

A woman with long dark hair, wearing a red jacket, is seen from the side, looking towards a neon sign that reads "BAR" in red. The scene is dimly lit, with a staircase and a railing visible in the foreground. The background shows a window or glass partition.

BAR

Hotell- och restaurangfackets avtalsyrkanden 2025

Hotell- och restaurangfackets avtalsyrkanden, utväxlade den 10 februari 2025

Inledning

Hotell- och restaurangfacket strävar mot och arbetar för att vår bransch ska präglas av stabilitet, tillväxt och utveckling, både för anställda och företag. Tiden efter pandemin har präglats av återhämtning som i många fall har överträffat nivåerna innan 2020.

Sverige befinner sig i slutet av en lågkonjunktur. Inflationsskrisen har lett till pris- och kostnadsökningar som i första hand har belastat de svenska hushållen. Detta tillsammans med en allt för stram penningpolitik och en finanspolitik som inte haft ambitionen att stötta hushållen har lett till att lågkonjunkturen blivit djupare och mer långvarig än nödvändigt. Skiftet har dock inletts. Riksbanken har sänkt räntan, och kommer fortsättningsvis sänka och eller hålla den låg och statsbudgeten är svagt expansiv. Sammantaget väntas en vändning i ekonomin under 2025.

Ur ett ekonomiskt perspektiv kommer det ljusare tider. Det är bra och positivt för branschen som är beroende av privat konsumtion. Således är inte konjunkturen den största utmaningen framöver. Det finns andra utmaningar som behöver rättas till för en mer stabil bransch som kan anpassa sig och utvecklas med tid och ny teknik.

Den tekniska utvecklingen väntas ha andra effekter på branschen än andra branscher. Här väntas behovet av kvalificerad, kunnig och yrkesskicklig personal öka. Branschen kommer fortsätta att växa och med det så klart även behovet av kompetent personal i alla kategorier. Upplevelsen, kontakten och interagerandet mellan människor är viktigt och kommer fortsatt vara väldigt viktigt.

Allt för länge har branschen haft ett alldeles för kort perspektiv i sitt arbetsgivarskap. Kortsiktiga vinster har fått gå före långsiktiga relationer och utveckling. Den höga personalomsättningen (50 procent 2022) vittnar om detta. Det är kostsamt och ansträngande att rekrytera. Att ständigt ta in nya personer på en arbetsplats och lära upp dem bara för att de ska lämna efter kort tag är kortsiktigt och ineffektivt.

Människor som är trygga, kan utvecklas och har bra betalt byter inte jobb allt för ofta. De med lägre inkomster och de som vidareutbildar sig lämnar branschen oftare än andra grupper. Men det stannar inte där. När anledningen till varför anställda lämnar undersöks närmare framkommer ytterligare skäl:

- Stressig arbetsmiljö
- Fysiskt ansträngande arbete som är ohållbart på lång sikt
- Svårighet att förena arbetsliv med familjeliv

- Otrygga anställningar
- Låga sysselsättningsgrader
- Dåliga arbetsförhållanden
- Löneutveckling motsvarar inte kunskap och kompetens

Vi i HRF ser allvarligt på detta och känner genuin och djup oro för vår bransch och dess framtida utveckling. Frågan vi ställer oss själva som arbetsmarknadspart är: Åt vilket håll vi vill att branschen ska gå?

Svaret för oss är enkelt.

Hotell- och restaurangfacket vill ha en bransch där människor kan arbeta länge, utvecklas, ta mer ansvar, ha en karriärutveckling och kunna kombinera jobbet med ett familjeliv. Arbetarna förtjänar att yrkesskicklighet lyfts fram och att kompetens respekteras och premieras.

Såsom det ser ut i idag är vi långt bort från önskad situation. De tusentals ärenden som Hotell- och restaurangfacket hanterar åt sina medlemmar varje år visar att något inte riktigt står rätt till. Användningen av korta och otrygga anställningar är fortfarande för utbrett, lönestegen är för få och tillämpas som glastak och kompetensutveckling finns knappt. Utöver detta saknas incitament för att anställda ska vilja ta mer ansvar eller stanna länge i branschen.

Om branschen på allvar vill bli en attraktiv arbetsgivare behövs det sättas in åtgärder. Arbetsvillkoren måste vara schysta och på heltid. Ofrivillig deltid och otrygga anställningar är utbredda. Heltid ska vara norm på arbetsmarknaden. Som en del i detta behöver diskrimineringen av deltidsanställda få ett slut genom att ersättningen för mertid justeras upp. Därför behövs fler åtgärder för att stoppa det ofrivilliga deltidsarbetet och höja sysselsättningsgraderna.

Hotell- och restaurangfacket vill se stabilitet, utveckling och långsiktighet.

Därför ställer vi i HRF följande krav i avtalsrörelsen 2025:

Nedanstående yrkanden avser en tolv månaders avtalsperiod.

Löner

- Utgående löner höjs med 4,2 % och ett lägsta löneutrymme med 1 222 kr räknat per heltidsanställd och månad.
- Samtliga ersättningar i avtalet höjs med avtalets värde i procent.

Prövotid vid tidsbegränsad anställning

- Förtydligande om parternas avsikt om att prövotiden inte ska kunna användas vid fler tillfällen än ett, för en och samma arbetstagare.

Arbets tid

- Begränsa möjligheten för dubbelledighet söndag – måndag.

Mertidskompensation

- Justera upp ersättningen vid mertidsarbete så att diskrimineringen av deltidsanställda upphör.

OB-ersättning

- Införa en storhelgersättning när jul- och nyårsafton infaller på en söndag.

Extra ledighetsdagar (röda dagar)

- Förtydligande om hur genomsnittet på fem dagar per vecka ska beräknas för deltidsanställda vid intjänandet av extra ledighetsdagar.
- Förläggning av intjänade extra ledighetsdagar ska meddelas minst 14 dagar i förväg.
- Den anställde ska ha större möjlighet att påverka förläggningen av intjänade extra ledighetsdagar.

Semester

- Att ytterligare en semesterdag tillförs avtalet.

Lönesättning

- Den övervägande delen av löneutrymmet ska fördelas generellt.
- Lönetrappan utökas med fler nivåer.

Giltighetstid

- Det rekommendationsavtal som träffas mellan LO respektive PTK och Svenskt Näringsliv om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation behöver implementeras i riks- /branschavtalen.

Hotell- och restaurangfacket förutsätter att Visita medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt till en skyndsam implementering.

Övriga yrkanden

- Förtydligande om vad ett samråd innebär.

Komplettering av yrkanden

Ovanstående yrkanden, 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 Visita och Hotell- och restaurangfacket.

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

Stockholm den 10 februari 2025

Eva-Lotta Ramberg
Förbundsordförande

Peggy Nyholm
Avtalssekreterare



HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET