

Skriftlig beretning



3F PRIVAT SERVICE, HOTEL OG RESTAURATION

GRUPPEKONFERENCE

ONSDAG DEN 14. SEPTEMBER 2016



©3F - Fagligt Fælles Forbund

Juli 2016

Pjecen er udarbejdet af gruppen

Privat Service, Hotel og Restauration

(PSHR)

Fotos: 3F

Grafisk produktion: zentens

Indhold

- Forord, 4
- Politisk fokus og kendetegn, 5
- Medlemmerne, 6
- Organisering, 10
 - Rundtur til afdelingerne, 10
 - Sommerkampagne, 10
 - OK-forhold, 12
 - Handlingsplaner om organisering, 12
- Gruppens tillidsvalgte, 14
- Elever/uddannelse, 16
- Overenskomster, 18
 - Overenskomstkurser, 18
 - Serviceoverenskomsten, 19
 - Kantineoverenskomsten, 21
 - Hotel- og Restaurationsoverenskomsten, 24
 - Elevoverenskomsten, 28
 - Hotelkæder, 29
 - Overenskomst-shopping, 31
 - ISS's nye virksomhed til hotelrengøring, 33
 - Joe & The Juice, 34
 - Baresso Coffee og Espresso House, 34
 - Starbucks og Carl's Jr., 35
 - TGI-Friday, 35
 - Danske Hoteller, 36
 - Det Kongelige Teater, 36
 - Molskroen og Strandhotellet i Ebeltoft, 36
- Det faglige og sager, 37
- Uddannelse, 42
- Blandede bolsjer, 48
 - Retfærdig Rengøring, 48
 - Brancheuger i 2014 og 2015, 49
 - PSHR-netværksmøder, 50
 - DM i Skills og World Skills, 51
 - Ændring af restaurationsloven, 52
 - Søfart, 53
 - Fælles ståsted, 54
 - Undersøgelse om seksuel chikane, 55
 - BAR Service og Tjenesteydelser, 56
 - PensionDanmark, 57
- Afslutning, 58

Forord

Du har hermed fået den skriftlige beretning til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations gruppekonference på 3F Kongressen 2016, og du ønskes god læselyst!

Den skriftlige beretning ser tilbage på de faglige og politiske emner, som gruppen har været igennem siden kongressen i 2013.

I PSHR-gruppen har vi oplevet, at endnu en kongresperiode er fløjet afsted. Det har været en interessant og udfordrende periode og til tider næsten lidt for udfordrende eller turbulent. I perioden har grupperne været mere involveret i forbundets aktiviteter, end vi hidtil har været vant til. Det har været en arbejdsom og god oplevelse.

2016 er også 10-året for den nuværende PSHR-gruppens eksistens. Det har været 10 år, hvor vi har filet og slebet kanter og vaner, samt afprøvet nye metoder for, hvordan vi kan gøre tingene bedre og måske mere enkelt.

Tak til alle i kæden – medlemmer, tillidsvalgte, afdelinger og gruppen/forbundet – for de første 10 år, og velkommen til de 10 næste år.

Det fremtidsrettede i PSHR-gruppens arbejde vil jeg komme ind på i den mundtlige beretning på gruppekonferencen.

I ønskes alle en god gruppekonference og ikke mindst en ny og god kommende kongresperiode frem til 2019.



Med venlig hilsen

Tina Møller Madsen

Gruppenformand i Privat Service, Hotel og Restauration

Politisk fokus og kendetegn

Politisk fokus

På gruppekonferencen for Privat Service, Hotel og Restauration i 2013 blev det besluttet, at gruppen skulle have særlig fokus og opmærksomhed på følgende 3 temaer i kongresperioden 2013-2016:

- **Organisering** – aktive og deltagende medlemmer, tillidsvalgte, afdelings- og forbundsfolk
- **Gruppens tillidsvalgte** – afdelingsfolk, TR'ere, AMR'ere, SU-medlemmer
- **Elever/uddannelse** – højnelse af arbejdsmiljøet gennem kulturændringer, bedre retssikkerhed, kvalitet i uddannelser og skolepraktik

Gruppen har arbejdet med de tre fokusområder på forskellige måder. Det vil blive beskrevet i denne beretning.

Først vil vi tegne et billede af gruppens medlemmer, som jo er fundamentet for gruppens aktiviteter.

Kendetegn

PSHR-gruppen har 10 værdier, som vi hele tiden har for øje i vores arbejde, uanset om vi fører sager for medlemmerne, forhandler overenskomster eller uddanner tillidsvalgte. De er:

- Ligeværdighed
- Faglig dygtighed
- Udfordre lov og ret
- Synlige resultater
- Dialog og netværk
- Medlemmet altid i fokus
- Åbne dagsordener/referater
- Tænke i helheder
- Handlekraft
- Sammenhold og samhørighed

Medlemmerne

Medlemmerne arbejder som

Privat Service, Hotel og Restauration organiserer ansatte, der arbejder som:

- Rengøringsassistenter
- Serviceassistenter
- Stuepiger
- Tjenere
- Catere
- Smørrebrødsjomfruer
- Kokke
- Receptionister
- Medhjælpere på hoteller og restauranter
- Handicaphjælpere
- Skadeservicemedarbejdere
- Kantinemedarbejdere
- Dørmænd
- Fastfoodmedarbejdere
- Biografkontrollører m.v.

