

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-008, 2024-009 og 2024-010 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE

på den eine side

og

VIRKE

på den andre sida

rundt Tariffrevisjonen 2024 - Landsovereinskomsten, kontorovereinskomsten og lederovereinskomsten.

Den 28., 29. og 30. april 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale, Oslo under leiing av meklar Mats Wilhelm Ruland.

Til stades for partane:

Handel og Kontor:

Christopher Ray Beckham, Elisabeth Sundset, Lene Reitan, John Thomas Suhr, Margit Wiik, Ann Kristin Heggdal, Sebastian Belter, Charlott E. A. Pedersen, Camilla Søyhagen, Jarle Bjørnerud, Linda Gravdal Larsen, Rozina Nazar, Gard Nordberg, Kari Stensland, Mikael Kristoffersen, Oddbjørn Snekerbakken, Ellen Krystad, Lena Kristine Ruste, Inger Johanne Ensrud, Hanne N. Skjøsberg, Jonny Simmenes, Kjetil Andersen, Espen Strandhus, Samra Akhtar, Inger Helene Vaaten, Sunniva Brandtzæg, Gjermund Skaar, Håkon Randgaard Mikaelson, Frode Olsen, Tommy Johansen, Ruth Lindberg, Siri Møllendal.

Virke:

Bernt G. Apeland, Torgeir Kroken, Dina Gjersøyen Rolstad Thune, Torill Grahl-Jacobsen, Monika Moen, Ole Kristian Lindseth, Petter Brodahl, Pirjo Vangsnes, Trude Brøndelsbo, Margrete Singsaas, Mari Thrana, Magne Løksa, Gunstein Hansen, Astrid Flesland, Stian Sigurdson, Trond Teisberg, Ane Nore Nyhus, Daniel Fundingsrud, Torstein Kambestad Goyer, Ann Torunn Tallaksen, Mona Sjødal, Guri Magneshaugen, Per Engeland, Thea Tellemann, Odd Eirik Seipjäärvi, Jørgen Hiim Stålhane, Carl Fredrik Riise, May-Lene Iversen, Desiree Kåberg, Lars E. Haartveit, Ellen B. Western, Scott Engebrigsten, Lise H. Fjellstad, Kaja Kirkerud, Kristine Bettum.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Handel og Kontor i Norge, motteke 12. april 2024.
2. Riksmekklarens forbod mot arbeidsstans, datert 13. april 2024.
3. Krav frå Handel og Kontor i Norge om at meklinga blir avslutta, datert 24. april 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og sær møter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge partar tilrådte forslaget og vil sørgja for relevant saksgang vidare. Svarfrist vart sett til 28. mai 2024 kl. 15.00

Meklinga vart avslutta kl. 11.40.



Mats Wilhelm Ruland

RIKSMEKLARENS FORSLAG

i sak 2024-008, 2024-009 og 2024-010 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE

på den eine side

og

VIRKE

på den andre sida

--ooOoo--

Etter mekling er partene enige om å legge følgende til grunn for oppjøret:

LANDSOVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALER OG TILLEGG

I ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- pr. time med virkning fra 1.4.2024. Minstelønnsatsene økes tilsvarende.
2. Minstelønnsatsene på lønnstrinn 1-4 heves med ytterligere kr. 2,- med virkning fra 1.4.2024.

II ENDRINGER I LANDSOVERENSKOMSTEN

§ 3 OVERTIDSARBEID

- 3.8 Matpengesatsen økes til kr. 107,-.

§ 12 LØNNFASTSETTELSE

12.5 Årlig lønnsvurdering

Følgende avsnitt endres til:

Det *skal* i utgangspunktet være lønnsforskjell mellom lønnstrinn 6 og ansatte med henholdsvis 10 og 15 års ansettelse i bedriften.

12.8 Nedsatt arbeidsevne

Overskriften endres til:

Varig nedsatt arbeidsevne

§ 16 DIVERSE BESTEMMELSER

- 16.8 Fjernarbeid

Dagens innhold erstattes med følgende:

Med fjernarbeid mener partene inntektsgivende arbeid som regelmessig utføres et annet sted enn fra arbeidstakers ordinære arbeidsplass, men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplassen. I hovedsak kan det tenkes organisert på følgende måte:

- Hjemmekontor, dvs. lønnet arbeid som foregår i arbeidstakerens egen bopel.
- Fleksibelt fjernarbeid, dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder. For eksempel fra fritidsbolig eller hjemme hos familiemedlemmer.

Partene er positive til fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet til en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme.

