

PROTOKOLL

Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel er enige om følgende:

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 7,- pr time. Minstelønnssatsene heves tilsvarende. Tillegget gjøres gjeldende fra 1. april 2024.

Garantien på kr 8,09 gis som en minstelønnsheving på lønnstrinn 6 med virkning fra 1. februar 2024.

I tillegg gjøres følgende endringer i overenskomsten (ny tekst i kursiv og understreking, slettet tekst med gjennomstrekning):

§ 2.3 Fastsettelse av arbeidstidsordning

Første avsnitt skal lyde slik:

"Arbeidstidsordningen viser hvordan arbeidstiden er organisert og plassert, og skal forhandles mellom partene."

§ 2.7.5 Alminnelig ukentlig arbeidstid

Bestemmelsen skal endres som følger:

"Den alminnelige arbeidstiden er 37,5 timer per uke, med mindre noe annet følger av bilag 5 om nedsettelse av arbeidstid.

Arbeidstakere kan kreve at arbeidstiden fortrinnsvis fordeles på 5 dager."

§ 2.7.7 Hellig- og helgedagsfri

Bestemmelsen skal endres som følger:

"Arbeidstakere som gjennomsnittlig arbeider mer enn fem timer per dag og fem dager per uke kan kreve fri annenhver helg. For ansatte i skift og turnusordninger skal arbeidsplaner legges opp slik at man i gjennomsnitt har fri annenhver helg.

Arbeidsgiver skal for øvrig etterstrebe å innfri arbeidstakeres ønske om fri annenhver helg."

§ 3.1 Minstelønnssatser

Bestemmelsen skal lyde som følger:

"Gjelder fra 1. april 2024:

<u>Månedslønn med relevant fagbrev</u>		
Begynnerlønn (inkl. fagbrevtillegg)	<u>kr. 252,89</u>	<u>kr 41 095</u>
Fra år 2 og praksiskandidater, jf. § 6.4	<u>kr. 265,39</u>	<u>kr 43 126</u>

(trinn 6 + fagbrevtillegg kr. 12,50 pr time som beholdes uavkortet)

<u>Månedslønn uten relevant fagbrev</u>		
16 år eller yngre	<u>kr. 137,16</u>	<u>kr. 22 289</u>
17 år	<u>kr. 140,16</u>	<u>kr. 22 776</u>
Trinn 1: Begynnerlønn fra 18 år	<u>kr. 180,30</u>	<u>kr. 29 299</u>
Trinn 2: Fra år 2	<u>kr. 181,10</u>	<u>kr. 29 429</u>
Trinn 3: Fra år 3	<u>kr. 183,20</u>	<u>kr. 29 770</u>
Trinn 4: Fra år 4	<u>kr. 187,80</u>	<u>kr. 30 518</u>
Trinn 5: Fra år 5	<u>kr. 205,60</u>	<u>kr. 33 410</u>
Trinn 6: Fra år 6	<u>kr. 252,89</u>	<u>kr. 41 095</u>

Partenes forutsetning er at avtalens minstelønnssetser skal suppleres med lokal lønnsdannelse. Dette betyr at fravær av lokale lønnsforhandlinger vil være i strid med det overenskomsten legger opp til.

Satser for kontor og administrasjon:

Arbeidstakere som arbeider innenfor kontor og administrasjon skal ikke innplasseres under trinn 5.

[...]"

§ 3.9.1 Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

Tillegg på lørdag og søndag øker med kr 10 per time som følger:

"(...)

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 55,- pr. time

Etter kl. 15.00: kr 65,- pr. time

Etter kl. 18.00: kr 120,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr 120,- pr. time"

§ 3.12 Matpenger

Matpengesatsen heves til kr 107,-

§ 5.3 Lokaler og arbeidstøy

Bestemmelsens siste avsnitt skal endres som følger:

"Arbeidstøy, sko eller uniform som er påbudt av bedriften eller offentlig myndighet, bekostes av arbeidsgiver og er dennes eiendom. Som kompensasjon for arbeidstakers vask av slikt arbeidstøy betales:

- Kr 40 per måned til arbeidstakere med 50 % stilling eller mer
- Kr 20 per måned til arbeidstakere med lavere stillingsprosent.

Arbeidsgiver kan alternativt velge å gi kompensasjonen som et tillegg til timelønnen, eller selv sørge for vask/rens av arbeidstøyet."

§ 6.4 Praksiskandidater

Bestemmelsen endres som følger:

"For arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslova § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Bedriften skal også betale full lønn ved prøveavleggelsen."

