

VEILEDER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER



HK i Norge

Adresse: Youngsgate 11, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@handelogkontor.no
hkinfo.no



Handel og Kontor
i Norge

VEILEDER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Mai 2016

Enten avtaler du lønna selv, eller så er det fagforeningen din som gjør det. I bedrifter hvor tariffavtale er opprettet er den største delen av lønna et resultat av forhandlinger mellom HK og den aktuelle arbeidsgiverforening. Dette skjer i det vi kaller tariffoppgjør.

De fleste av HKs tariffavtaler har minstelønnsseter/garantilønnsseter. Det forutsettes at de ansatte skal lønnes høyere enn de sentralt avtalte satsene etter bestemte regler i tariffavtalene. Det skal årlig gjennomføres lokale lønnsvurderinger og forhandlinger i den enkelte bedrift.

Dette heftet inneholder lønnsbestemmelsene med kommentarer i våre to største overenskomster Standardoverenskomsten (STOK) med NHO og Landsoverenskomsten (LOK) med VIRKE.* Som tillitsvalgt er det din jobb å følge opp lokale lønnsforhandlinger. Det betyr at du må kjenne bestemmelsene, og vite hvordan de kan brukes.

Kunnskap utvikles ved å lese og erfare. Det er lurt å lese først, bruke veilederne (regionssekretærene) ved regionskontoret, og delta på kurs som HK arrangerer.

**Lønnsbestemmelsene i Landsoverenskomsten (LOK) HK-SAMFO er omtrent identiske med bestemmelsene i LOK HK VIRKE. Kommentartutgaven til LOK HK-Virke kan følgelig brukes i lokale forhandlinger også på denne overenskomsten.*

Det skal føres reelle forhandlinger

Uavhengig av resultatet i tariffoppgjøret skal det føres lokale forhandlinger om lønnstillegg. Arbeidsgiver har plikt til å gjennomføre en reell lokal forhandlingsprosess, hvor det søkes å komme til enighet med klubben om tilleggenes størrelse og fordeling. Arbeidsgiver skal ikke forhåndsbestemme eller diktere resultatet, men legge fram og motta dokumentasjon og begrunnelser, og lytte til de tillitsvalgte argumenter. Både de tillitsvalgte og bedriften skal begrunne og dokumentere sine standpunkter.

Hva skal det forhandles om?

Det skal forhandles om de prinsippene bedriften skal legge til grunn for sine forpliktelser om årlige lønnsvurderinger av alle ansatte, men det kan også forhandles om lønnstillegg og lønnstilleggenes størrelse og fordeling. Et sentralt prinsipp er *lik lønn for arbeid av lik verdi*. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn vil følgelig ikke være tillatt.

Hvem forhandler?

Klubben utpeker et forhandlingsutvalg. Vanligvis består det av klubbstyret (=arbeidsutvalget), som gjerne består av 3 personer (det skal alltid være minst 2 i forhandlingsutvalget). Bedriften stiller normalt med samme antall. Både de ansattes representanter og bedriftens representanter må ha fullmakter til å kunne føre reelle forhandlinger. Det betyr ikke at partene ikke kan konferere med sine før de sier ja eller nei. For klubben betyr det at det kan være nødvendig at det avholdes klubbmøter for å diskutere med medlemmene. Hvis forhandlingene gjelder en kjede eller et konsern må et utvalg blant de øvrige tillitsvalgte være tilgjengelig for konsultasjon.

Innsynsrett i lønninger og bedriftens regnskaper

De tillitsvalgte har som en del av forberedelsene til forhandlingene rett til å få oversikt over de ansattes lønninger. Bestemmelsene er forskjellige i de ulike overenskomstene, om hvor vidt de kan få oversikt over alle som følger lønnsystem (også uorganiserte) eller oversikt over kun de organiserte.

De tillitsvalgte har etter hovedavtalenes bestemmelser rett til å få utlevert bedriftens regnskap. Hovedavtalen med NHO § 9-7. Hovedavtalen med Virke § 4-5.3

Hvem forhandler vi for?

De tillitsvalgte forhandler for alle stillinger som kommer inn under overenskomstens bestemmelser, og har enerett på å forhandle på vegne av både medlemmer og uorganiserte. De kan «forplikte» alle innen området.

Bedriftens økonomiske situasjon

Vi må selvsagt ta hensyn til bedriftens økonomiske situasjon og konkurransevne, dvs. at forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurransevne.

I ytterste konsekvens kan det selvsagt bety at det ikke er grunnlag for lokale tillegg.

Men dette forutsetter at bedriften på en skikkelig måte dokumenterer bedriftens situasjon og framstiller den slik at det er forståelig for de tillitsvalgte.

