

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2010-007 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

NHO REISELIV
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2010 – Riksavtalen

samt mellom
FELLESFORBUNDET

Og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i de samme avtaleområder.

1 LØNNSTILLEGG

1.1 Generelle tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 1,50 per time.

I tillegg gis et lavtlønnstillegg på kr 1 pr time.

Disse tillegg skal gis individuelt og på satsene.

1.2 Tillegg for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsrett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne retten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsretten brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnsretten. De deler av lav- og likelønnsretten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 01.07.2010.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

NHO Reiseliv og Fellesforbundet kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

2 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at de kvinnedominerte gruppene innenfor frontfagene ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer kvinner for lederstillinger innen industriens bransjer. Det samme gjelder for tiltak som kan øke rekruttering av kvinner til industrien.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i "Soria Moria II" invitere Regjeringen til et samarbeid om:

Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnenes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene

vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

3 ALLMENNGJØRING/"SOSIAL DUMPING"

3.1 Bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene i frontfagene har bedt myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer, jamfør vedlagte skriv fra Fellesforbundet og Norsk Industri og svar fra Arbeidsdepartementet datert 10. april 2010.

3.2 Innleie av arbeidskraft/bortsetting av arbeid

NHO Reiseliv og Fellesforbundet viser til at det foreligger en avtale mellom NHO og LO om "Midlertidig overenskomst for bemanningsbransjen".

4 ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

4.1 Likestilling og likelønn

Bilag 3, 3. avsnitt, første setning endres til:

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.

4.2 Korte velferdspermisjoner

I avtalens § 10 gjøres følgende endringer:

- Pkt 4: ",f. eks. husmorvikar," utgår.
- Nytt pkt 9:
Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- Nytt pkt 10: Permisjon for oppmøte på sesjon.

4.3 Særbestemmelser for prosentlønnen serveringspersonale

§ 5.1, 2. avsnitt får slik ny tekst:

I bedrifter hvor en eller begge partene ønsker å gå over til andre resultatbaserte lønssystemer, oppfordres det til drøftinger og om ønskelig kan bistand fra Fellesforbundet og NHO Reiseliv innhentes.

4.4 Særbestemmelse for lærlinger

- Nytt pkt 7:
Lærlinger etter ”TAF-modellen” skal i arbeidstiden, åtte lærerhalvår, lønnes tilsvarende 30% (fire første halvår), 55% (5. og 6. halvår), 70% (7. halvår) og 75% (8. halvår). Beregningsgrunnlaget er lik beregningsgrunnlaget for lærlinglønn. Særbestemmelser for lærlinger pkt 5.

(Egen lønnstabell utarbeides på dette grunnlag)

4.5 Varighet

§ 11, første avsnitt endres til:

Disse overenskomstene trer i kraft per 1. april 2010 og gjelder til 31. mars 2012 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

4.6 Bestemmelse for 2. avtaleår 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 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 LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2011).

4.7 Diverse satser

Partene har gjennomgått og oppdatert protokoller for regulering av ulike satser i Riksavtalen. Tidligere protokoller er nå samlet i en ny protokoll.

Nye reguleringsbestemmelser som er tatt inn fra 2010 er:

- Nytt beregningsgrunnlag for lærlinglønn.
- Reguleringsbestemmelse for kveld-, helg- og nattetillegg.
- Reguleringsbestemmelse for kost.
- Reguleringsbestemmelse for bolig/innkvartering.
- Reguleringsbestemmelse for vask og rens av arbeidstøy.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.



Oslo, 10. april 2010

Til regjeringen ved statsminister Jens Stoltenberg

BRANSJEPROGRAM FOR ET SERIØST OG VELFUNGERENDE ARBEIDSLIV

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene vil be myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer.

Fellesforbundet

Arve Bakke
forbundsleder

Norsk Industri

Stein Lier-Hansen
administrerende direktør