

PROTOKOLL

År 2024, den 14. 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
Annecke Brantsæter Jenssen

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

Partene ble etter forhandlinger enige om følgende:

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,- pr. time med virkning fra 1.4.2024.

Minstelønnssatsene økes tilsvarende.

Minstelønnssatsene på lønnstrinn 1-2 heves med ytterligere kr. 2,- med virkning fra 1.4.2024.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

3.20 Tillegg for sen arbeidstid

3.20.1

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. 115,- pr. time.

Satsendringen gjelder med virkning fra 1.10.2024.

4.6 Matpenger

Matpengesatsen økes til kr. 107,-.

§ 10 Ferie og feriegodtgjørelse

10.1

Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med gjeldende ferielov og denne avtalens bilag 6.

§ 13 Diverse bestemmelser

§13.7 Fjernarbeid

Dagens tekst strykes:

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 arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.

Og erstattes med følgende tekst:

Med fjernarbeid mener partene inntektsgivende arbeid som regelmessig utføres et annet sted enn fra arbeidstakers ordinære arbeidsplass, men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplassen. I hovedsak kan det tenkes organisert på følgende måte:

- Hjemmekontor, dvs. lønnet arbeid som foregår i arbeidstakerens egen bopel.
- Fleksibelt fjernarbeid, dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder. For eksempel fra fritidsbolig eller hjemme hos familiemedlemmer.

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

Det skal inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det utføres fjernarbeid.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet. Det er viktig å opprettholde arbeidstakerens tilhørighet til det faglige og sosiale miljøet på arbeidsplassen, og at nødvendig kompetanseutvikling sikres.

Hvis virksomheten utarbeider retningslinjer for fjernarbeid, skal disse drøftes med tillitsvalgte, jf. hovedavtalen kapittel IV.

Hjemmekontorforskriften forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig.

13.9 Livsfasepolitikk (nytt punkt)

De lokale partene i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk.

Formålet er blant annet å:

- gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig
- ivareta arbeidstakernes behov i livets ulike faser
- beholde og utvikle arbeidstakernes kompetanse
- redusere sykefravær og frafall

I forbindelse med drøftingene skal de lokale partene vurdere tiltak for å legge til rette for at ansatte i ulike aldre og livssituasjoner skal kunne utføre sitt arbeid på best mulig måte for både individet og bedriften.

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i virksomheten.

14.2 Minstelønnsatser

14.2.1 Minstelønnsatser for stillinger per 1. april 2024

Trinn 1 kr 28.849,-

Trinn 2 kr 28.987,-

Trinn 3 kr 39.905,-

§ 14.5 LØNSGARANTIORDNINGEN

Den etablerte og praktiserte lønnsutviklingsordningen på avtalen videreføres, slik at reiselivsavtalens høyeste minstelønnsatts 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 beregningene kan etter avtale mellom partene fordeles på alle minstelønnsattsene.

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

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april 2024 til 31. mars 2026.

Merknad Parat vil ikke kreve endringer i lønnsgarantiordningen, med mindre det ikke avtales endringer på andre overenskomstområder, samt ta hensyn til eventuell enighet med andre parter i praktiseringen av bestemmelsen.

§ 15 LØNNSREGULERING

15.1 Sentrale reguleringer pr. 1. april 2024.

Sentrale tillegg gis virkning fra 1. april 2024.

15.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår endres til:

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 2025)

15.3 Årlig lønnsvurdering

Endret avsnitt 3

Det skal i utgangspunktet være lønnsforskjell mellom lønnstrinn 3 og ansatte med henholdsvis 10 og 15 års ansettelse i bedriften.

15.6 Hvem reguleringen omfatter

Eventuelle tillegg pr. 1. april gis ikke til arbeidstaker som tiltrer etter 31. mars med mindre deres lønn ligger under det som gjelder pr.1. april. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars.

Lønnsreguleringen omfatter ikke de som er fratrudd på vedtagelsesdagen.

Det skal ikke foretas omberegning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid, UB-tillegg og av andre tillegg som er utført mellom regulerings- og vedtagelsesdato.

Ved reguleringen pr.1. april er det adgang til å ta hensyn til eventuelle tillegg som er gitt tidligere samme år, og som ikke skyldes opprykks-bestemmelser eller overgang til ny eller endret stilling.

Resultatlønnsavtaler reguleres, dersom man ikke blir enige om noe annet, slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med eventuelle generelle lønnstillegg.

Ansvarstillegg og andre spesielle tillegg som er knyttet til stillingen, skal beholdes uavkortet i tillegg til den til enhver tid gjeldende lønnsats ved tariffreguleringen. Avtalen skal foreligge skriftlig og skal spesifisere at tillegget skal beholdes uavkortet.

§ 17 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

17.1

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra vedtakelsen den 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026. De nye lønningene gjelder fra 1. april 2024.

III TIL PROTOKOLLEN

13.7 Fjernarbeid

I bedrifter som tillater fjernarbeid i utlandet, anbefales det å inngå avtaler i tråd med NAVs retningslinjer.

§ 15.3 Årlig lønnsvurdering

Endringene i § 15.3. gjennomføres senest 31. desember 2025.

IV UTVALG

Partene er enige om å nedsette et utvalg i neste tariffperiode.

Lønnssystemutvalg

Utvalget skal kartlegge fordeler og ulemper ved dagens lønnssystem og alternativer til disse. Utvalget skal i den forbindelse kartlegge dagens lønnssystem og se på den historiske utviklingen av den. Utvalget kan forslå bransjespesifikt lønnssystem.

Utvalget skal bestå av inntil tre personer fra hver av partene.

Utvalget skal starte før 01.10.2024. Utvalget skal nedfelle sine konklusjoner i en skriftlig rapport innen 01.09.2025.

Strukturutvalg

Partene skal se på strukturen i Reiselivsavtalen, med tanke på brukervennlighet og modernisering. Arbeidet kan bidra til en eventuell digitalisering av avtalene. Frist for arbeidet settes til 1. januar 2025.

Parat skal holdes løpende orientert om pågående utvalgsarbeid mellom HK og Virke, som er av relevans for Reiselivsavtalen herunder lønn og garanti. Parat gis anledning til å komme med innspill til utvalgsarbeidet.

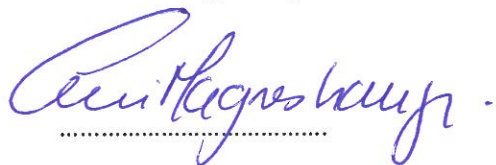
--ooOoo--

SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 28. mai kl. 15:00.


Oslo, 14.mai 2024

For Hovedorganisasjonen Virke



Guri Magneshaugen

For Parat



Thomas Lilloe