Hva kan vi kreve?

Lokale lønnskrav kan utformes på mange måter. Det er bare fantasien som setter grenser. Her er noen eksempler: Det kan kreves likt kronetillegg eller prosentvise tillegg til alle, større tillegg til de med lavest lønn (lavlønnstillegg) for å utjevne urettferdige forskjeller, tillegg etter stillingsmessige faktorer hvor stillingens innhold ikke er tilstrekkelig kompensert, etterslepstillegg for å kompensere for at man har sakkett akterut i forhold til sammenlignbare grupper, likestillingstillegg for å utjevne forskjell mellom kvinner og menn, kompetansetillegg for de som ikke har tilstrekkelig betalt for viktig kompetanse bedriften har bruk for osv. osv.

Har bedriften stillingsvurdert lønnsystem bør tillitsvalgte ha kontroll på at kollegaene er riktig lønnsinnplassert.

Andre ting?

Det er selvsagt også mulig å ta opp saker i de lokale lønnsforhandlingene, som ikke direkte dreier seg om lønnstillegg. Dette kan ikke minst være saker som har med arbeidsmiljø, velferd, velferdspolisjoner, likestilling og seniorpolitikk å gjøre. Også her er det bare fantasien som setter grenser!

I oppgjøret 2016 har det vært fokus på forskuttering av sykepenger og full lønn under sykdom (inkl. full opptjening av feriepenger). Og vi er kommet et stykke på vei.

Partene er enige om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

I forhandlingene om Landsoverenskomsten (LOK)HK-SAMFO kom vi enda et skritt videre. Her ble det enighet om at bedriftene forskutterer lønn under sykdom fra 1. november 2016. Men vi vil mer. Målet er full lønn under sykdom med full opptjening av sykepenger. Det er viktig å følge opp intensjonene fra , når det gjelder alle overenskomster.

Realistiske og urealistiske krav

Det må være samsvar mellom argumentasjon og kravenes størrelse og omfang. Det er ikke noe i veien for å stille høye krav. Det viktige er å kunne gi en rimelig dokumentasjon/forklaring på kravene, og vite at kravene er forankret hos medlemmene.

Forutsetningen ellers er at bedriften har lønnsevne til å tåle kravene.

Men bedriften må også huske på at en lønn som de ansatte føler er rettferdig i forhold til sammenlignbare grupper, er viktig for å ha en stabil og kvalifisert arbeidsstokk.

Forhandlingsprosessen:

Forberedelser er en forutsetning for vellykte forhandlinger. Det må innhentes opplysninger om sammenlignbare grupper, både stedlige (lokalt) og bransjemessig. Sammenligning med lønnsnivået til andre grupper i bedriften må foretas. Lønnsstatistikker fra HK må studeres. Lønnsoversikten fra bedriften må studeres for å avdekke urettferdige forskjeller mellom stillinger og grupper i bedriften. Bedriftens regnskaper må studeres. På grunnlag av alt dette må dere sette opp veldokumenterte krav, med grundig og overbevisende argumentasjon. Lettvinte argumenter om at «mere lønn er kjekt», duger aldri. Medlemmene/øvrige tillitsvalgte må trekkes med i forberedelsene. Krav om forhandlingsmøte må leveres skriftlig, med henvisning til overenskomstens bestemmelser om årlige lønnsvurderinger og retten til lokale forhandlinger.

Det er ikke slik at forhandlingene absolutt må bli ferdig på første møte. Det kan gjerne gjennomføres flere møter.

Det er også viktig å holde kontakt med medlemmer/andre tillitsvalgte underveis i forhandlingene. Og husk at alle må informeres skikkelig etterpå.

Det skal alltid skrives protokoll fra forhandlingene, enten partene blir enige eller ikke.

Etterpå er det viktig å gå igjennom hele prosessen, og forhandlingsresultatet. Hvor god var måloppfyllelsen? Hva gikk eventuelt galt og hvorfor? Hva kunne vært gjort annerledes? Hvordan fungerte forhandlingsutvalget? Hvordan var kontakten med medlemmene/de andre tillitsvalgte underveis? Hva kan forbedres til neste gang?

Kommentarutgaven til bestemmelsene om lokale lønnsvurderinger/lokale forhandlinger i Standardoverenskomsten HK-NHO.

§ 10 Lønnsforhandlingsbestemmelser

10.1 Lønnspolitikk

Lønnspolitikken skal fremme verdier, holdninger, handlinger og resultater – samt bidra til at bedriften kan rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Bedriften må arbeide for en fremtidsrettet lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier, og som skaper engasjement hos medarbeiderne, fordi mulighetene for å påvirke egen lønn øker.

