

Datum 2013-11-04

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Turism och Fritid

Plats	KFS kontor, World Trade Center, Stockholm	
Tid	2013-11-04	
Parter	Kommunala Företagens Samorganisation och	
Närvarande	för KFS Claes Blomgren Diana Håkansson Giggi Langlet Inger Eriksson	för Sveriges Ingenjörer Leif B Eriksson
	för Förtecknade Saco Anna Steen	för Civilekonomerna Ulrika Semelius-Kihlgren

§1

Ärende

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§2

Avtalsperiod

Detta avtal avser tiden 2013-04-01 – 2016-03-31.

§3

Löneprocess

Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per 1 april 2013, 2014 och 2015 om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål, när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets §6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets

verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.

- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning ska syfta till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef – medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Löneöversynen omfattar även föräldralediga och långtidssjuka. Löneöversynen omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställningstid som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan för revisionsarbetet.
- Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämförda löner.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i lönervisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrodda med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier, samt att mål, kopplade till detta, finns uppsatta för den enskilde medarbetaren. Medarbetarsamtal är ett naturligt och framåtsyftande forum för detta. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultat kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i lönervisionsprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i lönervisionsprocessen.

Förhandlingsordning

- Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.
- Kan de lokala parterna inte träffa överenskommelse ska företrädare för berörd central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parterna kan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönervisionsprocess.

§4 **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna**

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

§5 **Arbetsgrupper med mera**

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

§6 **Avlösning av ersättning för obekvämt arbetstid**

Beräkningssätt framgår av Bilaga 3.

§7 **Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§8 **Uppsägningstid**

Överenskommelsen gäller för perioden 2013-04-01- 2016-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Har överenskommelse inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§9 **Namnbyte**

Branschen byter för att återspegla verksamheten i och med detta namn från Turism och Fritid till Besöksnäring.

§10

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2013-11-04 sedan Claes Blomgren, Leif B Eriksson, Ulrika Semelius-Kihlgren och Anna Steen dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Diana Håkansson

Justeras

för KFS

för Sveriges Ingenjörer

Claes Blomgren

Leif B Eriksson

för Civilekonomerna

för Förtecknade Saco

Ulrika Semelius-Kihlgren

Anna Steen

Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 3 Ny skrivning

Arbetstidslagen (ATL) gäller med nedan angivna avvikelser.

Då företag inom besöksnäringen oftast har en speciell karaktär bör lokalt kollektivavtal tecknas i de fall arbetstidens förläggning måste anpassas till verksamhetens förutsättningar och därigenom öka möjligheterna till flexibla arbetstider för respektive anställd. Lokala avtal om andra begränsningsperioder kan träffas.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningsperioder och flexibla arbetstider, som möjliggör andra anställningsvillkor är aktiva verktyg i arbetsanpassningen.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

Finns inte lokalt avtal enligt ovan gäller moment 1:1

§ 3 Moment 1:6:2 Nytt stycke

Deltidsanställd arbetstagare som så önskar kan tillåtas arbeta mer än ATLs tak om 50 tim/månad.

Om mertiden förutses vara mer än en månad, utfärdas istället ett ytterligare anställningsavtal.

ATLs mertidstak om 200 timmar/kalenderår gäller även fortsättningsvis.

§ 3 Moment 4, Nytt stycke 3

Då företag inom besöksnäringen oftast har en speciell karaktär avseende arbetstidens förläggning kan lokalt kollektivavtal tecknas, exempelvis om fast ersättning, så att anpassning kan ske till verksamhetens behov och organisation.

Finns inte lokalt avtal enligt ovan gäller moment 4:2.

§ 3 Moment 5:1 Jour och beredskap, Nytt stycke

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag.

Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för tjänstledighet, kompensationsledighet, arbetsåtgärder (ATK) samt under helgdagar och fridagar.

§ 3 Moment 5:2 Anmärkning

Anmärkningen tas bort i sin helhet.

§ 7 Moment 8:2 Förtydligande

Arbetstagare, på företag med anställda som omfattas av moment 8:1, som anställts efter 1998-08-31 med semesterrätt om 25 dagar erhåller, efter fyllda 40 år respektive 50 år och ett års anställning inom företaget, en lönehöjning med 3 % respektive 0,5% på den fasta kontanta månadslönen.

