

Leiðsögn, kjarasamningur 2019

Greinargerð um helstu breytingar

Kjarasamningur Leiðsagnar - stéttarfélags leiðsögumanna - við Samtök atvinnulífsins og Samtök ferðaþjónustunnar var undirritaður 27. júní 2019. Gildir hann frá 1. apríl 2019 til 22. nóvember 2022, nema annað sé tekið fram um einstök atriði. Samningur Leiðsagnar er frábrugðinn flestum öðrum kjarasamningum sem gerðir voru á þessu vori í því að hann er heildarendurskoðun en ekki eingöngu samningur um fáar tiltekna breytingar. Réðist það af því að þörf var á að endurskoðunar á mörgum sviðum samningsins til að samræma hann ýmsum þeim reglum sem gilda almennt á vinnumarkaði og ná fram betra innbyrðis samræmi. Af þessum ástæðum er ekki auðvelt við lestur á samningnum einum að fá mynd af því hverju hann breytir. Til þess að auðvelda það er í þessari greinargerð reynt að draga fram og skýra helstu breytingar sem í samningnum felast.

I. Launakerfi og skilgreiningar

1. Ráðningarform

Skilgreiningum á ráðningarformum er breytt og þau gerð skýrari. Annars vegar eru ráðningar sem þar sem ráðningarsambandið er miðað við tíma þ.e. ráðningin er til nánar tiltekins tíma (tímabundin) eða er til ótilgreinds tíma sem lýkur með uppsögn annars hvors aðilans. Hins vegar eru verkefna- eða ferðaráðningar þar sem ráðningin er miðuð við tilgreinda ferð eða ferðir eða önnur verkefni. Sum kjara- og réttindaákvæði samningsins eru mismunandi með hliðsjón af eðli þeirra.

2. Skilgreiningar

Í kaflann er bætt skilgreiningum á þeim starfsheitum sem notuð eru í samningnum, þ.e. leiðsögumaður og fararstjóri/hópstjóri. Skilgreiningarnar eru byggðar á staðli Evrópska staðalráðsins; Ferðaþjónusta - ferðaskrifstofur og ferðaskipuleggjendur, hugtök, ÍST EN 13809:2003 og ber að túlka þær á grundvelli hans. Með þessum hætti er vænst að samningurinn taki til allra, innlendra sem erlendra, sem vinna við leiðsögn, fararstjórn eða hópstjórn hjá ferðaskrifstofum og ferðaskipuleggjendum, innlendum sem erlendum, sem selja ferðir hér á landi.

3. Launaflokkar

Tekið er upp nýtt launaflokkakerfi sem byggir á framangreindri skilgreiningu starfsheita. Launaflokkun leiðsögumanna byggist á byggist á mismunandi starfsundirbúningi og starfsreynslu og verkefnum. Er flokkunin þannig byggð á starfi Leiðsagnar um menntun leiðsögumanna og vísar til evrópska menntunarstaðalsins að því er almenna leiðsögn varðar en hefur einnig rúm fyrir leiðsögn á öðrum sviðum sem krefjast annars konar starfsundirbúnings.

4. Starfsreynsla

Í stað punktakerfisins er tekið upp starfsreynsluþrep fyrir leiðsögumenn sem hafa áhrif á launasetningu. Staðan í núverandi punktakerfi verður yfirfærð í hið nýja kerfi.

II. Laun

1. Launataxtar

Eins og í öðrum kjarasamningum á þessu vori eru umsamdar breytingar á launum tvíþættar. Annars vegar er samið um lágmarkshækkun greiddra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, þ.e. þeirra launa sem starfsmaðurinn hafði og sem eftir atvikum gátu verið hærri en launataxti samkvæmt kjarasamningi.

Eru þær hækkanir:

1. apríl* 2019:	17.000 kr.
1. apríl* 2020:	18.000 kr.
1. janúar 2021:	15.750 kr.
1. janúar 2022:	17.250 kr.