Det skal inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det utføres fjernarbeid. Partene anbefaler at mal for avtale om fjernarbeid benyttes, jf. bilag 8.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet. Det er viktig å opprettholde arbeidstakerens tilhørighet til det faglige og sosiale miljøet på arbeidsplassen, og at nødvendig kompetanseutvikling sikres.

Hvis virksomheten utarbeider retningslinjer for fjernarbeid, skal disse drøftes med tillitsvalgte, jf. hovedavtalen kapittel IV.

Hjemmekontorforskriften forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig.

Ny bestemmelse:

§ 19 LIVSFASEPOLITIKK

De lokale partene i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk.

Formålet er blant annet å:

- *gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig*
- *ivareta arbeidstakernes behov i livets ulike faser*
- *beholde og utvikle arbeidstakernes kompetanse*
- *reducere sykefravær og frafall*

I forbindelse med drøftingene skal de lokale partene vurdere tiltak for 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.

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i virksomheten.

Tidligere § 19 blir ny § 20.

§ 20 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

20.1 endres til:

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026. De nye minstelønnsseter gjelder fra 1. april 2024. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

20.2 Ny minstelønnskala fra 1. april 2024 blir som følger:

Unge arbeidstakere under 16 år	kr	20.623
Unge arbeidstakere under 18 år	kr	21.109
Lønnstrinn 1	kr	28.849
Lønnstrinn 2	kr	28.987
Lønnstrinn 3 (25 år)	kr	29.325
Lønnstrinn 4	kr	30.233
Lønnstrinn 5	kr	33.118
Lønnstrinn 6	kr	39.905

Bilag 2A - Lønnsbestemmelser for faglærte, redigeres i samsvar med dette.

20.3 Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

Søndag:

Hele døgnet: kr. 115,- pr. time.

20.4 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår, endres til:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det optas forhandlinger mellom Virke 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 Virke. 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).

20.5 Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april 2024

- I lønnstillegg som gis fra 1. april 2024 er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar 2024 eller senere. Dette gjelder ikke kvalifikasjonstillegg, lønnstillegg som følge av opprykk på skala, eller lønnsregulering som har funnet sted på grunn av endret eller utvidet arbeidsområde eller fordi vedkommende har overtatt annen stilling i firmaet.
- Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

- c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april 2024, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars 2024 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2024. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars 2024.
- d) Resultatlønnsavtale for ansatte som kommer inn under dette tariffoppgjør, reguleres slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med generelle lønnstillegg.

Inntil enighet om slik regulering er oppnådd, gjennomføres lønnsregulering ved tillegg til fast lønn.

For øvrig er partene enige om at man ved den tekniske gjennomføring av regulering av resultatlønnsavtaler som følge av denne tariffrevisjon, skal følge de samme retningslinjer som er fastsatt ved tariffrevisjonen 1972 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.
- e) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid m.v. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.
- f) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april 2025.

20.7 Lønnsgarantiordningen

Siste avsnitt endres til:

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april 2024 til 31. mars 2026

III ENDRINGER I BILAG TIL LANDSOVERENSKOMSTEN

BILAG 8 RAMMEAVTALE OM FJERNARBEID

Bilaget får følgende nye overskrift og nytt innhold:

BILAG 8 MAL FOR AVTALE OM FJERNARBEID

AVTALE OM FJERNARBEID

mellom

[Navn på virksomhet] (Arbeidsgiver)

og

[Navn] (Arbeidstaker)

i fellesskap kalt Partene

Avtalen er et tillegg til arbeidsavtale av [xx.xx.xxxx].

1. Omfang

Partene er enige om at arbeidstaker fra og med [dato] kan utføre fjernarbeid [angi antall] dager per uke. Fjernarbeidet kan utføres i arbeidstakers hjem, fritidsbolig eller [fyll eventuelt inn andre lokasjoner arbeidstaker kan utføre arbeid].

Arbeidstaker kan til enhver tid pålegges å jobbe fra Arbeidsgivers lokaler (arbeidsstedet) eller andre steder i den utstrekning det er hensiktsmessig for å gjennomføre eksterne oppdrag, reisevirksomhet, møter mv. I slike tilfeller skal Arbeidstaker varsles uten ugrunnet opphold.

2. Arbeidstid og tilgjengelighet

Avtalt arbeidstid i arbeidsavtalen gjelder også for arbeid som utføres fra fjernarbeidskontoret, så fremt ikke annet fremkommer av denne avtalen.

Velg kun ett av følgende alternativer (alternativ nr. 1 eller 2), fjern alternativet som ikke gjelder for dere:

Alternativ 1 – ansatt i ordinær stilling

Arbeidstaker jobber for tiden [angi hvilken dag/dager] fra fjernarbeidskontor. Hvilke dager Arbeidstaker jobber borte kan endres ensidig av Arbeidsgiver ved behov.

