

AVTALSYRKANDEN VISITA 2020



VISITA
SVENSK BESÖKSNÄRING

Till

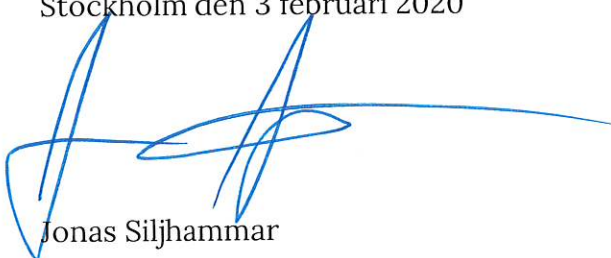
Hotell- och restaurangfacket, HRF

Visitas avtalsyrkanden – avtal 2020

Nedan avges härmed förbundets yrkanden i sin helhet avseende avtalen med HRF "Gröna Riksen", supplementet för Turistanläggningar, Ordningsvaktsavtalet, Nöjesparksavtalet, Casinoavtalet, Terminsbunden anställning och NRG Pizza.

Samtliga med HRF tillhörande löneavtal.

Stockholm den 3 februari 2020



Jonas Siljhammar



Niklas Berthelson

Avtal 2020

Besöksnäringens utveckling och ekonomiska förutsättningar

Besöksnäringen - en basnäring och integrationsmotor

Besöksnäringen sysselsätter i genomsnitt cirka 200 000 personer under ett år. Det är en ökning på mer än 40 procent sedan 2009 och nästan 70 procent sedan år 2000. Det finns potential för besöksnäringen att fortsätta växa. En positiv utveckling för branschen förutsätter dock rättfärdiga villkor för företagen.

Att besöksnäringen får växa och utveckla sin potential som en basnäring är betydelsefullt för Sverige. Branschen spelar en avgörande roll för sysselsättningen av unga människor och andra med ringa utbildning och arbetslivserfarenhet. Det är särskilt viktigt mot bakgrund av det stora antal migranter som har stora svårigheter att ta sig in på svensk arbetsmarknad. Villkoren för besöksnäringen måste vara sådana att möjligheterna för unga människor och migranter att komma in på arbetsmarknaden inte kraftigt begränsas genom höga ingångströsklar. Att få bukt med den tudelade arbetsmarknaden och öka sysselsättning för den här gruppen av människor är ett viktigt mål för samhället.

För besöksnäringens överlevnad krävs också att kompetent personal stannar inom branschen. Det är då avgörande att vi löser problemet med den sammanpressade lönestrukturen. Anställda som vill utvecklas och satsa på branschen måste kunna få en befogad andel av löneutrymmet. I nuläget går alltför stor andel av löneutrymmet åt till höjningar av ingångslönerna.

Branschens villkor avgörande för en positiv utveckling

Besöksnäringen har utvecklats mycket positivt under 2000-talet. En del av näringens positiva sysselsättningsutveckling kan tillskrivas politiska reformer i form av sänkningen av arbetsgivaravgifter för unga och sänkningen av momsen på mat serverad på restaurang. Sänkningen av arbetsgivaravgifterna innebar minskade arbetskraftskostnader, vilket stimulerade sysselsättningen. Sänkningen av momsen på serverad mat till samma nivå som mat inhandlad i butik höll tillbaka prisökningstakten på restauranger, vilket stimulerade efterfrågan på restaurangtjänster och därmed även på arbetskraft. Tillväxtanalys har uppskattat att den direkta effekten av den sänkta momsen ledde till att sysselsättningen i besöksnäringen ökade med 11 300 helårsarbeten.

Under de senaste åren har arbetskraftskostnaderna återigen ökat till följd av höjningen av arbetsgivaravgifterna för unga. Den delvisa sänkning som nu har genomförts kompenserar inte på långt när dessa ökningar. Arbetskraftskostnaderna är en avgörande förutsättning för branschen bl.a. eftersom kostnadsminskningar genom effektivisering är svåra att genomföra vid tjänsteproduktion. Det faktum att de flesta företag i näringen är förhållandevis små gör att investeringsförmågan att utveckla egen produktivitetshöjande teknologi är i princip obefintlig. Den digitala utvecklingen i form av exempelvis OTA:er samt konkurrensen från privatuthyrning har lett till högre kostnader för hotellen. Vidare innebär ökade miljö- och hållbarhetskrav med ökad reglering för företagen också ökade kostnader.

