



NORDEN AKTUELT

Nyhedsbrev for april – maj 2010

Nyhedsbrevets indhold er hovedsagligt klip fra pressemeddelelser på organisationernes hjemmesider, øvrige nyheder er angivet med kildehenvisning.

Medlemsforbundene

FELLESFORBUNDET

13. april 2010.

Enighet i hotell og restaurant

Fellesforbundet og NHO Reiseliv kom på morgenkvisten til enighet i meklingen for Riksavtalen. Dermed blir det ingen streik for dette tariffområdet.

- Vi er tilfredse med resultatet av meklingen og vår forhandlingsdelegasjon anbefaler enstemmig våre medlemmer om å stemme JA. Dette er et forslag for økt likelønn og lavlønn, sier forbundssekretær og forhandlingsleder, Clas Delp.

Her er de viktigste sakene som ble oppnådd i meklingen:

- Det er gitt et likelønnstillegg på kr 0,50 som skal fordeles blant ansatte på den enkelte bedrift
- Alle har fått et generelt tillegg på kr 1,50 per time
- Alle har fått lavlønnstillegg på kr 1,- per time
- Alle minstelønnsatser reguleres med kr 2,50 per time (ikke inkludert garantitillegg)
- Justeringsbestemmelser for kveld-, helg- og nattillegg
- Oppjustert grunnlag for beregning av lønn for lærlinger
- Fri med lønn for å delta i konferansetimer i grunnskole

1. juni 2010.

Sterk medlemsvekst innen hotell og restaurant

Fellesforbundet kan i dag 1. juni markere et lite jubileum. Det er tre år siden det tidligere Hotell- og restaurantarbeiderforbundet gikk inn i forbundet. I løpet av denne perioden har hotell- og restaurantområdet i Fellesforbundet hatt en vekst på over 19 prosent.

Sammenslutningen har, ifølge forbundssekretær og tariffansvarlig for reiseliv i Fellesforbundet, Clas Delp, vært meget vellykket. -Vi har hatt en formidabel vekst i medlemstallet. Samtidig viser medlemsundersøkelser at medlemmer innen hotell- og restaurantområdet er godt tilfredse med forbundet, sier Delp i et intervju. Delp hevder også at sammenslutningen har organiserte innen hotell og restaurant sterkere politisk styrke. Det har blant annet kommet til uttrykk i arbeidet mot sosial dumping og i kravet om regionale verneombud innen dette bransjeområdet.

PAM

19.4.2010.

Förhandlingsresultat inom hotell- och restaurangbranschen.

Servicefacket PAM och Turism- och Restaurangförbundet MaRa nådde i lördags ett förhandlingsresultat om kollektivavtalen för arbetstagarna och cheferna inom hotell- och restaurangbranschen. Förhandlingsresultatet presenteras sedan vardera organisationens förvaltning har behandlat den i morgon, tisdagen 20 april.

23.4.2010.

Förhandlingsresultat för nöjesparkerna

Ett förhandlingsresultat om nytt kollektivavtal för nöjes-, tema- och upplevelseparkerna har uppnåtts. Lönelöftseffekten är 1,4 procent. Det nya kollektivavtalet gäller 1.4.2010 - 31.3.2011 och löneförhöjningseffekten är 1,4 procent. Enligt förhandlingsresultat får de anställda inom branschen en 0,65 procent löneförhöjning från början av maj. Nästa lönelöft föreslås komma i november. Då ska lönerna stiga med 0,8 procent.

Kollektivavtalet innehåller också en förnyelse av lönesystemet. Utvecklingen av arbetstidssystemen överfördes till en arbetsgrupp, som ska ha sitt arbete klart före utgången av år 2010. Såväl PAMs som arbetsgivarförbundet MaRas styrelser behandlar förhandlingsresultatet på sina möten måndagen 26 april och beslutar om det ska godkännas.

SGS og Matvis

Se særligt bilag til nyhedsbrevet om den aktuelle økonomiske situation på Island.

HRF Sverige

Pressmeddelande 2010-05-17.

Nytt avtal klart för anställda i hotell- och restaurangbranschen

Anställda inom hotell- och restaurangbranschen får löneökningar på 980 kronor under en period på 25 månader. Det blir också ett slut på arbetsgivarnas missbruk av extra-anställningar. Det är resultatet av det avtal som både HRF och SHR i natt tackat ja till.