Ny § 11 Livsfasepolitikk (etterfølgende nummerering forskyves)

Bestemmelsen skal lyde som følger:

"HK og NHO SH er enige om at det er viktig at bedriftene har en livsfasepolitikk.

De lokale parter bør drøfte livsfasepolitikk med det formål å legge til rette for at ansatte i ulike aldre og livssituasjoner skal kunne utføre sitt arbeid på best mulig måte, for både individet og bedriften.

Livsfasepolitikk skal bidra til å:

- Beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- Gjøre bedriften konkurransedyktig
- Redusere sykefraværet
- Se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, og samtidig anerkjenne forskjellige behov
- Fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i bedriften."

§ 16 Varighet (tidl. § 15 – videre nummerering forskyves)

Første setning i første avsnitt endres på følgende måte:

"Denne overenskomst trer i kraft 1. april ~~2022~~ 2024 og gjelder til 31. mars ~~2024~~ 2026 og videre ett år om gangen dersom den ikke av en av partene skriftlig sies opp med to måneders varsel."

Siste setning i siste avsnitt endres på følgende måte:

"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~~2025)."

§ 18 Lønnsgaranti (ny nummerering, tidligere § 17)

Første setning endres som følger:

"Lønnstrinn 6 skal pr. 1.2.2023 2025 utgjøre 90 % av gjennomsnitts årslønn foregående år beregnet som grunnlønn + bonus for gruppen "arbeidere i alt" innen LO NHO-området."

ANDRE BESTEMMELSER TIL PROTOKOLLEN:

- Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før eller på vedtakelsestidspunktet. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, UB-tillegg m.v. for arbeid utført til og med vedtakelsesdagen. Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

• UTVALGSARBEID – KOMPETANSE

1. Oppfølging av kompetansereformutvalget

NHO SH og HK viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget og Statsministerens brev av 7. april 2024 til Riksmekleren.

NHO SH og HK forventer at regjeringen, i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget som også er tilpasset handels- og tjenestenæringene.

2. Utvalgsarbeid om dagens og fremtidens kompetansebehov i handelsnæringen

NHO SH og HK er enige om å nedsette et utvalg som skal kartlegge kompetansebehovet i dagens og fremtidens arbeidsliv i handelsnæringen. Det vises for øvrig til Handelsoverenskomstens § 11 og Kompetansereformutvalgets arbeid.

Utvalget skal:

- Kartlegge hvilke muligheter for kompetanseutvikling som finnes, hvordan kompetanseutvikling foregår og hvilke eventuelle muligheter som bør utvikles. Kartleggingen skal se på følgende tre kompetansearenaer:
 - Kompetanseheving gjennom praktisk arbeidshverdag
 - Bedriftsintern opplæring
 - Eksterne utdanningsinstitusjoner/fagskoler
- Se på mulige tiltak for å likestille digitale og fysiske tilbud om kompetanseutvikling, samt likestilling av bedriftsintern og -ekstern kompetanseutvikling.
- Se på mulighetene for å påvirke innholdet i og fremdrift i utviklingen av utdanningsløp i handelsfaget ved offentlige fagskoler slik at det gjenspeiler dagens behov.
- Se på praktiseringen av Handelsoverenskomsten § 11.

Utvalget skal starte sitt arbeid senest innen utgangen av 1. oktober 2024, og gjennomføres med en målsetning om at aktuelle spørsmål er drøftet før tariffoppgjøret i 2026. Partene stiller med fire personer fra hver side. HK tar initiativ til første møte i utvalget, og orienterer om sine deltakere i forbindelse med at møtet berammes.

3. Finansiering

Partene er enige om at midlene i Hovedorganisasjonenes Fellestiltak og andre tiltak i større grad bør målrettes for å styrke samarbeidet om kompetanseutvikling i tråd med bedriftens utvikling lokalt og sentralt.

Partene vil i fellesskap ta initiativ til å søke om offentlig finansiert treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling relevant for avtaleområdet i 2024.

Partene er enige om å vurdere mulige modeller for finansiering av etter- og videreutdanningstiltak for handelsnæringen.

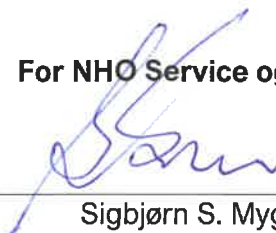
Oslo, 13. juni 2024

For Handel og Kontor i Norge:



Christopher Ray Beckham
Forhandlingsleder HK i Norge

For NHO Service og Handel:



Sigbjørn S. Mygland
Forhandlingsleder NHO SH