Nedgång i konjunkturen och avstannande tillväxt

Världsekonomin bromsar in och präglas av hög osäkerhet. Inbromsningen har redan smittat av sig på svensk ekonomi i form av vikande konjunktur och tydliga tecken på avmattning. Osäkerheten om den ekonomiska och politiska utvecklingen påverkar företagens möjlighet att planera och investera och även konsumenternas köpbeteende.

Det finns ett tydligt samband mellan den allmänna konjunkturen och besöksnäringens utveckling. Även besöksnäringen hotas därmed av en avmattning. Den trenden visar sig även i att de svenska hushållen inte varit så pessimistiska i sin bedömning av det ekonomiska läget och utvecklingen sedan finanskrisens dagar. Till det kommer att utvecklingen av de inhemska hushållens konsumtion heller inte varit så låg sedan 2012. Detta ska ses i ljuset av att det är just den inhemska konsumtionen i besöksnäringen som står för ungefär 70 procent av omsättningen.

Ökningstakten av den sammanlagda sålda volymen restaurangtjänster har mattats av. Den genomsnittliga tillväxten per kvartal sedan kvartal 2 2017 har varit 0 procent. Konkurserna i restaurangbranschen ökade med 20 respektive 13 procent under 2017 och 2018. Den utvecklingen ser tyvärr ut att fortsätta.

Lönsamhet och kompetensbrist

Lönsamheten i hotell- och restaurangbranschen är svag jämfört med näringslivet i stort. Den dåliga lönsamheten är delvis ett resultat av den svaga produktivitsutvecklingen i besöksnäringen. Arbetsproduktiviteten i hotell- och restaurangnäringen har, enligt Nationalräkenskaperna (SCB), sjunkit successivt under hela 2000-talet. 2017 var arbetsproduktiviteten drygt 11 procent lägre jämfört med år 2000. Under samma period ökade arbetsproduktiviteten med nästan 33 procent för privata tjänstesektorn.

En anledning till ovanstående utveckling är svårigheterna att rekrytera och behålla arbetskraft med nyckelkompetens inom besöksnäringen. Kock är enligt Arbetsförmedlingens bristindex fortsatt ett av de största bristyrkena på arbetsmarknaden. Det råder numera även en tydlig brist på servitörer. Även om bristen i takt med konjunkturavmattningen avtagit råder alltså fortsatt brist på nyckelpersonal, vilket leder till att näringens potential inte realiseras. En lönebildning som premierar goda prestationer är avgörande för att både göra näringen attraktiv för nyrekrytering och behålla nyckelkompetensen.

Lönebildningen och kompetensbristen

Lönestrukturen för branschen är alltmer sammanpressad. Ingångslönen (för yrkesarbetare) som en andel av genomsnittslönen på avtalsområdet – det så kallade minimilönebettet – ligger nu på 90 procent. Löneskillnaden mellan någon som är helt ny i branschen och någon som arbetat längre är alltså mycket liten. Med andra ord lönar det sig inte att stanna och utvecklas inom branschen. Erfaren personal åsidosätts därmed i förhållande till nyanställda. Detta är en utveckling som vi måste få bukt med.

Orsaken till denna negativa utveckling är att ingångslönerna höjts i allt snabbare takt i relation till utgående löner. Det medför i sin tur att en alltför stor andel av arbetstagarna går på avtalets ingångslöner. Kombinationen av en hög andel anställda på ingångslöner och den snabba ökningen av ingångslöner är förödande för branschen och leder till en cementerad negativ spiral.

Branschen behöver lösa kompetensbristen. I nuläget åtgår en alltför stor del av löneökningarna till höjningen av ingångslönerna. För att kunna premiera och behålla sin personal behöver en reell andel av löneutrymmet frigöras för anställd personal. Det åstadkoms genom att bibehålla ingångslöner på nuvarande nivå, öka nivån på den individuella fördelningen och åstadkomma verkliga möjligheter att genomföra individuell lönefördelning.

Bibehållandet av ingångslönerna ökar också möjligheterna för personer med svag förankring på arbetsmarknaden att kunna erbjudas jobb i näringen. Det är extra viktigt i dagsläget med många personer som migrerat till Sverige med låg utbildningsnivå.