Efter att båda parter accepterat medlarnas slutbud i natt klockan 00.30 drar HRF tillbaka varslet om alla stridsåtgärder, innebärande strejk och blockad och förbud mot nyanställningar, med omedelbar verkan.

Det nya avtalet gäller från och med 1 maj 2010 till och med 31 maj 2012. Avtalet, som påverkar cirka 65 000 anställda inom hotell- och restaurangbranschen, innebär löneökningar på 400 kronor per månad från 1 maj 2010 och 580 kronor 1 maj 2011.

Avtalet innehåller också stärkt rätt till trygga anställningar i och med att arbetsgivarnas möjlighet att erbjuda anställningar för enstaka dagar inskränks. Vid konstant arbetskraftsbehov ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.

Avtalet innehåller också en uppgörelse om reglering av arbetsgivares möjlighet att använda sig av bemanningsföretag när det finns uppsagd personal med återanställningsrätt.

- Det känns skönt att vi så här i elfte timman lyckats enas om en överenskommelse. Konflikt är alltid den sista åtgärden vi tar till för att nå schysta villkor för våra medlemmar. Denna gång var det oerhört nära att vi tvingades lösa ut varslet, säger Ella Niia, förbundsordförande för HRF.

- Vår taggade och väl förberedda arbetsplatsorganisation har en stor del i att vi lyckades få igenom våra krav om en skärpning av skrivningarna runt extra-anställningar. Skrivningar som stärker den enskildes rätt till tillsvidareanställning, säger Ella Niia.

- Löneökningarna under perioden på 980 kronor står sig väl i jämförelse med övriga avtal som tecknats på arbetsmarknaden och ligger i linje med den jämställdhetspott och låglönesatsning vi enats om inom LO, säger Ella Niia.

2010-06-03.

Hotell- och restaurangfacket ökar i medlemsantal

Under maj månad skrev Hotell- och restaurangfacket in drygt 1000 nya medlemmar. Därmed ökade antalet medlemmar för första gången på flera år.

Hotell- och restaurangfacket har dragits med ett stort medlemstapp under flera år. Det största tappet kom 2007 då regeringen kraftigt höjde avgiften till a-kassan.

- Många anställda i vår bransch har en låg lön och då är avgiften till facket och a-kassan det man sparar in på. Kortsiktigt kan det kännas rationellt men på sikt är det just anställda inom hotell och restaurang som drabbas av att stå utanför, säger Ella Niia, förbundsordförande för Hotell- och restaurangfacket.

-Det senaste året har vi medvetet arbetat med att intensifiera medlemsvärvningen och att få de medlemmar vi värvar att också stanna kvar. Det gör vi genom att arbeta långsiktigt och försöka öka förståelsen för att vi inom branschen måste organisera oss. Jag upplever att vi får ett bra gensvar ute på arbetsplatserna, säger Ella Niia.

HRF har just genomgått en intensiv avtalsrörelse som resulterade i ett nytt avtal, två timmar innan varslet mot 19 hotell och restauranger löpte ut.

-Inför avtalsrörelsen lyckades vi mobilisera en enormt taggad och kampvillig organisation. Det var också det som avslutningsvis gjorde att vi lyckades få till ett av de bättre avtalen på marknaden. Avtalsrörelsen gör mycket för vår medlemsvärvning och vår aktivitet ute på arbetsplatserna, säger Ella Niia.

Hotell- och restaurangfacket var det fackförbund inom LO som skrev in procentuellt flest nya medlemmar under 2009 i relation till sitt medlemsantal. I stort sett inga nya medlemmar kom till genom överträden från andra fackförbund.

- Den första kontakt många ungdomar har med arbetsmarknaden är genom vår bransch. Därför är vi också många gånger det första fackförbund man kommer i kontakt med. Det är ett stort och

viktigt arbete våra medlemmar gör ute på arbetsplatserna när vi tar diskussionen om rättigheter och vad man kan kräva av sin arbetsgivare, säger Ella Niia.

Under maj månad ökade 5 av 8 avdelningar sitt medlemsantal. Det är främst de tre storstäderna som värvar många men även i Karlstad och avdelnings Sydost har medlemsantalet ökat.

2010-06-01.

Eva Östling Ollén efterträder Mats Hulth, som vd för SHR

Idag, den 1 juni, tillträdde Eva Östling Ollén som ny vd för Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare. Hon kommer närmast från Svenskt Näringsliv, där hon arbetade som områdeschef för södra Sverige.

UNIONEN

2010-04-13

Undersökning ska samla information om arbetsförhållanden i resebranschen

ETLC lanserar en undersökning och ett diskussionsforum för reseledare, lokala researrangörer och aktivitetsledare.

ETLC är en samarbetsplattform för europeiska och globala fackförbund som representerar arbetstagare inom hotell och restaurang, transport, resebyråer och researrangörer, nöjesparker, turistbyråer, reseledare m fl.

Att vara reseledare, lokal researrangörer eller aktivitetsledare ses ofta som ett drömjobb. Verkligheten ser ofta annorlunda ut.

Många researrangörer har flyttat sin rekryteringsverksamhet till Schweiz, varifrån reseledare, lokala researrangörer och aktivitetsledare skickas till arbetsplatser på olika turistdestinationer. Detta medför att de exkluderas från den rätt till information och konsultation, som gäller i deras respektive hemland via till exempel de Europeiska företagsråden.

För att samla korrekt information om arbetsförhållanden och villkor för denna specifika grupp av arbetstagare och kunna ställa krav på förbättrade rättigheter och villkor lanserar The European Trade Union Liaison Committee on Tourism, ETLC, en on-line undersökning för dessa yrkesgrupper. Projektet finansieras med medel från Europeiska Kommissionen.

ETLC har också öppnat ett diskussionsforum för reseledare, lokala researrangörer och aktivitetsledare på sin hemsida där man har möjlighet att dela erfarenheter och lägga förslag på hur villkor kan förbättras.

Resultaten av undersökningen kommer att diskuteras vid ETLCs konferens den 27-28 oktober och publiceras i november 2010 på ETLCs hemsida www.etlc-network.eu.

2010-05-31.

Avtal klart på SHR, Hotell- & Restaurang-tjänstemän

Ett nytt avtal har tecknats för Unionens medlemmar på SHRs avtalsområde. Avtalet gäller för 24 månader under perioden 2010-06-01 – 2012-05-31 och ger totalt 3,5%.

Löneökningarna fördelas per 1 augusti 2010 (0,9 %) och 1 augusti 2011 (2,6 %). Varje medlem garanteras minst 112 kronor i löneökning 1 augusti 2010 och minst 280 kronor 1 augusti 2011.

Avtalet innehåller dessutom vissa förbättringar i allmänna villkorsavtalet. Avtalet innehåller bl a en utökning av föräldralönen med en månad i varje steg.

En summering av avtalets innehåll kommer inom de närmaste dagarna skickas ut till klubbar och arbetsplatsombud som stöd för information till medlemmar samt till medlemmar utan klubb.

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Lagt på 20. april 2010 - Af Hans Christian Graversen, Fagbladet 3F, graversen@3f.dk

Ekstra penge ved fyringer og værktøj mod løndumping fik 3F'erne til at stemme ja til nye overenskomster. Det viser måling fra Analyse Danmark.

Beløbet på lønsedlen kommer ikke til at vokse stort de næste to år. Alligevel sagde 7 ud af 10 3F'ere ja til de nye overenskomster. En måling, der er foretaget af Analyse Danmark, tyder på, at det store ja skyldes andet end løn.

1.172 3F'ere har svaret på spørgsmål om de nye aftaler. Og det er især de nye værktøjer mod løndumping og den nye godtgørelse ved fyringer, der hitter.

Stop for dumping

Især ansatte på transportområdet er tilfredse med adgang til lønkontrol og andre værn mod løndumping.

Blandt chauffører og lagerfolk siger 86,5 procent, at de er tilfredse eller meget tilfredse med aftalerne mod løndumping. I Hotel og Restauration er det 82,9 procent. Rengøringsområdet følger efter med 76,9 procent. I byggeriet er 66,0 procent tilfredse eller meget tilfredse, når det gælder de nye værn mod løndumping.

Også den ny godtgørelse ved firing hitter. Her er 81 procent af de ansatte i industrien tilfredse eller godt tilfredse. Det samme gælder 80,5 procent på transportområdet og knap 75 procent inden for Hotel og Restauration.

Lønstigning OK

Når det gælder løn, er smilene knap så brede. 3F'erne i byggeriet er delt. 46,4 procent er utilfredse eller meget utilfredse, når det gælder løn. 44,3 procent er tilfredse eller godt tilfredse.

