

Protokoll

År 2026, 20.-22. oktober ble det ført forhandlinger mellom Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) og Handel og Kontor i Norge (HK Norge) for Landsoverenskomsten HK-AAF.

Til stede fra arbeidsgiver:

Knut Nordby	forhandlingsleder, AAF
Renée Rasmussen	administrasjonen, AAF
Odd-Helge Reppe	El og IT Forbundet
Constanze von Essen	Fagforbundet
Trond Karlsen	Norsk Arbeidsmandsforbund
Hege Bogfjellmo	Arbeiderpartiet
Elin Kleven	LO
Hilde Nylén	Fellesforbundet
Dag Odnes	LO

Til sted fra arbeidstaker:

Christopher Ray Beckham	forhandlingsleder, HK Norge
Raymond Alstad	leder HK fagbevegelse (LO)
Magnhild S. Otnes	Norsk Folkehjelp
Beate Aas Mietinen	Norsk Arbeidsmandsforbund
Markus Gabrielsen	NNN
Kristin Bakker	Fagforbundet
Linn Schive	Fagforbundet
Ingvild Lundbakk Denut	HK Norge
Tore Heen Ottesen	FO
Trine Almenning	AP
Steinar Nørstebø	administrasjonen, HK Norge
Bodil H. Andersen	administrasjonen, HK Norge
Sunniva Brandtzæg	administrasjonen, HK Norge
Ann Suade Spaberg	administrasjonen, HK Norge
Gjermund Skaar	administrasjonen, HK Norge

Etter forhandlinger og særmøter er partene enige om følgende:

Økonomi

A-lønnstabellens lønnstrinn til og med 45 heves med kroner 22 500,-.
A-lønnstabellens lønnstrinn 46 og oppover heves med 3,6 prosent.

Trinnene i B-tabellen reguleres med 3,6 prosent.

Tilleggene gis med virkning fra 1. mai 2026.

§ 3 STILLINGSUTVALGET (SU)

§ 3.3 Oppgaver

Merknad til § 3.3 Oppgaver endres til:

~~HK og AAF protokollerte 30. april 2020 følgende:~~

Partene er enige om at innplassering og opprykk i lønnsgruppe og innen lønnsgruppe skal være basert på mest mulig objektiv vurdering av den enkelte stilling og stillingsinnehaver og foretas av SU etter reglene i LOK § 3 pkt. 3.3 jf.

~~§ 6 pkt. 6.4 i gjeldende lønnsbestemmelser, som svarer til § 6 pkt. 6.3 i lønnsbestemmelsene som gjaldt fram til 31. desember 2019.~~

Videre er partene enige om at pkt. 3.3 er slik å forstå at SU foretar innplassering i alle lønnsgrupper (1-5).

§ 5 ARBEIDSTID

Ny bestemmelse:

5.1.6. Retten til å være utilgjengelig

~~De lokale partene oppfordres til å drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke balanse mellom arbeid og fritid.~~

~~Tilgangen til digitale systemer, meldingsplattformer og arbeidsverktøy som benyttes i arbeidet innebærer ingen plikt til tilgjengelighet utenfor arbeidstid.~~

§ 6 LØNNSBESTEMMELSER

~~*Innledende kriterier* utgår, slik at dagens § 6.1. Formål blir første bestemmelse i kapitlet.~~

§ 7 OVERTIDSTILLEGG

§ 7.2. Matpenger

Første setning endres til:

Når en arbeidstaker pålegges overtid og overtiden varer minst 2 – to – timer, betales matpenger med inntil kr **200,-** etter regning, dersom foretaket ikke har en bedre ordning.

§ 13 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

§ 13.1. Opplæring

Bestemmelsen endres til:

Den som arbeider med ~~data/PC~~ **digitale verktøy**, skal ha nødvendig opplæring. **Opplæring og bruk av digitale systemer skal tilrettelegges slik at også ansatte med ulike funksjonsnedsettelser, kan utføre arbeid og delta i opplæring på like vilkår. Dette kan omfatte bruk av egnede hjelpemidler, alternative opplæringsformer og tilpasning av skriftlig dokumentasjon.**

Opplæringen gis i arbeidstiden

§ 15 Omsorg for barn

Hele kapittelet endres til:

§ 15 Omsorg for barn/pleiepenger

15.1. Barn **til og med 12 år**

En arbeidstaker som har omsorg for barn **til og med** 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