Visita håller fast vid normeringen

LO har i sin centrala samordning kommit överens om en s.k. insamlingsmodell innebärande att vissa branscher, bl.a. besöksnäringen, ska utstå större procentuella löneökningar än andra. I realiteten innebär det ett brott mot den centrala principen som gäller på svensk arbetsmarknad att den konkurrensutsatta industrin sätter ett kostnadsmärke som övriga avtalsområden på arbetsmarknaden har att följa. Detta kan Visita aldrig acceptera. Märket ska gälla för alla branscher och är ett kostnadstak. Allt som innebär kostnadsökningar ska rymmas inom märkets ram. Om vissa branscher får högre kostnadsökningar i avtalen än industrin riskerar vi en löne- och inflationsspiral som urholkar konkurrenskraften vilket kan få följder som företagsutslagning, ökad arbetslöshet, sämre konkurrenskraft och sämre reallöneutveckling.

Behovet av flexibilitet är stort i näringen

Företagen inom besöksnäringen måste kunna leverera sina tjänster veckans alla dagar och dessutom utmanas de dagligen och året runt av en kraftig variation av efterfrågan på sina tjänster. Det kan röra sig om förutsägbara variationer över året eller över dagen men det kan också handla om snabbt påkomna förändringar. Den här trenden går i allt snabbare takt vilket medför ökade krav på hjälpmedel för företagen att få ihop schemaläggningen.

Kollektivavtalet tar i delar höjd för just dessa krav på flexibilitet, till exempel möjligheten att anställa för enstaka dagar. I andra delar behöver kollektivavtalets arbetstidsregler utvecklas för en anpassning till företagets verklighet, bl.a. att kunderna efterfrågar tjänster under veckans samtliga dagar.

Yrkanden

Avtal om löner m.m.

- o Visita yrkar att fördelningen mellan det generella påslaget och potten förändras på så sätt att det generella påslaget ska utgöra 20 procent och potten 80 procent.
- o Ingångslönerna bibehålls på nuvarande nivå.
- o 4 § sjunde stycket under rubriken Förhandlingsordning vid fördelning av lokalt utrymme får följande lydelse.

–” I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelning, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Part som önskar påkalla central förhandling ska göra detta inom 14 dagar från justerat lokalt protokoll. Den centrala förhandlingen ska handläggas skyndsamt. Kan de centrala parterna inte enas äger endera part rätt att överlämna frågan till Avtalsrådets bedömning. Begäran om överlämning ska ske under den centrala förhandlingen. Avtalsrådet ska lämna sin bedömning senast sju kalenderdagar efter framställd begäran. Parterna kan överenskomma om en längre tidsfrist. Efter lämnad bedömning ska parterna direkt återuppta den centrala förhandlingen. Avtalsrådet ska bestå av en representant från respektive part jämte en oberoende medlare.

Kan parterna inte nå enighet vid den centrala förhandlingen äger arbetsgivaren rätt att fördela det lokala utrymmet i enlighet med eget förslag.”

- o Ny bestämmelse enligt följande:

”Anställningsavtal tre månader före lönerevisionsdatum

Om arbetsgivare och anställd träffat avtal om anställning finns möjlighet att avtala om att lönen ska gälla oberoende av närmast efterföljande lönerevision. I den situationen omfattas den anställda inte av löneavtalet. En förutsättning för en sådan överenskommelse är att avtal om anställning träffas tidigast tre månader före lönerevision.”

Allmänna villkor

- o 4 § p. 2 får följande lydelse:

"././ Vid arbetsgivarens uppsägning ska varsel (meddelande) lämnas till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör i samband med besked om uppsägning till arbetstagaren."

- o 9 § p. 4 får följande lydelse:

"Den inledande anmärkningen bibehålls.

Arbetstiden ska normalt förläggas så att den anställda erhåller i genomsnitt två ledighetsdagar per vecka, om möjligt som två sammanhängande 24-timmarsperioder.

Veckovilan kan förläggas till veckans samtliga dagar.

Anmärkning:

Vid företag där behov föreligger kan efter överenskommelse vid lokal förhandling med HRF sexdagarsvecka tillämpas."

- o 14 § p. 1.1 får följande lydelse:

"Annan överenskommelse

Extra ledighetsdagar kan, genom lokal överenskommelse vid förhandling med HRF, ersättas med två timmar kortare arbetsvecka. Efter överenskommelse med den anställda kan extra ledighetsdagar ersättas med ekonomisk kompensation."