Arbeidstiden registreres i henhold til Arbeidsgivers til enhver tid gjeldende retningslinjer for timeføring. All arbeidstid skal i tilfelle være registrert senest innen uken etter at arbeidet er utført.

Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker overtid ved arbeid fra fjernarbeidskontor i henhold til arbeidsmiljølovens alminnelige regler. Arbeidstakers rett til kompensasjon for overtid forutsetter at overtiden er pålagt eller forhåndsgodkjent av nærmeste leder.

Alternativ 2 – ansatt i særlig uavhengig eller ledende stilling

Arbeidstaker forplikter seg til å være tilgjengelig for digitale møter og telefonsamtaler/konferanser mv. ved behov, og ellers i den grad det er nødvendig for å utføre arbeidet tilfredsstillende.

3. Arbeidsforhold ved fjernarbeidskontoret

Arbeidsgiver skal forsikre seg om at arbeidsmiljøet på fjernarbeidsplassen er fullt forsvarlig, slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldig fysisk og psykisk belastning. Arbeidstaker bekrefter at den/de deler av Arbeidstakers hjem eller fritidsbolig som benyttes til fjernarbeidskontor, er lokaler som er egnet for utføring av fjernarbeid.

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføring av tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hvis Arbeidstaker blir oppmerksom på forhold som kan utgjøre en risiko for Arbeidstakers helse, -miljø og sikkerhet, plikter Arbeidstaker å melde fra til Arbeidsgiver om dette umiddelbart, slik at passende tiltak kan vurderes og iverksettes. Hvis arbeidet skal utføres fra annet sted enn avtalt, skal Arbeidstaker på forhånd avklare dette med Arbeidsgiver.

4. Endringer

Dersom partene er enige om å gjøre endringer i fjernarbeidsforholdet, skal også fjernarbeidsavtalen oppdateres med disse endringene.

5. Utstyr

Arbeidsgiver stiller følgende utstyr til disposisjon for arbeidstaker:

- PC/laptop
- [evt annet utstyr]

Utstyret er Arbeidsgivers eiendom og Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å tilbakelevere utstyret selv om denne avtalen ikke er sagt opp, for eksempel ved langvarig sykefravær, permisjoner mv, eller dersom det er nødvendig for å utføre service på utstyret.

Arbeidsgiver er ansvarlig for drift og vedlikehold av det utstyret som eies av Arbeidsgiver. Arbeidstaker plikter å behandle utstyret forsvarlig.

Ved opphør av denne avtalen leveres utstyret tilbake til Arbeidsgiver.

6. Informasjonssikkerhet og taushetsplikt

Arbeidstaker plikter å utføre arbeidet ved fjernarbeidskontoret på en slik måte at konfidensiell informasjon ikke blir kjent for andre. Det innebærer blant annet, men er ikke begrenset til at:

- dokumenter mv. ikke skal oppbevares på en slik måte at de er synlige for andre
- PC og mobiltelefon skal ha tilgangskontroll
- PC og mobiltelefon ikke skal benyttes av andre enn Arbeidstaker

Sensitive dokumenter skal normalt ikke oppbevares ved fjernarbeidskontoret. Hvis dette likevel er nødvendig, skal slike dokumenter oppbevares i låste skap.

Arbeidstaker plikter også å sette seg inn i Arbeidsgivers retningslinjer for informasjonssikkerhet og oppdatere utstyr i henhold til gjeldende retningslinjer.

Dersom Arbeidstaker blir kjent med forhold som kan innebære en risiko for informasjonssikkerheten, herunder at konfidensielle opplysninger kan komme på avveie, plikter Arbeidstaker umiddelbart å varsle Arbeidsgiver om dette.

For øvrig vises det til arbeidsavtalens bestemmelse om taushetsplikt som gjelder fullt ut ved arbeid fra fjernarbeidskontoret.

7. Prøvetid

Avtalen skal evalueres etter tre måneder.

8. Oppsigelse

Avtalen gjelder inntil den sies opp skriftlig av Arbeidsgiver eller Arbeidstaker. Avtalen kan når som helst sies opp med én måneds skriftlig varsel regnet fra dato til dato.

[Sted/Dato]

for Arbeidsgiver

Arbeidstaker

[tittel, navn]

IV ENDRINGER I BRANSJEAVTALER OG TILLEGG TIL LANDSOVERSENSKOMSTEN

Følgende bransjebestemmelser i Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor i Norge videreføres i kommende tariffperiode:

- Bransjebestemmelser for Bingoforetak
- Bransjebestemmelser for Kiosker
- Bransjebestemmelser for Fotolaboratorier

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjebestemmelsene.

