

PROTOKOLL

Fra forhandlingene 19. mai 2022 mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv vedrørende revisjon av Overenskomsten for bilutleie for perioden 2022 – 2024.

Til stede:

Fellesforbundet: Kim Kalsås-Carlsen og Stig Lundsbakken

NHO Reiseliv: Elisabeth Kloster og Helen Remman

Lønnstillegg:

Det gis et generelt tillegg på **kr 4,- pr. time** (37,5 t/uke) til alle med virkning fra 1. april 2022. Tillegget er et individuelt tillegg og legges ikke på minstelønssatsene.

Nye minstelønssatser gjeldende fra 1. april 2022:

§ 2-1 Voksne arbeidstakere (over 18 år) – minstelønssatser

Klargjørere	pr. time
Ved ansettelse	kr 162,50
Etter 6 mnd.	kr 166,00

Kundekonsulenter	pr. time
Ved ansettelse	kr 166,00
Etter 6 mnd.	kr 171,00

§ 4-1

Utleveringstillegg ved uttrykning:

Kr 258,50 pr. utlevering

Kr 330,50 pr. utlevering på helligdager

§ 4-7 Matpenger

Matpengesatsen økes til kr 96,-.

§4-9 Skifttillegg / turnustillegg

Etter kl. 18.00 og til kl. 06.00 kr 20,00 pr. arbeidet time

Lørdag etter kl. 12.00: kr 28,50 pr. arbeidet time

Hellig- og høytidstillegg: kr 30,50 pr. arbeidet time

Kapittel V Arbeidstøy og verneutstyr

Nytt siste avsnitt:

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Kapittel VII Generelle bestemmelser

Avsnittene om Likeverd og Likestilling mellom kvinner og menn strykes.

Ny tekst tas inn:

Likestilling og ikke-diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingssspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til Fellestilag 2 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammearvtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Utdannelse

Nytt annet og tredje avsnitt:

Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold, og at det legges til rette for kompetansehevelse tilta gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omsillingssevnene til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevelse tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en malssetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

Kapittel VIII

Varihet

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til og med 31. mars 2024 og videre 1 år – ett år – om gangen dersom den ikke av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO 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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringer i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Frist for vedtagelse mellom partene er 23. juni 2022 kl. 12.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, helligdagstillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Personer som har sluttet før vedtakelsen har ikke krav på reguleringen.

Arbeidstakere som var sykemeldt før 1. april 2022 har ikke krav på justert sykepengegrunnlag. Personer som ble sykemeldt etter 1. april 2022 har krav på justert beregningsgrunnlag for sykepenger, samt etterbetaling av differansen mellom gammelt og nytt beregningsgrunnlag.

Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

Oslo, 19. mai 2022



Kim Kalås-Carlsen
Fellesforbundet



Elisabeth Kloster
NHO Reiseliv

