

PROTOKOLL

År 2014, den 7. april ble det i anledning tariffrevisjonen 2014 avholdt forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge vedrørende revisjon av Bok og Papiravtalen.

Tilstede:

*Fra Hovedorganisasjonen Virke:
Kirsten Haug
Ole Mikkelsen*

*Fra Handel og Kontor i Norge:
Sissel Weholdt
John Thomas Suhr, Norli Libris AS
Anne Brit Enge, Ark Bokhandel AS
Kjetil Andersen*

--ooOoo--

Bok og papiravtalen 2012 - 2014 prolangeres med følgende endringer;

Nytt bilag 2 Alternativt lønssystem for bok- og papirhandel, basert på stillingsvurdert minstelønn, tas inn i avtalen.

Bilag 2

Alternativt lønssystem for bok- og papirhandel basert på stillingsvurdert minstelønn

1. Innledning

1.1. Partene anbefaler at stillingsvurdert minstelønn innføres i den enkelte bedrift, når de lokale parter er enige om det.

Avtaler om innføring og praktisering av et stillingsvurdert minstelønssystem opprettes i hht reglene i Hovedavtalen.

1.2. Denne avtale inneholder anbefalte retningslinjer for minstelønssystem basert på stillingsvurdering.

2. Hovedprinsipper

- 2.1. Hensikten med et stillingsvurdert lønssystem er å finne et grunnlag for differensiering av lønnssetninger og lønnsbeløp for å sikre at avlønningen skjer på et objektivt grunnlag og med et mest mulig rettferdig resultat.
- 2.2. Et lønssystem basert på stillingsvurdering bør stimulere den enkelte til å dyktiggjøre seg for opprykking. Det vil derfor under et slikt system ofte være naturlig at kvalifiserte arbeidstakere innen bedriften, under ellers like vilkår, rykker opp i stillinger som blir ledige i høyere lønnsgrupper innenfor systemet.
- 2.3. Organisasjonene mener at dette alternative lønssystemet for bokhandel kan bidra til oppfyllelse av bok og papiravtalens § 12.5.
- 2.4. Virke og HK ønsker at det ved lønnsfastsettelsen skal legges vesentlig vekt på stillingens art (jobbinholdet). Vurdering av den enkelte arbeidstaker kommer som et supplement ved lønnsfastsettelsen.

3. Fremgangsmåten ved etablering og revisjon av stillingsvurdert minstelønssystem

- 3.1. Når man skal foreta innplassering av stillingene i bedriften i lønnsgrupper, vil det ofte være hensiktsmessig å ta utgangspunkt i en typisk stilling i den enkelte bok- og papirhandel.

Som hovedregel vil dette kunne være en vanlig "bokhandelmedhjelper".

De krav som stilles til innehaveren av en slik stilling etter stillingsbeskrivelsen, vurderes mot de kriterier for stillingsinnplassering som er inntatt i tabellen i pkt. 5.

Vurderingen kan f.eks. føre til at stillingen blir plassert i lønnsgruppe IV.

Derpå vurderes de andre stillinger i bedriften i forhold til "medhjelper". Noen stillinger vil bli rangert lavere, f.eks. arbeidstakere under 18 år og ansatte med rutinearbeid. Andre stillinger vil bli vurdert høyere, f.eks. avdelingsledere eller ansatte som også inngår avtaler og godkjenner bruk av reserver som forplikter bokhandelen.

Det vil ofte være forskjellige behov når det gjelder antall lønnsgrupper i mindre og større bedrifter.

- 3.2. Forslag om innføring av stillingsvurdert minstelønn kan fremsettes av hver av partene i bedriften.

Etter at et slikt forslag er fremsatt, skal det snarest mulig drøftes av bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte for det aktuelle området.

Hvis partene er enige om å starte arbeidet med å fremskaffe grunnlag for et slikt lønssystem, inngås det skriftlig avtale om dette.

Organisasjonene kan anmodes om bistand i forbindelse med gjennomføring av arbeidet.

Nye avtaler kan inngås med en prøvetid.

- 3.3. Stillingsbeskrivelser utarbeides av bedriftsledelsen. For stillinger med likt arbeidsområde utarbeides én beskrivelse.

