

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-073

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

NHO REISELIV
på den annen side

vedrørende Hovedoppgjøret 2022 – Landforpleiningsavtalen

Den 18. og 19. august 2022 det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Geir Engebretsen.

Til stede for partene:

Fellesforbundet: Clas Delp, Maja Marianna Becker, Merethe Fjellsbø, Michella M. Jensen og Knut Øygard.

NHO Reiseliv: Magne Kristensen, Elisabeth Kloster, Helen Remman, Bjørn Bjørnsson, Cecilie Haram, Anna Hjelle og Victoria Vehre.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fellesforbundet, mottatt 20. juni 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 21. juni 2022.
3. Fellesforbundet sin begjæring om at meklingsprosessen avsluttes, datert 5. august 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Begge parter anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.
Svarfrist ble satt til 9. september 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 04:15.



Geir Engebretsen

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2022-073

FELLESFORBUNDET

på den ene side

og

NHO REISELIV

på den annen side

vedrørende Hovedoppgjøret 2022 – Landforpleiningsavtalen

Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4,- (37,5 t/uke) fra 1. april 2022. Tillegget gis individuelt til alle.

Nye minstelønnsatser fra 1. april 2022:

| Minstelønn - unge arbeidstakere | Kr pr. mnd | 33,6 t/u | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
|---|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 16 år | 19 654,38 | 135,55 | 127,63 | 120,95 |
| 17 år | 21 484,13 | 148,17 | 139,51 | 132,21 |
| 18 år | 24 524,50 | 169,13 | 159,25 | 150,92 |
| | | | | |
| Minstelønn - arbeidstakere uten fagbrev | Kr pr. mnd | 33,6 t/u | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 mnd. praksis på anlegg over 18 år | 28 975,38 | 199,83 | 188,15 | 178,31 |
| Etter 2 års praksis i bransjen | 29 516,50 | 203,56 | 191,67 | 181,64 |
| Etter 4 års praksis i bransjen | 30 944,88 | 213,41 | 200,94 | 190,43 |
| Etter 6 års praksis i bransjen | 31 780,13 | 219,17 | 206,36 | 195,57 |
| Etter 8 års praksis i bransjen | 32 316,38 | 222,87 | 209,85 | 198,87 |
| Etter 10 års praksis i bransjen | 32 987,50 | 227,50 | 214,20 | 203,00 |

Tillegg fra 1. april 2022:

| TILLEGG | Kr pr. mnd | 33,6 t/u | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
|-----------------------------|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Fagbrevtillegg § 3 pkt. 2.2 | 2 031,25 | 14,01 | 13,19 | 12,50 |
| | | | Pr. tilf. | Pr. time |
| Skifttillegg § 3 pkt. 4 | | | | 24,98 |
| Helgetillegg § 3 pkt. 5 | | | | 24,98 |
| Tillegg for nedvask | | | | 11,98 |

Trekksatser fra 1. april 2022:

| Trekksats - § 4 KOST OG LOSJI | Kr pr mnd | Pr dag | Pr måltid |
|--------------------------------------|------------------|---------------|------------------|
| Kost og losji - innkvartert i leiren | 904,20 | | |
| Losjitrekk ved ferie | 101,71 | 3,30 | |
| Måltid - ikke bor i bedriften | | | 22,60 |

Øvrige satser er ikke justert.

§ 7 Arbeidsantrekk

Nytt annet 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.

§ 12 Fag, etter- og videreutdanning, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

1. 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 arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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.

2. 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.

§ 13 Varighet

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.

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 situasjon på forhandlings-tidspunktet 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 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).

Bilag 8 – Bilag om 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, 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 likestillings spørsmål. 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.

Til meklingsprotokollen:

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for lønsmottakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Hverken prosentvise overtidstillegg eller prosentvise helligdagstillegg for arbeid forut for vedtakelsen skal etterreguleres.

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.