Tillegget «Særbestemmelser for Narvesen Norge AS og øvrige Narvesenkiosker som anvender bestemmelsene» utgår.

BRANSJEAVTALE FOR BILSELGERE

Bransjeavtalen for bilselgere videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

FORLAGSAVTALEN

Bransjeavtalen for forlag videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

Partene er enige om at Forlagsavtalen omstruktureres og redigeres i tråd med enighet i utvalgsarbeidet siste tariffperiode.

BOK- OG PAPIRAVTALEN

Bransjeavtalen for bok- og papir videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

BRANSJEAVTALE FOR INFORMASJONSTEKNOLOGI

Bransjeavtalen for informasjonsteknologi videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

AVTALE FOR REISELIVSBRANSJEN

Bransjeavtalen for reiseliv videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

Utvalg

Partene er enige om å nedsette et utvalg i neste tariffperiode.

Utvalget skal kartlegge fordeler og ulemper ved dagens lønssystem og alternativer til disse. Utvalget skal i den forbindelse kartlegge dagens lønssystem og se på den historiske utviklingen av den. Utvalget kan foreslå bransjespesifikt lønssystem.

Utvalget skal bestå av inntil tre personer fra hver av partene.

Utvalget skal starte før 01.10.2024. Utvalget skal nedfelle sine konklusjoner i en skriftlig rapport innen 01.09.2025.

V TIL PROTOKOLLEN

12.5 Årlig lønnsvurdering

Endringene i § 12.5 gjennomføres senest 31. desember 2025.

REDAKSJONELLE ENDRINGER

Partene er enige om å foreta nødvendige redaksjonelle endringer i overenskomstene og tilhørende bilag.

Partene er enige om at Landsoverenskomsten omstruktureres og redigeres i tråd med enighet i utvalgsarbeidet siste tariffperiode, bortsett fra overskriften i § 12, den skal være som tidligere. Likelydende bestemmelser i øvrige overenskomster redigeres tilsvarende.

Partene er enige om at Forlagsavtalen omstruktureres og redigeres i tråd med enighet i utvalgsarbeidet siste tariffperiode.

KOMPETANSE

Med handels- og tjenestenæringene menes alle virksomheter omfattet av overenskomster mellom HK og Virke.

1. Oppfølging av kompetansereformutvalget

Virke og Handel og Kontor viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget. Det vises også til det Statsministeren fremhever om Kompetansereformutvalget i sitt brev av 7. april 2024 til Riksmekleren:

"Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet. Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet. Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring. Når utvalget har lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene.

Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse."

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

2. Kompetansereform for handels- og tjenestenæringene

Virke og HK er enige om en kompetansereform for handels- og tjenestenæringene.

Virke og HK er enige om at kompetanseutvikling er viktig for den enkelte ansatte, og for at virksomhetene og handels- og tjenestenæringene i stort er attraktive og konkurransedyktige i dag og fremtiden.

Partene er enige om at utdannings- og kompetansepolitikken i større grad må utvikles på arbeidslivets premisser og ønsker å gå sammen om en kompetansereform for handels- og tjenestenæringene.

Høyere yrkesfaglig utdanning er en viktig leverandør av relevant og fleksibel utdanning på arbeidslivets premisser, men retter seg i liten grad inn mot handels- og tjenestenæringene. Partene vil jobbe for at det utvikles tilbud på fagskoler på bakgrunn av kompetansebehov i næringene.

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

Virke og HK er enige om å samarbeide om følgende:

2.1 Styrke arbeidsplassen som læringsarena

- Jobbe for at det etableres en nasjonal kompetanseportal som gir oversikt over bransjerelevante etter- og videreutdanningstilbud og ulike støtteordninger for kompetanseutvikling.
- Jobbe for at det utvikles et helhetlig system for realkompetanse med utgangspunkt i Balansekunstmodellen.
- Utrede etablering av et handels – og tjenestenæringenes kompetansesenter.

2.2 Utvikle utdanningstilbud for handels- og tjenestenæringene

- Partene vil sammen jobbe for at det utvikles fagskoletilbud som møter handels- og tjenestenæringenes kompetansebehov.
- Partene vil i fellesskap ta initiativ til og søke om offentlig finansiert treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling relevant for avtaleområdet i 2024.
- Dersom søknad om bransjeprogram blir innvilget, vil partene i fellesskap søke Fellestiltakene for midler til et forprosjekt for å kartlegge kompetansebehov slik at programmet har et godt grunnlag for å være tilpasset bransjens behov. Partene stiller med like mange representanter fra hver i forprosjektet.

