

## Slutlig Hemställan

Vi av Medlingsinstitutet utsedda medlare, föreslår att Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund upprättar nya kollektivavtal avseende Detaljhandeln och Partihandeln för perioden 1 april 2012 tom 31 mars 2013.

Föregående avtal prolongeras med nedan förtecknade ändringar och tillägg.

## Detaljhandelsavtalet

Avtalsperiod 1 april 2012 tom 31 mars 2013 (12 mån)

### **Löner m.m**

- För löneåtgärder avsätts ett utrymme om 710 kr per mån
- Fördelning 55% generellt 45% lokalt utrymme.
- Föräldralön ytterligare en månad
- Minimilönerna höjs med 80% av ovanstående krontalsutrymme.
- För 16- 17 åringar höjs lönen med 50% av ovanstående krontalsutrymme.
- Semesterlönegarantin höjs för de som fyllt 18 år med 34 kr och de med 3 års branschvana med 41 kr
- **Övriga åtgärder**
- Ändringar i § 4 b mom 1 3e stycket 7 timmar ökas till 9 tim.
- Under avtalsperioden kommer det att införas en anställningsform för yrkespraktikanter. För dessa kommer en lägre lönenivå att gälla, (75% av lönen för branschår 1). Dessa kommer dessutom att ligga utanför/ej omfattas, av vare sig beräkningsunderlag eller lokala potter.

### **Allmänna bestämmelser**

Ändringar och tillägg, bilaga 1. Anställningsbevis 1:1

### **Arbetstid**

Parterna har träffat överenskommelser om ändringar och tillägg samt om en arbetsgrupp, bilaga 2 och 2:1 .

### **Yrkespraktik**

Parterna har enats om nytt ramavtal för yrkespraktik. De har också enats om en arbetsgrupp, Bilaga 3.

## **Partihandelsavtalet**

*Avtalsperiod 1 april 2012 tom 31 mars 2013 (12 mån)*

### **Lönehöjningar m.m**

- För löneutrymme avsätt ett belopp om 665 kr
- Fördelning 55% generellt och 45% lokalt utrymme.
- Minimilönerna höjs med 80% av ovanstående krontalsutrymme.
- Föräldralön ytterligare en månad.
- Chaufförstillägget § 5 mom 3. Andra meningen rörande medhjälpare strykes.
- Semesterlönegarantin höjs för de som fyllt 18 år med 30 kr och de som fyllt 21 år med 35 kr

### **Inhyrd arbetskraft samt arbetsgrupp.**

Parterna har träffat överenskommelse om att Bilaga 2 i nuvarande avtal "Inhyrd arbetskraft" blir ny § 4 med delvis nytt innehåll. Dessutom tillsätts en arbetsgrupp, bilaga 4 och 4:1.

### **Båda avtalen**

För båda avtalen gäller att utrymmet beräknas enligt samma principer som i tidigare avtal och omräknas på sedvanligt sätt till öre per timme.

### **Pensioner**

I avtalsrörelsen 2007 schablonberäknades kostnaden för förbättringar av de anställdas pensioner till 0,36% på Detaljhandelsavtalet och 0,64% på Partihandelsavtalet. Av den kostnaden återstår 2/5. Den delen slutregleras inte i detta avtal.

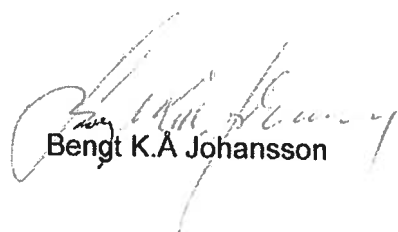
Medlarnas kostnadsberäkning. Bilaga 5.

Vårt förslag är helt och odelbart och kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Parterna uppmanas att snarast upprätta sedvanliga avtalshandlingar

Varslade stridsåtgärder återkallas omgående.