Medlemmernes overenskomster

PSHR-gruppens 4 store overenskomstområder er:

- Privat Rengøring
- Hotel- og Restauration
- Kantine
- Søfart

Medlemmernes arbejdspladser

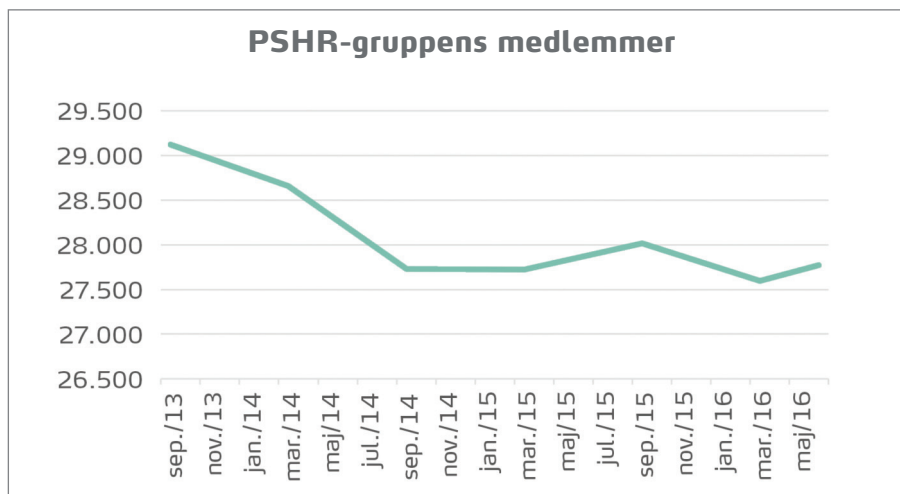
PSHR-gruppens medlemmer arbejder på mange forskellige arbejdspladser. Her nævnes et udpluk:

- Restauranter
- Caferier
- Sygehuse
- Skoler

- Færger
- Kontorbygninger
- Fabrikker/produktionshaller
- Boreplatforme
- Forretninger og centre
- Hoteller
- Konferencecentre
- Grill/pizza m.fl.

Medlemsudviklingen

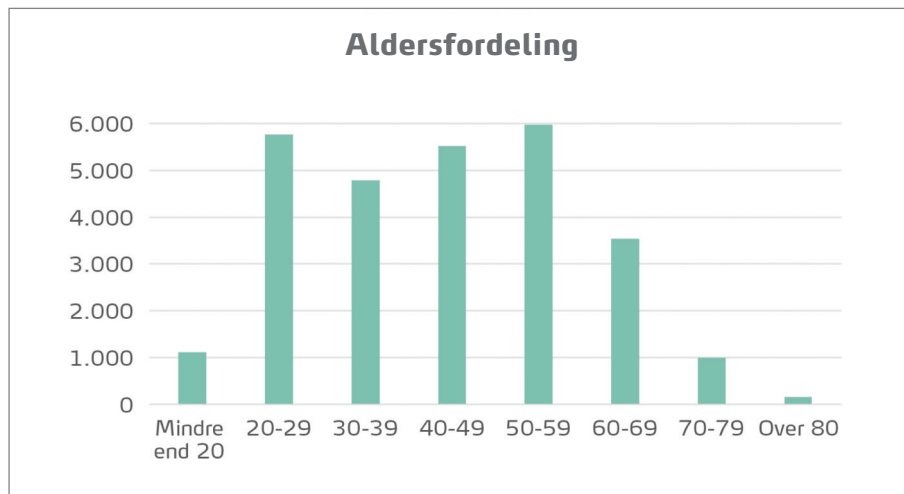
I kongresperioden fra september 2013 til juni 2016 har PSHR-gruppens medlemsudvikling været som vist i nedenstående figur.



Der er et fald i antallet af medlemmer i begyndelsen af perioden, derefter stabilitet, afløst af en lille stigning, så et fald og til sidst frem mod 1. juni 2016 en stigning.

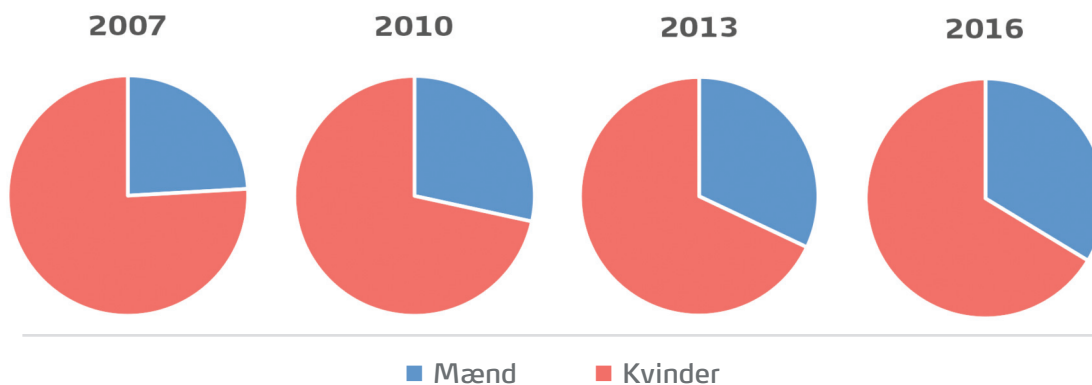
Medlemmernes aldersfordeling

I diagrammet herunder ses PSHR-gruppens medlemmers aldersfordeling pr. 1. juni 2016. Aldersgrupperne 20-29 år og 50-59 år er de største.