2.3 Styrke partenes samarbeid om kompetanseutvikling i tråd med bedriftens utvikling

- Partene vil gå igjennom Fellestiltakene for å sikre at midlene og aktivitetene blir målrettet og mer kjent både blant arbeidsgivere, ledere og tillitsvalgte.
- Partene vil søke Fellestiltakene om å arrangere en konferanse hvor det deles erfaringer med kompetanseutvikling fra ledere og tillitsvalgte og gis opplæring i hvordan man lokalt kan arbeide med kompetanseutvikling.

Arbeidet med reformen skal starte senest i oktober 2024.

3. Utvalg

Virke og HK Norge vil gjennomføre et utvalgsarbeid for å vurdere hvilke faktiske behov og utfordringer både bedrifter og ansatte innenfor handel- og tjenestenæringene står overfor, og mulige virkemidler, inkludert kompetansefond, som skal administreres av partene.

Utvalget skal

- utrede hvilke muligheter for kompetanseutvikling som finnes, hvilke eventuelle muligheter som bør utvikles og hvordan kompetanseutviklingen kan skje.
- utrede etablering av et handels- og tjenestenæringenes kompetansesenter.
- gå igjennom Fellestiltakene for å sikre at midlene og aktivitetene blir målrettet og mer kjent både blant arbeidsgivere, ledere og tillitsvalgte.
- sørge for at regjeringens varslede kompetansereform tilpasses handel- og tjenestenæringenes behov.
- utarbeide en veileder for partssamarbeid om kompetanseutvikling i tråd med bedriftens utvikling.

Utvalget skal starte sitt arbeid seinest innen utgangen av oktober 2024, og gjennomføres med en målsetting om at aktuelle spørsmål er drøftet før tariffoppgjøret i 2026. Partene stiller med fire personer fra hver side.

VI UTVALGSARBEID

1. Strukturutvalg Landsoverenskomsten

Partene er enige om at arbeidet i tidligere nedsatt strukturutvalg bør videreføres. Formålet med videreføringen er å omredigere Landsoverenskomsten slik at den blir mer oversiktlig og brukervennlig. Dersom utvalget finner det hensiktsmessig, kan utvalget også foreslå omformuleringer eller justeringer av ordlyd.

Slik omredigering og justering skal ikke medføre materielle endringer med mindre partene er enige om det og endringen vedtas i påfølgende tariffoppgjør.

Utvalget skal bestå av inntil 2 personer fra hver av partene. Arbeidet begynner senest 1.9.24 og skal være avsluttet innen 31.12.25.

2. Utvalg statistikk

Partene har felles interesse i å ha et omforent og best mulig statistikkgrunnlag for lønnsfordelingen. Det er lenge siden partene har gått gjennom det statistiske grunnlaget og ønsker derfor å gå gjennom det statistiske grunnlaget for LOK-området, herunder «tommelfingerregelen» som angir vektingen, altså fordelingen av andelen som har lønnsnivå på henholdsvis trinnene 1-5, trinn 6 og over trinn 6 (25 % - 25 % - 50 %). Fordelingsnøkkelen har vært uendret i veldig mange år, og har ikke vært gjennomgått etter at A-ordningen ble innført eller etter SAMFOs inntreden i Virke. Endring av fordelingsnøkkelen forutsetter enighet mellom partene.

Innføringen av A-ordningen gir et bedre grunnlag enn tidligere til å se på fordelingen mellom lønnsnivåer og også hvordan fordelingen er mellom heltid og deltid. Videre vil gjennomgangen se på grunnlaget for årslønnsberegningene og årslønnsveksten.

Utvalget skal bestå av 3 personer fra hver av partene, og levere sin rapport innen utløpet av november 2024.

3. Garantiutvalg

Det nedsettes et utvalg bestående av tre representanter fra hver av partene som skal utrede følgende:

Garantiens beregningsgrunnlag, herunder hvordan garantien påvirker lønnsdannelsen. Utvalget skal se på hvordan lønnsdannelsen har vært over tid og hvordan den ser ut til å bli fremover.

Formålet er at dette skal, sammen med resultatet av utvalgsarbeidet med statistikkgrunnlaget, gi partene et felles kunnskapsgrunnlag inn mot tariffrevisjonen 2026.

Frist for utvalgsarbeidet er 1. juni 2025.

VII GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2024. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

KONTOROVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALE

I ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- pr. time med virkning fra 1.4.2024. Minstelønnsatsene økes tilsvarende.
2. Minstelønnsatsene på lønnstrinn 1-4 heves med ytterligere kr. 2,- med virkning fra 1.4.2024.