Lønnspolitikken utgjør sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser fundamentet for en systematisk og helhetlig lønnsfastsettelse. En vellykket lønnspolitikk forutsetter at den er kjent og forstått av alle.

En gjennomarbeidet lønnspolitikk:

- klargjør hva som er av betydning for lønnsfastsettingen i bedriften
- gir rammer for hvordan lønnen skal fastsettes
- gjør kjent prinsippene for hva som innvirker på den enkeltes lønn, slik at den enkelte medarbeider gis muligheter til å øke sin lønn gjennom for eksempel kompetanseutvikling, økt ansvar, omstillings- evne, innsats eller forbedrede resultater

Utover de rammer som følger av overenskomstens garantilønnsystem, skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme fram til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettingen. Disse må være kjent.

§ 10.2 Individuell lønnsvurdering

Minstelønn følger av garantisatsen i den lønnsgruppen stillingen er innplassert.

Bedriften skal en gang per år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende pga. svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Vurderingen skal foretas med utgangspunkt i de krav som settes til stillingen og hvordan arbeidet utføres. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kjente kriterier, jf. § 10.1, og eventuelle reguleringer gjøres gjeldende iht. § 10.4, 1. ledd.

Stillingsvurdering:

En vurdering av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kompetansekrav som stilles. Vurderingen skal gjøres uavhengig av stillingsinnehaveren.

Ytelsesvurdering:

En vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på.

Partene i bedriften skal i fellesskap søke å komme fram til kriterier for individuell lønnsvurdering. Bilag 2 inneholder eksempler på vurderingskriterier, men er ikke ment å være uttømmende.



Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, og må kunne begrunnes i de foran nevnte kriterier. Kriteriene må ikke favorisere det ene kjønn.

Tilbakemelding om hvordan arbeidet utføres og utviklingspotensiale gis medarbeideren som ledd i en oppfølging.

Kommentar til § 10.2

Ettersom overenskomsten har et minstelønnsystem, skal det forhandles lokalt om et lønnstillegg utover garantilønnsatsen. Den enkeltes lønn består av to elementer:

1) den garanti/minstelønn som går fram den til enhver tid gjeldende sats etter stillingens innplassering og ansiennitetsgruppe.

2) personlig lønnsandel som følge av framforhandlede lokale tillegg fordelt på de ansatte etter vurdering av hver enkelt.

I overenskomstens Bilag 2 (eksempel på faktorer for individuell vurdering) listes opp en rekke individuelle faktorer/kriterier som kan brukes i bedriften. De lokale partene er ikke forpliktet til å bruke alle disse kriteriene, og kan legge til andre som de finner relevante og saklige. Det forutsettes at de tillitsvalgte er med på å utarbeide kriteriene, men bedriften bestemmer i de tilfelle partene ikke blir enige. Les Bilag 2 i sin helhet.

Lønnsforhold i geografisk område (stedlig) og bransjen er faktorer som spiller inn i de lokale lønnsforhandlingene om de gjennomsnittlige lønnstilleggene (§ 10.4).

Kriteriene er bindende for den individuelle vurderingen, og de tillitsvalgte har iht. § 10.7 drøftingsrett på vegne av et medlem som mener at vurderingen ikke har vært objektiv og rettferdig.

«De fire kriterier» er forklart nederst i kommentarene.

§ 10.3 Informasjon og drøfting før forhandlingene

De tillitsvalgte skal på forespørsel for eget bruk innenfor bedriften få utlevert informasjon om

- lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønnsystemets lønnsgrupper 1-4
- gjennomsnittlig lønnsutvikling fra de foregående år for de ulike arbeidstaker-sammenslutninger
- de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstaker-sammenslutninger i bedriften
- eventuelt andre lønnsopplysninger som partene blir enige om

Som en innledende del av de årlige lønnsforhandlingene i bedriften skal partene gjennomføre et informasjons- og drøftingsmøte. Bedriften kan velge å avholde et felles møte med tillitsvalgte fra flere forbund.

Bedriftens representanter skal presentere regnskapet samt sin vurdering av de fire kriterier; bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter. Hensikten er å få til en felles forståelse av bedriftens situasjon under lønnsforhandlingene.

Kommentar til § 10.3

Innsynet gjelder både medlemmer og uorganiserte. Arbeidsretten har fastslått at personopplysningsloven ikke er til hinder for de tillitsvalgtes rett til lønnsopplysninger også for de uorganiserte. Det ligger i kontrollmekanismene i lønnsystemet at det nettopp er ved den individuelle lønnsjustering de tillitsvalgte har behov for innsyn. Innsynsretten skal danne grunnlag for å fremme både generelle og spesielle krav. Dette krever et minimum av opplysninger. Lønnsopplysningene som gis må være identifiserbare, slik at det kan kontrolleres om det foreligger en forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn eller andre hensyn som ikke er begrunnet i de på forhånd fastsatte kriterier. De tillitsvalgte har innsynsrett i andre gruppers gjennomsnittlige lønnsforhold også gjennom Hovedavtalens §§ 9-3 og 9-7, tredje ledd.