15.2. Kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

15.3. **Pleiepenger til arbeidstakere med omsorg for syke barn**

Arbeidstakere som innvilges pleiepenger fra NAV etter folketrygdloven § 9-10 for barn under 18 år som på grunn av sykdom, skade eller lyte har behov for

kontinuerlig tilsyn og pleie ~~Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade~~, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilåårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

15.4. ~~Langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn~~ Opplæringspenger

Arbeidstaker som innvilges opplæringspenger fra NAV etter folketrygdloven § 9-14 har ~~omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter § 15.3 i denne overenskomst~~ rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende ~~må delta i kurs eller annen~~ trenger nødvendig opplæring for å ta seg av barn med en funksjonshemming eller en langvarig sykdom, ved godkjent helseinstitusjon eller deltar på foreldrekurs ved et offentlig spesialpedagogisk kompetansesenter for å kunne ta seg av og behandle barnet. Vilåårene for slik tjenestefri følger reglene i folketrygdloven kapittel 9. ~~§§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.~~

15.5. Pleiepenger ved pleie av nærstående i livets slutfase

Arbeidstaker som innvilges pleiepenger fra NAV etter folketrygdloven § 9-13 for pleie av nærstående i hjemmet i livets slutfase, har rett til permisjon med full lønn for det tidsrom og den delen av arbeidstiden pleiepengene dekker.

Pleiepengeordningen omfatter opptil 60 stønadsdager per pasient etter folketrygdlovens regler. Ved graderte pleiepenger utbetales forholdsmessig lønn for permisjonsdelen.

15.6. Dokumentasjon av fravær

Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklåring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.

15.7. Foreldre har i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 14.1 eller § 14.2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 14.1 og § 14.2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Farens rett etter § 14.4. kommer i tillegg.

§ 18 OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON (OTP)

Ny bestemmelse:

§ 18.3. Informasjon

Foretaket skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med foretakets tjenstepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHET M.M.

§ 22.1. Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 202~~4~~⁶ til 30. april 202~~6~~⁸.

Forhandlingene føres etter 1. september det aktuelle år. Dersom forhandlingene eller mekling ikke fører til enighet (konflikt/streik), utsettes betalingen av lønnstillegg per 1. mai med konfliktperiodens lengde.

Den fornyes automatisk for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke sies opp med minst 2 – to – måneders varsel.

§ 22.3. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Etter 1. september i 2. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom HK og AAF, 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 lønnsutvikling i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav innen 14 dagers varsel etter forhandlingenes avslutning, si opp denne tariffavtalen med 14 dagers varsel, dog ikke til utløp før 1. mai 202~~5~~⁷.

BILAG 1

Kompetansefondet

Bilaget endres til:

Kompetansefondet for etter- og videreutdanning av ansatte ble etablert 01.01.1995 iht. avtale ved tariffrevisjonen i 1994. 0,35 % av foretakets lønnsmasse for de arbeidstakere som er omfattet av overenskomsten, og organisert i Handel og Kontor skal innbetales til et felles fond.

Partene har utarbeidet retningslinjer for bruk av fondet (revidert den 15. juni 2012, 21. august 2014, 8. november 2016, 3. oktober 2018 og 11. desember 2020) med virkning fra 1. januar 2019).

Retningslinjer for kompetansefondet for etter- og videreutdanning for ansatte omfattet av overenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening

§ 1 Formål

- bidra til å fremme likestilling og fjerne ulikheter slik at utdanning kan skje uavhengig av geografiske forhold, alder, kjønn, etnisitet og økonomisk eller sosial situasjon.
- bidra til å heve kompetansenivået innen arbeiderbevegelsens foretak.
- bidra til faglig og personlig utvikling for den enkelte.

§ 2 Omfang

Utdanningsstøtte kan etter søknad gis til medlemmer som tar etter- og /eller videreutdanning ved offentlige/private utdanningsinstitusjoner/kursarrangører.

Med etterutdanning forstås en ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren i den stilling hun/han har til enhver tid, er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret innhold i arbeidet og endrede bestemmelser eller forskrifter mv.

Med videreutdanning forstås en utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeids-takeren utover det som trengs i den stilling hun/han har nå.

