre veiledning gjennom ulike tiltak før de lokale forhandlingene i 2021 skal gjennomføres.

VI GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2020. Lønnsøkningen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i virksomheten før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Oslo, 30. september 2020

For Hovedorganisasjonen Virke

Handwritten signature of Bård Wadby in blue ink, written over a dotted line.

For Parat

Handwritten signature of Lillian Hovstad in blue ink, written over a dotted line.

Vedlegg: Kompetanse – Grossistoverenskomsten

Lokalt samarbeid:

Partene er enige om at de i fellesskap skal utarbeide veiledningsmateriale med formål om å styrke tilliten og det lokale samarbeidet i virksomhetene.

Veiledningsmaterialet er ment som et verktøy og hjelpemiddel for tillitsvalgte og ledere, for å etablere eller videreutvikle et godt samarbeidsforhold og kompetanse om partssamarbeid på arbeidsplassene.

Veiledningsmaterialet skal også bidra til at det gjennomføres reelle lokale forhandlinger i tråd med overenskomstens forutsetning.

Tid til tillitsvalgtarbeid:

Partene er enige om at det er en forutsetning for reelle lokale forhandlinger og lokalt samarbeid at det settes av nødvendig tid til de tillitsvalgtes arbeid jf. Hovedavtalen § 4-4.1.

Tiltak for å øke organisasjonsgraden i bedriftene

Partene, Virke og Parat, viser til Hovedavtalen YS-Virke § 3-1 annet ledd:

«LO og Virke representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn og understreker frontfagsmodellens betydning. Det er av den grunn ønskelig at YS og Virke har en bred oppslutning.»

Partene er enige om følgende samarbeidstiltak for å øke organisasjonsgraden *innen grossistsektoren*:

- Alle nyansatte skal presenteres for tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest ved tiltredelsen, jf. Hovedavtalens § 4-5.1. De tillitsvalgte skal innen en måned etter ansettelsen ha møte med nyansatte der de kan informere om tariffavtalen, Hovedavtalen, lokale særavtaler, rettigheter og plikter som ansatt i bedriften og etter avtalene, og klubbens arbeid og arbeidsform.
- Tillitsvalgte skal ha fri med lønn for å delta på møter, forhandlinger, fagkurs, faglig opplæringsvirksomhet eller faglige delegasjoner *i regi av sin lokale forening eller tilsvarende*, jf. Hovedavtalen §4-4.4 første til tredje avsnitt
- Partene i fellesskap, både lokalt og sentralt, vil arrangere tiltak som styrker samarbeidet og organisasjonsgraden i bedriftene og tariffdekningen i grossistsektoren.
- Partene skal i samarbeid med OU-fond Virke - YS gjennomføre partsskolering og informasjon om Grossistoverenskomsten, Hovedavtalen. Det skal fokuseres spesielt på virksomheter med nyopprettet tariffavtale.
- Lokalt på den enkelte bedrift skal tillitsvalgte i lønnet tid:
 - o delta og bidra i faglige og sosiale samlinger i bedriften for å synliggjøre klubben
 - o etter avtale med bedriften gjennomføre vervekampanjer og skoleringstiltak for medlemmer.

Kompetanse

Det er under forhandlingene utført et godt forarbeid knyttet til utforming m.m. av et kompetansecentrum jf. vedlegg til protokollen. Det er en forutsetning at utvalgsarbeidet bygger videre på dette.

Likestilling

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet. Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket.

Partene er enige om at det aktive likestillingsarbeidet etter Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 skal forankres i partssamarbeidet på bedrift.

- **Kompetanse – Grossistoverenskomsten**

Overordnet mål:

- Sikre at både virksomhetene og den enkelte ansatte til enhver tid har riktig kompetanse
- Riktig kompetanse er viktig for at virksomhetene skal kunne levere gode varer og tjenester, og for at den enkelte skal fungere godt i sin rolle og i arbeidslivet generelt.
- For både virksomheter og ansatte handler det om å være attraktive og konkurransedyktige
- Virke og Parat har et felles mål om seriøsitet i arbeidslivet, dette har også betydning for at den enkelte virksomhet har ansatte med riktig kompetanse
- Virke og Parat har et felles mål om å videreutvikle en kultur i Grossistbransjen for nødvendigheten av livslang læring

Hva kjennetegner en virksomhet bundet av Grossistoverenskomsten:

- Virksomhetene bundet av Grossistoverenskomsten varierer fra små med færre enn fem ansatte til store konsern med flere tusen ansatte
- Grossistvirksomhetene står overfor store endringer hvor digitalisering og automatisering medfører at tidligere manuelle arbeidsoppgaver endres eller forsvinner.
- Mange ansatte som tidligere har hatt manuelle arbeidsoppgaver har gjennomført kompetanseheving for å bli operatører/teknikere. Denne utviklingen antas å forsterke seg i årene fremover
- Fremtidens arbeidsliv vil også i mindre grad ta hensyn til landegrenser, og virksomheter innenfor grossistområdet er og vil i større grad utsettes for internasjonal konkurranse

Hva kan partene gjøre:

- Virke og Parat er enige om at de ansatte og virksomheten i større grad må jobbe systematisk og målrettet med kompetansespørsmål: Hvilke kompetansebehov ser bransjen og vi som parter på kort og lang sikt, og hvordan skal vi bidra til nødvendig kompetanseheving?
- Avgjørende å etablere **god dialog** mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om kompetanse, behov for kompetanse i virksomheten og for den enkelte.
- Gjennom dialog mellom partene legge til rette for at den enkelte får økt kompetanse for å styrke sine muligheter i et fremtidig arbeidsmarked.