- o 25 § p. 2 får följande lydelse:

"Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående löneförmåner motsvarande lönen för de dagar av uppsägningstiden som den anställda uteblivit.

Anmärkning:

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt (1970:215) föreskriver att arbetsgivare som innehåller lön ofördröjligen måste begära kronofogdemyndighetens besked om hur stort belopp som får kvittas."

- o Ny bestämmelse enligt följande:

"Anställnings upphörande vid olovlig frånvaro

Anställd som uteblivit från arbete 14 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält laga förfall, anses ha slutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro."

Förtydligande och redigering

- o 14 § p. 1. Extra ledighetsdagar (röda dagar) ändrar ordning enligt följande samt förtydligande av exemplet:

1. Intjänande av extra ledighetsdagar (se exempel under punkt 2)

Heltidsanställd (och deltidsanställd som arbetar fem dagar i genomsnitt per vecka) som arbetat, haft ordinarie ledighetsdag eller semester på helgdag, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag t.o.m. fredag intjänar en extra ledighetsdag för varje sådan dag.

Heltidsanställd (och deltidsanställd som arbetar fem dagar i genomsnitt per vecka) som arbetat på helgdag som infaller på en lördag, intjänar en extra ledighetsdag för varje sådan dag.

Deltidsanställd med färre än fem arbetsdagar i genomsnitt per vecka intjänar extra ledighetsdag när denne arbetat på helgdag, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag t.o.m. fredag.

När nationaldagen (6 juni) infaller måndag t.o.m. fredag hanteras detta enligt regleringen ovan. När nationaldagen (6 juni) infaller på en lördag eller en söndag intjänar anställd som arbetar en extra ledighetsdag.

Anmärkning:

Anställd kan ej intjäna flera extra ledighetsdagar för en och samma röda dag.

Intjänandet av extra ledighetsdagar enligt ovan är en regel om arbetstidsförkortning.

Exempel för intjänande av extra ledighetsdagar:

	Måndag – fredag Helgdag Midsommarafton Julafton Nyårsafton	Lördagar Helgdag	Söndagar
Heltid 100 % eller deltid 5 d/v	Arbetar Ordinarie ledighetsdag Semester	Arbetar	*
Deltid Färre än 5 d/v	Arbetar	*	*

* När nationaldagen (6 juni) infaller på en lördag eller en söndag intjänar anställd som arbetar en extra ledighetsdag.”

- o 15 § p. 4 utgår då TFA ersätter karensen.
- o 19 § p. 5 stryk orden ”och helgdag”.

Visita förbehåller sig rätten att under förhandlingarna göra tillägg i samt justera yrkandena.

Yrkande Turistsupplementet

- o 9 § p. 4.1 får följande lydelse:

"Arbetstiden ska normalt förläggas så att den anställda erhåller i genomsnitt två ledighetsdagar per vecka, om möjligt som två sammanhängande 24-timmarsperioder.

Veckovilan kan förläggas till veckans samtliga dagar."

Yrkande Nöjesavtalet

- o 3 § p. 3.5 får följande lydelse:

"Iakttar arbetstagaren inte uppsägningstid enligt ovan är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön och semesterersättning avräkna ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som den anställda uteblivit.

Anmärkning:

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt (1970:215) föreskriver att arbetsgivare som innehåller lön ofördröjligen måste begära kronofogdemyndighetens besked om hur stort belopp som får kvittas."

- o Ny bestämmelse enligt följande:

"4 § p. 4.3 Veckovila

Veckovilan får förläggas till veckans samtliga dagar."

- o Ny bestämmelse enligt följande:

"Anställnings upphörande vid olovlig frånvaro

Anställd som uteblivit från arbete 14 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält laga förfall, anses ha slutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro."

Bilaga B Löner och övriga ersättningar

- o Visita yrkar att fördelningen mellan det generella påslaget och potten förändras på så sätt att det generella påslaget ska utgöra 20 procent och potten 80 procent.
- o Ingångslönerna bibehålls på nuvarande nivå.
- o Sjunde stycket under rubriken Förhandlingsordning vid fördelning av lokalt utrymme får följande lydelse.