II ENDRINGER I KONTOROVERENSKOMSTEN

§ 16 DIVERSE BESTEMMELSER

16.7 Fjernarbeid

Dagens innhold erstattes med følgende:

Med fjernarbeid mener partene inntektsgivende arbeid som regelmessig utføres et annet sted enn fra arbeidstakers ordinære arbeidsplass, men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplassen. I hovedsak kan det tenkes organisert på følgende måte:

- Hjemmekontor, dvs. lønnet arbeid som foregår i arbeidstakerens egen bopel.
- Fleksibelt fjernarbeid, dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder. For eksempel fra fritidsbolig eller hjemme hos familiemedlemmer.

Partene er positive til fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet til en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme.

Det skal inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det utføres fjernarbeid. Partene anbefaler at mal for avtale om fjernarbeid benyttes, jf. bilag 7.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet. Det er viktig å opprettholde arbeidstakerens tilhørighet til det faglige og sosiale miljøet på arbeidsplassen, og at nødvendig kompetanseutvikling sikres.

Hvis virksomheten utarbeider retningslinjer for fjernarbeid, skal disse drøftes med tillitsvalgte, jf. hovedavtalen kapittel IV.

Hjemmekontorforskriften forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig.

Ny bestemmelse:

§ 19 LIVSFASEPOLITIKK

De lokale partene i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk.

Formålet er blant annet å:

- gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig
- ivareta arbeidstakernes behov i livets ulike faser
- beholde og utvikle arbeidstakernes kompetanse
- redusere sykefravær og frafall

I forbindelse med drøftingene skal de lokale partene vurdere tiltak for 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.

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i virksomheten.

Tidligere § 19 blir ny § 20.

III ENDRINGER I BILAG TIL KONTOROVERENSKOMSTEN

BILAG 7 RAMMEAVTALE OM FJERNARBEID

Bilaget får følgende nye overskrift og nytt innhold:

BILAG 7 MAL FOR AVTALE OM FJERNARBEID

AVTALE OM FJERNARBEID

mellom

[Navn på virksomhet] (Arbeidsgiver)

og

[Navn] (Arbeidstaker)

i fellesskap kalt Partene

Avtalen er et tillegg til arbeidsavtale av [xx.xx.xxxx].

1. Omfang

Partene er enige om at arbeidstaker fra og med [dato] kan utføre fjernarbeid [angi antall] dager per uke. Fjernarbeidet kan utføres i arbeidstakers hjem, fritidsbolig eller [fyll eventuelt inn andre lokasjoner arbeidstaker kan utføre arbeid].

Arbeidstaker kan til enhver tid pålegges å jobbe fra Arbeidsgivers lokaler (arbeidsstedet) eller andre steder i den utstrekning det er hensiktsmessig for å gjennomføre eksterne oppdrag, reisevirksomhet, møter mv. I slike tilfeller skal Arbeidstaker varsles uten ugrunnet opphold.

2. Arbeidstid og tilgjengelighet

Avtalt arbeidstid i arbeidsavtalen gjelder også for arbeid som utføres fra fjernarbeidskontoret, så fremt ikke annet fremkommer av denne avtalen.

Velg kun ett av følgende alternativer (alternativ nr. 1 eller 2), fjern alternativet som ikke gjelder for dere:

Alternativ 1 – ansatt i ordinær stilling

Arbeidstaker jobber for tiden [angi hvilken dag/dager] fra fjernarbeidskontor. Hvilke dager Arbeidstaker jobber borte kan endres ensidig av Arbeidsgiver ved behov.

Arbeidstiden registreres i henhold til Arbeidsgivers til enhver tid gjeldende retningslinjer for timeføring. All arbeidstid skal i tilfelle være registrert senest innen uken etter at arbeidet er utført.

Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker overtid ved arbeid fra fjernarbeidskontor i henhold til arbeidsmiljølovens alminnelige regler. Arbeidstakers rett til kompensasjon for overtid forutsetter at overtiden er pålagt eller forhåndsgodkjent av nærmeste leder.

Alternativ 2 – ansatt i særlig uavhengig eller ledende stilling

Arbeidstaker forplikter seg til å være tilgjengelig for digitale møter og telefonsamtaler/konferanser mv. ved behov, og ellers i den grad det er nødvendig for å utføre arbeidet tilfredsstillende.

3. Arbeidsforhold ved fjernarbeidskontoret

Arbeidsgiver skal forsikre seg om at arbeidsmiljøet på fjernarbeidsplassen er fullt forsvarlig, slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldig fysisk og psykisk belastning. Arbeidstaker bekrefter at den/de deler av Arbeidstakers hjem eller fritidsbolig som benyttes til fjernarbeidskontor, er lokaler som er egnet for utføring av fjernarbeid.

