

TARIFFREVISJONEN 2022

**Landsoverenskomsten
med bransjeavtaler og tillegg**

**Kontoroverenskomsten
med bransjeavtale**

Lederoverenskomsten

Uravstemning

over anbefalt resultat fra meklingen mellom
HK og Virke

- Informasjonsmateriell
- Uravstemningsfristen er **18. mai 2022 kl. 12.00**

Alle medlemmer som omfattes av avtalene har rett og plikt til å stemme over forslaget.

Din stemme avgjør!

Forhandlingene mellom HK og Virke ble gjennomført 4. til 6. april, men det ble brudd da partene innså at forhandlingene ikke førte fram uten bistand fra Riksmekleren.

Meklingen startet 28. april, og etter mer enn 11 timer på overtid, forelå et meklingsresultat lørdag 30. april kl. 11.15.



Nå må du bruke din rett til å stemme over meklingsresultatet. Alle som følger overenskomstene meklingsresultatet gjelder for, og som meldte seg inn i HK før meklingen startet 28. april kl. 10.00 har stemmerett. Det er viktig at **alle** HK-medlemmer med stemmerett bruker den.

**Fristen for å stemme er
onsdag 18. mai kl. 12.00**

HKs forhandlingsdelegasjon anbefaler deg å stemme **JA** til resultatet.

Dersom flertallet av medlemmene følger anbefalingen og stemmer **JA**, blir meklingsresultatet vedtatt – og endringene kan iverksettes.

Dersom flertallet av medlemmene stemmer **NEI** blir meklingsresultatet forkastet og **STREIK** inntreffer når forbudet mot konflikt oppheves av Riksmekleren.

Les mer om det anbefalte meklingsresultatet under.

Sykelønn og økt kjøpekraft

Full lønn under sykdom i minst tre måneder per kalenderår

HK gikk til forhandlingene med krav om full lønn under sykdom og foreldrepermisjon, et rettferdskrav som ble løftet på nytt etter at HK ikke fikk gjennomslag for kravet om sykelønn i 2020. Mange medlemmer har hatt høye forventninger til årets forhandlinger, de kan nå glede seg over full lønn under sykdom i minst tre måneder per kalenderår.

De fleste ansatte i handels- og servicenæringen har *aldri* hatt rett til full lønn under sykdom i sin overenskomst. Meklingsresultatet betyr et prinsipielt viktig gjennomslag for en av HKs viktigste kampsaker. Full sykelønn i minst tre måneder per kalenderår er en god start, og vil utgjøre en stor forskjell for veldig mange allerede nå.

Full lønn under sykdom betyr at bedriften fortsetter å betale lønn som normalt til den sykmeldte, også etter 16 dager, og får dette refundert fra NAV. I tillegg utbetaler bedriften 12 prosent feriepenger for perioden utover de 48 dagene og 10,2 prosentene NAV refunderer.

Økt kjøpekraft - et økonomisk resultat på linje med frontfaget

Det gis et generelt tillegg til alle på kroner 1,50 per time med virkning fra 1. april 2022. Alle minstelønnsatsene i overenskomsten heves tilsvarende. Det økonomiske resultatet; det generelle tillegget og garantitillegget, er på linje med frontfaget.

Garantilønnsordningen ga i år en heving av minstelønnsatsene 5 og 6 med 5 kroner per time allerede fra 1. februar i år. De fleste medlemmene følger minstelønnsats 5 eller 6, og for dem blir den samlede lønnsøkningen kroner 6,50 per time. For heltidsansatte gir dette en samlet årlig lønnsøkning på nærmere kroner 12 700,- som må anses å være et solid økonomiske resultat i årets oppgjør.

Virkes krav om radikale endringer i garantilønnsordningen (februartillegget), og krav om å fjerne Landsoverenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, fikk ikke gjennomslag. De fikk heller ikke gjennom kravet om å fjerne normalarbeidstiden i Kontoroverenskomsten. Dette var noen av Virkes mange krav som HK nektet å akseptere.

Kontoroverenskomsten og Lederoverenskomsten

Partene er enige om at endringer i Landsoverenskomsten gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i Kontoroverenskomsten og Lederoverenskomsten.

Mer informasjon om de særskilte endringene i Kontoroverenskomsten og Lederoverenskomsten følger lenger ned i dokumentet.

oOo

Forhandlingsdelegasjonen anbefaler deg å stemme **JA** til meklingsresultatet. Møteboka fra meklingen finner du på HKs nettsider, og vi anbefaler deg å ha den foran deg mens du leser vår redegjørelse for meklingsresultatet under.