§ 8 Moment 1:11, Ny formulering

Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

§ 8 Moment 2:1 Första stycket, ändrad lydelse

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

§8 Moment 2:1 Tredje stycket, ny lydelse

Föräldrapenningstillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägg utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 90 dagar för barn födda före 2007-04-01, 150 dagar för barn födda 2010-04-01- 2013-03-31 och 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§8 Moment 2:3 Ny formulering första stycket

Föräldrapenningstillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningstillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningstillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Bilaga 2 Alternativ beredskapsersättning

Bilagan tas bort i sin helhet. Finns vid företag lokalt avtal för vilken bilagan tillämpas används bilagan i den lydelse som framgår av Turism och Fritidsavtalet 2012-04-01--2013-03-31. Eventuella ersättningar räknas upp på motsvarande sätt som nedanstående stycke.

De särskilda ersättningarna för färdtid, jour, beredskap och förskjuten arbetstid

De särskilda ersättningarna enligt ovan höjs med 6,8 % från och med 2014-10-01.

Ny protokollsanteckning

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

Lönebilagan

De särskilda ersättningarna för färdtid, obekväm arbetstid, jour, beredskap och förskjuten arbetstid flyttas från lönebilagan till respektive moment under § 3 Arbetstid med ny layout.

Tillägg för obekväm arbetstid (§3 Moment 4)

Tillägg för O-tilläggstid A från och med 2013-04-01

O-tilläggstid A

96,50 kr/tim

Tillägg för O-tilläggstid B och C från och med 2014-10-01.

O-tilläggstid B

51.30 kr/tim

O-tilläggstid C

41.10 kr/tim

Tillägg för O-tilläggstid D från och med 2014-10-01.

O-tilläggstid D

20.50 kr/tim

Tillägget för O-tilläggstid D förskjuts en timma så att ersättningen gäller 20.00-22.00 på vardag fr o m 2014-01-01

Bilaga 2 Arbetsgrupper

1. Lösning § 8 Moment 1:9

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över möjligheten att låta trygghetsfonden ta över ansvaret för de individer som kommer i fråga för ersättning enligt § 8 mom 1:9 och § 8 mom 1:10. Syftet är att med aktiva åtgärder för att öka möjligheten att få ett annat arbete. I arbetsgruppen ska följande frågor behandlas:

- Finansiering
- Anställningens upphörande
- Omfattning vilka åtgärder som ska erbjudas
- Deltidssjukskrivna (§ 8 1:10) för vilka ersättning upphör.

Förutom arbetsgruppen kommer Trygghetsfondens Beredargrupp att behöva hantera frågan.

2. Visstidsanställningar

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över frågor kring visstidsanställningar varvid särskilt nedanstående ska behandlas;

- Efterlevnad av LAS regler om konvertering
- Provanställningstid inför längre visstidsanställningar
- Möjligheten för arbetstagare att avstå konvertering
- Intermittent anställning

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av år 2014.

3. Divisorer

Parterna är överens om att i avtalsefterlevnadsgruppen även ska följa utvecklingen av de särskilda ersättningar kopplade till inkomstbasbeloppet enligt de förslag som diskuterats under förhandlingarna inför Avtal13.

4. Fackligt arbete

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som har att förutsättningslöst diskutera möjligheterna för fackligt arbete på KFS medlemsföretag och därvid finna gemensamma rekommendationer/ skrivningar/aktiviteter för god samverkan mellan medlemsföretagen och fackliga organisationer lokalt.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av år 2014.

5. Ungdomsarbetslöshet och utanförskap

Parterna kan konstatera att ungdomar och utomlands födda har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsätts för att gemensamt undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att minska dessa problem och möta framtida kompetensbehov.

6. Undersöka förutsättningarna för avsättning av ATK i pensionsavsättning inom ramen för PA-KFS

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

Bilaga 3 Avlösning av ersättning för obekväm arbetstid

Parterna är överens om att avlösen gäller för tillsvidareanställd arbetstagare som är medlem i respektive fackförbund. Arbetstagaren ska erhålla ett lönepåslag motsvarande ett månadssnitt på utbetald ersättning för obekväm arbetstid för tiden 19.00–20.00 måndag-torsdag under 2013, eller under den kortare tid som arbetstagaren varit anställd i företaget.

För de som varit sjuk- eller föräldralediga mer än sex månader under 2013 utgörs beräkningsperioden av de sex senast arbetade månaderna, dock i ob-ersättningsnivå för 2013.

Vid avlösning då beräkningsgrunden är färre månader än 12 beräknas månadssnittet på samma antal månader som utgör beräkningsgrunden.

Avlösning sker per den 2014-01-01.

Lönepåslaget beräknas enligt formeln;

Antal ersatta ob-timmar mellan kl. 19.00–20.00 (måndag-torsdag) enligt O-tilläggstid D under 2013 x 20 kr/12.

Detta blir sedan påslag på månadslönen.