Før bedriften utarbeider slike beskrivelser, skal den ha innhentet stillingsinnehavernes egne beskrivelser av stillingenes innhold og omfang.

- 3.4. Vurderingssystemet og de faktorer det skal bygge på avtales mellom partene i bedriften.

4. **Stillingsinnplasseringsutvalg (SPU)**

- 4.1. Vurderingen foretas av et stillingsplasseringsutvalg (SPU) med like mange medlemmer fra bedriftsledelsen og arbeidstakerne. Utvalget bør bestå av to personer med en vararepresentant fra hver av partene.

SPUs oppgave er å analysere stillingsbeskrivelser og foreta plassering i lønnsgrupper.

SPU kan, for den avdeling som vurderes, supplere seg med vedkommende arbeidsleder og en representant for arbeidstakerne.

Under arbeid i SPU har medlemmene krav på vanlig fortjeneste.

Av praktiske grunner anbefales det at én av ledelsens representanter i utvalget fungerer som leder av dets arbeid. Lederen legger opp arbeidsprogrammet for SPU, og sørger for at planen følges.

- 4.2. Utvalget baserer sin vurdering på stillingsbeskrivelsene, iakttagelse av den enkelte jobb på arbeidsplassen og eventuelt intervju med arbeidstakere og arbeidsledere i avdelingen.

Muligheter for arbeidsmiljø- og produktivitetsforbedringer som oppdages under stillingsbeskrivelsen, og som raskt kan gjennomføres, bør søkes satt i verk før vedkommende stilling blir endelig vurdert.

Faktorer som det legges vekt på ved plasseringen av de forskjellige stillinger kan være stillingenes:

- Omfang, vanskelighetsgrad og ansvar
- Krav til ledelse av andre
- Krav til utdannelse
- Krav til praksis/erfaring
- Krav til faglig innsikt
- Krav til planlegging og selvstendighet i arbeidet

De tillitsvalgte skal til enhver tid ha á jourførte kopier av stillingsbeskrivelser og vurderinger.

Den enkelte arbeidstaker kan, hvis det ønskes, bli gjort kjent med vurderingen av vedkommendes arbeid.

- 4.3. Hvis det innen SPU er enighet om plasseringen av en stilling/stillingsgruppe, er denne bindende.

Hvis det ikke oppnås enighet i utvalget om resultatet av vurderingen av en eller flere stillinger, må disse vurderes på nytt. Dette bør først gjøres når man er ferdig med plasseringen av de øvrige stillinger.

Hvis det fortsatt består uenighet i utvalget, opptas det lokale forhandlinger. Hvis det heller ikke herunder oppnås enighet, kan saken bringes inn til organisasjonsmessig behandling av 2 representanter fra hver side.

- 4.4. Når arbeidet med stillingsplassering er avsluttet, skal SPU fortsatt bestå for:

- Å vurdere nye stillinger
- Eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger
- Å omvurdere stillinger som er blitt forandret

- 4.5. Eventuell forandring av plasseringen av én eller flere stillinger, må foretas av SPU. Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderinger.

Hvis en stilling forandres slik at stillingsbeskrivelsen ikke lenger er riktig, skal denne rettes og forelegges for SPU. Hvis det kommer til nytt vurderingsresultat, omsettes dette til lønnsgruppe på vanlig måte.

Stillinger som eventuelt har forandret seg i perioden, blir av SPU innplassert i lønssystemet med tilbakevirkende kraft og fra det tidspunkt stillingen ble endret.

- 4.6. Fastsettelse av lønnsatser (pkt. 5) og vurdering av personlige tillegg (pkt.6) hører ikke inn under SPUs arbeidsområde.

5. **Fastsettelse av minstelønnsatser**

- 5.1. Når plassering av stillingene i lønnsgrupper er foretatt, fastsettes minstelønnsatser for de forskjellige grupper, eventuelt med en lønnsutviklingsskala (ansiennitetsskala) for hver lønnsgruppe basert f.eks. på arbeidstakernes lønnsansiennitet eller ansettelsestid.

