



Hotell- och restaurangfackets avtalsyrkande, utväxlade den 3 februari 2020

Inledning

En förutsättning för att utveckla besöksnäringen ytterligare är arbetstagarnas utbildning, kompetens och engagemang. Hotell- och restaurangfacket känner idag stor oro för besöksnäringens möjligheter att utvecklas vidare och attrahera lämpliga målgrupper till branschen med en löne- och anställningspolitik som är förlegad.

För att attrahera välutbildad arbetskraft är det nödvändigt att branschen skapar förutsättningar för hållbarhet, trygghet och utveckling för individen. Hotell- och restaurangfacket vet att på de företag där de anställdas trygghet och trivsel på arbetsplatsen beaktas ger detta en god och långsiktig förtjänst för företagen och dess ägare.

I samband med att branschen effektiviseras är det nödvändigt att besöksnäringen breddas och utvecklas för att på så sätt skapa en hållbar bas för tillsvidareanställd personal året runt. Arbetsgivarna måste lägga större fokus på dessa frågeställningar än vad man gör i dagsläget.

För att möta framtiden och ge en positiv bild av branschen krävs det att arbetsgivarna förändrar sitt arbetsgivarskap på ett radikalt sätt och lägger fokus på lönenivåer, heltider, arbetstider, arbetsmiljö, kompetensutveckling samt kunna peka ut karriärvägar i branschen, dvs ha schysta villkor.

Arbetstagarna är en förutsättning för allt företagande inom hotell- och restaurangbranschen.

Ett kollektivavtal måste spegla verkligheten

1 juli 1993 genomfördes en stor radikal förändring i löneavtalet som är kopplat till Gröna riksavtalet. Parterna träffade avtal om att öka det lokala inflytandet i lönebildningsprocessen genom att införa möjlighet för företagen att under ordnade former fördela en del av löneutrymmet lokalt. Detta i förhoppningen om att ett ökat lokalt inflytande skulle ge företagen och de anställda möjlighet till en bättre lönesättning, ökad lönespridning och en viss positiv löneglidning. Denna löneglidning har helt uteblivit. Hotell- och restaurangfacket kan konstatera att löneglidningen varit negativ under i princip hela 2000-talet.

Vid 2004 års avtalsuppgörelse bildades en arbetsgrupp mellan parterna och två erfarna utomstående experter tillsattes för att granska lönebildningsprocesserna i branschen. Parterna kom också överens om att ta ut ett antal referensarbetsplatser i projektet. Efter drygt två års arbete kunde experterna dra en grundläggande slutsats i projektet, att branschen ännu inte var mogen för en lokal och individuell lönebildning vilket också har märkts i parternas gemensamma statistik.

Från 1993 har lönespridningen blivit allt mindre på grund av kollektivavtalets konstruktion med ett fåtal nivåer i lönetariffernas minimilöner och för att parterna överenskommit att öka den utgående lönen med fasta krontal för samtliga kategorier.



HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET

Mellan 2010 och 2017 har minimilönerna höjts i mindre omfattning än utgående löner samtidigt som ungdomslönerna fått stå tillbaka. I sista avtalsrörelsen ökades minimilöner lika mycket oavsett kategori för såväl ungdomar som vuxna arbetare. Däremot ökades lönen för dem med branscherfarenhet med samma belopp som utgående lön.

Parterna har i avtalsöverenskommelser vidtagit ett antal åtgärder för att öka lönespridningen. Från 2004 års avtalsuppgörelse utgjorde pottandelen 50 procent, från 2012 var pottandelen 55 procent och från 2016 utgör pottandelen hela 60 procent. Trots dessa åtgärder har lönespridningen minskat från 1,45 till 1,22 för vuxna arbetare mellan den 10:e och 90:e percentilen. Idag utgör minimilönen närmare 96 procent av utgående lön. Det innebär att incitamenten för att utbilda sig i branschen uteblir. Denna utveckling bekräftar också i Skolverkets årsrapporter med vikande antagningsiffror för branschens yrkesprogram. Trots att det totala antalet skolungdomar på gymnasiet ökar minskar antalet som väljer våra yrkesprogram för att förtjänstläget och utvecklingen är för dåliga i förhållande till andra branscher.

