

PROTOKOLL

År 2022, den 6. april og 5.mai ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat om revisjon av Reiselivsavtalen. Forhandlingene ble holdt i Virkes lokaler.

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:
Guri Magneshaugen
Petter Brodahl, Berg-Hansen Reisebureau AS
Sven-Arne Strømsvåg, Ving Norge AS
Hanne Nygaard, Amex GBT
Annecke Brantsæter Jenssen

Fra Parat:
Thomas Lilloe
Hilde Tysse, Berg- Hansen Reisebureau AS
Tonje K. Sneen
Linda Nordvold, Ving Norge AS
Hilde Tysse, Berg- Hansen Reisebureau AS
Evy Limseth, Amex Global Business Travel AS

Hovedorganisasjonen Virke og Parat ble 6. april 2022 enige om å ta en pause i forhandlingene av Reiselivsavtalen, grunnet brudd i forhandlingene av Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor.

--ooOoo--

Forhandlingene fortsatte 5. mai 2022, hvor partene ble enige om følgende:

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,50 pr. time med virkning fra 1. april 2022. Minstelønssatsene økes tilsvarende.

II ENDRINGER I REISELIVSAVTALEN

§ 1 Omfang

Denne avtalen gjelder for ansatte i Norge innenfor reisebyråer, turoperatører og annen reiserelatert virksomhet.

§ 4 Overtid

4.6 Matpenger

Ny første setning:

Matpenger– kr 96,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstakerne:

§ 6 LØNN UNDER SYKDOM

6.1 Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygdloven kap.8

Under sykdom som dokumenteres med sykemelding, har fast ansatte arbeidstakere rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

§ 13 DIVERSE BESTEMMELSER

§ 13.6 Pensjon ~~Avtalefestet pensjon/tidligpensjon og sluttvederlag~~

Virke og Parat vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

Gjeldende avtale om ~~sluttvederlag~~ *sliterordningen* og avtalefestet pensjon mellom LO/NHO er en del av overenskomsten, se bilag 2 og 4.

Det samme gjelder eventuelle ordninger om tidligpensjon.

13.7 Hjemmekontor

Bestemmelsen utgår og erstattes med:

13.7 Fjernarbeid

Partene er positive til fjernarbeid og har utarbeidet en rammeavtale og forslag til mønsteravtale om fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partene anbefaler at rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid benyttes ved fjernarbeidsforhold, jf. bilag 9.

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

14.2 Minstelønnsatser

14.2.1 Minstelønnsatser for stillinger per 1. april 2022

Trinn 1 kr. 26.574,-

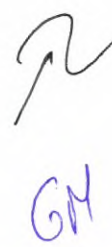
Trinn 2 kr. 26.712,-

Trinn 3 kr. 36.013,-

Generelt tillegg er inkludert i nye minstelønnsatser.

14.2.3 Ansiennitetsopprykk

Videre ansiennitetsopprykk på lønsskalaen på grunnlag av praksis i bedriften, skjer per 1. januar og 1. juli og det velges den av disse datoer som ligger nærmest. *Partene lokalt kan på virksomhetsnivå likevel avtale skriftlig at opprykk skal skje per 1. i måneden etter ansettelsesdato.* Ansatte som har vært

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

fraværende pga. permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 (svangerskap, fødsel og adopsjon) og funksjonæravtalen § 7 (militærtjeneste) godskrives lønnsansiennitet for hele perioden.

14.5 Lønnsgarantiordningen

Den etablerte og praktiserte lønnsutviklingsordningen på avtalen videre-føres, slik at reiselivsavtalens høyeste minstelønnssats målt per 1.februar det enkelte år skal utgjøre 92 % av statistikkens nivå per. tellingstidspunkt foregående år beregnet etter omforent måte. Tillegg som fremkommer etter disse beregningen kan etter avtale mellom partene fordeles på alle minstelønnssatsene.

Rammen for eventuell fordeling er det beløp som fremkommer etter ordlyden i 1. avsnitt. Blir partene ikke enige legges det hele på høyeste minstelønnssats. Eventuelle tillegg gis med virkning fra 1. februar samme år.

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april 2022 til 31. mars 2024.

§ 15 LØNNSREGULERING

15.2 Reguleringsbestemmelser 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 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 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 2023).

§ 17 Overenskomsten ikraftredelse og varighet

17.1 Denne overenskomsten med bilag trer i kraft ved vedtakelse 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024. De nye lønninger gjelder fra 1. april 2022.

17.2 Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

17.2 Protokolltilførsel fra Virke. Plasseres etter eksisterende protokolltilførsel:

Det er Hovedavtalen Virke-YS som regulerer om og fra hvilket tidspunkt en tariffavtale gjøres gjeldende. Det innebærer at Hovedavtalens vilkår må være oppfylt, selv om fristen på 1 måned skulle være oversittet.

§ 19 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Gammel tekst utgår delvis og erstattes med tekst i kursiv:

- 19.1** *Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, 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.*
- 19.2** *Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.*
- 19.3** Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønns plassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 19.4** *Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.*
Det vises også til Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet og Aktivitetsprogrammet.

