



RIKSAVTALEN

TARIFFOPPGJØRET 2022

Overlevert 4. april klokken 13:00

FELLESFORBUNDETS FORHANDLINGSUTVALG

Clas Delp	Forhandlingsleder
Merethe Solberg	Forbundsstyret
Inger Kristin Byberg	Select Service Partner
Torunn Ægisdottir	Caiano Hotell drift
Jan Roger Ulvang	Radisson Blu Royal Garden Hotel
Anne Marie Andersen	Scandic Park Sandefjord
Sandra Spjeld	Compass Group Norge
Ann Kristin Sletvold	Thon Hotel Brønnøysund

Fra administrasjonen: Michella M. Jensen, Atle Dahl og øvrige etter behov.

GENERELLE KRAV

LØNNSTILLEGG

Det kreves et generelt tillegg på kroner 4,- per time.

LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Fra 1. januar 2020 er likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet. Det er viktig at dette skal skje gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket. Det er også et behov for å gjennomgå og endre overenskomstens likestillingsbestemmelser slik at de ikke henviser til lover som er fjernet og bestemmelser som er svakere enn lovverket.

Det inntas en ny bestemmelse om Likestilling og ikke-diskriminering i Riksavtalen.

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 likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelse i bedriftene.

Det vises også til Riksavtalens bilag 3 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

I bestemmelsene om lokale lønnsforhandlinger inntas et nytt avsnitt som følger:
I alle bedrifter som etter loven, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

I bestemmelsen om arbeidstøy og uniform inntas et nytt avsnitt som følger:
Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Det vises til brev fra partene i frontfaget vedrørende prosess for trepartssamarbeid om en kompetansereform, og fremmes krav om endringer i Riksavtalens bilag 4.

Til protokollen:

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og NHO Reiseliv vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor reiselivet.

Bilag 4 - Etter- og videreutdanning

1) Fellesforbundet og NHO Reiseliv er enige om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriftene blant annet skal kunne nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.

2) For den enkelte bedrift er det nødvendig å utvikle bedriftens kompetanse i samsvar med bedriftens mål og strategi. Bedriften har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse.

Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for bedriftene og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en bedrift til en annen, og mellom bedriftene og utdanningssystemet der dette er naturlig.

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

3) Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev fag-, etter- eller videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Det skal legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp. I den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak 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 gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet per år betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

4) Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

AVTALEPERIODENS LENGDE

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

REGULERINGSBESTEMMELSER 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 for 1. avtaleår.

Endringene 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).

FORBEHOLD OM NYE KRAV

På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.

KRAV TIL ENDRINGER I RIKSAVTALEN

ØKONOMISKE KRAV:

Riksavtalens ulike minstelønnssetninger heves.

Riksavtalens tillegg for arbeid på kveld, helg og natt heves.

Kravene sees i sammenheng med øvrige krav og vil bli presisert i løpet av forhandlingene.

KRAV TIL ENDRINGER I § 2:

Endringer i § 2.8 - bestemmelsen strykes

~~§ 2.8 Særbestemmelser for høyfjells- og turisthoteller, fjellstuer og lignende~~

~~Det skal så langt driftsmessige hensyn gjør det nødvendig, være adgang til å dele opp arbeidstiden i 2 – to økter. Herunder skal bedriften så langt det er mulig ta hensyn til arbeidstakernes ønske om sammenhengende arbeidstid før og etter fridager. Den daglige arbeidstid skal legges innenfor et tidsrom av 12 ½ timer.~~

KRAV TIL ENDRINGER I § 3:

Endringer i § 3.1 punkt 1.1

§ 3.1 Lokale forhandlinger

1.1 ~~Alle~~ Arbeidstakere skal etter kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønnssetningene. Gjennomføring av dette avtales mellom de lokale parter i forbindelse med de lokale forhandlingene etter § 3.1 punkt 1.2.

Endringer i § 3.1 punkt 1.2

§ 3.1 Lokale forhandlinger

1.2 Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunkt for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.

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

Til forhandlingene skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Ved bedrifter/avdelinger hvor lønnsystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeideres timefortjeneste, skal tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt

det nødvendige materiale for utregning av timefortjenesten. Slike lister/materiale skal ikke inneholde andre opplysninger enn lønnen samt ansettelsesdato.

Bedriften skal også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at kvinner og menn etter Riksavtalen under ellers like vilkår skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene etter gjennomgangen i henhold til ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling pga. kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen representant. Dette gjelder alle som omfattes av denne overenskomst.

~~I bedrifter som er organisert i kjeder, eller inngår i konsern skal kjeden avgjøre om forhandlingene etter dette punkt skal skje på hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden. I sistnevnte tilfelle velger kjedens tillitsvalgte inntil 3 personer blant kjedens tillitsvalgte som skal representere de organiserte i forhandlingene.~~

For øvrig vises til Hovedavtalens regler.

Endringer i § 3.1 punkt 1.3

§ 3.1 Lokale forhandlinger

1.3 Ingen skal etter 5 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift ha mindre personlig tillegg til de tarifferte lønninger enn kr 500,00 pr. måned, etter 10 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift ha mindre personlig tillegg til de tarifferte lønninger enn kr 1000,00 pr. måned, etter 15 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift kr 1500,00 pr. måned, ~~og~~ etter 20 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift kr 2000,00 pr. måned og etter 25 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift ha mindre personlig tillegg til de tarifferte lønninger enn kr 2500,00 pr. måned. Et fravær på inntil 1 år regnes ikke som avbrudd i ansettelsesforholdet ved beregning av ovenstående.

