

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-018 mellom

YRKESTRAFIKKFORBUNDET

på den eine side

og

VIRKE

på den anna side

rundt Tariffrevisjon 2024 - Grossistoverenskomsten

Den 14., 15. og 16. mai 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale i Akersgaten 45 Oslo, under leiing av meklar Bjørn Lillebergen.

Til stadas for partane:

Yrkestrafikkforbundet: Josefine Wærstad, Jeannette Kvamme, Erling Kragerud og Kristian Strupstad Olsen Lid.

Virke

Torgeir Kroken, Ane Nore Nyhus, Ove Henning Engen, Ronny Hagbart Raet, Bård Westbye, Finn Kamås, Helene Korvald, Ingar Bystrøm, Marianne Mortensen, Ketil Werner Sundbotten, Astrid Flesland, Carl Fredrik Riise, Ellen Stafne Western, Jørgen Hiim Stålhane, Lars Eivind Haartveit, Kaja Kirkerud, Mona Charlotte Sjødal, Scott Engebritsen og Stian Sigurdsen.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Yrkestrafikkforbundet, motteke 25. april 2024.
2. Riksmekklarens forbod mot arbeidsstans, datert 26. april 2024.
3. Yrkestrafikkforbundets krav om at meklinga blir avslutta, datert 10. mai 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøter og særsmøter.

Under meklinga nådde partane – med meklarens mellomkomst- fram til ei forhandlingsløsning. Yrkestrafikkforbundet har svarfrist til 12. juni 2024 kl. 12.00.

Meklinga var avslutta kl. 08.30


Bjørn Lillebergen

PROTOKOLL

År 2024, den 14-16. mai ble det gjennomført mekling mellom Hovedorganisasjonen Virke og Yrkestrafikkforbundet om Grossistoverenskomsten.

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Torgeir Kroken
Ane Nore Nyhus
Ove Henning Engen
Ronny Hagbart Roet
Bård Westbye
Finn Kamås
Helene Korvald
Ingar Bystrøm
Marianne Mortensen
Ketil Werner Sundbotten
Astrid Flesland*

Rådgivere:

*Carl Fredrik Riise
Ellen Stafne Western
Jørgen Hiim Stålhane
Lars Eivind Haartveit
Kaja Kirkerud
Mona Charlotte Sjødal
Scott Engebrigtsen
Stian Sigurdsen
Bernt Apeland*

Fra Yrkestrafikkforbundet:

*Josefine Wærstad
Jeannette Kvamme
Erling Kragerud
Kristian Strupstad Olsen Lid*

--ooOoo--

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle på 7,- pr. time.

Minstelønnsatsene heves med det generelle tillegget og ytterligere kr. 3,- pr. time.

Tilleggene gis med virkning fra 1. april 2024.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Endringer markert med overstrykning, kursiv og understrekning.

Del B ARBEIDSTID

Nytt avsnitt:

Den enkelte ansatte kan gå på en av tre arbeidstidsordninger:

- 1: Ordinær arbeidstid etter § 2. Og arbeid etter §3 «ARBEID KL 04.00 – 06.00».*
- 2: Skift etter § 4. Enten 2-skiftsordning eller 3-skiftsordning.*
- 3: Bedriftstilpasset arbeidstidsordning etter § 6.*

Ordningene kan ikke kombineres.