Protokolltilførsel fra tariffrevisjonen 2020 videreføres ikke.

III ENDRINGER I BILAG

Bilag 2 Lærlinger og faglærte

Tekst i Bilag 2 A Lønnsbestemmelser for Faglærte og Bilag 2 B Lønnsbestemmelser for lærlinger i Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor erstatter bilag 2 slik:

Bilag 2 A Lønnsbestemmelser for faglærte

Bilag 2 B Lønnsbestemmelser for lærlinger

Henvisninger til bilag i overenskomsten endres i tråd med dette.

Bilag 7 LIKESTILLING

Bilaget utgår. Etterfølgende nummerering av bilag justeres i henhold til dette.

Nytt bilag 9 RAMMEAVTALE OM FJERNARBEID

1. GENERELT

Denne rammeavtale er et supplement til den overenskomst som dekker hovedarbeidsplassen, og må ikke forringe bestemmelsene i den gjeldende overenskomst.



Fjernarbeid må være forenlig med virksomhetens mål og kan inngå som et personalpolitisk virkemiddel for å øke virksomhetens konkurranseevne og partenes mulighet til fleksibilitet og kompetanse.

Inngåelse av fjernarbeid skal være basert på frivillighet. Det innebærer at verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan kreve at det etableres fjernarbeid.

Arbeidstakere som ønsker fjernarbeid bør vurderes ut fra personlig egnethet og faglig vurdering. Fjernarbeid forutsetter god organisering og godt tilrettelagte arbeidsoppgaver.

Arbeidsformen stiller store krav til ledelse, kommunikasjon og struktur.

Partene har valgt å se på fjernarbeid på følgende måte:

Inntekstgivende arbeid som utføres i et lokale som geografisk er adskilt fra arbeidsgivers

arbeidsplass (kontoradresse) - men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplass.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig.

Utarbeider virksomheten retningslinjer for fjernarbeid skal disse drøftes med tillitsvalgte jf.

Hovedavtalens Kap. IV.

2. DEFINISJONER

Med fjernarbeid mener partene:

- Fjernarbeidet må ha et omfang på gjennomsnittlig minst 1 dag pr. uke og en varighet på minst 3 måneder.
- Fjernarbeid etter denne rammeavtale forutsetter at det består et arbeidsforhold mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver (ikke oppdragsforhold).
- Fjernarbeid skal baseres på skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Fjernarbeid er en annen måte å organisere arbeidet på og kan i hovedsak tenkes organisert

på følgende måter:

- Hjemmekontor - dvs. fjernarbeid er definert som lønnet arbeid som foregår hjemme hos arbeidstakeren. Ved hjemmekontor bruker fjernarbeideren et område i egen bopel som arbeidsplass
- Mobilt fjernarbeid - dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder
- Fjernarbeidssenter - dvs. et kontorfellesskap der arbeidstakere fra ulike virksomheter arbeider under samme tak. De kan dele på fellesressurser som møterom, kantine, sentralbord, kopimaskin og IT-system.

3. FORMÅL

Formålet med rammeavtalen er å regulere arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som etablerer fjernarbeid.

4. HVILKE ARBEIDSFORHOLD SOM EGNER SEG FOR FJERNARBEID

Partene anbefaler at fjernarbeid benyttes for faste ansettelsesforhold. Avtale om fjernarbeid for ansettelser av midlertidig varighet bør hovedsakelig benyttes dersom arbeidet

T
GM

er av relativt lang varighet.

Partene er enige om at det som hovedregel ikke bør inngås kontrakt om fjernarbeid ved nytilsetting. Dette fordi f.eks. hjemmekontor bør etableres på grunnlag av tillit mellom de lokale parter - noe som opparbeides over tid. Videre kan det være vanskelig å gjennomføre prøvetiden på en god måte.

5. FORHOLD TIL ORDINÆR ARBEIDSPASS

Arbeidstakerens faglige og sosiale tilknytning til ordinær arbeidsplass skal ivaretas og nødvendig kompetanseutvikling sikres. Partene anbefaler derfor at fjernarbeid i hovedsak kombineres med arbeid på ordinært arbeidssted. Dersom spesielle forhold tilsier det og partene finner det hensiktsmessig, bør det likevel kunne avtales perioder hvor arbeidstaker kun er ute i fjernarbeid. I slike tilfeller bør det etableres spesielle tiltak for å ivareta faglig og sosial tilknytning til ordinær arbeidsplass i perioden.

6. VILKÅR VED INNGÅELSE AV AVTALE

6.1. Avtalen

Avtalen inngås på grunnlag av arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 og kommer i tillegg til ordinær arbeidsavtale. Partene har således mulighet til å si opp fjernarbeidsavtalen uten å si opp den ordinære arbeidsavtalen.

6.2. Prøveperiode

Det anbefales å etablere en prøveperiode på 3 måneder ved inngåelse av avtale. I prøveperioden kan partene si opp avtalen med en frist på 14 dager.

6.3. Oppsigelsesfrist

Partene kan si opp avtalen med 1 måneds frist etter utløp av prøveperioden. Etter utløp av den tidsbestemte perioden går arbeidstakeren tilbake til den ordinære arbeidsplassen.