Svar lämnas i förhandlingslokalerna Torsdag 12 /4 kl 16 30

  
Bengt K.A Johansson

  
Christina Rogestam

  
Jan Sjölin

Godkännes

För Svensk Handel







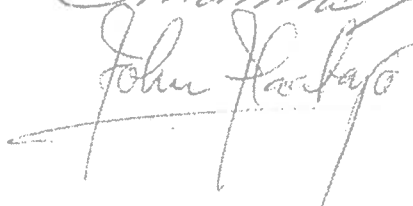


För Handelsanställdas Förbund









### **§ 3 Anställning, uppsägning m m**

#### **Mom 1 Bemanning**

Parternas ambition är att öka antalet heltidstjänster inom branschen för att säkerställa kompetens samt för att stärka och utveckla yrkesrollen.

#### **Mom 2 Anställning på prov**

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Provanställning kan omfatta högst åtta sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen att överenskommelse om provanställning skett. Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om en lika lång förlängning av provanställningstiden.

Provanställning upphör 14 dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse om det. Har sådan underrättelse inte lämnats senast 14 dagar före provanställningstidens utgång gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd.

Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen. I de fall den anställde begär, ska arbetsgivaren ange skälen till varför provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

#### **Mom 3 Tidsbegränsad anställning**

Anställning för viss tid får ske bl a vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet. Uppkommer behov av vikarie ska arbetsgivaren i första hand undersöka om vikariatsfrågan kan lösas genom att erbjuda fler timmar till deltidsanställda med tillräckliga kvalifikationer.

Arbetstagare som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg. Beträffande semestervikarier som anställs för semesterperioden juni, juli och augusti eller del därav har även arbetsgivaren möjlighet att avbryta anställningen genom att lämna besked 14 dagar i förväg.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än ett år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

#### Anmärkning

Denna bestämmelse gäller för anställningar ingångna fr.o.m. 1 april 2012.

#### **Mom 6 Företrädesrätt till återanställning**

Företrädesrätt till återanställning gäller inte tidsbegränsad anställning som har en varaktighet av högst 14 kalenderdagar. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 14 kalenderdagar.

#### **Mom 10 Särskilda regler vid deltidarbete**

A. Arbetsgivaren ska se till att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt.

B. Arbetstidsschema ska upprättas, om inte arbetsuppgifternas särskilda karaktär gör detta omöjligt. På arbetstidsschemat ska anges all arbetstid som återkommer regelbundet. Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid som understiger 16 timmar per vecka medför att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring samt i vissa fall avtalsgruppsjukförsäkringsförmånerna minskas. Information om detta och övriga anställningsvillkor ska ges till den deltidanställda.

C. Där det är praktiskt möjligt och om den anställda önskar ska arbetstiden bestämmas så att den ger rätt till de ovan angivna sociala förmånerna. På detta sätt beaktas också möjligheten att erhålla arbetslöshetsförsäkring. För närvarande gäller minst 17 timmars arbete i genomsnitt per vecka.

~~D. Vid utökad arbetskraftsbehov ska i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.~~

Anmärkning

Reglerna om företrädesrätt för deltidsanställda och turordning enligt 25 a och 26 §§ lagen om anställningsskydd är tillämpliga på avtalsområdet.

#### **§ 4 b Butiker som har öppet alla dagar i veckan (sjudagarsbutiker)**

##### **Mom 3 Arbetstidens utläggning**

C. Schemalagd arbetstid får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden med mer än sju nio timmar per vecka för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidsanställd. Överenskommelse om annat kan träffas individuellt.

##### **Mom 5 Arbetskraftsbehov**

~~A. Vid arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.~~

#### **§ 5 Avlöningsbestämmelser**

##### **Mom 8 Branschvana m m**

Branschvana beräknas från fyllda 18 år. Uppflyttning i löneskalan gäller från den första i månad då förändring sker gällande ålder, branschvana eller anställningstid. ~~En förutsättning för Tillgodoräknande av branschvana förutsätter att den anställde har en ordinarie arbetstid om i genomsnitt minst tio timmar per vecka eller att ordinarie arbetstid inklusive mertid överstiger tio timmar per vecka i genomsnitt under sammanlagt 12 månader.~~

Vid beräkning av branschvana medräknas, oavsett ålder, fullgjord utbildning inom branschen, ersättning utgår dock först vid fyllda 18 år. Gymnasieprogram med inriktning mot branschen ska medräknas med ett år (t ex Handel- och administrationsprogrammet) och Hantverksprogram (t ex florist, dekoratör m m) två år. KY-utbildning riktad mot handeln medräknas med den faktiska utbildningstiden.