Ett system för framtiden

Det är dags att göra en förändring av 1993 års avtalsuppgörelse. Den negativa löneglidningen är vår största utmaning. Det framförhandlade löneutrymmet måste falla ut till de anställda i vår bransch. Hotell- och restaurangfacket vill slå vakt om yrkesfrågorna och sätta yrkeskunskapen och yrkesrollen i fokus! Möjligheten att bredda sin kompetens och få betalt för sitt kunnande ska återställas. Utveckling i kunskap och befattning ska ge utveckling även i lön.

Hotell- och restaurangfacket vill införa ett lönesystem som:

- Är mer förutsägbart för företagen
- Stärker arbetstagarna i branschen
- Höjer löneläget för de som har utbildning

Systemet bygger på:

- utbildning
- yrkesutbildning
- yrkesvana
- arbetslivserfarenhet
- kompetensutveckling i arbetet
- lojalitet
- ansvar
- arbetsledning

Ett lönesystem för framtiden ska öka motivationen att utbilda sig och minska personalomsättningen så att de anställda stannar kvar i branschen.



Nedanstående yrkanden avser en tolvmånaders avtalsperiod

Löner

Lönerna höjs med 3 % och ett lägsta löneutrymme med 805 kr räknat per heltidsanställd och månad.

Avtalets minimilöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna i stycket ovan.

Samtliga ersättningar i avtalet höjs med avtalets värde i procent vilket även omfattar avtalshöjningen då anställda arbetstagare uppnår avtalets yrkesvanetillägg. Det vill säga att även höjningen uppräknas med ett procenttal som motsvarar avtalets värde.

Nytt lönesystem

Lönesystemet ska vara förutsägbart och bl.a. bygga på tillägg för utveckling, arbetsprestation, yrkesvana, arbetslivserfarenhet, utbildning, ansvar och arbetsledning, formell kompetens, kompetensutveckling i arbetet och lojalitet.

Förbundet avser att presentera ett utkast under avtalsförhandlingarna.

Ökade möjligheter att genomlys lönesättningen på företagen

Hotell- och restaurangfacket ska fortlöpande ges möjlighet att granska löneförhållanden och därvid ha rätt att ta del av löneuppgifter på individnivå för alla anställda i företaget.

Anställning för enstaka dagar

Anställningsformen enstaka dagar är en kollektivavtalad anställningsform som endast kan tillämpas av avtalsburna företag. Därför är det angeläget att anställningsformen tillämpas korrekt och inte missbrukas. Hotell- och restaurangfacket vill därför införa en begränsningsregel i 2 kap 4 § p.1.2 som innebär att vid företag där ovan angivna ordning för enstaka dagar inte iakttas upphör möjligheten att - efter central överenskommelse - med omedelbar verkan rätten att tillämpa bestämmelserna för enstaka dagar.

Arbetstid

All arbetstid under beräkningsperioden ska vara schemalagd. Schemat och beräkningsperioden ska sammanfalla.

Förbundet yrkar på att begränsa möjligheten för dubbelledighet söndag – måndag.



Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna

Avsättning till avtalspension ska framgå av lönespecifikationen och därav ska bilaga 5 konsekvensändras.

Sexuella trakasserier

Ett gemensamt krav inom LO-samordningen är att stärka den enskildes rättigheter och att motverka trakasserier från tredje man på arbetsplatsen. Ingen arbetstagare ska behöva utstå sexuella anspelningar eller oönskad fysisk beröring på sin arbetsplats.

I diskrimineringslagen finns idag reglering kring arbetsgivares skyldighet att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra framtida trakasserier. Däremot finns ingen reglering då tredje man utsätter en anställd för trakasserier. Förbundet ser detta som en viktig fråga att reglera i kollektivavtal mellan parterna.

Förstadagsintyg

Det ska föreligga särskilda skäl för företagen att kräva förstadagsintyg och får användas i samband med rehabilitering alternativt utredning av behov om rehabiliterande insatser.

Komplettering av yrkanden

Ovanstående yrkanden om förslag till förändringar och tillägg som görs av Hotell- och restaurangfacket i "Gröna riksavtalet" ska i de fall det är tillämpligt även implementeras i övriga avtal och supplement till de kollektivavtal som träffas mellan Hotell- och restaurangfacket och Visita.

Hotell- och restaurangfacket förbehåller sig rätten att komplettera samt justera yrkandena under förhandlingarna.

Stockholm den 3 februari 2020

Malin Ackholt

Förbundsordförande

Per Persson

Avtalssekreterare