"I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelning, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Part som önskar påkalla central förhandling ska göra detta inom 14 dagar från justerat lokalt protokoll. Den centrala förhandlingen ska handläggas skyndsamt. Kan de centrala parterna inte enas äger endera part rätt att överlämna frågan till Avtalsrådets bedömning. Begäran om överlämning ska ske under den centrala förhandlingen. Avtalsrådet ska lämna sin bedömning senast sju kalenderdagar efter framställd begäran. Parterna kan överenskomma om en längre tidsfrist. Efter lämnad bedömning ska parterna direkt återuppta den centrala förhandlingen. Avtalsrådet ska bestå av en representant från respektive part jämte en oberoende medlare.

Kan parterna inte nå enighet vid den centrala förhandlingen äger arbetsgivaren rätt att fördela det lokala utrymmet i enlighet med eget förslag."

- o Ny bestämmelse enligt följande:

"Anställningsavtal tre månader före lönerevisionsdatum

Om arbetsgivare och anställd träffat avtal om anställning finns möjlighet att avtala om att lönen ska gälla oberoende av närmast efterföljande lönerevision. I den situationen omfattas den anställda inte av löneavtalet. En förutsättning för en sådan överenskommelse är att avtal om anställning träffas tidigast tre månader före lönerevision"

Yrkande Casinoavtalet

- o 6 § p. 2 får följande lydelse:

"../ Vid arbetsgivarens uppsägning ska varsel (meddelande) lämnas till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör i samband med besked om uppsägning till arbetstagaren."

- o 9 § får följande lydelse:

"Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar innestående löneförmåner motsvarande lönen för de dagar av uppsägningstiden som den anställda uteblivit."

Anmärkning:

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt (1970:215) föreskriver att arbetsgivare som innehåller lön ofördröjligen måste begära kronofogdemyndighetens besked om hur stort belopp som får kvittas."

- 13 § p. 7 får följande lydelse:

"Den inledande anmärkningen bibehålls."

Arbetstiden ska normalt förläggas så, att den anställda erhåller i genomsnitt två ledighetsdagar per vecka, om möjligt som två sammanhängande 24-timmarsperioder."

Veckovilan kan förläggas till veckans samtliga dagar."

- o Ny bestämmelse enligt följande:

"Anställnings upphörande vid olovlig frånvaro

Anställd som uteblivit från arbete 14 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält laga förfall, anses ha slutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress."

Anmärkning

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro. "

6 kap Lönebestämmelser

Visita yrkar att fördelningen mellan det generella påslaget och potten förändras på så sätt att det generella påslaget ska utgöra 20 procent och potten 80 procent.

Ingångslönerna bibehålls på nuvarande nivå.

- o 18 § Sjätte stycket under rubriken Förhandlingsordning vid fördelning av lokalt utrymme får följande lydelse.

"I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelning, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Part som önskar påkalla central förhandling ska göra detta inom 14 dagar från justerat lokalt protokoll. Den centrala förhandlingen ska handläggas skyndsamt. Kan de centrala parterna inte enas äger endera part rätt att överlämna frågan till Avtalsrådets bedömning. Begäran om överlämning ska ske under den centrala förhandlingen. Avtalsrådet ska lämna sin bedömning senast sju kalenderdagar efter framställd begäran. Parterna kan överenskomma om en längre tidsfrist. Efter lämnad bedömning ska parterna direkt återuppta den centrala förhandlingen. Avtalsrådet ska bestå av en representant från respektive part jämte en oberoende medlare.

Kan parterna inte nå enighet vid den centrala förhandlingen äger arbetsgivaren rätt att fördela det lokala utrymmet i enlighet med eget förslag."

- o Ny bestämmelse enligt följande:

"Anställningsavtal tre månader före lönerevisionsdatum

Om arbetsgivare och anställd träffat avtal om anställning finns möjlighet att avtala om att lönen ska gälla oberoende av närmast efterföljande lönerevision. I den situationen omfattas den anställda inte av löneavtalet. En förutsättning för en sådan överenskommelse är att avtal om anställning träffas tidigast tre månader före lönerevision."

Förtydligande och redigering

- o 21 § p. 5. stryk orden "och helgdag"

Yrkande Terminsbounden anställning

Överenskommelse om Terminsbounden anställning i dess nuvarande form ska bibehållas.