Endringer i Landsoverenskomsten

Lønnsgarantiordningen består

Virke foreslo endringer i lønnsgarantiordningen som vi i dag ikke kjenner konsekvensen av. HKs krav var at ordningen beholdes, fordi den er verdifull for medlemmene. Lønnsgarantiordningen utløste i år et lønnstillegg på 5 kroner per time for lønnstrinn 5 og 6. For heltidsansatte som lønnes etter disse lønnstrinnene ga årets garantitillegg alene kroner 9 750,- i årlig lønnsøkning. Denne ordningen ville Virke endre – men nå er den videreført uten endringer!

Nye minstelønnsatser

Under meklingen ble partene enige om et generelt tillegg til alle på kroner 1,50 per time. Sammen med tilleggene fra lønnsgarantiordningen (som beskrevet over), gir det en heving av satsene 5 og 6 med til sammen kroner 6,50 per time.

De nye minstelønnsatser fra 1. april 2022 blir:

Unge arbeidstakere under 16 år	kr 19.241,-
Unge arbeidstakere under 18 år	kr 19.728,-
Lønnstrinn 1	kr 26.574,-
Lønnstrinn 2	kr 26.712,-
Lønnstrinn 3 (25 år)	kr 27.050,-
Lønnstrinn 4	kr 27.958,-
Lønnstrinn 5	kr 30.355,-
Lønnstrinn 6	kr 36.013,-

Bilagene 2A og 3

Lønnsatsene for faglærte i Bilag 2A heves i samsvar med satsøkningen som beskrevet over.

Lønnsattsene i § 19.2 og Bilag 3 Lønnsbestemmelser for lagerarbeidere, hjelpearbeidere, sjåførar mv. heves i tråd med økningen i Grossistoverenskomsten mellom Virke og Fellesforbundet.

Omfangsbestemmelsen

Setningen om at *sentralbordbetjening er kontorfunksjonær* strykes, men uten at det innebærer noen endringer i praksis.

Matpenger

Matpengesatsen økes til 96,- kroner. Dette er en heving av satsen på linje med løsningen i frontfaget.

Sykepenger

Under sykdom har faste ansatte nå rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret. Dersom det totale meklingsresultatet blir akseptert i uravstemningen, skal denne nye ordningen gjennomføres så snart som mulig og senest 1. juni i år.

Lønnsfastsettelse og årlige lønnsvurderinger

En viktig presisering for å fremme likelønn og hindre ulikebehandling, er den nye setningen under "Generelt om lønnsvurdering" i første avsnitt:

Partene er videre enige om at arbeidstakere uansett kjønn skal vurderes likt under ellers like vilkår.

Ansiennitets- og aldersopprykk mv.

Vanligvis skjer ansiennitetsopprykk enten 1. januar eller 1. juli, på den datoen som ligger nærmest ansettelsestidspunktet i bedriften. Nå kan partene lokalt avtale at opprykk skal skje den 1. i måneden etter ansettelsesdato.

Likestilling og ikke-diskriminering

Den gamle bestemmelsen om likestilling er oppdatert og aktualisert med økt fokus på hvordan lokale parter gjennom samarbeid, informasjon og drøftelser skal fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom lokale likestillingsavtaler skal arbeidstakere uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som sikrer jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Bestemmelsens mål er et likestilt arbeidsliv der begge parter er forpliktet til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering. HK og Virke er enige om å innarbeide et felles aktivitetsprogram i overenskomsten med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene.

Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

Punkt 4 i bestemmelsen har sagt at ferievikarer ikke omfattes av ordningen. Bestemmelsen har bidratt til ulik behandling av ferievikarer og andre midlertidig ansatte og er nå fjernet.

Pensjon

Dagens § 19.8 i Landsoverenskomsten sier at de lokale partene skal drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er tilknyttet disse. Nå er bestemmelsen styrket og understreker hvor viktig det er at partene lokalt i hver tariffperiode gjennomgår ordningene i bedriften, og hva de gir av tillegg til ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for endringer i ordningene, og det skal skrives protokoller fra drøftelsene.

Fjernarbeid

Erfaringene med hjemmekontor under og etter pandemien har aktualisert behovet for avklaringer rundt ansattes rettigheter ved arbeid utført i arbeidstakers hjem eller ved fjernarbeid. En rammeavtale for fjernarbeid ligger allerede som bilag 8 til Landsoverenskomsten og som bilag 7 til Kontoroverenskomsten. Rammeavtalene er identiske. De er nå oppdatert og henviser til ny forskrift om arbeid i arbeidstakers eget hjem (hjemmekontorforskriften).

