



## Detaljhandelsavtalet

### Detta avtal gäller:

Alla anställda (ej tjänstemän) å butiker som är med i arbetsgivarorganisationen Svensk Handel. Avtalet började gälla den 1 november 2020 och löper ut den 31 mars 2023.

### Löner

I avtalet finns minimilöner för olika åldrar och anställningsår i branschen. Det är viktigt att komma ihåg att minimilönerna är de allra lägsta möjliga och de ska inte ses som normallöner. De löner som sätts bör vara högre än miniminivån. I avtalet finns också angivet att anställda med mer kvalificerade arbetsuppgifter ska ha ett lönetillägg eller så kallat ansvarstillägg.

Lönerna och eventuella lönetillägg höjs med en viss summa varje år, enligt avtalet. En del av höjningen fördelas generellt, på alla anställda, och en del kan fördelas lokalt på arbetsplatsen.

Om klubben och arbetsgivaren är överens om det kan fördelningen av löneökningen bestämmas helt och hållet lokalt. De anställda får i så fall en extra ledig dag per år.

- Hur gör ni med lönehöjningarna på er arbetsplats?
- Fördelar ni det lokala löneutrymmet eller får ni generellt?
- Kan ni tänka er att lägga delar av löneutrymmet på andra delar i avtalet?
- Hur jobbar ni med lönetillägg/ansvarstillägg på er arbetsplats?
- Finns det något ni vill förändra eller utveckla i avtalet när det gäller lön och tillägg?

### Anställningsformer/ Trygga jobb

Handels har under flera år drivit frågan om trygga jobb. Vi har flyttat fram positionerna men vi har en bit kvar. Handels vill minska missbruket av visstidsanställningar men också trygga anställningen för de redan fastanställda. Idag förekommer ett fenomen som vi kallar hyvling och det betyder att arbetsgivaren kan förändra din veckoarbetstid från en dag till en annan. Det vill säga att du kan gå från ett sysselsättningsmått till ett lägre sysselsättningsmått från en dag till en annan.

Vi har i kollektivavtalet förhandlat fram att om En person som får sänkt arbetstid (genom s.k. hyvling) har rätt till en omställningstid innan förändringen genomförs. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som hade tillämpats om den anställde blivit uppsagd.

Om en person har haft en tidsbegränsad anställning i mer än ett år eller ett vikariat under mer än tre år blir personen tillsvidareanställd. En provanställning kan pågå i högst sex månader.

- Hur fungerar det på er arbetsplats?
- Vilka förändringar vill ni se för att öka anställningstryggheten?

### Arbetstider / Trygga jobb

Varje år ska arbetsgivaren göra en bemanningsplanering som grund för schemat. Den ska bland annat innehålla vilket behov av personal som butiken har och när butiken ska vara öppen. Vidare ska man även se hur man kan fylla behovet av personal med fler heltidsanställda, högre

tjänstgöringsgrader och/eller fler tillsvidareanställda. På arbetsplatser med klubb eller fackombud ska arbetsgivaren också samråda om bemanningsplaneringen.

Senast den 30 september varje år får tillsvidareanställda lämna in önskemål om sitt schema det kommande året och ange fem dagar när de vill vara lediga.

Ett arbetspass ska omfatta minst fem timmar för anställda med högre sysselsättningsgrad, om det är möjligt. Arbetstiden får inte vara kortare än tre timmar. En arbetsvecka får omfatta högst fem dagar.

Om arbetsgivaren vill ändra schemat för en anställd ska detta meddelas en månad i förväg, om det är möjligt. Om arbetstagaren inte vill ha förändringen ska denne meddela arbetsgivaren det inom tre dagar.

### **Frågor att diskutera:**

- Hur fungerar det på er arbetsplats?
- Använder ni er av rätten att ange fem dagar då ni önskar vara lediga?
- Lämnar ni i gett önskemål om arbetstid på kvällar, lördagar, söndagar och helgdagar?
- Har ni fått bättre scheman genom att vara med och påverka bemanningsplaneringen?
- Har ni i samband med bemanningsplaneringen kunnat påverkat butikens anställningar, exempelvis högre deltidstjänster, färre visstidsanställningar etc.?
- Finns det något du vill utveckla och förbättra i avtalet när det gäller bemanningsplaneringen och schemareglerna?

### **Arbetsmiljö**

I arbetstidslagen finns regler om dygnsvila och veckovila. Dygnsvilan innebär att den anställda ska ha minst 11 timmars sammanhängande vila per kalenderdygn. Veckovilan innebär att den anställda ska ha en sammanhängande veckovila om minst 36 timmar, som förläggs i möjligaste mån till veckoslut. Om avsteg ska göras från bestämmelserna om dygnsvila behöver fack och arbetsgivare komma överens om detta lokalt.

I arbetsmiljölagen finns regler mot brister i arbetsledning, bemanning och organisation som kan leda till ohälsa hos de anställda. Reglerna förtydligas i en föreskrift från Arbetsmiljöverket, "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (2015:4).

I kollektivavtalet finns också regler om att arbetsmiljöaspekter kring ensamarbete och arbetstidens förläggning, som exempelvis antalet arbetsdagar i följd utan fridag, ska diskuteras mellan arbetsgivaren och de fackligt förtroendevalda i bemanningsplaneringen, innan schemat ska fastställas.

- Hur fungerar det på er arbetsplats?
- Har ni haft diskussioner/förhandlingar om att göra avsteg från dygns- och veckovilan?
- Har ni haft diskussioner/förhandlingar om att utföra arbete under natten (00-05)?
- Finns det förändringar som ni vill se i avtalet vad det gäller arbetsmiljön?