Vid anställning av arbetstagare som inte har branschvana men med vana från annan bransch, ska fastställas i vilken utsträckning den tidigare inhämtade vanan ska tillgodoräknas som branschvana.

Samma gäller då lagerpersonal överflyttas till butiksarbete. För kontorspersonal jämförs kontorsvana med branschvana.

En anställd som har varit frånvarande på grund av totalförsvarsplikt, föräldraledighet eller sjukdom, samt varit anställd minst sex månader innan, kan tillgodoräkna sig upp till 12 månaders anställning, för frånvaroperioden för tiden innan 18 års ålder, som branschvana.

#### **Anmärkning**

Om en anställd som inte uppnått tre års branschvana får del av lokala löneutrymmet ska det inte avräknas från kommande uppflyttningar på grund av branschvana.

### **§ 13 Sjuklön m.m.**

#### **Mom 3 Försäkran och läkarintyg**

##### **Mom 3:2**

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för att få rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg av läkare eller tandläkare från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och ska därför inte tillämpas generellt vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning t ex beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

**§ 3 Anställning, uppsägning m m****Mom 3 4 Anställningsbevis m m**

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön och/eller branschvana. Som anställningsbevis anses vid korta tillfälliga anställningar (högst två veckor) anställningsbevis där anställningstiden vid varje enskilt tillfälle dokumenteras i bilaga. Kopia av bilagan ska senast inom en månad överlämnas till den anställde. När den enskilde så begär utfärdas komplett anställningsbevis.

Om anställningen avser en begränsad tid ska, om det är möjligt, anges när anställningen ska upphöra. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid bestående förändring av befattning eller arbetstidsmått. Arbetsgivaren överlämnar varje kalendermånad till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställd personal inom avtalsområdet. Förteckningen behöver inte innehålla uppgift om personal som är anställd för viss tid i samband med julhandeln. Överenskommelse om annan rutin (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till försäkringskassan, kopia av anställningsbevis e dyl) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivaren bör informera den lokala fackliga organisationen när arbetstagare har sagt upp sin anställning.



Bilaga 2

**§ 4 Arbetstid**

På avtalsområdet gäller arbetstidslagen (SFS 1982:673) med nedanstående ändringar och tillägg.

**§ 4 a Butiker som har stängt minst en dag i veckan (sexdagarsbutiker)****Mom 1 Ordinarie arbetstid**

- A. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt under ett kalenderår 40 timmar per helgfri vecka. Ordinarie arbetstid för deltidsanställd är i genomsnitt det antal timmar per helgfri vecka som finns angivet i anställningsbeviset. Rast räknas inte som arbetstid. Överenskommelse om kortare beräkningsperiod än kalenderår kan träffas lokalt.
- B. Årsarbetstiden för heltidsanställd minskas med åtta timmar för varje helgdag som infaller på annan dag än söndag samt med två timmar vardera för julyårs- påsk- pingst- och midsommarafton. Infaller nationaldagen på en söndag minskas årsarbetstiden för heltidsanställd med ytterligare åtta timmar. Årsarbetstiden för deltidsanställd minskas på grund av infallande helgdagar/aftnar i proportion till minskningen som görs för heltidsanställd.
- C. Beräknas ordinarie arbetstid på kortare period än kalenderår ska minskningen av arbetstid på grund av infallande helgdagar och helgdagsaftnar enligt § 4 a Mom 1 B ske under beräkningsperioden.

**Mom 2 Arbetstidens utläggning**

- A. En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar. Överenskommelse om annan utläggning för heltidsanställd kan träffas kollektivt eller individuellt. Överenskommelse om annat för deltidsanställd kan träffas individuellt.
- B. Heltidsanställd ska vara ledig 16 sammanhängande lör- söndagar per kalenderår. Överenskommelse om annat kan träffas kollektivt eller

7/3-2012  
JH


individuellt. Om en systematisk utläggning av fridagarna i form av "rullande" femdagarsvecka tillämpas gäller inte regeln om rätt till ledigt 16 sammanhängande lör- söndagar per kalenderår.

