

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-005 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

NHO REISELIV
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Riksavtalen

Den 13., 17., 18. og 19. april 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av mekler Nils Dalseide. Observatør Inger-Johanne Sletner.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Clas Delp, Tore Skjelstadaune, Elin Karlsen, Trine Plassen, Torunn Ægisdottir, Enrique Mora, Elin Rygh Bålsrød, Djevat Hisenaj, Bente Skjelstad.

NHO Reiseliv:

Jostein Hansen, Magne Braadland, Magne Kristensen, Elisabeth Kloster, Knut Almquist, Kristin Gyldenskog, Per Fjellheim, Hans Reinmann, Ina Utne, Sidsel Haavardtun, Jan B. Klev, Per Paulsen, Arild Øien, Morten Malting, Joannis Vendrig, Andre Schreiner.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Fellesforbundet, mottatt 30. mars 2012.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, sendt 30. mars 2012.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 14. april 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemning. Svarfrist ble satt til torsdag 10. mai 2012 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.15.



Nils Dalseide

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-005 mellom

FELLESFORBUNDET

på den ene side

og

NHO REISELIV

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Riksavtalen

samt mellom

FELLESFORBUNDET

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

Generelt tillegg:

Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 1,25 pr. time.

Heving av minstelønnssatser:

Se vedlegg 2.

Øvrige satser i Riksavtalen reguleres på vanlig måte.

Likelønn:

(ny tekst i kursiv)

§ 3 Lønnsbestemmelser - fastlønte

- 1.2 Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelse og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse.

Bedriften skal i forbindelse med denne drøftelsen 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 forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Til denne konferanse skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Ved bedrifter 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. Hvis den enkelte arbeider mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan for øvrig tillitsvalgte på hans vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

§ 10 Korte velferdspermisjoner

2. *Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.*

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner.

For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

Ny paragraf:

Omsorgspermisjon:

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Aml § 12-3.

Bemanningsforetak

Omfangsbestemmelsen:

Tillegg til Riksavtalens § 1.1:

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag 1 og 1A.

Protokolltilførsel:

- 1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.*
- 2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.*

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Partene er enige om å legge prinsippene fra forhandlingsresultatet fra frontfaget til grunn når det gjelder innarbeidelse av bilagene i Riksavtalen. Se nedenfor.

1. Bemanningspolitikk

Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.1. Se bilag 2 og 2A

Endring i 1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ny 1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

Ny 1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Ny 1.3.4

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Bilag 2A

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 2.3.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 2.3.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet.

I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 2 pkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

§ 11 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2012 til og med 31. mars 2014 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 første 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.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs Hovedstyre.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt 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 2013).

Partenes øvrige krav:

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Kategori	Ungdomssatser		
	Medarbeider uten Fagbrev		
	Lønn		
	Kr. Mnd	35,5 t/u	37,5 t/u
16 år	607,5	3,94	3,75
17 år	607,5	3,94	3,75
18 år	607,5	3,94	3,75

	Minstelønnstariff Kokker					
	Medarbeider med Fagbrev			Medarbeider uten Fagbrev		
	Kr. Mnd	35,5 t/u	37,5 t/u	Kr. Mnd	35,5 t/u	37,5 t/u
Begynnerlønn over 20 år u/fagbrev etter 4 mnd. praksis over 18 år	942,0	6,12	5,81	780,0	5,06	4,81
Etter 2 års praksis som kokk	1 104,0	7,17	6,81	780,0	5,06	4,81
Etter 4 års praksis som kokk	1 337,3	8,68	8,25	942,0	6,12	5,81
Etter 6 års praksis som kokk	1 347,0	8,75	8,31	1 104,0	7,17	6,81
Etter 8 års praksis som kokk	1 428,0	9,27	8,81	1 266,0	8,22	7,81
Etter 10 års praksis som kokk	1 590,0	10,32	9,81	1 428,0	9,27	8,81

	Minstelønnstariff øvrige fag					
	Medarbeider med Fagbrev			Medarbeider uten Fagbrev		
	Kr. Mnd	35,5 t/u	37,5 t/u	Kr. Mnd	35,5 t/u	37,5 t/u
Begynnerlønn over 20 år u/fagbrev etter 4 mnd. praksis over 18 år	942,0	6,12	5,81	780,0	5,06	4,81
Etter 2 års praksis i bransjen	1 104,0	7,17	6,81	780,0	5,06	4,81
Etter 4 års praksis i bransjen	1 337,3	8,68	8,25	942,0	6,12	5,81
Etter 6 års praksis i bransjen	1 347,0	8,75	8,31	1 104,0	7,17	6,81
Etter 8 års praksis i bransjen	1 428,0	9,27	8,81	1 266,0	8,22	7,81
Etter 10 års praksis i bransjen	1 590,0	10,32	9,81	1 428,0	9,27	8,81

Øvrige tillegg	Før	Regulering	Etter
Kvelds tillegg	10,47	0,13	10,60
Helge tillegg	19,88	0,25	20,13
Natt tillegg - nattevakter	20,93	0,26	21,19
Natt tillegg - manuelt arbeide	15,70	0,19	15,89
Natt tillegg - øvrige	36,63	0,45	37,08

Dette er inklusive:

Generelt tillegg	1,25
Garanti på satser	1,06
Garanti på tillegg	0,09
Sum garanti.....	1,15