Inden for industri, transport, rengøring, hotel og restauration er der flere smil, når det gælder løn. I disse grupper siger mindst 58 procent, at de er tilfredse eller meget tilfredse med lønstigningerne.

Når ansatte på hoteller eller i restauranter bliver syge af arbejdet, sker det langt tidligere end for andre 3F'ere. Det skyldes blandt andet et benhårdt arbejdsmiljø.

Når gryderne damper, tallerkenerne balanceres og grøntsagerne snittes er det ikke uden konsekvenser for de ansatte.

Hotel og Restauration er nemlig den branche, som har rekorden blandt 3F-brancher, når det kommer til at blive tidligt sygt af sit arbejde.

Den gennemsnitlige alder ved erstatning for en erhvervssygdom er 31,7 år for de ansatte på hoteller og i restauranter. For postarbejdere er den gennemsnitlige alder 47,7 år, og for tømrere er den helt oppe på 58,2 år.

Det viser en opgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES), der udbetaler erstatning til personer, som har fået anerkendt, at de er blevet syge af deres arbejde.

Eksem viser sig hurtigt

Ifølge Palle Ørbæk, direktør for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, er den primære årsag, at ansatte på hoteller og i restauranter, som oftest jo er kokke og tjenere, arbejder med væsker:

- Vådarbejde, som arbejde i et køkken jo er, kan nemt give hudproblemer, som allergi eller eksem. Og de lidelser viser sig netop hurtigt sammenlignet med andre erhvervssygdomme. Hos murere og tømrere er problemet typisk skelet- og muskelbesvær, og det viser sig først, når man bliver ældre, forklarer han.

En benhård branche

Henrik Hansen er miljøkonsulent i Center for Arbejdsliv i 3F, og han er enig i, at eksem og allergi er store syndere. Men ifølge ham stikker problemet langt dybere.

- Det er et generelt problem i branchen, at folk forlader den hurtigt. Arbejdet som kok eller tjener er krævende – både fysisk og tidsmæssigt, og det gør, at man lettere bliver syg og ramt af stress eller skader, siger han og fortsætter: - Det er hele arbejdsmiljøet i branchen, som er et problem, og for at ændre det skal der en holdningsændring til. Der er ikke bare én konkret løsning.

Henrik Hansen peger på, at det er nødvendigt, at man ude på arbejdspladserne begynder at tage statistikkerne alvorligt.

Øvrige nyheder fra branchen

IUL

Nyheter 17-05-2010.

IUL sänker Nestlés CSR-betyg från B+ till Skräp

Inte för att vi någonsin trott på denna rapport, och trots att vi fortfarande står fast vid att förfarandet borde tas bort, så har vi tittat lite närmare på hur Nestlés Creating Shared Value-rapport 2009 står sig i förhållande till redovisningsreglerna – och om dessa regler har följts.

I livsmedelsjättens Creating Shared Value-rapport 2009 hävdar man att man för första gången grundat sig på riktlinjerna om hållbarhetsredovisning i G3:s ramverk för redovisning och rapportering "Global Reporting Initiative" (GRI). I en betygsskala från A till C, gav Nestlé sig själva betyget B?. Det externa revisionsbolaget Bureau Veritas UK bekräftade att rapporten tagits fram i enlighet med GRI:s regler och höjde betyget från B till B+.

Men vi anser att Nestlé inte ens möter de krav som behövs för ett C-betyg! Vanlig enkel information i grundläggande frågor rapporterades inte i enlighet med GRI-protokollet. Rapporten innehåller faktiskt inte någon information alls när det gäller löner, förmåner och betalda skatter, personalomsättning, kollektivavtal, läget när det gäller "tillfälligt" anställda i förhållande till fast anställda, utbildning, yrkessjukdomar och skador, barnarbete inom jordbruket som ingår i företagets leveranskedja eller organiserad lobbyverksamhet, vilket allt krävs enligt GRI.

GRI handlar om redovisningsnormer – inte om att uppskatta ett företags sociala eller miljömässiga uppträdande. GRI tillhandahåller enbart ett ramverk för att redovisa relevanta fakta. Utgår man ifrån detta så förtjänar Nestlé inte ens ett C från GRI. Sett ur ett samhällsansvarsmässigt perspektiv borde företaget få sitt betyg sänkt till icke-investeringsbar nivå och därmed tilldelas rena rama "skräpbetyget".

Se hele rapporten på engelska på www.iuf.org

Redigering avsluttet den 4. juni 2010