Gjennomføring av dette avtales mellom de lokale parter i forbindelse med de lokale forhandlingene etter § 3.1 punkt 1.2.

Hvis en arbeidstaker går over til arbeid i samme bedrift/arbeidsgiver eller innenfor samme konsern, opprettholdes lønnsansienniteten i relasjon til bestemmelsene om ovennevnte tillegg. Deltidsansatte opparbeider rett til personlige tillegg i likhet med heltidsansatte og utbetales tillegget i forhold til arbeidede timer.

Endring i § 3.4 punkt 4.7

4.7 Utbetaling av lønn

Med mindre noe annet er skriftlig avtalt mellom partene i bedriften skal lønn utbetales som fast månedslønn hver måned. Månedslønnen fastsettes basert på den enkeltes stillingsbrøk i henhold til arbeidskontrakt.

I samsvar med arbeidsmiljølovens § 14-15 skal det ved utlønning gis skriftlig oppgave over lønnens størrelse, beregningsmåte og mulige fradrag.

Utbetalingsrutinene skal avtales skriftlig på bedriften. I avtalen kan det inngå en bestemmelse om et a konto beløp utbetalt midt i lønningsperioden. Hvis ikke partene på bedriften blir enige, gjelder følgende:

Månedslønte utbetales lønn den 7. for lønn opptjent til og med den siste måneden før. Hvis arbeidstakeren ønsker det skal han/hun ha utbetalt et a konto beløp tilsvarende minimum 50 % av forventet månedsinntekt den 20. i måneden.

KRAV TIL ENDRINGER I § 4:

§ 4.3 Arbeid på kveld, helg og natt

3.1 Tillegg for arbeid på lørdager og søndager som ikke er helligdagsaftener eller høytids – og helligdag

~~For arbeid på lørdager i tidsrommet 14.00 – 24.00 og på søndager i tidsrommet 06.00 – 24.00 utbetales et tillegg på kr 24,34 pr. arbeidede time.~~

For arbeid i tidsrommet fra lørdag klokken 14.00 og til mandag klokken 06.00 utbetales et tillegg på minst kr XX per time.

3.2 Tillegg for kveldsarbeid

For arbeid på mandag - fredag i tidsrommet 21.00-24.00 utbetales et tillegg på minst kr XX pr. time.

3.3 Tillegg for nattarbeid

Nattvakter, sikkerhetspersonell og lignende:

For arbeid i tidsrommet 24.00 – 06.00 utbetales et tillegg på minst kr XX pr. time.

Øvrige arbeidstakere:

For arbeid i tidsrommet 24.00 – 06.00 utbetales et tillegg på minst kr XX pr. time.

3.4 Unntak

Tilleggene i punkt 3.1, 3.2 og 3.3 utbetales ikke når nevnte dager faller på helligdagsaftener eller høytids – og helligdag jfr. § 4.2

3.5 Manuelt arbeid for nattvakter

Nattvakt kan ikke settes til manuelt arbeid, så som rengjøring, oppvask, matlaging, oppdekking, servering m.m. i tiden 01.00-06.00, uten at det er opprettet avtale mellom partene på bedriften.

Opprettes det avtale på bedriften, skal ekstrabetalingen gjelde for hele perioden kl. 24.00-06.00 og i tariffperioden være minst kr XX pr. time/kr XX pr. natt.

KRAV TIL ENDRINGER I § 5:

§ 5 Særbestemmelser for prosentlønnen serveringspersonale

I bedrifter eller avdelinger hvor lønssystemet praktiseres i henhold til § 5 kan bedriften i forbindelse med overgang fra et kalenderår til det neste, beslutte at prosentavlønningen skal utgå for servitørene og omregne prosentlønn til fremtidig fastavlønning. Før bedriften treffer sin beslutning skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter.

Servitører ansatt på overgangstidspunktet skal etter overgangen omfattes av reglene for fastlønnede, med unntak av tillegg etter Riksavtalens § 4.3 pkt. 3.1, 3.2 og 3.3.

Ovennevnte servitører utbetales en godtgjørelse pr. arbeidet time basert på gjennomsnittsinntekten eksklusive overtid- og helligdagstillegg, i siste kalenderår, for vedkommende avdeling i bedriften.

Servitører ansatt etter overgangen som ovenfor beskrevet, kan ikke påberope seg ovennevnte gjennomsnittsinntekt, men bedriften kan velge å avlønne disse etter Riksavtalens § 3 i sin helhet.

Ingen skal som følge av denne omleggingen lønnes lavere enn summen av minstelønn og ulempetillegg.

KRAV TIL ENDRINGER I § 7:

§ 7.3 Sko

Fast ansatte har krav på sko eller ~~skogodtgjørelse~~ refusjon av utgifter til kjøp av sko. Bedriften kan velge enten å stille sko til rådighet for de ansatte, eller ~~subsidere anskaffelsen av sko med kr 400,- pr. par.~~ refundere arbeidstakers faktiske kostnader til kjøp av sko.

Fast ansatte som arbeider et ½ årsverk eller mer vil ha krav på 2 par sko pr. år, mens fast ansatte som arbeider mindre enn ½ årsverk vil ha krav på et par sko pr. år.

~~Bedriften kan som et alternativ velge å utbetale skogodtgjørelse. Godtgjørelsen blir i så fall kr 800,- pr. år for de som arbeider mer enn ½ årsverk, og kr 400,- for de som arbeider mindre enn ½ årsverk.~~

KRAV TIL ENDRINGER I RIKSAVTALENS ØVRIGE SATSER:

Satser reguleres i tråd med partenes reguleringsprotokoll av 13. april 2010.

FORBEHOLD OM NYE KRAV:

På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.