- C. Deltidsanställd som är schemalagd minst fem dagar per vecka ska vara ledig 16 sammanhängande lör- söndagar per kalenderår. Överenskommelse om annan utläggning kan träffas individuellt.
- D. Schemalagd arbetstid får inte överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än fem timmar per vecka. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.
- E. Ledighetsdagarna enligt § 4 a Mom 2 A - C och för heltidsanställd eventuell kompensationsledighet för förskjuten ordinarie arbetstid ska rymmas inom den schemalagda årsarbetstiden.
- F. Anställd ska vara arbetsfri antingen jul- eller nyårsafton. Julafton ska vara arbetsfri minst vartannat år.
- G. Arbetstiden per arbetspass får inte understiga tre timmar. Denna bestämmelse gäller inte för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin.
- H. Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

### **Mom 3 Arbetstidsschema**

- A. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd ske med de anställdas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).
- B. Framförda synpunkter på fördelningen av arbetet på sen kvällstid och på lör-, sön- och helgdagar ska beaktas om det är möjligt.

7/3-2012  
2



- C. Överläggning om arbetstiden för kommande kalenderår genomförs i så god tid att schemat kan fastställas senast en månad i förväg.
- D. Arbetstidsschema med den ordinarie arbetstiden ska överlämnas skriftligen eller elektroniskt till de anställda samt anslås på arbetsplatsen.
- E. Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – lämnas minst en månad i förväg.
- F. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

#### **Mom 4 Kontorspersonal**

- A. För kontorspersonal fastställs arbetstiden genom lokala förhandlingar. Där kortare arbetstid än avtalets tillämpats, ska denna behållas.

#### **Mom 5 Arbetskraftsbehov**

- A. Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktningen på sin personalplanering att deltidsanställda erbjuds arbete, om det är möjligt, i minst 20 timmar per vecka.

7/3-2012  
[Signature]

**§ 4 b Butiker som har öppet alla dagar i veckan (sjudagarsbutiker)****Mom 1 Ordinarie arbetstid**

- A. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka. Rast räknas inte som arbetstid.
- B. Ordinarie arbetstid för deltidsanställd är i genomsnitt det antal timmar per vecka som finns angivet i anställningsbeviset. Rast räknas inte som arbetstid.
- C. Arbetstiden genomsnittsberäknas på en period om maximalt 52 veckor.
- D. Deltidsanställd har rätt till månadslön (§ 5 Mom 6 B:1) om arbetstiden genomsnittsberäknas på en period om minst 11 veckor. Lokal eller central överenskommelse kan träffas om annan period. För kedjeföretag eller företag med flera arbetsplatser kan central överenskommelse träffas direkt med av Handelsanställdas förbund utsedd central kontaktperson.

**Mom 2 Anställd på "fast vecka"**

- A. För anställd med "fast" arbetsvecka regleras arbetstiden enligt § 4 a. Då helgdag eller helgdagsafton infaller på arbetsdag minskas arbetstiden med det antal timmar som skulle fullgjorts om dagen inte varit helgdag eller helgdagsafton enligt § 4 a Mom 1 B.

**Mom 3 Arbetstidens utläggning**

- A. En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar. Anställd ska vara ledig 16 sammanhängande lör- söndagar per kalenderår. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.

7/3-2012  
[Signature]

- B. Arbetstiden per arbetspass för deltidsanställd får inte understiga tre timmar. Denna bestämmelse gäller inte för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin.
- C. Schemalagd arbetstid får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden med mer än sju timmar per vecka för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidsanställd. Överenskommelse om annat kan träffas individuellt.
- D. Anställd ska vara arbetsfri antingen jul- eller nyårsafton. Julafton ska vara arbetsfri minst vartannat år.
- E. Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

#### **Mom 4 Arbetstidsschema**

- A. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd ske med de anställdas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).
- B. Framförda synpunkter på fördelningen av arbetet på sen kvällstid och på lör-, sön- och helgdagar ska beaktas om det är möjligt.
- C. Överläggning om arbetstiden för kommande 12-månadersperiod genomförs i så god tid att schemat kan fastställas senast en månad i förväg.
- D. Arbetstidsschema med den ordinarie arbetstiden ska överlämnas skriftligen eller elektroniskt till de anställda samt anslås på arbetsplatsen.
- E. Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – lämnas minst en månad i förväg.
- F. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

7/3-2012  
JAA

**Mom 5 Arbetskraftsbehov**

- A. Vid arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.
  