Utvalgsarbeid om fjernarbeid

Med bakgrunn i erfaringene med arbeid hjemmefra under og etter pandemien og ny hjemmekontorforskrift, er partene enige om å nedsette et utvalg som skal vurdere og utvikle Bilag 8 Rammeavtale om fjernarbeid. Utvalget skal se til den teknologiske utviklingen og vurdere behov for oppdatering, endring og forenkling av bestemmelsene. Utvalget skal avslutte arbeidet med en rapport og legge fram eventuelle forslag til endringer innen november 2023.

Strukturutvalg

Partene er enige om å videreføre Strukturutvalget. Formålet er å omredigere Landsoverenskomsten til en mer oversiktlig og brukervennlig overenskomst, men uten at omformuleringer og justeringer skal medføre endringer i praksis. Arbeidet skal være avsluttet innen 31. desember 2023.

Lokale lønnsforhandlinger

De sentrale tarifforhandlingene er nå avsluttet. Det kan være mer å hente lokalt. Nå handler det om hvordan verdiene de ansatte har vært med på å skape på den enkelte bedrift, skal fordeles. Derfor skal de tillitsvalgte nå gå i gang med sin del av jobben og kreve lokale forhandlinger.

Tillegg tilknyttet Landsoverenskomsten

Det er ført særskilte forhandlinger for følgende tillegg til Landsoverenskomsten, og utarbeidet egne protokoller:

- **Bransjebestemmelser for bingoforetak**
- **Bransjebestemmelser for kiosker**
- **Særbestemmelser for Narvesen Norge AS og øvrige Narvesenkiosker som anvender bestemmelsene**

Bestemmelser i disse tilleggene som er sammenfallende med Landsoverenskomstens endres tilsvarende.

oOo

Bransjeavtaler tilknyttet Landsoverenskomsten

Det er også ført særskilte forhandlinger for følgende bransjeavtaler tilknyttet Landsoverenskomsten, og utarbeidet egne protokoller:

- **Bransjeavtale for Bilselgere**
- **Forlagsavtalen**
- **Bok og Papiravtalen**
- **Bransjeavtale for Informasjonsteknologi**
- **Avtale for reiselivsbransjen**

Bestemmelser i bransjeavtalene som er sammenfallende med Landsoverenskomstens endres tilsvarende. Det er i tillegg avtalt følgende endringer:

Utvalgsarbeid om Forlagsavtalen

Et partssammensatt utvalg skal gjennomgå Forlagsavtalen i sin helhet, både når det gjelder innhold og struktur slik at avtalen bedre speiler bransjens virkelighet. Utvalgets arbeid skal legges fram for partene senest mars 2023.

oOo

Endringer i Kontoroverenskomsten

Det er ført særskilte forhandlinger på Kontoroverenskomsten, og likelydende bestemmelser som endres i Landsoverenskomsten skal endres tilsvarende i Kontoroverenskomsten. Under finner du en redegjørelse for endringene.

I tillegg til full lønn under sykdom i minst tre måneder per kalenderår, ble resultatet for Kontoroverenskomsten økt kjøpekraft på linje med frontfaget. Det gis et generelt tillegg til alle på kroner 1,50 per time med virkning fra 1. april 2022. Alle minstelønnssetene i overenskomsten heves tilsvarende, slik:



De nye minstelønnsseter fra 1. april 2022 blir:

Unge arbeidstakere under 16 år	kr 19.241,-
Unge arbeidstakere under 18 år	kr 19.728,-
Lønnstrinn 1	kr 26.574,-
Lønnstrinn 2	kr 26.712,-
Lønnstrinn 3 (25 år)	kr 27.050,-
Lønnstrinn 4	kr 27.958,-
Lønnstrinn 5	kr 30.355,-
Lønnstrinn 6	kr 36.013,-

Garantilønnsordningen ga i år en heving av minstelønnssetene 5 og 6 med 5 kroner per time allerede fra 1. februar. For de som følger minstelønnsset 5 eller 6, blir den samlede lønnsøkningen kroner 6,50 per time. For heltidsansatte gir dette en samlet årlig lønnsøkning på nærmere kroner 12 700,- som må anses å være et solid økonomiske resultat i årets oppgjør.

Normalarbeidsdagen beholdes

Virke krevde å fjerne bestemmelsen som regulerer normalarbeidsdagen i Kontoroverenskomsten. Dette ble avvist av HKs delegasjon, hvilket betyr at det fortsatt er slik at arbeidstiden skal legges mellom klokken 07.00 og 17.00.