* Í undirrituðum samningstexta stendur 1. maí sem er misritun, og frágengið er milli samningsaðila að leiðrétt verði við útgáfu samningsins eftir endanlega staðfestingu hans.

Hins vegar eru breytingar á launatöxtum kjarasamningsins frá 1. apríl 2019 sem gerð er grein fyrir í fylgiskjali með kjarasamningnum. Þeir launataxtar hækka síðan árlega þannig::

1. apríl 2020:	24.000 kr.
1. janúar 2021:	24.000 kr.
1. janúar 2022:	25.000 kr.

Auk hækkana mánaðarlauna er í þessum kafla kveðið á um styttingu vinnuvikunnar, sem breytir útreikningi tímakaups í dagvinnu. Hingað til hefur það verið fundið með því að deila með 173,33 í mánaðarlaun fyrir dagvinnu en á samningstímanum verður deilitalan 162,5 notuð. Þessi breyting ein sér hækkar dagvinnukaup þeirra sem eru á tímalaunum um 6,67%. Hjá þeim sem og viku- eða mánaðarlaunafólki fækkar dagvinnustundum um 1/2 klst. á viku og yfirvinnustundum fjölgar að sama skapi. Breyting þessi gildir frá 1. júlí 2019. Stytting vinnuvikunnar í öðrum samningum er með ýmsum hætti en kemur yfirleitt til framkvæmda síðar á samningstímanaum.

2. Desember- og orlofsuppbót

Uppbætur þessar eru hinar sömu og í öðrum samningum á almennum vinnumarkaði. Desemberuppbótin er kr. 92.000 á þessu ári og hækkar um 2.000 krónur á ári og orlofsuppbótin er 50.000 kr. og hækkar árlega um 1.000 krónur. Uppbótin miðast við fullt starf, 45 vikur á síðustu 12 mánuðum, og er hlutfallslega minni sé starfið minna. Réttur til desemberuppbótar nær til þeirra sem eru í starfi 1. des eða hafa verið í ráðningu amk. 12 vikur á síðustu 12 mánuðum þar á undan.

Ferðaráðnir eiga rétt á þessum uppbótum í hlutfalli við unna dagvinnutíma á viðmiðunartímabilinu enda hafi ráðning staðið í 12 vikur samtals. Ekki þarf um samfellt starf að vera.

Uppbætur þessar greiðast einu sinni á ári. Heimilt er að gera uppbætur þessar upp eftir hverja ferð með greiðslu á 88 kr. á hverja greidda dagvinnustund. Nær það einnig til þeirra sem ekki ná 12 vikna vinnu hjá viðkomandi launagreiðanda.

Sérstök eingreiðsla að fjárhæð 26.000 greiðist fyrir 1. ágúst nk. fyrir fullt starf á síðasta orlofsári og hlutfallslega hafi það verið minna. Greiðslu þessa fá þeir sem verið hafa í starfi eftir 1. apríl sl.

3. Yfirvinna, álag og aukagreiðslur

Breytingar verða á þessum liðum annars vegar sem afleiðingar af styttingu vinnutíma og hins vegar kemur yfirvinnukaup í stað sérstaks álags á vinnu utan dagvinnumarkaða sem fellur niður.

Yfirvinnutímakaup verður sem áður 1,0385% mánaðarlauna í dagvinnu og stórhátíðatímakaupið 1,375% af þeim.

Vegna styttingar vinnuvikunnar verður greitt yfirvinnutímakaup fyrir alla vinnu umfram 162,5 stundir á mánuði í stað 173,33 áður.