- B. Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktningen på sin personalplanering att deltidsanställda erbjuds arbete, om det är möjligt, i minst 20 timmar per vecka.

7/3-2012  
Z  
JH

**§ 3 Mom 10 Särskilda regler vid deltidarbete**

- A. Arbetsgivaren ska se till att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt.
- B. Arbetstidsschema ska upprättas, om inte arbetsuppgifternas särskilda karaktär gör detta omöjligt. På arbetstidsschemat ska anges all arbetstid som återkommer regelbundet. Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid som understiger 16 timmar per vecka medför att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring samt i vissa fall avtalsgruppsjukförsäkringsförmånerna minskas. Information om detta och övriga anställningsvillkor ska ges till den deltidsanställda.
- C. Där det är praktiskt möjligt och om den anställda önskar ska arbetstiden bestämmas så att den ger rätt till de ovan angivna sociala förmånerna. På detta sätt beaktas också möjligheten att erhålla arbetslöshetsförsäkring. För närvarande gäller minst 17 timmars arbete i genomsnitt per vecka.
- D. Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

7/3-2012  
[Signature]

## § 6 Förskjuten ordinarie arbetstid

### Mom 1 Kontant tillägg

Tillägg utges för ordinarie arbetstid förlagd på följande tider med:

måndag-fredag kl 18.15-20.00	50 %
måndag-fredag efter kl 20.00	70 %
lördagar efter kl 12.00 samt	
sön- och helgdagar	100 %

Med lördagar jämställs jul-, nyårs- och midsommarafton.

De procentuella tilläggen utgår på timlönen beräknad som 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och personliga tillägg. För deltidsanställd ska fasta kontanta månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

### Mom 2 Kompensationsledighet

I stället för de ersättningar som nämnts i Mom 1 kan arbetsgivaren ge heltidsanställd ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet). För utbyte av kontant tillägg mot kompensationsledighet efter kl 14.00 på lördagar samt för ordinarie arbetstid på sön- och helgdagar krävs dock lokal överenskommelse.

Arbetsgivarens utbytesrätt av ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid mot kompensationsledighet får endast användas för utläggning av hellediga dagar. Överenskommelse om annat kan träffas kollektivt eller individuellt.

Kompensationsledighet ska utges med:

- 1/2 timme för varje arbetad timme berättigande till 50 % tillägg
- 3/4 timme för varje arbetad timme berättigande till 70 % tillägg
- 1 timme för varje arbetad timme berättigande till 100 % tillägg

7/3-2012  
R  
JH



### **Direktiv till Heltidsgruppen 2012**

I samband med avtalsrörelsen 2010 tillsatte parterna en gemensam arbetsgrupp som tog namnet Heltidsgruppen. Heltidsgruppen kom att arbeta mellan 14 september 2010 – 13 januari 2012. Heltidsgruppen lämnade en slutrapport den 31 januari 2012.

Mot bakgrund av Heltidsgruppens slutrapport samt parternas gemensamma syn om att det är viktigt att stimulera till goda utvecklingsmöjligheter för hela branschen har parterna enats om att fortsätta arbeta med heltidsfrågan för att utöka andelen heltidstjänster inom branschen. Det fortsatta arbetet med heltidsfrågan ska bedrivas i en arbetsgrupp.

Att öka antalet heltidstjänster inom branschen är av betydelse för att säkerställa kompetens samt för att stärka och utveckla yrkesrollen. Det är en avgörande faktor för branschen och för det enskilda företags konkurrenskraft att ha tillgång till engagerade och yrkesutbildade medarbetare. Anställningar med höga sysselsättningsgrader är också av stor vikt för de anställda.

