

PROTOKOLL

År 2022, den 23. og 24. mai ble det ført forhandlinger om revisjon av Grossistavtalen mellom NHO Service og Handel og YTF

Til stede:

For YTF: Josefine Wærstad, Knut Authen og Tor Arne Korsmo

For NHO Service og Handel: Sigbjørn Mygland, Benedicte Prøis, Hanna Skjebstad Weigård, Kim Thomas Lie, Jan Berhus og Egil G. Nakken (på Teams)

Partene er enige om følgende endringer i overenskomsten:

I ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr 4,00 per time. Minstelønnsatsene heves tilsvarende.
2. Det gis et grossisttillegg på kr 1,00 per time.
3. Tilleggene gis med virkning fra 01.04.2022.
4. Matpengesatsen endres til kr 96,-.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 2 punkt 3, ny bokstav g)

Ny bestemmelse skal lyde:

"g) Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Grossistavtalen under ellers like forhold skal vurderes likt, når det gjelder lønn. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen."

§ 9 ARBEIDSTID

1. Ordinær arbeidstid

Nytt fjerde ledd i bestemmelsen skal lyde:

"Innføring av arbeid på lørdager drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives protokoll fra drøftingene."

2. Forskjøvet arbeidstid

Bestemmelsen endres til:

"Tiden fra kl. 06.00 til kl. 07.00 og fra kl. 17.00 til kl. 19.00 er forskjøvet arbeidstid. Overgang til forskjøvet tid gjelder for minimum 7 dager etter forutgående varsel på 7 dager. For arbeid på forskjøvet tid betales et tillegg på ~~62,40 per time~~ 30 % av den til enhver tid gjeldende lønn.

Innføring av forskjøvet arbeidstid drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives protokoll fra drøftingene."

§10 AKKORDARBEID

Nytt siste ledd skal lyde:

"[...]"

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås."

§ 13 ARBEIDSTØY

Bestemmelsens første og åttende ledd skal endres som følger:

"Bedriften holder arbeidstakerne med 2-to-sett arbeidstøy per år. Med 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk eller armforkle, *tilpasset alle kjønn*.

"[...]"

Personlig verneutstyr, *vernebrille med styrke* og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er nødvendig, jfr. Arbeidsmiljølovens §3-2 (2)."

§ 16 KOMPETANSE OG ETTERUTDANNING

Nytt siste ledd i bestemmelsen skal lyde:

"[...]"

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år. betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt."

Ny § 19 Likestilling og likeverd

Ny § 19 skal lyde som følger:

"Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og

adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. 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 likestillingsspørsmål. Der det ikke gjøres lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Det vises også til § 2.3 g) om likelønn, Fellesbilag 7 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet."

Ny § 20 Tjenestepensjoner

Ny § 20 skal lyde som følger:

"NHO Service og Handel og Fellesforbundet 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 ytelsene 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 drøftinger settes det opp protokoll."

III ANDRE BESTEMMELSER TIL PROTOKOLLEN

- Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.
- Partene er enige om at det i tariffperioden nedsettes et utvalg som skal se på en mulig sammenslåing av Grossistavtalen, Speditøroverenskomsten og Havnetariffen.
- Varighetsbestemmelse endres til 1. april 2022 og 31. mars 2024. Mellomårsklausul endres til 1. april 2023.
- Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen.
- Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, tillegg for ubekvem arbeidstid mv. for arbeid utført før vedtakelsen.
- Vedtakelsesfrist settes til 23. juni 2022.

Oslo 25. mai 2022

Forhandlingsleder YTF
Josefine Wærstad



Forhandlingsleder NHO SH
Sigbjørn Mygland