Det tildeles støtte til:

- Hel- eller deltidsstudier ved universiteter, høyskoler og fagskoler
- Videregående skoler, utdanning for å oppnå generell studiekompetanse og § 3-5 kurs (jf. Opplæringsloven)
- Folkehøgskoler og/eller tilsvarende utdanning i voksenopplæringsorganisasjonens regi
- Kurs av kortere varighet vurderes i hvert enkelt tilfelle
- Det kan også gis støtte til utvikling av alternative undervisningsopplegg, som har paralleller i det eksisterende undervisningsopplegget, eller på områder der det ikke finnes ordinære eller regulære tilbud. Slik støtte kan gis til grupper av medlemmer.

Etter- og videreutdanningen skal være yrkesrelevant.

Det gis ikke støtte til:

- Tapte lønnsinntekter
- Diett
- ~~Reise- og oppholdsutgifter til etter- og videreutdanning som varer mindre enn et semester~~
- Datautstyr

- Bruk av telefon/internett
- Forbruksmateriell

§ 3 Utdanningsstøtte

Utdanningsstøtte gis som stipend til enkeltmedlemmer som er berettiget til det. For å være berettiget til støtte må medlemmet:

- Være yrkesaktiv
- Være underlagt overenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening.
- Kunne vise til ett års sammenhengende medlemskap i Handel og Kontor i Norge det siste året.

Med yrkesaktiv forstås også ansatte som har lønnet eller ulønnet utdannings-permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11.

Fondsstyret fastsetter en maksimal utdanningsstøtte som kan gis innenfor en 1 2-måneders periode.

Det gis støtte til flere utdanninger om gangen.

Søkere som har mottatt stipend til en samlet sum av tre ganger maksbeløpet, kan først tildeles nytt stipend etter fem år. **For søkere som ikke har mottatt stipend de siste fem årene, nullstilles tidligere utbetalt stipend, slik at søkerne på nytt kan motta stipend inntil tre ganger maksbeløpet.**

Den delen av støtten som gis til utgifter direkte knyttet til yrkesrelatert utdanning, er fritatt for skatt under forutsetning av at de kan dokumenteres.

§ 4 Styret og sekretariatet

Styret

Fondet administreres av et styre bestående av 4 medlemmer, 2 fra hver av partene, og velges for to år av gangen. Fondsstyret velger leder og slik at partene deler på ledervervet annethvert år.

Satser for utdanningsstøtte fastsettes av fondsstyret.

Styret godkjenner beretning og regnskap.

Beretning og regnskap oversendes Handel og Kontors forbundsstyre og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforenings styre til orientering.

Regnskapet revideres eksternt. **av LOs revisjonsavdeling.**

Sekretariat

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening er sekretariat for fondet.

Foretakene skal gi opplysninger til sekretariatet om lønnsmasse for de arbeidstakere i foretakene som er omfattet av overenskomsten og organisert i Handel og Kontor. Foretakene innbetaler 0,35 prosent av denne lønnsmassen i årlig premie til fondet.

Ved manglende opplysninger om lønnsmasse og/eller manglende innbetaling, kan sekretariatet foreta en skjønnsmessig beregning av premien, basert på antall HK-organiserte i foretaket og et gjennomsnittlig lønnsnivå innen overenskomstområdet. Det vil i slike tilfeller påløpe et administrasjonsgebyr fastsatt av styret.

§ 5 Krav til søkeren

~~Søkeren kan søke om støtte til utdanning før opptak. Bekreftelse på opptaket må foreligge før støtte utbetales. Søkeren kan få forhåndstilsagn på støtte til utdanning.~~

Søknad sendes på spesifisert skjema ~~til Kompetansefondet.~~ [Om Kompetansefondet HK-AAF.](#)

Søkeren må til enhver tid ha sitt medlemskap i Handel og Kontor i Norge i orden.

Medlemmet plikter å opplyse fondsstyret om avbrudd i utdanningen. Medlemmet plikter også å opplyse om avbrudd som skyldes sykdom, svangerskap, fødsel, militær/siviltjeneste, og om endringer i faglig plan og skifte av arbeidsgiver.

Når undervisningen er fullført, skal fondsstyret få tilsendt dokumentasjon på fullført utdanning.

§ 6 Tidsramme/krav for tildeling av støtte

For etter- og videreutdanning tildeles støtte for den tid som er fastsatt som norm for utdanningen.

~~For hel- eller deltidsutdanning tildeles det støtte for et undervisningsår om gangen.~~

Undervisningsåret blir regnet fra den dag undervisningen starter, og fram til den dag undervisningen er avsluttet, inkludert eksamen og sensur.

Fondsstyret kan under utdanning kreve dokumentasjon på at medlemmet fortsatt følger undervisningen på en tilfredsstillende måte.