Uten lønnsstall for andre grupperinger kan man ikke sammenlikne lønnsvekst og lønnsnivå med andre grupper i bedriften. Er det inngått en annen tariffavtale for andre funksjonærer i bedriften, er det viktig å sikre seg mot tariffstridig forskjellsbehandling (ufravikelighetsprinsippet). Nødvendig beskrivelse av relasjonene kan da være gjennomsnittstall for lønnsgrupper dersom også de andres stillinger er innplassert lønnsystem, eller for de enkelte yrkesgrupper dersom de ikke er stillingsinnplassert.



§ 10.4 De årlige lønnsforhandlingene

En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte gjennomføre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvis oppgjøret er avsluttet. Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli, med mindre bedriften og de tillitsvalgte inngår skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter.

Partene skal videre behandle retningslinjer og prinsipper, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling, som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene.

Den gjennomsnittlige størrelse av lønnstilleggene skal tilpasses så vel stedlige, som bransje- og bedriftsmessige forhold. Dette innbefatter blant annet lønnsnivåene for andre grupper i bedriften.

De tillitsvalgte kan også ta opp forhold tilknyttet enkeltpersoner som de mener bør hensyntas spesielt.

Lønnsendringer som følge av skifte av stilling eller utvidet arbeidstid, skal ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

Kommentar til § 10.4

Det er også mulig å reise andre krav av økonomisk karakter under lønnsforhandlingene, som sosiale og velferdsmessige ordninger og særordninger for enkeltgrupper (for eksempel fridager for seniorer). Reelle forhandlinger skal føres. I en forhandling er partene forpliktet til å søke å komme fram til enighet. Blir de ikke enige, skal uenigheten protokolleres, på samme måte som ved enighet. En uenighetsprotokoll kan i noen tilfeller føre til organisasjonsmessig behandling, men kan uansett være nyttig å vise til for kommende lokale lønnsforhandlinger. HK og NHO kan gi bistand for å vurdere (og evt. korrigere) forhandlingene, slik at de føres iht. overenskomstens bestemmelser. Forhandlinger er ikke reelle hvis ledelsen har bestemt resultatet på forhånd under henvisning til budsjett, forhåndsavsett pott til lønnsøkning, administrativt vedtak eller gjennomsnittsrammene for andre bedriftsgruppers lønnsoppgjør.

Overenskomsten gir ingen adgang til kampmidler dersom en lokal arbeidsgiver ikke kommer de tillitsvalgte tilstrekkelig i møte, men HK kan ta opp en interessetvist om lønn med NHO (§ 10.6).

§ 10.5 Lønnsregulering

Reguleringene gjennomføres i tråd med bedriftens praksis, uavhengig av en eventuell organisasjonsmessig behandling. I den grad partene det enkelte år finner det nødvendig å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering på et annet tidspunkt enn bestemt ovenfor.

§ 10.6 Organisasjonsmessig behandling

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for HK. HK tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med NHOs landsforeninger.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

§ 10.7 Etter de lokale lønnsforhandlingene

Etter de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på forespørsel få utlevert oppgave over lønningene for funksjonærer med stillinger omfattet av lønnsgruppene 1-4 i overenskomstens lønssystem.

Dersom funksjonæren oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår for øvrig som urimelig, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Dersom en av partene ønsker det, skal partene drøfte måten vurderingskriteriene er praktisert i bedriften samt eventuelle forbedringer for neste periode. Nye vurderingskriterier skal normalt først gjelde fra neste års vurdering.

Kommentar til § 10.7

Her gjelder de samme reglene som utlevering av lønnsopplysninger før de lokale forhandlingene. Gjennomgang av de nye lønningene utgjør en sikkerhet for at det omforente lønnsresultatet er iverksatt.

Det åpnes for en ankebehandling for den enkeltes personlige lønnsandel. De tillitsvalgte vurderer saken iht. bedriftens bruk av foreliggende vurderingskriterier (kf. bilag 2), og kan kreve drøfting med bedriftsledelsen i hver enkelt sak. Dette er også tidspunktet for å ta opp praktisering av vurderingskriteriene, og evt. drøfte endringer for neste periode.



De fire kriteriene – hvordan finne ut av bedriftens økonomi?