Fjernarbeid

Det ble tatt inn i overenskomsten en bestemmelse om fjernarbeid som henviser til Bilag 7, Rammeavtale for fjernarbeid, som lyder slik;

Fjernarbeid

Partene er positive til fjernarbeid og har utarbeidet en rammeavtale og forslag til mønsteravtale om fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partene anbefaler at rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid benyttes ved fjernarbeidsforhold, jf. bilag 8.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.

Callsenterbilaget

Vilkårene for ansatte innenfor Callsenterbransjen videreføres og ser slik ut;

Gjeldende for ansatte innenfor Callsenterbransjen

Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke legges til grunn for virksomheter i callsenterbransjen med følgende tilføyelse:

Skiftarbeid/forskjøvet arbeidstid

Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid, kan slike ordninger bare innføres eller endres etter enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det forutsettes også enighet om vilkårene.

Utvalgsarbeid i tariffperioden

Det er enighet om to utvalgsarbeid;

Lønnsfastsettelse for arbeidstakere med høyere utdanning

Partene skal i perioden i fellesskap gjennomgå Kontoroverenskomstens bilag ID med sikte på å etablere et felles kunnskapsgrunnlag for etableringen, forståelsen og anvendelsen av bilaget i relasjon til Kontoroverenskomsten §12 Lønnsfastsettelse, herunder pkt. 12.6 Høyere utdanning.

Partene skal særlig vurdere kriterier for lønnsfastsettelse for arbeidstakere med høyere utdanning som er relevant for stillingen, jf. Kontoroverenskomsten §12.6.

Arbeidet skal være slutført innen 31. desember 2022 og kan danne grunnlag for eventuell revisjon av bilaget ved neste tariffoppgjør.

Veiledning til Kontoroverenskomsten

Kontoroverenskomsten er gjort gjeldende i virksomheter av ulik art. Det er partenes felles intensjon at overenskomsten skal fremstå som attraktiv og være en konkurransefordel. Virke og HK vil derfor i tariffperioden vurdere tiltak som forenkler rådgivning om hvordan virksomhetene kan praktisere

overenskomstens bestemmelser. Arbeidet kan også resultere i modernisering av språket, veiledere og aktiviteter gjennom Fellestiltakene LO-Virke.

Lokale lønnsforhandlinger

De sentrale tarifforhandlingene er nå avsluttet. Det kan være mer å hente lokalt. Nå handler det om hvordan verdiene de ansatte har vært med på å skape på den enkelte bedrift, skal fordeles. Derfor skal de tillitsvalgte nå gå i gang med sin del av jobben og kreve lokale forhandlinger.

Bransjeavtale tilknyttet Kontoroverenskomsten

Bestemmelser i Bransjeavtale for advokatvirksomheter som er sammenfallende med Kontoroverenskomstens endres tilsvarende.

Endringer i Lederoverenskomsten

Det er ført særskilte forhandlinger på Lederoverenskomsten, og likelydende bestemmelser som endres i Landsoverenskomsten skal endres tilsvarende i Lederoverenskomsten. Under finner du en redegjørelse for endringene.

Forhandlingsutvalget har fokusert på å gjøre overenskomsten mer brukervennlig gjennom tydeliggjøring og forbedring. Endringer i kapittel 11 Lønnsbestemmelser og arbeidstider samt vilkår knyttet til fjernarbeid, er nå på plass.

Forhandlingsutvalget på Lederoverenskomsten er godt fornøyd med gjennomslag for de fleste og viktigste kravene.



Ny merknad til omfangsbestemmelsen

Det er viktig i vurderingen om en stilling er omfattet av arbeidsmiljølovens §10-12 (1) og (2), dvs. ledende eller særlig uavhengig, at det blir gjort på en korrekt og grundig måte. Slike vurderinger kan være komplisert og kan gjøres på feilaktig grunnlag. En ny merknad til § 1 Overenskomstens omfang og definisjon, beskriver hva som skal vurderes for å tydeliggjøre dette overfor arbeidsgiver, tillitsvalgt og ansatt:

Det er stillingens faktiske oppgaver og funksjon i virksomheten som etter en grundig og helhetlig vurdering er avgjørende for om den er ledende eller særlig uavhengig og derfor omfattes av denne overenskomst.

