

PROTOKOLL

23. mai 2024 ble det avholdt forhandlinger om revisjon av Butikkoverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge (HK Norge) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Til stede:

Fra HK Norge:

Lena Reitan, Sunniva Brandtzæg, Tormod Aarum, Espen Strandhus, Cecilie Kalleberg Jørgensen, Nina Gulbrandsen Øigarden

Fra NHO:

André Berka, Mona Haug Medhus, Benedicte Prøis, Ole Hogstad, Jonas Fjære

§ 2 Varighet

2.1

Overenskomsten trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026 og videre 1 – ett – år om gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 – to – måneders varsel.

2.2 Reguleringsbestemmelse for 1. avtaleår

Det gis et generelt tillegg på kr 7,- per time gjeldende fra 1. mai 2024.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som slutter i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid utført før vedtakelsen. Garantilønnsystemets satser er regulert i § 31.

2.3 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. 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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs Representantskap. 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 2025).

§ 10 Tillegg for ubekvem arbeidstid og betaling for vikariat

10.1

Første avsnitt strykes

~~Ordningen gjelder også deltidsansatte med en arbeidstid på mer enn 12 timer pr uke gjennomsnittsberegnet over en fireukersperiode. Ekstrahjelp med mer enn 12 timer den enkelte uke, omfattes også av ordningen. Villkåret om at tillegg for ubekvem arbeidstid først utbetales når arbeidstiden overstiger 12 timer i uken som beskrevet i de to foregående setningene utgår fra 1. mai 2021.~~

§ 11 Betaling for overtidsarbeid

11.5 Matpenger endres til kr 107, -.

§ 30 Lønnsansiennitet

Revideres slik:

Bestemmelsen angir hvilke grunnlag som gir lønnsansiennitet når funksjonæren skal innplasseres i garantilønnsattsene i § 31.1.

Lønnsansiennitet opparbeides først fra fylte 18 år. Bestemmelsen gjelder ikke for skoleelever og studenter som utfører kortvarige jobber, for eksempel i forbindelse med jul eller ferier.

Lønnsansiennitet til høyeste sats (6 års ansiennitet) opparbeides kun ved relevant arbeidserfaring i virksomheten. Annen erfaring som gir rett til lønnsansiennitet etter denne bestemmelse kan maksimalt godskrives til nest høyeste sats (5 års ansiennitet).

Innplassering:

- **Ved ansettelse:** Funksjonærer som starter i virksomheten etter at tariffavtalen er gjort gjeldende får fastsatt eventuell lønnsansiennitet ved ansettelse.
- **Ved etablering av tariffavtale:** Funksjonærer som starter i virksomheten før tariffavtalen er gjort gjeldende får fastsatt lønnsansiennitet, med virkning fra etableringstidspunktet, som om ansiennitetssystemet gjaldt på det tidspunkt vedkommende ble ansatt i bedriften.

- **Etter ansettelse:** Endringer av lønnsansiennitet foretas fra bedriftens lønnsvurderingstidspunkt i det kalenderår plasseringen fant sted.

Arbeidserfaring: Lønnsansiennitet opparbeides ved relevant arbeidserfaring i virksomheten eller tilsvarende dokumentert praksis fra annen bedrift.

Deltidsansatte som har en gjennomsnittlig arbeidstid tilsvarende halv tid pr uke, opptjener full lønnsansiennitet. De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid, opptjener ½ års lønnsansiennitet pr år.

Etter fagprøve: Etter bestått fagprøve innen relevant fag innplasseres fagarbeidere på ansiennitetstrinn 3. Dersom medarbeideren allerede er innplassert på et høyere ansiennitetstrinn, beholdes dette.

Bedriftsfastsatt ansiennitet: Bedriften kan etter en konkret vurdering gi enkelte ansatte ansiennitetsopprykk.

Foreldrepermisjon: Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt funksjonæren har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjonen tok til. Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/adopsjon, så lenge funksjonæren har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

§ 31 Regulativenes lønnsatser

Overskriften endres til "Regulativets lønnsatser"

§ 31.1:

Lønnsatsene økes med kr 7,- per time med unntak av 5 og 6 års ansiennitet.

5 års ansiennitet Økes med kr 8,-

6 års ansiennitet Økes med kr 12,-

Fagarbeider med relevant fagbrev gis et tillegg på kr 11,00 per time. ~~Etter bestått fagprøve innplasseres fagarbeidere på ansiennitetstrinn 3. Dersom medarbeideren allerede er innplassert på et høyere ansiennitetstrinn, beholdes dette.~~

~~Garantibestemmelsen gjelder ikke skoleelever og studenter som utfører kortvarige jobber, for eksempel i forbindelse med jul eller ferier.~~

§ 35

Siste avsnitt fjernes:

~~Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal innhente erfaringer og se på utfordringer mht lønnsfastsettelse og relevant kompetanse for ledere i ulike bedrifter innenfor butikkoverenskomsten.~~

Protokolltilførsel nr. 3 strykes

~~Fjerning av førsteekspeditørtillegg 1994~~

~~De som pr 01.05.94 har et førsteekspeditørtillegg i bakeri-/konditoriutsalg skal bibeholdes dette som en individuell ordning så lenge de er i stillingen.~~

Protokolltilførsel nr 4 strykes

~~Etniske minoriteter~~

~~HK og NHO er enige om at det sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor næringslivet. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.~~

Bilag 1 Trekk av fagforeningskontingent

Medlemskap i fagforening - personvern

Medlemskap i en fagforening er en særlig kategori av personopplysninger. I utgangspunktet er det forbudt å behandle særlige kategorier av personopplysninger, jf GDPR art. 9. nr 1. Det vises til brev fra NAV av 21.2.24. Opplysninger om arbeidstakers medlemskap i en fagforening bør derfor ikke gis til NAV, slik det fremgår av merknad 1 i punkt 11 i Bilag 1 – trekk av fagforeningskontingent.

Til protokollen

Partene skal i fellesskap arbeide for å øke organisasjonsgraden i bedriftene og antallet tariffbundne bedrifter på avtalen.

Partene er enige om å sette ned et utvalg med inntil 4 personer fra hver av partene – både lokale og sentrale parter kan delta. Utvalget skal vurdere mulige samarbeidstiltak med formål om å øke organisasjonsgraden i bransjen, både blant arbeidstakere og arbeidsgivere.

Partene skal i forbindelse med utvalgsarbeidet se på følgende:

- vurdere hvordan overenskomsten kan forenkles og bli mer attraktiv for organiserte arbeidstakere og bedrifter.
- behovet for felles opplæring i bransjen om tariffavtalen, og hvordan dette eventuelt skal gjennomføres på en hensiktsmessig måte, eksempelvis utarbeide veiledningsmateriale med formål om å informere om tariffavtalen og styrke tilliten og det lokale samarbeidet i virksomhetene.

Utvalget kan foreslå og gjennomføre andre tiltak, samt søke HF om midler.

Arbeidet skal slutføres innen utløpet av 2025.

Frist for vedtakelse 6. juni kl 12.00.



André Berka

NHO



Lena Reitan

HK i Norge