Lønnsbestemmelsene i overenskomsten tar hensyn til at bedriftene har forskjellig lønnsevne, både som en del av begrepet lønsmessig avpassing etter bedriftsmessige forhold, og gjennom formuleringer som «forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurransevne». I ytterste konsekvens kan det bety at det ikke er grunnlag for lokale lønnstillegg.

Bedriften har plikten til å dokumentere bedriftens situasjon og framstille den på en forståelig måte. Denne jobben må gjøres skikkelig etter boka (hovedavtalen og overenskomsten). De tillitsvalgte må bli kontinuerlig orientert om bedriftens situasjon og få en grundig innføring i resultatregnskap der produktivtets-beregninger og framtidanalyser blir lagt fram. Driftsresultat for siste år målt opp mot foregående år, gir en god pekepinn på hvordan økonomien har utviklet seg.

Dersom en bedrift har råd til å gi aksjeutbytte, overføre midler fra disponible konti til eierne og/eller lønne lederne bedre, har den også råd til å gi de ansatte tillegg.

Bedriftens økonomiske stilling er lik for alle arbeidstakergrupper. Gir bedriften lønnstillegg til én gruppe, kan den ikke nekte lønnstillegg til en annen gruppe med den begrunnelse at økonomien er dårlig.

Framtidsutsikter er ikke det samme som å spå om hvordan bedriftens økonomiske situasjon vil kunne være – ut ifra prognoser for flere år framover. Nei, det dreier seg om nær framtid, ofte beskrevet i bedriftsstyrets årsrapport. Kvartalsregnskap i inneværende år målt mot tilsvarende foregående år, kan være en pekepinn.

Konkurransevne er mulig å beskrive ved å se på utviklingen av markedsandeler i foregående år. Produktutvikling, prisforhold og fortjenestemangler vil også være faktorer av betydning.

Kommentarutgave til bestemmelsene om lokale lønsvurderinger/lokale forhandlinger i Landsoverenskomsten HK-Virke.

§ 12.1. Innledning

Ved ansettelse fastsettes lønn i henhold til

- 12.2 for kontor-, butikk-, og lagerfunksjonærer
- 12.3 for ledere og andre med kvalifisert og selvstendig arbeid
- 12.6 for høyere utdanning
- bilag 2A for faglærte
- bilag 2B for lærlinger
- bilag 3 for lagerarbeidere, hjelpearbeidere og sjåførere

med mindre det er opprettet et lokalt bedriftstilpasset lønnssystem etter 12.4.

Kommentar til § 12.1

Overenskomsten omfatter alle arbeidstakergrupper i bedriften (også ledere).



§ 12.2. Lønnsfastsettelse for kontor-, butikk-, ekspedisjons- og lageransatte

De fastsatte lønnssetser er minstelønnssetser (se bilag 1 A). De ansatte skal etter en samlet vurdering av faktorene som er nevnt i § 12.5., lønnes utover de fastsatte minstelønnssetser.

Den gjennomsnittlige størrelse av disse tillegg skal avpasses etter så vel stedlige som bransje- og driftsmessige forhold.

Ovenstående lønnsvurdering skal skje én gang årlig, i henhold til § 12.5.

Ansatte under lederopplæring i regi av bedriften skal lønnes ut over minstelønnssetser etter reglene i § 12.5.

Ansiennitetsberegning /Innplassering på lønnskalaen

Ved ansettelse i bedriften innplasseres arbeidstakere på lønnskalaen på grunnlag av dokumentert utdanning, praksis og alder.

Senere ansiennitetsopprykk skjer i henhold til § 13.

Arbeidstakere skal fremlegge dokumentasjon for utdanning og praksis.

Yrkesrelatert utdanning

Eksamen fra gjennomført yrkesrelatert utdanning utover fullført videregående skole, som bedriften har behov for, godskrives med 12 mnd. lønnsansiennitet for hvert år.

Praksis

Hvert praksisår fra kontor, butikk og lager godskrives med ett trinn.

Deltidspraksis med gjennomsnittlig 15 t/uke eller mer godskrives med ett trinn hvert år.

Deltidspraksis med gjennomsnittlig mindre enn 15 t/uke godskrives ett trinn annet hvert år. Praksis av mindre enn 2 måneders varighet, samt praksisperioder med gjennomsnittlig arbeidstid under 10 timer per uke godskrives ikke.

Annen yrkespraksis - herunder arbeid i hjemmet - som er av betydning for stillingen godskrives i rimelig utstrekning.

Det kan ikke gis mer enn ett trinn for 1 års praksis.