Parterna menar att det i viss mån på vissa arbetsplatser finns kvar gamla traditioner och synsätt som riskerar att förhindra en konstruktiv omprövning av sysselsättningsgraderna. För att komma framåt i heltidsfrågan är parterna överens om att stimulera och underlätta för lokala initiativ och ser ett stort värde i att följa och utvärdera pågående och kommande projekt.

Mot bakgrund av heltidsfrågans vikt är det angeläget att olika lösningar prövas och utvärderas. Parterna är överens om att pröva olika lösningar i ett antal "testbutiker". Ett antal av Svensk Handels medlemsföretag har uppgett sig vara positiva till att medverka i sådana försök. Parterna är överens om att sådana tester måste ges erforderlig tid för att ett rättvisande och tillräckligt underlag ska fås. Det är av avgörande vikt att kalenderårets samtliga säsongsvariationer utvärderas. Testerna behöver därför pågå minst ett kalenderår. För att de ska kunna genomföras behöver de dessutom förberedas noggrant av företaget och det lokala facket.

Parterna är överens om att heltidsfrågan gynnas av partsgemensamma aktiviteter som t.ex. en inspirationskonferens. Parterna är därför överens om att tre inspirationskonferenser ska genomföras.

Mot bakgrund av att Heltidsgruppen från 2010 i sin slutrapport konstaterade att dagligvaruhandelns speciella förutsättningar behövde genomlysas ytterligare är parterna överens om att Heltidsgruppen 2012 ska genomföra fördjupade studier i ämnet.

Heltidsgruppen 2012 ska påbörja sitt arbete under hösten 2012 och lämna sin slutrapport den 31 december 2014.

## **Ramavtal om Yrkespraktik mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund**

### **Inledning**

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har i syfte att stärka handeln och utveckla yrkesrollen för de anställda inom detaljhandeln samt ge ungdomar en möjlighet till färdighetsträning och höjd kompetens träffat detta avtal om Yrkespraktik. Praktiken ska leda fram till för branschen välutbildad arbetskraft med kunskap och kompetens att bidra till utveckling av företagen och branschen som sådan.

### **Allmänna förutsättningar**

Avtal om Yrkespraktik kan tillämpas av arbetsgivare anslutna till Svensk Handel och som är bundna av detaljhandelsavtalet träffat mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Yrkespraktikantens arbetsuppgifter ska omfattas av kollektivavtalet.

Yrkespraktiken riktar sig till ungdomar upp till och med 20 år och som inte har elevstatus på någon utbildning samt som saknar relevant yrkeserfarenhet inom branschen. Praktikanten ska även ha slutfört gymnasieutbildning på Handels- och administrationsprogrammet med handelsinriktning.

### **Yrkespraktiken**

Yrkespraktik är en tidsbegränsad anställning om tolv månader. Tid i anställning på yrkespraktik medför inte som sådan företrädesrätt till återanställning. Skulle praktikant efter slutförd yrkespraktik, fortsätta en anställning hos samma arbetsgivare, räknas tiden i anställning på yrkespraktik som anställningstid.

Varje arbetsplats kan ha högst en praktikant, dock kan arbetsplats som har fler än 25 anställda ha två praktikanter.

Vid anställningens tillträdande ska arbetsgivaren överlämna ett anställningsbevis i vilket ska framgå att anställningen är en anställning på Yrkespraktik, för vilken tidsperiod anställningen är ingången, samt övriga villkor, såsom lön och andra förmåner.

Anställningen kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställd med krav på högre sysselsättningsgrad. Parterna är således överens om att anställning på Yrkespraktik inte utgör brott mot företrädesrätten.

### **Anställningens innehåll**

Anställning på Yrkespraktik är en introduktion för arbeten i branschen där praktikanten utför de arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen inom ramen för yrket samt med hänsyn taget till riskerna i arbetet. Yrkespraktiken ska också innehålla färdighetsträning genom att praktikantens arbetsuppgifter ska vara varierande och utmanande, samt regelbundet utföras under överinseende av handledare.