Arbeidstid

Selv om en ansatt har en stilling som er unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel, betyr ikke det at arbeidsgiver kan pålegge hvilke oppgaver som helst. Dersom arbeidsgiver ønsker å få utført arbeidsoppgaver utover det som er avtalt i arbeidskontrakt eller beskrivelse av stillingens ansvar og oppgaver, skal kompensasjon drøftes lokalt. § 2.1 Arbeidstid endres til:

De som omfattes av denne overenskomst er selv ansvarlig for å tilpasse og tilrettelegge sin arbeidstid i henhold til inngått arbeidsavtale og det som ligger til stillingen. Partene er enige om at aktiviteter utover dette bør begrenses, og avtales i rimelig tid. Eventuell godtgjørelse og eventuell avspasering for pålagt deltagelse i slike aktiviteter avtales lokalt.

Endringer i lønnsbestemmelsene

- Ny andre setning i § 11.1 Lønnspolitikk, tydeliggjør hva partene mener med lønnspolitikk før de årlige lønnsforhandlingene starter:

Med lønnspolitikk menes her blant annet de verdier, holdninger, handlinger og resultater man ønsker å fremme for å støtte opp under bedriftens forretningside.

- Tillegg til § 11.2 Individuell lønnsfastsettelse, tydeliggjør at det skal foreligge en skriftlig og oppdatert beskrivelse av leders arbeids- og ansvarsområde, og at dette er en forutsetning for at leders lønn kan fastsettes:

En leders lønn skal fastsettes på individuell basis og på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen. Det skal videre tas særlig hensyn til de faglige krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar, samt utdanning og praksis.

- I § 11.3 Årlige lønnsvurderinger i bedrifter uten lokale tillitsvalgte, er det nå presisert at det skal føres reelle lokale lønnsforhandlinger:

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

- Det er viktig at bedriften legger fram og fremfører relevant informasjon knyttet til de fire kriterier i forkant av lokale lønnsforhandlinger, slik at bedrift og tillitsvalgt har samme kunnskap om situasjonen og likt utgangspunkt for krav og tilbud i forhandlinger. Det er derfor enighet om å legge til et nytt avsnitt i §§ 11.3 og 11.4:

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.

- I § 11.3 er det lagt til et nytt avsnitt som presiserer og tydeliggjør at kriterier som benyttes til individuell vurdering skal være målbare og relevante. Viktig også at den enkelte har mulighet til å oppfylle kravene og dermed oppnå bedre utvikling av lønnen:

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.

- I § 11.4 er det gjort en grammatisk endring ved å legge til eget. Det andre tillegget, *uten ugrunnet opphold*, presiserer at informasjon som er nevnt i etterfølgende kulepunkter skal utleveres uten ugrunnet opphold når tillitsvalgte krever dette:

I forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning, og uten ugrunnet opphold, få utlevert følgende opplysninger.

Lønn

Det gis et generelt tillegg til alle på kroner 1,50 per time med virkning fra 1. april 2022.

Ikrafttredelse, opprettelse, varighet og lønnsregulering

I §§ 17.1 og 17.2 sikres det at overenskomst kan opprettes dersom bedriften er tariffbundet - uavhengig av hvilket forbund som har annen overenskomst i bedriften. Dette vil gjøre det mulig å opprette Lederoverenskomsten i flere bedrifter.

Bilag

Det oppdaterte *Bilag 8 Rammeavtale for Fjernerbeid* i Landsoverenskomsten, innarbeides også i Lederoverenskomsten.

Bilag 10 som var gjeldende innen Coop virksomheter utgår ettersom betingelsene bestemt i tariffoppgjøret 2020 er oppfylt.

Lokale lønnsforhandlinger

De sentrale tariffforhandlingene er nå avsluttet. Det kan være mer å hente lokalt. Nå handler det om hvordan verdiene de ansatte har vært med på å skape på den enkelte bedrift, skal fordeles. Derfor skal de tillitsvalgte nå gå i gang med sin del av jobben og kreve lokale forhandlinger.

oOo

Savner du mer informasjon?

Dersom du ønsker en nærmere orientering om meklingsresultatet i forbindelse med uravstemningen, ta kontakt med ditt regionkontor.

Møteboka fra meklingen kan lastes ned fra HK nettsider: www.hkinfo.no

Forbundets behandling og anbefaling

HKs forhandlingsdelegasjon anbefaler medlemmene å stemmer **JA** til forslaget.

Oslo, 5. mai 2022

Slik stemmer du

Følg beskrivelsen du har mottatt for hvordan du skal stemme. Har du spørsmål eller får problemer med avstemningen, ta kontakt med ditt regionkontor.

Tidsfrist

Onsdag 18. mai kl. 12.00. Fristen er absolutt.

Kunngjøring av resultatet

Informasjon om resultatet av uravstemningen kunngjøres straks det er klart på HKs nettsider: www.hkinfo.no

Bruk stemmeretten!