§ 7 Utbetaling av støtte

Utbetaling skjer til medlemmet personlig med mindre arbeidsgiver har forskuttert utgifter som det er gitt stipend til. I slike tilfeller utbetales stipendet til arbeidsgiver.

Melding om innvilget stipend sendes arbeidsgiver til orientering.

Det gis adgang til å kreve tilbakeført støtte ved avbrutt utdanning.

Dersom et medlem har fått tilsagn om støtte til etter-/videreutdanning som reglene ikke gir rett til, kan beløpet kreves tilbakebetalt.

§ 8 Søknadsfrister

Søknader som kommer inn etter at utdanningen er avsluttet blir ikke behandlet.

Søknader for undervisning med start til høst- eller vårsemester bør ~~være sendes inn~~ ~~fondsstyret i hende~~ før undervisningsstart.

Ankefrist for å klage på enkeltvedtak er 14 dager etter mottatt svar.

BILAG 6

Lærlinger/lærerkandidater/praksiskandidater

2. Lærling

2.2 Lærlinger som følger hovedmodellen

Lærlinger som følger hovedmodellen har 2 to års opplæring i skole og 2 to år i foretaket/bedriften. Læretiden i foretaket/bedriften består av 50 % opplæring og 50 % praksis. I denne tiden lønnes lærlinger slik:

1. halvår: 30 %

2. halvår: 40 %

3. halvår: 50 %

4. halvår: 80 %

av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1, **minimum lønnstrinn 31**

2.3 Lærling med avvikende kontraktsvilkår

1. Arbeidstaker over 21 år som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lærekontrakt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 1 ledd, avlønnes etter følgende prosentskala:

1. halvår 45 % 5. halvår 70 %

2. halvår 45 % 6. halvår 80 %

3. halvår 55 % 7. halvår 80 %

4. halvår 60 % 8. halvår 80 %

av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1, **minimum lønnstrinn 31**

Utvalgsarbeid

HK Norge og AAF nedsetter et partssammensatt utvalg som skal kartlegge hvordan Landsoverenskomsten HK-AAF fungerer og praktiseres i foretakene.

Utvalget skal:

1. innhente erfaringer fra lokale parter i foretak som omfattes av LOK
2. kartlegge praktiseringen av, og identifisere relevante erfaringer med overenskomstens lønnsbestemmelser i kapittel 6 og foretakenes lokale lønnspolitikk
3. vurdere behovet for felles informasjon, veiledning og skolering

Utvalget skal ha lik representasjon fra HK Norge og AAF og levere en rapport som beskriver funn og eventuelle temaer for videre arbeid. Enighet og ulike syn skal framgå av rapporten.

Rapporten legges fram for tariffpartene, som avgjør eventuell videre oppfølging. Arbeidet skal være slutført innen 15. juni 2027.

Protokolltilførsler

Deltidsansatte

I henhold til EUs deltidsdirektiv, som er implementert i norsk rett, har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Partene er enige om at tariffavtalen skal forstås og praktiseres på samme måte.

Statistikkutvalget

Utvalget skal avlegge rapport senest **2 uker før forhandlingsoppstart**. Rapporten legges fram for AAFs styre og HKs arbeidsutvalg.

Obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

AAF anbefaler sine medlemsvirksomheter å tilstrebe en pensjonssparing på minimum 4 prosent.

Innsyn i lønn (videreføring fra 2024-2026)

Partene viser til Hovedavtalen HK-AAF § 9-13 Personvern. På denne bakgrunn vil HK-AAF innkalle alle foretakenes administrative ledelse og tillitsvalgte til felles skolering, slik at deling av lønnsopplysninger kan praktiseres i tråd med bestemmelsen. De sentrale partene kartlegger praksis i foretakene vedrørende deling av lønnsopplysninger.

Formålet med kartleggingen er å avdekke hvordan tariffpartenes forventninger om åpenhet og transparens ivaretas i overenskomstområdet.

I tillegg videreføres følgende protokolltilførsler:

1. Intensjonserklæring om uorganiserte arbeidstakere
5. Statistikkutvalget
6. Partene anbefaler foretakene å legge til rette for fysisk aktivitet som helseforebyggende tiltak.
7. Partene vil i perioden kartlegge foretakenes pensjonsordninger.

Gjensidig svarfrist er mandag 9. november 2026 klokken 12.00.

Oslo, 22. oktober 2026

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiver-
forening



Knut Nordby

Handel og Kontor i Norge



Christopher Ray Beckham