### **Arbetstid**

Anställning på Yrkespraktik är på heltid enligt arbetsplatsens ordinarie arbetstidsmätt. Arbetstiden förläggs så att den sammanfaller med arbetsplatsens ordinarie arbetstid. Arbetstiden ska förläggas i enlighet med reglerna i det på arbetsplatsen gällande kollektivavtal.

11/4 2012  
JA JA

## **Lön**

Anställd yrkespraktikant erhåller en lön om minst 75 procent av minimilönen för 18 år fyllda med förvärvat branschvana om ett år i enlighet med detaljhandelsavtalet. Praktikant som fullgjort Handels- och administrationsprogrammet har ett års branschvana.

Praktikanter som är anställda enligt detta avtal är undantagna för beräkning av löneutrymme från lokal fördelning, samt fördelningen av det lokala löneutrymmet enligt detaljhandelsavtalet.

Lönen utbetalas med månadslön i enlighet med företagets praxis.

## **Handledare**

Efter samråd med den lokala fackliga organisationen, utser arbetsgivaren handledare för praktikanten. Den lokala fackliga organisationen ska medverka till att handledare ställer sig till förfogande.

Handledaren ska vara skicklig i yrket och ha intresse för uppdraget, ungdomars villkor och utveckling. Det är av stor vikt att handledaren kan förmedla och beskriva sin yrkeskunskap. Handledaren och praktikanten ansvarar för att praktikanten utvecklas yrkesmässigt.

## **Utbildningsplan**

Den individuella utbildningsplanen ska hanteras i samråd med den lokala fackliga organisationen och följa de riktlinjer som de centrala parterna har tagit fram. Arbetsgivare, praktikant och lokal fackliga organisation ska göra en avstämning efter sex månader hur praktiken fortlöper.

## **Upphörande**

Arbetsgivare eller praktikant som önskar avbryta en anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna skriftlig underrättelse om detta minst 14 dagar i förväg.

## **Branschvana**

Slutförd yrkespraktik om tolv månader ger ett års branschvana. Sammanlagt med slutförd gymnasieutbildning på Handels- och administrationsprogrammet ger det två års branschvana.

## **Arbetsbetyg och arbetsgivarintyg**

Efter slutförd anställning har praktikanten rätt till betyg med uppgift om anställningstid, arbetets art och omfattning samt vitsord om praktikantens kunnskap och uppförande, under förutsättning att anställningen har varat i mer än sex månader i följd. Vidare ska arbetsgivaren efter avslutad Yrkespraktik utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter praktikantens begäran.

## **Yrkesbevis**

Efter fullgjord yrkespraktik om tolv månader ska ett yrkesbevis utfärdas.

## **Giltighet och uppsägning**

Detta avtal gäller tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Vid uppsägning från endera parten kommer detta avtal att efter uppsägningstidens utgång få fortsatt tillämpning för anställningar på Yrkespraktik som vid uppsägningstidens utgång alltså inte har löpt ut.



## **Arbetsgrupp – Yrkespraktik**

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att arbeta fram riktlinjer för yrkespraktik som skall tillämpas av arbetsgivare och praktikant, utbildningsplan för yrkespraktik samt utbildningsmaterial för handledare. Gruppen ska även ta fram ett yrkesbevis samt hantera frågan om eventuella avbrott i yrkespraktiken.

Kostnader för utbildningsplaner, utbildningsmaterial, yrkesbevis, m.m. ska om ingen annan ekonomiskt lösning finns, delas lika mellan parterna.

Målet är att skapa det underlag som behövs för en väl fungerande praktik ihop med ramavtalet som tagits fram under våren 2012.

Arbetsgruppen bör bestå av tre deltagare från vardera parten. Metod för arbetet kan vara diskussioner, studiebesök samt andra lämpliga metoder som arbetsgruppen finner vara lämpliga för att uppnå målet.

Arbetsgruppen ska redovisa framtaget underlag på yrkespraktik i ett förslag.



## Ny paragraf            Inhyrd arbetskraft

### Mom 1        Inhyrd personal

#### A

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlåtande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas såväl till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att endast bemanningsföretag anlitas som är auktoriserade via överenskommelse mellan Bemanningsföretagen och LO.

