

## Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2024 for Grossistavtalen

**Fellesforbundets delegasjon:** Bjørn Anders Jonassen (Forhandlingsleder)  
Håvard Vegsund  
Stefan Johansen  
Pål Erik Jensen

**Fra administrasjonen:** Morten Børke  
Øvrige etter behov.

Til dette dokumentet Vedrørende endring av tekst: - Krav om endringer av eksisterende tekst, eller ny tekst, er markert med understreket kursiv. - Tekst som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med ~~gjennomstrekning~~.

### Krav:

#### §2 Lønnsbestemmelser

Fellesforbundet vil presisere kravet i løpet av forhandlingene.

Generelt tillegg til alle:	Kr. xx.xx		
Minstelønn/garantilønn økes med:	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
Fagarbeidere økes med	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
Fryseromstillegg økes med:	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
<u>Kjøletillegg (ny)</u>	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
Matpengesats økes med:	Kr. 11,00	Ny sats:	kr. 107,00

### 3. Fastlønnede arbeidstagere.

#### a) Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

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

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.. Til disse forhandlingene/drøftelsene skal de tillitsvalgte etter anmodning få utlevert ajourførte lister som viser status og fortjeneste for alle ansatte som omfattes av Grossistavtalen.

**Ny**

**(f) 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, for eksempel akkord, skal disse inngå i avtalen.

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

Tidligere f) blir ny g) osv.

**§9 Arbeidstid**

**1. Ordinær arbeidstid.**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke fordelt likt på 5 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.

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.

Som forskjøvet tid fra kl. 06.00 til kl. 07.00 ~~og fra kl. 17.00 til kl. 19.00~~ de 5 første virkedager i uken og i tiden kl. 06.00 til kl. 07.00 på lørdager,.

Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften sluttet arbeidet kl. 12.00.

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

**2. Forskjøvet arbeidstid**

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 ~~30~~ xx % av den til enhver tid gjeldende lønn.

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

**3. Skift**

Skiftplan

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Skiftplanen fastsettes i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 10-3.

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjon av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Når partene på bedriften er enige om det, kan det iverksettes andre ordninger.

Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig og med minst 14 dagers varsel.

Avtaler/ordninger som ikke følger normalreguleringen i overenskomst, skal sendes de sentrale parter til orientering

Skiftarbeid som settes i gang skal ha en varighet på minst 14 dager.

## **§ 11 Akkordarbeid**

Akkordarbeid og andre lønssystemer anvendes der hvor de stedlige parter finner dette hensiktsmessig. For akkordsatser og andre lønssystemer som er forutsatt å skulle gjelde i tariffperioden, skal det - hvis det innføres nye maskiner eller arbeidsbesparende metoder eller i tilfelle av utvidelse av arbeidsoperasjoner - opptas forhandlinger om revisjon av akkordsatsene eller lønssystemet. Blir partene ikke enige under forhandlingene, avgjøres saken ved voldgift. Oppmannen oppnevnes av partene. Blir partene ikke enige, oppnevnes han av Riksmekleren.

For øvrig henvises til avtale mellom NHO og LO om «Retningslinjer ved gjennomføring av arbeidsstudier».

Det skal være adgang for partene til i tariffperioden å drøfte en justering av akkordsatsene og lønssystemet opp og ned, slik at det gjennomsnittlige nivå ikke forrykkes.

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes etter avtale med tillitsvalgt, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås

## **§17 Eldre arbeidstakere / ~~Seniorpolitikk~~ og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne**

1. NHO Service og Handel og Fellesforbundet er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.
2. Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det skal tas særlig hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.
3. For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften."

## **§ 21 Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre 1- ett - år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

### **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO 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 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen 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 202325).

Til protokollen:

### **Kompetansereform**

NHO Service og Handel og Fellesforbundet 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, og at det i denne forbindelse finnes gode og bransjenære faglige tilbud, bl.a. YSK og fagbrev.

NHO Service og Handel og Fellesforbundet viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget. Det vises også til det Statsministeren fremhever om Kompetansereformutvalget i sitt brev av 7. april til Riksmekleren:

*Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, 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.*

NHO Service og Handel og Fellesforbundet forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

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

For Fellesforbundet er det særlig viktig at det etableres ordninger for inntektssikring ved permisjon knyttet til kompetansetiltak.

Partene i utvalgsarbeidet skal gjennomgå relevante tariffbestemmelser om kompetanseutvikling og vurdere nye og eventuelt endrede bestemmelser fram mot tariffoppjøret i 2026.

## **Sammenslåing av Grossistavtalen og Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten**

Partene er enige om at arbeidet som har hatt som målsetting å slå sammen Grossistavtalen og Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten, fortsetter i tariffperioden.

**Forbehold om nye krav:** *På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.*