Garantibestemmelser

Dersom utdanning eller praksis ikke gir en høyere avlønning, skal det som et minimum gis følgende:

- Ansatte som har fylt 18 år skal ha en lønn som minst svarer til trinn 1
- Ansatte som har fylt 25 år skal ha en lønn som minst svarer til trinn 3 Dette gjelder ikke skoleelever og studenter som utfører kortvarige jobber, f.eks. i forbindelse med jul eller ferier
- Ansatte som kan dokumentere bestått eksamen fra videregående skole som gir studiekompetanse, skal ha en lønn som minst svarer til trinn 3



Kommentar til § 12.2

Lokale lønnsforhandlinger:

Lønnsattsene er minstelønnsatts. De ansatte skal etter en samlet vurdering av faktorene i § 12.5 lønnes ut over sattsene. Tilleggene skal avpasses etter stedlige (lokale) forhold og bransje- og driftsmessige forhold. Denne vurderingen skal skje en gang i året.

Forholdet mellom Bilag 1A og Bilag 3 i overenskomsten.

I overenskomsten finnes det to minstelønssystem. Det er bilag 1 A for Butikk-, kontor- og lageransatte og Bilag 3 for Lagerarbeidere, hjelpearbeidere og sjåfører. I dag er sattsene i Bilag 3 høyere enn i Bilag 1 A. Det er selvsagt ingen saklig grunn for at det skal være slik. Viktig tema/krav i de lokale lønnsforhandlingene er at ansatte på lager skal være garantert dagens satts i Bilag 3.

Riktig plassering:

En del av vurderingen er å sjekke at de ansatte har riktig plassering lønsmessig etter utdannelse, praksis og alder.

Hvis noen mener de er feil plassert er det viktig å framskaffe dokumentasjon.

§ 12.3. lønnsfastsettelse for arbeidstakere nevnt i § 1.2.1. i stillinger av overordnet og ledende art og for andre stillinger med kvalifisert og selvstendig arbeid

Ved fastsettelsen av lønn til arbeidstakere nevnt i dette punkt, skal følgende påses:

- a) Det skal være en rimelig lønnsforskjell når det gjelder disse arbeidstakere og de som er nevnt i § 12.2.
- b) Lønnen fastsettes individuelt etter de faktorer som er nevnt nedenfor i § 12.5. ved en årlig lønsvurdering.

For arbeidstakere i stillinger av overordnet og ledende art, f.eks. avdelingssjefer, butikksjefer, ass. butikksjefer, innkjøpsjefer, lagersjefer og tilsvarende, skal lønnen til enhver tid ligge over høyeste minstelønnsatts for faglærte.

For arbeidstakere med kvalifisert og selvstendig arbeid, som f.eks. avdelings- og seksjonsledere eller tilsvarende stillinger i butikk, på kontor eller på lager, skal lønnen ligge over høyeste minstelønnsatts etter bestemmelsene i § 12.2.

Kommentar til § 12.3

Ledere er definert i to hovedgrupper:

Viktig å sjekke at lederne har tillegg på et fornuftig nivå i forhold til dem de er satt til å lede.

Dårlig betalte ledere gjør det vanskeligere å få skikkelige tillegg til de andre, og omvendt.

Kommentar til § 12.3 a)

For denne gruppen er fagarbeiderbetaling minstelønnsatts. Tillegg for ledelse, ansvar m.m. kommer i tillegg.

Kommentar til § 12.3 b)

For denne gruppen er trinn 6 minstelønnsatts.

12.4. Avvikende lønssystemer

Det er adgang til å gjennomføre lønssystemer etter retningslinjene i bilagene 1B og 1C. Lønssystemer som avviker fra disse må godkjennes av organisasjonene.

I bilag 1B er inntatt forslag til modell for stillingsvurdert minstelønnsystem. Organisasjonene anbefaler at denne modell legges til grunn for utarbeidelse av bedriftsvise lønssystemer.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at det i perioden tas initiativ til å få noen av de større bedriftene til å innføre det stillingsvurderte minstelønnsystemet.

Kommentar til § 12.4

Stillingsvurderte lønssystemer og resultatlønnssystemer:

Det er adgang til å avtale avvikende lønssystemer etter Bilag 1b (stillingsvurdert lønnsystem og Bilag 1c (resultatlønn). Begge disse bilagene finnes i overenskomsten. Her kan man be hovedorganisasjonene om hjelp til å komme i gang.

Lokale avtaler må sendes hovedorganisasjonene:

Vi har i dag ingen oversikt over hvilke avtaler som er inngått. De lokale partene sender ikke inn avtalene de inngår, selv om de skal det.

§ 12.5. Årlig lønsvurdering

Forhandlingsmøte før den årlige lønsvurdering

I forbindelse med den årlige lønsvurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte arbeidstakere som er omhandlet i § 12.2.