Antallet lønnsgrupper og minstelønnsatser for hver av dem vil kunne variere fra bedrift til bedrift.

- 5.2. Fastsettelse av antall lønnsgrupper og det lønnsutviklingssystem (ansiennitetsopprykkssystem) som skal følges, skjer etter forhandlinger mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte.

- 5.3. Fastsettelse av minstelønnsatsene foretas av og i den enkelte bedrift etter at de tillitsvalgte har fremmet sine synspunkter på:

- Lønnsnivået i bedriften ut fra stedlige og bransjemessige forhold, bedriftens økonomi og konkurranseevne og
- det relative lønnsnivå for de forskjellige stillingsgrupper i bedriften.

De tillitsvalgte kan fremlegge for bedriften et fullstendig forslag med satser og eventuelle lønnsutviklingsskalaer.

- 5.4. Hvis forhandlingene om antall lønnsgrupper og lønnsutviklingssystem ikke fører til enighet, eller hvis bedriftens fastsettelse av minstelønnsatser ikke blir akseptert av de ansatte, opprettholdes den bestående lønnsordning i bedriften.

6. **Fastsettelse av personlige tillegg**

Et stillingsvurdert minstelønssystem forutsetter en personlig lønsvurdering av den enkelte arbeidstaker. Ved denne vurdering skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. For øvrig gjelder bestemmelsene om fastsettelse av personlige tillegg i den aktuelle tariffavtale.

Forhold som refererer seg til stillinger, er det tatt hensyn til ved stillingsplasseringen i lønnsgrupper.

7. **Avtaler om stillingsvurdert minstelønn**

- 7.1. Bedriftsvis avtaler som opprettes med den modell som grunnlag som Virke og HK er enige om, sendes organisasjonene til underretning. I andre tilfeller skal avtaler i hht. Landsoverenskomstens § 12.4. sendes organisasjonene til godkjenning.

- 7.2. Hvis partene, eventuelt med organisasjonenes medvirkning, ikke blir enige om en ny avtale som skal avløse en som er blitt oppsagt, skal de vanlige bestemmelser i tariffavtalen følges.

7.3. Lønssystemets satser ajourføres i hht. de bestemmelser som er fastsatt ved tariffrevisjoner, herunder tillegg som følger av lønnsgarantiordningen.

8. Tvister

Tvister om forståelse av denne avtale og lokal avtale om stillingsvurdert minstelønnsystem som ikke løses ved forhandlinger mellom organisasjonene, løses etter de ordinære tvistemekanismer i Hovedavtalens Kap. III.

Eks. på stillingsvurdert lønnsystem

Lønnsgrupper/kriterier for stillingsinnplassering

I. Arbeidstakere under 18 år

II. Arbeidstakere med enkelte rutinearbeid

Stillingen krever liten faglig innsikt.

Arbeid etter klare retningslinjer eller fastlagt praksis. Jevnlig veiledning om arbeidets utførelse. Arbeidet er standardisert og enkelt, og utføres under direkte ledelse.

III. Arbeidstaker med overveiende rutinearbeid

Stillingen krever begrenset faglig innsikt.

Arbeid alt overveiende etter faste instruksjoner/rutiner.

Standard fremgangsmåte innskrenker selvstendig arbeid og skjønn i det vesentligste til enkle vurderinger og avgjørelser om eget arbeid.

IV. Arbeidstakere med kvalifisert arbeid

Stillingen krever faglig innsikt.

Arbeid som undertiden er av sammensatt karakter, men i alminnelighet etter fastlagte retningslinjer og etablert praksis. Arbeidet kan også medføre avvik som krever selvstendig vurdering og avgjørelse.

V. Arbeidstakere med kvalifisert og selvstendig arbeid på eget ansvar

Stillingen krever omfattende faglig innsikt.

Arbeid som ofte er av sammensatt karakter. Arbeidsoppgavene krever selvstendig vurdering, og som ved avvik fra standard fremgangsmåte eller kjente metoder, forutsetter selvstendig beslutning. Ved større eller spesielle avvik fremlegges forslag til løsning for overordnede. Stillingen kan ha arbeidsledelse.

