

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-008

PARAT

på den ene side

og

NHO REISELIV

på den annen side

vedrørende Riksavtalen 2022

22., 23. og 24. april 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av Riksmekler Mats Wilhelm Ruland.

### Til stede for partene:

Parat:

Grete Dieserud, Turid Svendsen, Arvydas Dragonas, Stein Erik Risbø, Dragoje Milovanovic og Daniel Holmberg.

NHO Reiseliv:

Magne Kristensen, Elisabeth Kloster, Helen Remman og André Schreiner.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Parat, mottatt 6. april 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 7. april 2022.
3. Parat sin begjæring om at meklingen avsluttes, datert 19. april 2022.
4. Diverse dokumenter.

Under meklingen kom partene – med Riksmeklerens mellomkomst – frem til en forhandlingsløsning i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidstaker anbefalte forslaget og vil sende det ut til uravstemning. Arbeidsgiver anbefalte forslaget og vil sende det ut til uravstemning.

Svarfrist 20. mai 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 15.25.



Mats Wilhelm Ruland

## Økonomi

Generelt tillegg: kr 4,- pr. time (37,5 t/uke) individuelt og på satser fra 1. april 2022.

Garantitillegg: kr 0,75 pr. time (37,5 t/uke) fordelt i henhold til reguleringsprotokoll av 13. april 2010 fra 1. april 2022.

Minstelønnssetene fra og med 4 års ansiennitet, jfr. Riksavtalen § 3.3 pkt. 3.2 og 3.3, justeres ytterligere med kr 4,50 per time på 37,5 t/uke.

### Partene er enige om følgende endringer i Riksavtalen 2020-2022:

#### Riksavtalen § 7 Antrekk og uniform

##### § 7.1 Arbeidstøy

Bedriften stiller minimum 2 sett arbeidstøy til disposisjon i funksjonell størrelse.

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 tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Påkledningen skal være pen og ordentlig og i henhold til arbeidsgiverens anvisning. Før bedriften går til innkjøp av arbeidstøy skal de ansatte ved sine tillitsvalgte ha anledning til å uttale seg.

##### § 7.3 Sko

Fast ansatte har krav på sko eller godtgjørelse til anskaffelse av sko i henhold til bedriftens uniformsreglement. Bedriften kan velge enten å stille sko til rådighet for de ansatte, eller subsidiere anskaffelsen av sko med kr 400,- pr. par.

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, eller gi refusjon av utgifter til kjøp av sko. Godtgjørelsen/refusjonen 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.

#### Riksavtalen bilag 3 – Likestilling, øg likelønn og ikke-diskriminering

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene på den enkelte bedrift skal så snart som mulig i løpet av avtaleperioden foreta en gjennomgang av sine lokale lønnsforhold for å sikre at disse er i samsvar med likestillings- og

diskrimineringslovens bestemmelser. Dersom det avdekkes lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes på en annen måte enn ved ulike kjønn skal slike lønnsforskjeller rettes opp.

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med en eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil partene blant annet peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, 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 bedriftenes 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 til Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

#### **Riksavtalen bilag 4 – Etter- og videreutdanning**

- 1) Parat 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.

- 3) Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at ufaglærte arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

Partene er enige om at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en 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 å 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 fra 1. april 2022 og gjelder til og med 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.

### **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ YS bemyndiger, 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 lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS Hovedstyre eller det organ YS 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).

### **Innretning og etterbetaling**

Lønnsforhøyelsene og justeringene som er beskrevet ovenfor, finner sted fra og med 1. april 2022 for personer som var ansatt på denne dato og som fortsatt er ansatt. Personer som har sluttet før vedtakelsen (19.05.2022), har ikke krav på reguleringen.

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

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.

### **Partenes øvrige krav**

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.