

PROTOKOLL

Den 26., 27., 28. august og 12. oktober 2020 ble det forhandlet om revisjon av Reiselivsavtalen mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat

Tilstede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Guri Magneshaugen Forhandlingsleder
Sven-Arne Strømsvåg Ving Norge AS
Petter Brodahl Berg-Hansen Reisebureau AS
Laila Veum Egencia Norway AS
Annecke B. Jenssen

Fra Parat:

Kjell Morten Aune, Forhandlingsleder
Pia Willanger

Magnus Johan Cornette, Berg-Hansen Reisebureau AS
Linda Norvold, Ving Norge AS
Jens Johan Ordning, Global Business Travel
Svein Eilertsen, Apollo Reiser
Hilde Tysse, Berg-Hansen Reisebureau AS

-ooOoo-

I ENDRINGER I REISELIVSAVTALEN

Partene er enige om følgende endringer i Reiselivsavtalen:

§ 3.2.3 første ledd

Endres til:

Endring i avtalt arbeidstidsordning kan bare skje etter drøftelser mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp med 4 ukers varsel.

Merknad:

Partene er enige om at det skal finne sted reelle drøftinger mellom de lokale parter om endringer i arbeidstidsordninger.

§ 3.5 Tillegg for sen arbeidstid

Endres til:

(1) Tillegg for sen arbeidstid utbetales:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr. 22,- pr. time

Etter kl. 21.00: kr. 45,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr. 45,- pr. time

Etter kl. 15.00: kr. 55,- pr. time

Etter kl. 18.00: kr. 110,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr. 110,- pr. time

Satsendringene gjelder med virkning fra 1.10.2020.

(2) Punkt 3.5.2 utgår

Nummereringen justeres i tråd med dette.

§ 4.4 Matpenger

Endres til:

Matpenger – kr. 90,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstakerne:

- a) som allerede har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt og
- b) når overtiden varer mer enn 2 timer og
- c) når bedriften ikke skaffer mat

§ 5 Reisebestemmelser

5.1 Reiseutgifter

Endres til:

Ved reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakere ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens *reiseregulativ* som gjelder alle ansatte. Dersom slikt regulativ ikke finnes, benyttes Statens reiseregulativ.

Eventuelt endringer i reiseregulativ drøftes med de tillitsvalgt.

5.4 Faglig oppdatering

Tredje avsnitt endres til:

For nødvendige *faglige* tiltak godgjøres effektiv tid som ordinær arbeidstid.

Dersom det ikke er utarbeidet plan i samsvar med bestemmelsen ovenfor skal effektiv tid uavhengig av om tiltaket er nødvendig eller ikke, godtgjøres som ordinær arbeidstid.

Merknad

Dersom partene lokalt er uenige i om et *faglig* tiltak skal være frivillig eller ikke, kan spørsmålet bringes inn for partene sentralt.

§ 6 Lønn under sykdom

§ 6.6

Endres til:

Virke og Parat vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepengen der dette ikke *gjøres*. Bedriftene *har ikke adgang til* å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepengen.

§13.7 Hjemmekontor

Endres til:

Partene er positive til hjemmekontor. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes

Partene anbefaler at det lages lokale avtaler, der løsninger med bruk av hjemmekontor tas i bruk.

§ 14.5 Lønnsgarantiordningen

Siste avsnitt endres til:

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april 2020 til 31. mars 2022.

§ 15.2 Reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 forhandlings-tidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' organer og Virke.

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 2021).

§ 17 Overenskomstens ikrafttredelse og varighet

17.1 Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra vedtakelsen 12.10.2020 og gjelder til 31.03.2022. De nye lønningene gjelder fra 01.04.2020.

§ 18.5 Kompetanseutvikling

Endret kulepunkt 4:

Kompetanseplanen bør:

Ha et fokus på hvordan opplæring kan foregå i praksis i den enkelte virksomhet, bruk av nettbaserte opplæringsmåter og hvilket ansvar den enkelte har for opplæring og hvilket ansvar bedriftene har. Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

4. avsnitt endres til:

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, er partene enige om å bidra til at bransjens aktører og de ansatte gjøres kjent med programmet og andre aktuelle utdanningsprogrammer og kurs som har betydning for reiselivsbransjen.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale 1 og VII til Hovedavtalen og forskrift og veiledning om internkontroll.

§ 19 Likestilling og diskriminering (ny overskrift)

§ 19 4 protokolltilførsel endres til:

Partene er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2020-22. De sentrale parter skal minne partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven. Erfaring fra dette arbeidet skal brukes i et felles informasjonsarbeid og danne grunnlag for en eventuell fremtidig revisjon av § 19.

II ENDRINGER I BILAG TIL REISELIVSAVTALEN

Det innlemmes et nytt bilag 9: **Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften**

Bilag 9 Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstillende dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstillende sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser.

Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning.

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av bedriften
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

Parat holdes orientert om status i dette arbeidet.

III Til protokollen:

Protokollen- § 3.2.3

Partene er enige om at endringen i ordlyd fra forhandling til drøfting ikke innebærer noen materielle endringer i bestemmelsen.

§ 3 Arbeidstid og § 4 Overtid

I tråd med endringene i tilsvarende bestemmelser i Funksjonæravtalen for perioden 2016-2018, så bes det om at avtalen endres på tilsvarende måte. Ingen endringer skal medføre materielle endringer.

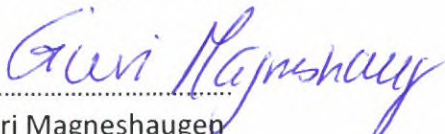
Endringene foretas administrativt, i etterkant av oppgjøret. Endringene bør være ferdigstilt innen 21.januar 2021.

IV GJENNOMFØRING


Tillegg og endringer gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2020 i samsvar med bestemmelsene foran i § 15.6, med unntak av satsøkningen i § 3.5 nr 1. som gjøres gjeldende fra 12. oktober 2020.

Oslo, 12.10.2020

For Hovedorganisasjonen Virke


.....
Guri Magneshaugen

For Parat


.....
Kjell Morten Aune