Ákvæði um aukagreiðslur til tímabundið ráðinna leiðsögumanna vegna uppbóta og kostnaðarliða er fellt út. Greiðsla desember og orlofsuppbótar heldur áfram í öðru formi sbr. framangreint en aðrar kostnaðargreiðslur falla niður. Var það skilyrði SA/SAF fyrir því að fallist yrði á styttingu vinnutímans o.fl. í samningnum þar sem slíkar greiðslur tíðkast óviða og hafa verið að vikja á síðustu árum. Breytingar á vinnutíma og launum gera meira en að vega upp þessar greiðslur auk þess sem það að færa greiðslur inn í launataxta hefur áhrif á afleiddar greiðslur svo sem yfirvinnu svo og laun í veikindum og orlofi.

Nýtt ákvæði er tekið inn um greiðslur fyrir vinnuhlé utan heimabyggðar í langferðum.

III. Vinnutími, dagvinna, dagvinnutímabil

1. Tímabundið og ótímabundið ráðnir starfsmenn

Forsenda fyrir styttingu á vinnutíma o.fl. var aukinn sveigjanleiki í skipulagningu vinnu ótímabundið og tímabundið ráðinna starfsmanna sem kemur fram í þessum hluta samningsins. Felst sveigjanleikinn í nokkrum atriðum sem eru tilteknum takmörkunum háð.

Dagvinnutímabilið er lengt og nær nú frá 7 að morgni til 19 síðdegis og geta dagvinnuskil nú farið fram á þeim tíma. Dagvinnutími sem skila á innan þessa tímabils lækkar í samræmi við styttingu vinnuvikunnar og verður að hámarki 37,5 klst. á viku að meðaltali eða 162,5 klst á mánuði. Vinna umfram það greiðist sem yfirvinna. Launaleg áhrif af þessu eru t.d. að fyrir 8 tíma vinnudag fimm daga vikunnar verða greidd full mánaðarlaun fyrir dagvinnu og 2,5 klst. í yfirvinnu á viku eða tæpar 10,83 stundir í meðalmánuði.

Heimilt er skv. samningnum að semja við starfsmann um sveigjanleg vinnuskil milli mánuða enda fari dagvinna ekki yfir 162,5 kslst. á meðaltali á 6 mánuða tímabili eða ráðningartíma viðkomandi sé hann styttri. Ennfremur er heimilt að starfsmönnum í hlutastarfi verði í breytilegu starfshlutfalli milli mánaða í samræmi við vinnuskil.

Þá er tekið inn ákvæði þess efnis að þegar ótímabundið eða tímabundið ráðnir starfsmenn gildi sami tímareikningur og hjá ferðaráðnum þ.e. ferðin reiknuð 11 eða 12 tímar eftir atvikum..

2. Ferða- og verkefnaráðnir starfsmenn

Sömu vinnutímareglur eiga við um ferðaráðna og aðra. Litið er á hverja ferð sem sérstaka ráðningu og er hún gerð upp sem slík í samræmi við unnin tíma eða fyrirfram umsaminn ferðatíma. Ákvæði um langferðir eru óbreytt en afleiðing af styttingu vinnutímans og niðurfellingu álags eru að fyrir 11 tíma dag verða framvegis greiddar 7,5 klst. í dagvinnu og 3,5 klst. í yfirvinnu í stað 8 dagvinnutíma og 3ja álagstíma.

Ákvæði um breytingar á vinnutíma gilda frá 1. júlí 2019.

IV. Fæði, húsnæði o.fl.

Í þennan kafla er tekið ákvæði um aðbúnað starfsmanna sem dvelja lengri tíma í starfstöð fjarri heimili og ákvæði um flutning til og frá vinnu gerð skýrari.

V. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

Þessi hluti er óbreyttur

VI. Orlof

Orlofskaflinn er aðlagður orlofsreglum á almennum vinnumarkaði og verður lengd orlofs tímabundið eða ótímabundið ráðinna starfsmanna 24, 27 eða 30 dagar eftir starfsreynslu eða starfstíma hjá sama fyrirtæki. Tekið er upp nýtt ákvæði um lengingu orlofs hjá þeim sem ekki fá amk. 14 daga orlof á tímabilinu 1. apríl til 30. september að ósk vinnuveitanda.