Før den årlige lønsvurdering foretas, kan de tillitsvalgte kreve et forhandlingsmøte med bedriftsledelsen for å ta opp det prinsipp og de retningslinjer bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter med sikte på å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Det skal også legges vekt på bedriftens økonomi og konkurranseevne. Bedriften skal bidra til utveksling av synspunkter og informasjon om de forhold bestemmelsen omfatter. Bestemmelsen er heller ikke til hinder for at lønnstillegg legges ut med likt beløp for flere arbeidstakere.

Under dette møtet kan de tillitsvalgte ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold, og fremføre generelle synspunkter med hensyn til lønsvurderingene og det samlede resultat av disse vurderinger. Med stedlige eller bransjemessige forhold siktes det til lønsmessige forhold for arbeidstakere nevnt i § 1.2.1. i bedrifter som lokaliseringmessig kan sammenlignes eller tilhører samme bransje.

Fra møtet skal det settes opp protokoll.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet har bedriften anledning til å foreta lønsvurderingene og iverksette resultatet, uten at uenigheten gir rett til streik eller annen aksjon. Uenigheten kan ikke tvistes etter Hovedavtalens § 3.3 eller bringes inn for Arbeidsretten. Vilkåret for å bringe en sak inn for organisasjonene er at det foreligger tvist om forståelsen av punkt 12.5, som i tilfelle skal behandles etter Hovedavtalen § 3.3.

Generelt om lønsvurderingen

Retningsgivende for lønnsfastsettelsen er bl.a. prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelse og avlønning er i samsvar med arbeidsoppgavene.

Ved lønnsfastsettelsen skal det særlig tas hensyn til stillingens arbeids- og ansvarsområde og de faglige og fysiske/psykiske krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar o.l.

Ved den personlige lønnsvurdering av den enkelte skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. Det samme gjelder utdanning, praksis og ansettelsestid.

Det bør i utgangspunktet være lønnsforskjell mellom lønnstrinn 6 og ansatte med henholdsvis 10 og 15 års ansettelse i bedriften. (Dette kom inn i tariffrevisjonen 2016.)

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for de samme arbeidstakere.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter bestemmelsene i denne paragraf, kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

Kommentar til § 12.5

Oppgave over lønninger

De tillitsvalgte skal få utlevert oppgave over lønninger for de arbeidstakere som er nevnt i § 12.2 som er organisert i HK. Retten gjelder altså ikke ledere (omtalt i § 12.3).

Protokollmerknad fra tariffoppgjøret 2016:

HK understreker viktigheten av åpenhet omkring bedriftens lønnspolitikk slik at tillitsvalgte gis lønnsopplysninger for alle ansatte i tråd med personopplysningsloven. Det er en forutsetning for at lønnsforhandlingene blir reelle. (Vår uth.).

Lokale forhandlinger:

Overenskomsten gir rett til lokale forhandlinger. Men det kommer ikke av seg selv. Det må kreves.

Skriftlig krav om forhandlingsmøte

De tillitsvalgte bør sende et formelt brev med krav om forhandlingsmøte, hvor de i brevet viser til § 12.5.

Objektivt og rettferdig

Første tema på møtet er bedriftens plikt til å foreta en årlig lønnsvurdering. Her skal de tillitsvalgte forsikre seg om at de retningslinjene som bedriften vil legge til grunn tar sikte på en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Bedriftens økonomi og konkurransevne

Det skal også legges vekt på bedriftens økonomi og konkurransevne.

Det skal være reelle forhandlinger.

Det kan avtales lokale tillegg likt for alle ansatte.

Samle lønnsopplysninger

Det kan framføres argumenter på det relative lønnsnivået ut fra både stedlige og bransjemessige forhold. De tillitsvalgte anbefales å ta kontakt med bedrifter de mener det er naturlig å sammenligne med. Dette er en viktig del av forberedelsene.

Statistikker fra HK

HK utarbeider årlige statistikker for bruk i de lokale forhandlingene. Disse er det viktig å studere som en del av forberedelsene.

Lik lønn for arbeid av lik verdi

Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelse og avlønning skal være i samsvar med arbeidsoppgavene. Har de tillitsvalgte begrunnede mistanker om usaklig forskjellsbehandling kan de kreve lønnsopplysninger også for de aktuelle uorganiserte. Men husk at jo flere som er HK-medlemmer, jo enklere er det for de tillitsvalgte å finne de nødvendige lønnsopplysninger på egen hånd.

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til stillingens innhold og hvilke krav som stilles.

Ved den personlige lønnsvurderingen skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ, anvendelighet, utdanning, praksis og ansettelsestid.

Legg merke til bestemmelsen om 10 og 15 års ansiennitet. Den må gis et konkret innhold.