VI. Arbeidstakere i ledende stilling

Ledelse av f.eks. en avdeling og med ansvar for tildeling og oppfølging av ansattes arbeid. Stillingen medfører et selvstendig ansvar for avdelingens resultat, bl.a. gjennom planlegging og organisering, ansettelse og oppsigelser.

Lønnstabell

Stillingsinnplassering i lønnsgrupper er en del av modellen. Til et lønssystem hører imidlertid også en lønnstabell, som må tilpasses forholdene i den enkelte bedrift.

"Bok- og papiravtalens" lønsskala er bygget opp av lønnstrinn; en sats for arbeidstakere under 18 år, og 6 trinn basert på lønnsansiennitet for dem som er over 18 år (trinn 1-6).

I et alternativt system kan man bygge på en lønnsutviklingsskala i hver lønnsgruppe, basert enten på lønnsansiennitet eller antall år i stillingen.

Hvor mange lønnstrinn, det vil si hvor lang ansiennitetsskala man skal ha i hver lønnsgruppe, må fastsettes i den enkelte bedrift.

Virke og HK har funnet at det i lønnsgruppe II bør være like mange lønnstrinn som i tariffavtalen, dvs. 6, slik at man i denne lønnsgruppen legger inn lønssatsene fra "Bok- og papiravtalen".

Videre har man i lønnsgruppe III p.g.a. "forsterkede" stillingskrav forutsatt at lønsskalaen i denne lønnsgruppen har et beløp som svarer til trinn 3. På tilsvarende måte går man frem i høyere lønnsgrupper.

Dette medfører at det, hvis man for eksempel ønsker 7 lønnstrinn i hver lønnsgruppe, bedriftsvis må fastsette lønnsbeløp f.o.m. lønnstrinn 7.

Lønnstabell

Partene anbefaler at stillingsvurdert minstelønssystem innføres i den enkelte bedrift, hvor de lokale parter er enige om det.

LØNNSTABELL		PR. MÅNED FRA 1. FEBRUAR 2014					
Ungdom under 16 år	kr 17.575,-						
Ungdom under 18 år	kr 18.062,-						
Lønnsgruppe II	Lønnstrinn	1	2	3	4	5	6
	kr pr. måned	23.607,-	23.745,-	24.083,-	24.666,-	25.600,-	28.868,-
Lønnsgruppe III	Lønnstrinn	3	4	5	6	7	8
	kr pr. måned	24.083,-	24.666,-	25.600,-	28.868,-		
Lønnsgruppe IV	Lønnstrinn	5	6	7	8	9	10
	kr pr. måned	25.600,-	28.868,-				
Lønnsgruppe V	Lønnstrinn	8	9	10	11	12	13
	kr pr. måned						
Lønnsgruppe VI	Individuell lønnsfastsettelse						

F.o.m. lønnstrinn 7 fastsettes lønnsbeløpene i bedriften.
Satsene er minstelønnsatser.

For øvrig skal bestemmelsene i § 12, bl.a. om årlig lønnsvurdering, følges så langt de passer.

Stillingsvurdert minstelønssystem

Partene er enige om følgende:

1. Lønnsutviklingsordningen får bare virkning for trinn 6.
2. Lønssystemet forutsetter bedriftsvis tilpasning.
3. De lokale parter kan eventuelt avtale lønnsbeløp og intervaller for lønnstrinnene under trinn 6.
4. De lokale parter kan avtale andre lønssystemer i samsvar med "Avtale om stillingsvurdert lønssystem" i dette bilaget. Slike lønssystemer skal godkjennes av Virke og HK.

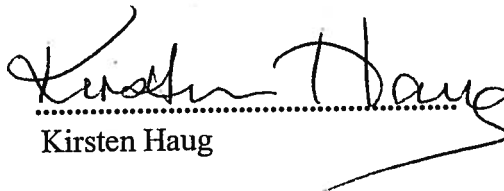
Endringer som følge av revisjon av Landsoverenskomsten gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i Bok og Papiravtalen.

For Handel og Kontor i Norge

For Hovedorganisasjonen Virke



.....
Sissel Weholdt



.....
Kirsten Haug