§ 2 ORDINÆR ARBEIDSTID

1. Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke, fordelt på 5 ukens 5 første virkedager, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Dog kan partene på den enkelte bedrift avtale utligning av arbeidstiden i samsvar med bilag 1 - Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.
2. Den daglige arbeidstid kan som ordinær tid legges i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 de 5 første virkedager i uken, og i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 14.00 på lørdager. Se for øvrig § 3.
3. Arbeid i tidsrommet 06.00-07.00 kan gjennomføres etter avtale med de tillitsvalgte. Dersom arbeidets art gjør det nødvendig, inngås det avtale. For slikt arbeid utbetales et tillegg på 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn.
4. Arbeid på lørdager skal drøftes med de tillitsvalgte før iverksettelse og én gang per år. Det skal skrives protokoll fra drøftingene der partenes syn skal fremkomme. Drøftingene skal blant annet omfatte arbeidsgivers behov for lørdagsarbeid, arbeidstakers mulighet til å jobbe sammenhengende arbeidsuker, plassering av friperiode, samt gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Eventuell gjennomsnittsberegning av arbeidstid skal avtales med tillitsvalgt. For arbeid i tidsrommet 07.00-14.00 på lørdag utbetales et tillegg på 20 % av den til enhver tid gjeldende lønn.
5. Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig og med minst 14 dagers varsel.
6. Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften slutter arbeidet senest kl. 12.00.

5.5 MATPENGER

1. Arbeidstakere som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt betales, hvis bedriften ikke skaffer mat, kr. ~~96,00~~107,- i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

§ 6 BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTIDSORDNING

Alle avtaler i henhold til følgende skal sendes de sentrale parter til orientering.

De lokale parter kan inngå avtale om en bedriftstilpasset arbeidstidsordning. 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. Dersom arbeidets art gjør det nødvendig, inngås det avtale om bedriftstilpasset arbeidstid. Ordningen skal være basert på følgende prinsipper:

Arbeidstiden kan legges opp som en bedriftstilpasset arbeidstidsordning for hele eller grupper av arbeidsstokken, basert på arbeidskraftbehovet til ulike tider av døgnet.

Arbeid i en slik ordning kan legges til alle ukens dager mellom kl. 00.00 og kl. 24.00.

Alt arbeid som utføres utover kl 07.00 til 17.00 mandag til fredag og 07.00 til 14.00 lørdag skal legges til en slik bedriftstilpasset arbeidstidsordning, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

Arbeid i tiden mellom 17.00 og 07.00 skal i størst mulig grad alternere mellom samtlige ansatte innenfor arbeidsområdet.

Starttidspunkt for den enkeltes arbeidstid kan ikke legges i tidsrommet fra kl. 24.00 til kl. 04.00.

Overgang til en slik arbeidstidsordning gjelder for minimum 60 dager etter forutgående varsel på 30 dager. Kortere tidsfrister gjelder ved lokal enighet.

Varsel om endring av arbeidsplan innenfor en bedriftstilpasset arbeidstidsordning, skal gis i så god tid som mulig, og med minst 14 dagers varsel.

For arbeid som beskrevet over betales følgende tillegg:

Mandag – fredag

For arbeid i tidsrommet 17.00 til 22.00 betales et tillegg per time på 50 % av den til enhver tid gjeldende lønn. For arbeid mellom 22.00 og 07.00 betales et tillegg på 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn.

Lørdag - søndag

For arbeid lørdag og søndag utbetales følgende tillegg:

Lørdag kl 00.00 - 07.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 07.00 -14.00: 50 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 14.00 -18.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 18.00 – søndag kl 22.00: 100 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Søndag kl 22.00 – mandag kl 06.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Nedsettelse av arbeidstiden

Lengden av den ukentlige arbeidstid følger av overenskomstens bilag 1.

Det som gjelder for skift etter bilag 1 gjelder tilsvarende for sammenlignbar bedriftstilpasset arbeidstidsordning etter denne paragrafs nr 4.

Overtidsgodtgjørelse

Overtidssatser beregnes av den til enhver tid gjeldende lønn:

Mandag til fredag 07.00 – 21.00 og lørdag 07.00 – 14.00: 50 %.

Øvrige tider: 100 %.

Oppsigelse av fremforhandlet avtale

Avtaler etter denne ordningen som blir fremforhandlet mellom partene lokalt er å anse som særavtaler etter Hovedavtalens kap. V. Der forutsettes det at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse av avtale finner sted.

Bortfall av avtale om bedriftstilpasset arbeidstid kan være driftskritisk for virksomheten. Det skal gis skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.

