

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-043 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE

på den eine side

og

NHO SERVICE OG HANDEL

på den annen side

rundt Tariffrevisjonen 2024 – Handelsoverenskomsten

Den 11., 12. og 13. juni 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale i Akersgata 45, Oslo under leiding av meklar Anne Cathrine Frøstrup.

Til stades for partane:

HK Norge:

Christopher Ray Beckham, Elisabeth Sundset, Lena Reitan, Tormod Aarum, Kateryna Bilokin, Fawsi Adem, Nils Gunnar Berg, Thomas Hagen Grøvslien, Torbjørn Naastad, Elisabeth S Nilsen, Mikkel Nybø Arnesen, Niklas Engelsen, Hanne Skjønsberg, Kjetil Andersen, Espen Strandhus, Samra Akhtar, Inger Helene Vaaten, Sunniva Brandtzæg, Ann Suade Garcia, Bjørn Mietinen, Håkon Randgaard Mikalsen, Tommy Hognestad Johansen.

NHO Service og Handel:

Tina Røe, Merete Aase Larsen, Anny Ranvik, Tuva Finvåg, Unni Stene, Lena Johansen, Lars Fredrik Styren, Karianne Klausen, Brita Vist, Sigbjørn Mygland, Anne-Cecilie Kaltenborn, Linda Vist, Benedicte Prøis, Hanna Skjebstad Weigård, Laust Poulsen, Lena Øien, Caroline Heide, Anne Helen Furuset.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå HK Norge, motteke 16. mai 2024
2. Riksmekklarens forbod mot arbeidsstans, datert 16. mai 2024.
3. Kravet frå Handel og Kontor i Norge om at mekling blir avslutta, datert 6. juni.
4. Diverse dokumenter.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særsmøter.

Under meklinga nådde partane – med mellomkomsten til meklaren – fram til ei forhandlingsløyising i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgivar aksepterte forslaget

Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemming med tilråding.

Svarfrist vart sett til 27. juni 2024 kl. 12.00

Meklinga vart avslutta kl. 10.30



Anne Cathrine Frøstrup

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 gjennomstreking):

§ 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:"

Månedslønn med relevant fagbrev

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)

Månedslønn uten relevant fagbrev

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 minstelønnsseter 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