Den personlige lønnsvurderingen er den vanskeligste. Her er faren for «trynetillegg» stor. Det må unngås. Ikke la arbeidsgiver styre dette alene. Kravet om objektivitet og rettferdighet gjelder også her! Kriteriene for den personlige vurderingen skal også være tema i de lokale forhandlingene.

Personlig klageadgang.

Viktig å følge opp klager. Tillitsvalgte har også en rolle å spille her.

§ 12.6. Høyere utdanning

Ved ansettelse vektlegges relevant høyere utdanning (minst bachelor fra universitet eller høyskole).

§ 12.7. Spesielle tillegg

Ansatte som leilighetsvis i minst 4 timer sammenlagt pr. dag nyttes i høyere betalt stilling i annen arbeidsgruppe, lønnes etter de for vedkommende arbeid fastsatte lønnssetser.

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng, skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjøring fra første dag.

Angående lønsmessig kompensasjon for kvelds- natt og helgearbeid, se § 2.11.

Ved skiftarbeid som nevnt i § 2.12. betales et tillegg på enten 25 % for de timer det arbeides på annet skift, eller 12,5 % for begge skift ved to-skiftsordninger. Arbeidstakere i bedrifter med etablert skiftordning og som etter eget behov ønsker å arbeide annet skift, betales 12,5 % tillegg for alle timer.

Vedrørende skifttillegg for lagerarbeidere, hjelpearbeidere, sjåfører, m.v., se bilag 3.

Det er adgang til å avtale at skifttillegg helt eller delvis gis ved tilsvarende avkortning av arbeidstiden. Slike avtaler skal innsendes til organisasjonene til godkjenning.

Ansvarstillegg og andre spesielle tillegg som er knyttet til stillingen skal beholdes uavkortet i tillegg til den til enhver tid gjeldende lønnssetts ved tariffregulering.

Avtalen skal foreligge skriftlig og skal spesifisere at tillegget skal beholdes uavkortet.

Det henvises i denne forbindelse til § 12.5, 7. ledd.

Kommentar til § 12.7

Vikariat

Viktig å avklare hvordan bestemmelsene om vikariat i høyere stilling praktiseres. Her kan det være greit å lage en lokal avtale.

Skifttillegg

Skifttillegg for lagerarbeidere er i følge billag 3. 20% for 2-skiftsordning og 30% for 3-skiftsordning.

I følge § 2.12.3 kan innføring eller endringer av skiftordninger bare gjennomføres etter enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det er derfor ingen grunn til å akseptere de lave satsene for skiftarbeid som står i § 12.7.

Tillegg knyttet til stillingen

Mange klager over at heving av satsene spiser av tillegg de har. Man har rett til å lage avtaler som sikrer at tillegg som er knyttet til skal beholdes uavkortet. Men dette må være skriftlig, og det må i avtalen (protokollen) stå at dette tillegget er beskyttet etter § 12.7.

Stillingsvurderte lønssystem

Ved opprettelse av stillingsvurderte lønssystem (jfr. § 12.4) er tillegg knyttet til stillingen normalt avklart ut fra hvor man er plassert i systemet. Det er imidlertid viktig når det opprettes slike systemer, at det er klare regler for hvordan satsene i systemet skal justeres, slik at tilleggene ikke spises opp likevel! Kravet til skriftlighet etter § 12.7 faller ikke bort når det innføres stillingsvurdert lønssystem.



Landsoverenskomsten HK-SAMFO:

Bestemmelsene om lokale lønnsforhandlinger i Landsoverenskomsten (LOK)HK-SAMFO er nesten identiske med tilsvarende i Landsoverenskomsten (LOK) HK-Virke. Kommentartutgave til bestemmelsene i LOK HK-VIRKE kan derfor også brukes for de som følger LOK HK-SAMFO.

I årets oppgjør (2016) HK-SAMFO ble det krevd full lønn under sykdom for våre medlemmer i butikkene. Alle overenskomster med SAMFO hadde det fra før, bortsett fra Bensinstasjonsoverenskomsten og Landsoverenskomsten. Vi krevde derfor denne ulikheten fjernet, men greide det ikke helt. Som et første skritt fikk vi gjennom at lønna skal forskutteres av bedriften, gjeldende fra 1. november 2016. En del Samvirkelag (S-lag) har ordninger med full lønn under sykdom (og dermed full opptjening av sykepengen). Tiden er nå inne for å kreve dette i alle S-lag i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.

Andre overenskomster

De fleste øvrige overenskomster følger i hovedsak de samme prinsippene som er i de tre store overenskomstene. Kommentartutgavene ovenfor vil derfor kunne anvendes også for dem.

Vi viser også til bilaget til dette heftet med de ferskeste lønnsstatistikkene!

LYKKE TIL!