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføring av tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hvis Arbeidstaker blir oppmerksom på forhold som kan utgjøre en risiko for Arbeidstakers helse, -miljø og sikkerhet, plikter Arbeidstaker å melde fra til Arbeidsgiver om dette umiddelbart, slik at passende tiltak kan vurderes og iverksettes. Hvis arbeidet skal utføres fra annet sted enn avtalt, skal Arbeidstaker på forhånd avklare dette med Arbeidsgiver.

4. Endringer

Dersom partene er enige om å gjøre endringer i fjernarbeidsforholdet, skal også fjernarbeidsavtalen oppdateres med disse endringene.

5. Utstyr

Arbeidsgiver stiller følgende utstyr til disposisjon for arbeidstaker:

- PC/laptop
- [evt annet utstyr]

Utstyret er Arbeidsgivers eiendom og Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å tilbakelevere utstyret selv om denne avtalen ikke er sagt opp, for eksempel ved langvarig sykefravær, permisjoner mv, eller dersom det er nødvendig for å utføre service på utstyret.

Arbeidsgiver er ansvarlig for drift og vedlikehold av det utstyret som eies av Arbeidsgiver. Arbeidstaker plikter å behandle utstyret forsvarlig.

Ved opphør av denne avtalen leveres utstyret tilbake til Arbeidsgiver.

6. Informasjonssikkerhet og taushetsplikt

Arbeidstaker plikter å utføre arbeidet ved fjernarbeidskontoret på en slik måte at konfidensiell informasjon ikke blir kjent for andre. Det innebærer blant annet, men er ikke begrenset til at:

- dokumenter mv. ikke skal oppbevares på en slik måte at de er synlige for andre
- PC og mobiltelefon skal ha tilgangskontroll
- PC og mobiltelefon ikke skal benyttes av andre enn Arbeidstaker

Sensitive dokumenter skal normalt ikke oppbevares ved fjernarbeidskontoret. Hvis dette likevel er nødvendig, skal slike dokumenter oppbevares i låste skap.

Arbeidstaker plikter også å sette seg inn i Arbeidsgivers retningslinjer for informasjonssikkerhet og oppdatere utstyr i henhold til gjeldende retningslinjer.

Dersom Arbeidstaker blir kjent med forhold som kan innebære en risiko for informasjonssikkerheten, herunder at konfidensielle opplysninger kan komme på avveie, plikter Arbeidstaker umiddelbart å varsle Arbeidsgiver om dette.

For øvrig vises det til arbeidsavtalens bestemmelse om taushetsplikt som gjelder fullt ut ved arbeid fra fjernarbeidskontoret.

7. Prøvetid

Avtalen skal evalueres etter tre måneder.

8. Oppsigelse

Avtalen gjelder inntil den sies opp skriftlig av Arbeidsgiver eller Arbeidstaker. Avtalen kan når som helst sies opp med én måneds skriftlig varsel regnet fra dato til dato.

[Sted/Dato]

for Arbeidsgiver

Arbeidstaker

[tittel, navn]

Øvrige endringer som følger av revisjon av Landsoverenskomsten gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i Kontoroverenskomsten.

IV BRANSJEAVTALE FOR ADVOKATVIRKSOMHET

Bransjeavtalen for advokatvirksomheter videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Kontoroverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

V TIL PROTOKOLLEN

Protokoll av 27. august 2002 om callsenterbransjen utgår.

VI UTVALGSARBEID

Lønnsfastsettelse og -utvikling

Kontoroverenskomsten er gjort gjeldende i virksomheter av ulik art, både når det gjelder virksomhetenes forretningsmodell eller formål, og når det gjelder krav til kompetanse i stillingene, erfaring mv. Det er partenes intensjon at overenskomsten skal framstå som attraktiv og være en konkurransefordel.

Kontoroverenskomsten åpner for ulike måter for lønnsfastsettelse. Når det gjelder lønnsfastsettelse for kontorfunksjonærer, kan denne enten skje i henhold til pkt. 12.2 og minstelønnsattsene i bilag 1A, som tilsvarer Landsoverenskomstens minstelønnsatts, eller etter pkt. 12.4 ved at de lokale partene etablerer lokalt tilpassede lønssystemer.

Slike lokale lønssystemer skal etter Kontoroverenskomsten pkt. 12.4 følge retningslinjene i to bilag for hhv. stillingsvurdert minstelønnsystem og lønssystemer som baseres på oppnådd resultat. I tillegg inneholder overenskomsten et bilag om stillingsvurdert garantilønnsystem.

Partene er enige om at overenskomstens totale omfang av bestemmelser om lønnsfastsettelse fremstår som lite brukervennlig. Partene er derfor enige om å

gjennomgå bestemmelsene med sikte på å utarbeide forenklede bestemmelser for fastsettelse av lønn.