Oppsigelsestid skal være tre måneder med mindre partene blir enige om noe annet. ~~Alle avtaler i henhold til ovenstående skal sendes de sentrale parter til orientering.~~

7.1 MINSTELØNN/GARANTILØNN FRA 1. APRIL 2024 / 1. Oktober 2024

1. Voksne arbeidere over 18 år:
Kr. ~~9608,25~~ 10002 per uke
For tiden svarende til ~~kr256,72~~ 266,72 per time (37,5 timers uke)
2. Arbeidende formenn og mekanikere:
Kr. ~~9734,25~~ 10128 per uke
For tiden svarende til ~~kr 259,58~~ 270,08 per time (37,5 timers uke)
3. Fagarbeidere
Fagarbeidere med relevant offentlig fagbrev skal ha et tillegg på kr. ~~9,50~~ 12,- per time på den til enhver tid gjeldende lønn. Fagbrevtillegg utbetales fra den 1. i måneden etter bestått fagprøve.
4. Unge arbeidere
Unge arbeidere mellom 16 og 17 år lønnes med 70 % av lønn for voksne arbeidere, kr. ~~179,35~~ 186,70 per time.
Unge arbeidstakere mellom 17 og 18 år lønnes med 80 % av lønn for voksne arbeidere, kr. ~~204,98~~ 213,38 per time.
5. Midlertidig ansatte
Midlertidig ansatte, jf. aml § 14-9, kr. ~~256,22~~ 266,72 per time.

Ny bestemmelse:

8.1 LOKAL LØNNSAVTALE

I alle bedrifter skal det etableres en lokal lønnsavtale. Avtalen skal omfatte alle arbeidstakere omfattet av overenskomsten.

Avtalen skal minst fastsette begynnerlønn, fagarbeiderlønn, mv. for ansatte i bedriften. Har bedriften andre lønssystemer, f.eks. akkord, skal disse inngå i avtalen.

Avtalen revideres årlig i forbindelse med de lokale forhandlingene etter overenskomsten.

8.2 LOKALE LØNNSSYSTEMER

Partene kan lokalt inngå avtale om andre lønssystemer.

Det vises i den forbindelse til Tilleggsavtale VI og VII til Hovedavtalen. Lokale lønssystemer skal godkjennes av tariffpartene før disse settes i verk.

9.3 FRYSEROMSTILLEGG

Når arbeidstakere settes til arbeid i fryserom hvor temperaturen er minus 15 grader eller lavere, betales et tillegg på kr. ~~712,-~~ per time så lenge dette arbeidet pågår.

Forutsetningen er at arbeidet varer sammenhengende 1 time eller mer.

24 IKRAFTTREDELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

24.1 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022~~24~~ til 31. mars 2024~~26~~ 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 YTF, 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 hovedstyre, 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 2023~~25~~).

Protokolltilførsel

Generelt

1. Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge arbeidstakeren fortsetter i samme bedrift.
2. Hvis arbeid etter pålegg av arbeidsgiver begynner eller slutter utenfor den tid som ~~rutegående kommunikasjonsmidler~~ offentlig kommunikasjon er i drift, skal de stedlige parter sørge for å komme frem til lokale løsninger.

III ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

Bilag 1 NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A

Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b) Arbeid under dagen i gruver.
 - c) Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.

R
Ju

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B

Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a) Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie eller liknende som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til punkt d) nedenfor.
- b) Timefortjenester (minstelønnssetser, normallønnssetser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med:
- 6,67% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer
- 6,85% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer
- 7,04% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer
- 7,14% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer
- c) Andre lønnssetser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i punkt b), når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden, hvis satsene ikke ble regulert.
- d) Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremie-ordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til punkt b).
- Inntil enighet om regulering av akkorder mv. er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv. og betales per arbeidet time.
- e) Akkordnormaler (akkordberegning grunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til punkt b). Inntil enighet om regulering av akkord-normaler (akkordberegning grunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegning grunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.
- Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i Hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.
- f) Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til punktene a) - e) gis i form av et øret tillegg i stedet for i prosenter.
- g) Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C

Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter punkt A er det av avgjørende betydning at en på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid, samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette.

Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som de vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den någjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret, å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid innen arbeidsmiljølovens ramme for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette reguleres nærmere i den enkelte tariff-avtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50% tillegg. I de tilfeller hvor tariff-avtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtids-arbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfeller hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:
I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.
Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridaen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.
Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4) kommer til anvendelse, skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet, og hvor en ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter, hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder, mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nåværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 timer per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året, eller ved sammen-hengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfeller vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag, hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres, og kan dernest heller ikke påberopes under de forbunds-vise forhandlingene for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når en som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Virke og Yrkesorganisasjonenes sentralforbund utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, de tillits-valgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene - med sikte på å dempe den økonomiske belastning - spesielt peke på at en på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeid har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjon vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringsiltak som gjennomføres må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G

Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a) Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager. I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.
- b) Med sammenligbart turnusarbeid menes en arbeidstids-ordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, hvilket som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som ville være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c) Uttrykket "søn- og helligdager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helligdager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenligbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søn-dager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke. For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helligdag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdags hvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.
- d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 38

timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

- e) Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" inne-bærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen, hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstids-ordning, faller om natten (i tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00.).

2. § 10-4

- a) Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager. I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenliknbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hoved-regel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.
- b) Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).
- c) Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.
- d) Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnus-arbeid etter denne bestemmelse.

H

Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker overgangsordninger benyttes, skal timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Over-tidsgodtgjørelsen for de timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50% inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangs-perioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987, skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75%.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

IV TIL PROTOKOLLEN

Til Ny § 8.1 LOKAL LØNNSAVTALE

Avtalen skal senest være på plass innen gjennomføring av lokale forhandlinger i 2025.

Felles opplæring: YTF og Virke er enige om å gjennomføre fellesopplæring i bestemmelsen. Partene søker OU-fondet YS-Virke om midler til gjennomføring av opplæringen

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 YTF, 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 felleskap, 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.

Redaksjonelle endringer

Partene er enige om å foreta nødvendige redaksjonelle endringer i overenskomstene og tilhørende bilag.

V UTVALG

Garantiutvalg

Det nedsettes et utvalg bestående av tre representanter fra hver av partene som skal utrede følgende: Garantien beregningsgrunnlag, herunder hvordan garantien påvirker lønnsdannelsen. Utvalget skal se på hvordan lønnsdannelsen har vært over tid og hvordan den ser ut til å bli fremover. Formålet er at dette skal gi partene et felles kunnskapsgrunnlag inn mot tariffrevisjonen 2026. Frist for utvalgsarbeidet er 1. juni 2025.

Kompetansereform

Virke og YTF er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning.

I denne forbindelse vil det være av betydning at det finnes gode og bransjenære faglige tilbud.

I statsministerens brev til Riksmekleren om Frontfagsoppgjøret 2024 skriver han blant annet:

Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformsutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet.

Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet.

Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring.

Når utvalget har lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene.

Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse.

Virke og YTF forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

Virke og Fellesforbundet er enige om å gjennomføre et utvalgsarbeid om hvilke faktiske behov og utfordringer grossistbransjen har når det gjelder etter- og videreutdanning, og hvilken betydning resultatene av forslagene fra Kompetansereformutvalget har for bransjen.

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

VI GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2024 med unntak av fagbrevtillegget i § 7.1 nr. 3 og fryseromstillegget i § 9.3, som gjøres gjeldende fra 1. oktober 2024. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

VI SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 12. juni 2024 kl. 12:00.

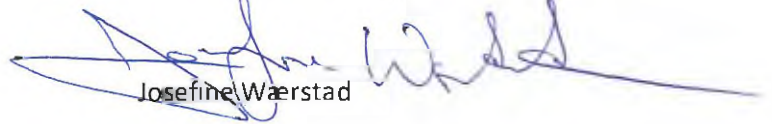
Oslo, 16. mai 2024

For Hovedorganisasjonen Virke



Torgeir Kroken

For Yrkestrafikkforbundet



Josefine Wærstad