6.4. Overenskomst

Arbeidstaker omfattes av den overenskomsten med særavtaler som gjelder i virksomheten dersom ikke annet fremgår av avtalen.

6.5. Arbeidstid

Arbeidstaker følger den til enhver tid gjeldende arbeidstid i virksomheten og som fremkommer av lov og avtaleverk dersom ikke annet er avtalt. Pålagt overtid bør bare unntaksvis pålegges i den perioden arbeidstaker utfører fjernarbeid.

6.6. Ansvar og forsikringer

Arbeidstaker omfattes av virksomhetens personalforsikringsordninger iht. overenskomst/særavtaler. Yrkesskade vil bare gjelde dersom myndighetene definerer skaden som yrkesskade.

6.7. Sikkerhetsregler

Arbeidsgiver er ansvarlig for at virksomhetens regler om saksbehandling, taushetsplikt og



forsvarlig oppbevaring av dokumenter gjøres kjent for fjernarbeidstaker, og skal vurdere om tiltak må iverksettes for at reglene skal bli fulgt. Arbeidstaker er forpliktet til å følge disse reglene.

Arbeidstaker er videre forpliktet til å følge de til enhver tid gjeldende regler for bruk av datautstyr, elektronisk databehandling og kommunikasjonsutstyr som gjelder for virksomheten.

6.8. Teknisk utstyr

Arbeidsplassen skal være i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven bestemmelser og forskrifter.

Arbeidsgiver har ansvar for at nødvendig utstyr knyttet til fjernarbeidsplassen blir installert hos arbeidstaker. Videre skal arbeidsgiver sørge for nødvendig vedlikehold og service. Det forutsettes at arbeidstaker gis opplæring av utstyr som installeres.

IV UTVALGSARBEID

Partene er enige om utvalgsarbeid i tariffperioden, med følgende mandat:

VIRKE og Parat er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå Reiselivsavtalen i sin helhet.

Utvalget skal vurdere og komme med forslag til endringer i dagens Reiselivsavtale når det gjelder innhold og struktur slik at tariffavtalen bedre speiler reiselivsbransjen virkelighet.

Alt innhold kan tas opp til vurdering.

Med struktur menes brukervennlighet i avtalens språk, oppbygging og henvisninger. Utvalget skal vurdere om det kan gjøres forenklinger for å lette tilnærmingen til de enkelte bestemmelsene.

Kompetanse er av særlig interesse for begge parter, og en regulering av hvordan partene utvikler og ivaretar kompetanse skal framgå av eventuell ny avtaletekst.

Samtidig kan lovtekst fjernes der loven er dekkende.

Utvalget skal kartlegge fordeler og ulemper ved dagens lønssystem og alternativer til disse. Utvalget skal i den forbindelse kartlegge dagens situasjon i forhold til historisk utvikling. Utvalget kan foreslå endringer i nåværende regulering, herunder foreslå bransjespesifikt lønssystem.

Partene kan stille med inntil 3 representanter hver.

Utvalgsarbeidet starter innen utgangen av september 2022. Utvalgets arbeid skal legges frem for partene senest mars 2023. Virke har ansvar for å kalle inn til møte.

*2
GM*

Partene er enige om at garantiordningen på avtalen bidrar til små lønnsforskjeller mellom ansatte med lang ansiennitet og nyansatte. Parat er villig til å gjennomgå og eventuelt endre garantiordningen på avtalen, forutsatt at HK gjør det samme.

V Til protokollen

Endringene i § 6.1 gjennomføres så snart som mulig og senest 1. juni 2022.

Lønssatsene i § 14.2 skal beregnes både som månedslønn og timelønn, og satsene innarbeides i overenskomsten så snart de er ferdig beregnet.

Overenskomsten redigeres for eventuelle feil ved tidligere revisjoner. Partene må være enige om redaksjonelle endringer.

VI Gjennomføring

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrådt på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

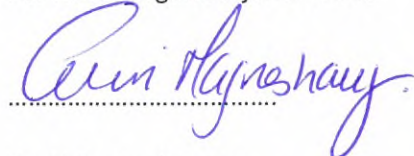
I redigeringsarbeid vil partene ha adgang til å rette opp tidligere feil som har oppstått ved inkurier.

VII Svarfrist

Partenes gjensidige svarfrist er 23. mai 2022 kl. 12.00.

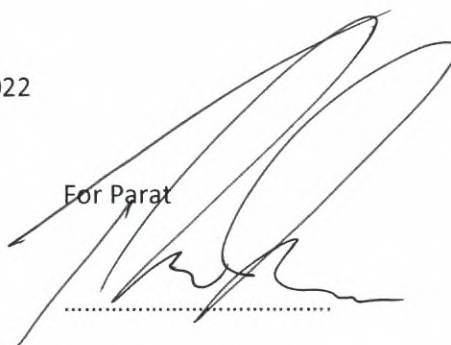
Oslo, 5. mai 2022

For Hovedorganisasjonen Virke



Guri Magneshaugen

For Parat



Thomas Lilloe