#### B

Före anlåtande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syftet med inhyrning av personal
- Omfattningen av inhyrningen
- Under vilken tidsperiod inhyrningen ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrningen ska ske mellan parterna

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

#### Anmärkning

Företag med arbetsplatser där inhyrning av personal pågår den 1 april 2012 och inhyrningsperioden är avsedd att pågå efter den 1 juni 2012 omfattas också av mom 1B. Företaget ska då påkalla förhandling senast den 30 juni 2012.

### Mom 2        Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

#### A Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i handeln, träffat överenskommelse om regler vid anlåtande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid 11 § stycke 1 lagen om anställningsskydd (LAS).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härfter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagen har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan. Hela denna process kan dock längst pågå i nio veckor totalt.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

#### **Anmärkning**

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

#### **B Nämnden för inhyrning**

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Handelsanställdas förbund, en från Svensk Handel och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller
2. betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 1/2 prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

## Arbetsgrupp Partihandelsavtalet 2012

Bilaga 4.1

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har i avtalsförhandlingarna om nytt kollektivavtal för perioden 2012 – 2013 enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp på partihandelsområdet.

Under avtalsperioden 2010-2012 har parterna undersökt förekomsten av bemanningsföretag på avtalsområdet samt utrett hur arbetstidsreglerna i partihandelsavtalet fungerar i företagen. Parterna är eniga om att arbeta vidare med frågorna.

Arbetsgruppen har att följa upp och analysera tillämpningen av den nya paragraf om inhyrd arbetskraft (§ 4 Inhyrd arbetskraft) som tillförts kollektivavtalet.

Arbetsgruppen har också att bistå de lokala parterna med rådgivning avseende den nya paragrafens tillämpning.

Gruppen ska särskilt granska hur de lokala parterna arbetar med de i paragrafen mom 1B angivna punkterna.

Vidare ska arbetsgruppen granska hur de lokala parterna lever upp till skrivningarna i avtalet om företagets behov att organisera sitt arbete så att det främjar såväl företagets produktivitet utveckling och fortlevnad som de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Här ingår även att följa upp hur arbetstiderna utvecklas på avtalsområdet.

Arbetsgruppen ska också granska och följa upp utvecklingen av inhyrd personal på avtalsområdet och här speciellt analysera huruvida inhyrningen är av tillfällig karaktär eller utgör en permanent lösning samt i vilken omfattning som visstidsanställningar förekommer.

I uppdraget ingår att genomföra studiebesök för att diskutera frågan med de lokala parterna. Besöken ska främst riktas till arbetsplatser där områdena ovan diskuterats lokalt.

Nödvändiga kontakter ska också tas med aktörer inom bemanningsbranschen för att analysera utvecklingen inom partihandeln.

Arbetsgruppen ska redovisa resultatet av arbetet i en slutrapport som lämnas till respektive förhandlingsledning senast den 31 december 2014. En delrapport med avstämning av arbetets fortskridande avges under januari 2013.

Gruppen ska bestå av två representanter för vardera part.



## **Medlarnas kostnadsberäkningar**

- Minimilönerna höjs med 80 % och lönen för 16-17 åringar med 50 % av det totala utrymmet vilket beräknas ge ett värde/besparing av 0,38 %
- Ändringar i § 4 b mom 1 tredje stycket 7 timmar ökas till 9 timmar betyder ökad flexibilitet. Beräknat värde/besparing 0,15 %
- Under avtalsperioden kommer det att införas en anställningsform för yrkespraktikanter. För dessa kommer en lägre lönenivå att gälla, 75 % av lönen för branschår 1. Dessa kommer dessutom att ligga utanför/ej omfattas, av vare sig beräkningsunderlag eller lokala potter. Beräknat värde/besparing 0,15 %
- Ändring av ordning vid kortare anställningar gällande anställningsbevis § 3 betyder minskade administrationskostnader. Beräknat värde/besparing 0,08 %
- Fördelningen 55 % generellt 45 % lokalt utrymme. Beräknat värde/besparing 0,02 %