Orlofslaun þ.m.t. hjá ferðaráðnum verða í samræmi við framangreint 10,17%, 11,04% eða 13,04% eftir starfsreynslu eða starfstíma hjá sama fyrirtæki.

Bætt er við samninginn ákvæðum um áhrif veikinda í orlofi.

VII. Veikindaréttur og slysatrygging

1. Veikindi og slys

Veikindaréttur ótímabundið og tímabundið ráðinna er óbreyttur og í samræmi við lög nr. 19/1979. Á fyrsta ári ávinnst réttur til tveggja daga fyrir hvern unnin mánuð. Eftir þriggja ára starf hjá sama vinnuveitanda bætist við réttur til dagvinnulauna í einn mánuð og eftir 5 ár í starfi er veikindarétturinn 3 mánuðir. Veikindarétturinn miðast við samfelldan ráðningartíma.

Veikindaréttur ferðaráðinna á fyrsta starfsári er sami og annarra starfsmanna á fyrsta starfsári og miðast við samanlagðan vinnutíma hjá vinnuveitandanda sl. 12 mánuði. Full mánaðarvinnuskil, 162,5 vinnustundir veita rétt til tveggja launaðra dagga o.s.frv. Veikindaréttur eftir að reiknast eins og hjá starfsmönnum með tímabundna ráðningu og miðast við samanlagðan dagvinnutíma hjá vinnuveitandanum síðastliðna allt að 60 almanaksmánuði.

Hafa þarf í huga að réttur til launa í veikindum stofnast aðeins gagnvart þeim vinnuveitanda sem starfsmaður hefur ráðningarsamband við þegar veikindin hefjast.

Með þessum breytingum fellur niður fyrri regla sem kvað á um greiðslu launa fyrir ferð sem var hafin eða hæfist á næsta degi en þó ekki fleiri en 8 daga.

2. Slysatrygging

Slysatrygging er óbreytt að öðru leyti en því að undanskilnaður slysa við aðstæður sem metnar eru sérlega hættulegar er takmarkaður við það að ekki sé um að ræða eitthvað sem er liður í starfi eða undirbúningi sem vinnuveitandi stendur að.

3. Fæðingarorlof

Tekin er inn grein um fæðingarorlof í samræmi við l. nr. 95/2000 og almennar reglur þar um.

VIII. Aðbúnaður á vinnustað

Tekinn er upp nýr kafli um aðbúnað á vinnustað þar sem vísað er gildis laga og reglugerða í því efni um vinnustað og um vinnustöð utan fasts vinnustaðar. Kveðið er á um sjúkrakassa í hópþreifðum og um aðstöðu og útbúnað í þeim fyrir leiðsögumenn.

IX. Trúnaðarmenn

Nýr kafli er í samningnum um trúnaðarmenn og kosningu þeirra. Auk þess er á öðrum stað kveðið á um að vegna vinnustaða þar sem ekki eru starfandi trúnaðarmenn megi leggja mál sem upp koma fyrir samstarfsnefnd samningsaðila. Sjá síðar.

X. Félagsgjöld o.fl.

Kaflinn er óbreyttur nema kveðið er skýrar á um skyldu launagreiðanda til að innheimta og skila félagsgjöldum til Leiðsagnar, sem nú skal gert nema fyrir liggja ósk starfsmanns um að greiða til annars félags sem hann hefur aðild að.

XI. Uppsagnarfrestur

Kaflinn er óbreyttur

XII. Forgangur til vinnu

Orðalagi er breytt nokkuð. Vísað er til menntunar í samræmi við staðal um menntun leiðsögumanna hvað varðar menntunarkröfur vegna vinnu við leiðsögn aðra en þá sem krefst þjálfunar við sérhæfð verkefni.

XIII. Meðferð ágreiningsmála

Verksvið samstarfsnefndar samningsaðila er víkkað og skal nefndin einnig fjalla um ágreiningsmál sem koma upp á vinnustöðum þar sem trúnaðarmönnum er ekki til að dreifa.

XIV. Áunnin réttindi

Nýr kafli sem kveður á um að starfsmaður sem lætur tímabundið af störfum heldur áunnum réttindum við endurráðningu innan árs frá fyrri starfslokum eða eftir þrjá mánuði hafi hann unnið meira en eitt ár hjá vinnuveitandanum. Getur þetta tekið til réttinda svo sem veikindaréttar, orlofsréttinda, rétt til desember- og orlofsuppbótar o.fl.

XV. Samningsforsendur

Nýr kafli um samningsforsendur, samhljóða öðrum ASÍ samningum.

XVI. Samningstími

Samningurinn gildir til 1. nóvember 2022 og ljúka þarf atkvæðagreiðslu og staðfestingu fyrir 19. júlí nk.

XVII. Fylgiskjal, ný launatafla

Á fylgiskjali 1 er ný launatafla sem gildir fyrir þá sem eru á taxtalaunum, þ.e. eru ekki með hærri laun samkvæmt ráðningarsamningi. Þeirra laun skulu hækka um 17.000 kr. en geta þó með því aldrei orðið lægri en taxtalaunin í töflunni.

Taflan sýnir í fyrsta dálkinum launin eins og þau eiga að verða frá 1. apríl 2019 og þau hækka síðan um 24.000 kr. 1. apríl 2020 og 1. janúar 2021 og að lokum um 25.000 kr. 1. janúar 2022.

Taxtalauna skv. almennum samningum á vinnumarkaði hækkuðu um 17.000 kr. 1. apríl 2019 og kemur sú hækkun fram í hækkun byrjunarþrepsins í launaflokki fararstjóra og hópstjóra en þar sem fallist var á kröfur félagsins um launaflokka í samræmi við mismunandi menntun og starfsundirbúning og um nokkrar hækkanir skv. starfsaldri var vikið frá þeirri viðmiðun til að ná því marki. Í eftirfarandi töflu er samanburður á núgildandi töxtum og þeim sem taka við skv. nýja samningnum. Þar sem tengsl stigaerfisins og starfsaldurs eru ekki einföld er samanburðurinn ekki einhlítur.

	Nú	1.4.2019
1. launaflokkur: Fararstjóri/Hópstjóri		
Grunnlaun	303.926	320.926
2. launaflokkur: Leiðsögumaður		
Grunnlaun	303.926	320.926
Eftir 1 ár	315.118	328.949
3. launaflokkur: Leiðsögumaður		
Grunnlaun	303.926	332.118
Eftir 1 ár	315.118	342.992
Eftir 3 ár	337.225	354.225
4. launaflokkur: Leiðsögumaður		
Grunnlaun	315.118	340.420
Eftir 1 ár	325.992	351.566
Eftir 3 ár	337.225	363.111

XVIII. Bókanir

Með samningnum eru bókanir sem fylgdu fyrri samningi og talið eru að geti haft þýðinu á samningstímanum. Við þær er bætt tveimur nýjum bókunum.

1. Bókun um vinnutímafyrirkomulag og styttingu vinnuvikunnar.

Bókunin er sett inn til að mæta kröfu Leiðsagnar um frekari styttingu vinnuvikunnar á samningstímanum og kveður á um samstarf samningsaðila í þeim tilgangi að fylgjast með þróun í þessum efnunum á vinnumarkaði og undirbúa leiðir til að tryggja að Leiðsögn fylgi þeirri þróun.

2. Bókunin er um menntun og störf leiðsögumanna

Bókunin kveður á um samstarf samningsaðila til að styrkja þróun faglegrar leiðsagnar á Íslandi m.a. með tilliti til öryggismála og umhverfisverndar og leita saman að leiðum til formlegrar staðfestingar á starfi leiðsögumanna. Bókun þessi er mikilvæg í ljósi baráttu Leiðsagnar í þessum efnunum og stöðu leiðsögumanna á vinnumarkaði.