Utvalget skal utarbeide et forslag til en helhetlig regulering av lønnsfastsettelse og -utvikling i overenskomsten, samt et forslag til en alternativ regulering av lønn gjennom etablering av et bedriftstilpasset lønnsystem.

Partene skal særlig vurdere kriterier for lønnsfastsettelse for arbeidstakere med høyere utdanning som er relevant for stillingen, jf. Kontoroverenskomsten § 12.6. Partene er enige om at det vil være hensiktsmessig for utvalgsarbeidet med et best mulig kunnskapsgrunnlag om lønnsnivået i overenskomstområdet og i virksomheter av ulik art. Partene vil derfor undersøke mulighetene for å innhente relevant statistikk for overenskomstområdet. Partene skal ved oppstart av utvalgsarbeidet avklare nærmere behov og omfang av statistikkinnhenting.

Arbeidet skal være slutført innen 1.6.2025 og kan danne grunnlag for eventuell revisjon av Kontoroverenskomsten og bilagene ved neste tariffoppgjør.

LEDEROVERENSKOMSTEN

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- pr. time med virkning fra 1.4.2024.

II ENDRINGER I LEDEROVERENSKOMSTEN

Eksisterende bestemmelser med endringer markert med kursiv, understrekning og evt. med overstrykning

§ 11 LØNNSBESTEMMELSER

11.2 Individuell lønnsfastsettelse

En leders lønn skal fastsettes individuelt basert på arbeids- og ansvarsområde *henhold til beskrivelse for stillingen, og slik at lønn klart gir uttrykk for ledelse og ansvar som følger av stillingen.* Det skal videre tas særlig hensyn til de faglige krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar, samt utdanning og praksis.

Nyansatte ledes lønn fastsettes under hensyntagende til det lønnsnivå som er gjeldende i bedriften for stillinger med lignende arbeidsoppgaver, eller som det for øvrig er naturlig å sammenligne med.

11.3 Årlig lønnsvurdering i bedrifter uten lokale tillitsvalgte

Før den årlige lønnsvurderingen, skal det først føres forhandlinger mellom bedriften og lederen som eventuelt kan ta med seg en tillitsvalgt fra Handel og Kontor.

Forhandlingene skal omfatte:

- bedriftens lønnsnivå basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne

- lønnsregulering, samt prinsipper for fordelingen
- stedlige og bransjemessig forhold

Bedriften skal på anmodning legge frem og fremføre vurderinger av informasjon som er relevant for forhandlingene knyttet til bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne. Økonomiske størrelser skal, med mindre særlige grunner foreligger, beskrives på en måte som kan sammenlignes fra år til år.

Lønnen vil deretter bli fastsatt på individuell basis hvor bl.a. følgende kriterier

hensyntas vil bli lagt til grunn

- dyktighet og initiativ ~~og anvendelighet~~
- ~~økonomisk ansvars-~~ eller arbeidsområde og oppnådde resultater
- økt kompetanse på bakgrunn av relevant erfaring eller etter- og videreutdanning

Det forutsettes i den sammenheng at vurderingskriteriene som velges der det er mulig skal være målbare og baseres på et relevant vurderingsgrunnlag. Den enkelte bør kunne påvirke resultatet av vurderingene med utvikling av egen adferd.

Bedriften skal i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 16 SENIORPOLITIKK

Bilaget får følgende nye overskrift og nytt innhold:

§ 16 LIVSFASEPOLITIKK

De lokale partene i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk.

Formålet er blant annet å:

- gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig
- ivareta arbeidstakernes behov i livets ulike faser
- beholde og utvikle arbeidstakernes kompetanse
- redusere sykefravær og frafall

I forbindelse med drøftingene skal de lokale partene vurdere tiltak for 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.

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i virksomheten.

SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 28. mai 2024 kl. 15.00.

Oslo, 30. april 2024

For Hovedorganisasjonen Virke



For Handel og Kontor i Norge



PROTOKOLLTILFØRSEL FRA VIRKE

Lederoverenskomsten er en tariffavtale uten lønnsatser, for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger. En helt sentral forutsetning for lønnsdannelsen er at lønnsvurdering og -regulering for disse arbeidstakerne foretas individuelt og lokalt på bedriftene. I hovedoppgjøret 2024 er det likevel for Lederoverenskomsten gitt det samme generelle tillegget som ble avtalt på Landsoverenskomsten. Virke påpeker at dette representerer et unntak når det gjelder lønnsoppgjør for Lederoverenskomsten.

PROTOKOLLTILFØRSEL FRA HK Norge

Handel og Kontor er ikke enig i Virkes anførsler i protokolltilførselen fra Virke.