Kartlegge kompetansebehov

- Partene lokalt skal i fellesskap diskutere og enes om hva ansatte konkret trenger av kunnskap, ferdigheter for å mestre de konkrete oppgavene som ligger i de ulike rollene i virksomheten.
- I denne fasen bør også partene diskutere hvordan kompetansen kan utvikles og hvilke læringsformer som kan benyttes, f.eks. nettbasert opplæring, tilpasset virksomhetenes mulighet for tilrettelegging av opplæringen.

«Balansekunst»

- Partene vil i fellesskap starte et prosjekt med utgangspunkt i «Balansekunst», for en utprøving av denne metodikken i virksomheter på Grossistområdet
 - Konseptet «Balansekunst» brukes for individuell kompetansebeskrivelse som styrker muligheten for arbeidsmobilitet og bedre verdsetting av kompetansen den enkelte har bygget opp i arbeidslivet

- Konseptet «Balansekunst» brukes for å lage kompetansestandarder for relevante roller, både eksisterende kompetansebehov og forventede endringer av kompetansebehov i den enkelte rolle.
- Det lages et felles treningsopplegg basert på konseptet «Balansekunst». Dette vil gi partene et felles språk for å drøfte kompetansebehov og verdien av ulike kompetansetiltak
- Virke og Parat vil søke OU-fond Virke - YS om økonomisk støtte til utvikling av og opplæring i bruk av «Balansekunst».

Dialog og samarbeid

- Det må på plass forpliktende prosessregler som sikrer at partene regelmessig kartlegger eventuelle gap mellom den kompetansen stillingen/rollen krever og den kompetansen den ansatte til enhver tid har.
- I denne kartleggingen bør den enkeltes ønsker og behov vektlegges
- I bedrifter som gjennomfører kompetanseheving i egen regi bør dette arbeidet forankres med involvering og deltakelse fra de lokale partene, dette vil sikre den beste oppfølgingen
- Partene lokalt må legge til rette for og stille krav om og krav til kompetanseheving for å tette kompetansegapet som nevnt ovenfor
- Virke og Parat vil gjennom kunnskapen som de lokale partene skaffer seg i de regelmessige gjennomgangene av kompetansebehov, påvirke myndighetene til å forbedre og utvikle bl.a. innholdet i fagbrev og kompetanse som tilbys gjennom det offentlige utdanningssystemet

Bransjeprogram

Virke og Parat og YTF tar et felles initiativ overfor myndighetene til å etablere et tre-parts bransjeprogram for etter- og videreutdanning rettet mot grossistbransjen. Bransjeprogrammet skal være arbeidslivsrevet og bygge på partenes felles prioriteringer.

Partssammensatt utvalg

Virke og Parat og YTF setter ned et partssammensatt Kompetanseutvalg med mandat om å gjennomføre tiltakene i denne avtalen og etablere Kompetansefondet.

Kompetansefond

Virke og Parat og YTF etablerer i fellesskap et kompetansefond.

Fondets formål er å bidra til kompetanseheving i bedriften og for den enkelte.

Fondet skal etter vedtatte retningslinjer, stille økonomi til rådighet for bedriftene og den enkelte for å dekke lønnskostnader og kostnader ved gjennomføring av kompetansehevingen.

Fondet kan etter vedtatte retningslinjer også støtte opp under kompetansehevende formål for bransjen, så som et ev. kompetansesenter.

Partene vil frem til mellomoppgjøret 2021 jobbe frem vedtekter og retningslinjer for etablering av fondet. Partene vil frem til den tiden organisere det praktiske og administrative for drift av fondet slik at både innbetalingen og støtte til kompetanseheving er på plass med virkning fra og med mellomoppgjøret 2021.

Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis, innbetaler kr x per kvartal per arbeidstaker, unntatt lærlinger, som hører inn under Grossistoverenskomsten. Dette omfatter også bedrifter

som ikke er medlemmer av Virke, men som innenfor de samme områder har overenskomst med Parat og YTF.

Halv sats kr xxx per måned for arbeidstakeren beregnes for arbeidstaker som er ansatt på deltid i 60% stilling eller mindre.

Prinsipper for fondets vedtekter

Partene er enige om at følgende prinsipper skal legges til grunn for utarbeidelse av vedtektene for fondet.

- Medlemmer i Parat og YTF under Grossistoverenskomstene har rett til å søke fondets styre om midler til å gjennomføre kompetansehevende tiltak.

Det gis støtte til:

- Etter- og videreutdanning som er direkte knyttet til yrket vedkommende er i eller omskolering til annet yrke.
- Paragraf 3,5 i opplæringsloven
- Utdanning med sikte på studiekompetanse.
- Grunnskolefag, herunder lese- og skriveopplæring
- Digitalisering og bruk av teknologi'
- Andre kompetanseløp som styrker fremtidige muligheter i arbeidslivet
- Opplæringstiltak innenfor organisasjons- og bedriftsutvikling som styrker det lokale samarbeidet
- Den enkelte virksomhet kan sammen med de tillitsvalgte søke om midler i fondet til kompetansehevende tiltak.
- Fondet skal kunne gi støtte til av partene initierte tiltak for å fremme kompetanseheving i Grossistbransjen.

BL
KMA