Medlemmer fordelt på køn

I 2007 var 76% af PSHR-gruppens medlemmer kvinder, i 2010 var det 72%, i 2013 68% og i 2016 er det 66%. Andelen af mænd er derfor steget i perioden.

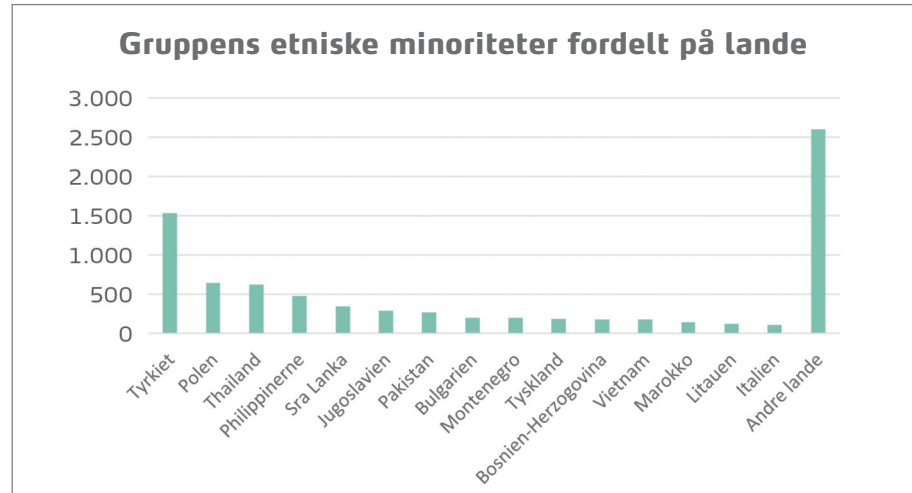


Medlemmernes etniske baggrund

Når vi ser på PSHR-gruppens medlemmers etniske oprindelse, viser der sig er meget farverigt billede. Nedenfor er et diagram med alle gruppens forbundsmedlemmer med anden etnisk oprindelse end dansk fordelt på lande.

”

28,2% af PSHR-gruppens forbundsmedlemmer har anden etnisk baggrund end dansk



28,2% af PSHR-gruppens forbundsmedlemmer har anden etnisk baggrund end dansk. Ses der på rene A-kassemedlemmer (tidligere været forbundsmedlem i PSHR-gruppen) har 40% anden etnisk baggrund end dansk.

Hvis vi ser på de øvrige gruppers medlemssammensætning, så er procentdelen af etniske minoriteter, som her nævnt:

- Byggegruppen: 4,2%
- Den Offentlige Gruppe: 9,5%
- Den Grønne Gruppe: 10,3%
- Industrigruppen: 10,6%
- Transportgruppen: 11%

Organisering

Organisering er **et** af PSHR-gruppens **3 fokusområder**. Gruppens arbejde skal gerne gennemsyres af organisering. Gruppen deltager bl.a. i Styregruppen for organisering og i Særlig indsats for organisering.

Rundtur til afdelingerne

I løbet af kongresperioden har Tina Møller Madsen været rundt i de afdelinger, som har medlemmer inden for PSHR-gruppens faglige områder. Her har Tina sammen med afdelingsformanden og de faglige medarbejdere på gruppens områder talt om udviklingen i afdelingens medlemstal på PSHR-området, og om

- afdelingens overordnede organiseringsstrategi
- afdelingens specifikke organiseringsstrategi på vores område
- afdelingens kendskab til gruppens aktiviteter
 - PSHR-netværksmøder
 - brancheuge

Tilbagemeldinger fra denne rundtur vil komme i den mundtlige beretning på PSHR-gruppens gruppekonference.

Sommerkampagne

Under Folkemødet 2014 blev det temmelig synligt, at der i Allinge området er en mangel på overenskomstdækkede restauranter, caféer m.v.

I efteråret 2014 fødtes ideen om en særlig indsats inden Folkemødet 2015, med henblik på at

- Sikre flere overenskomstdækkede virksomheder i Allinge/Sandvig
- Synliggøre de overenskomstdækkede restauranter
- Synliggøre gruppens "OKforhold"

Overvejelser

3F Bornholm var enige med gruppen om en fælles indsats, og at det ville være naturligt at bygge indsatsen på "OKforhold", og dermed lave en positiv kampagne – altså pt. ingen blokader og røde faner.



I 2014 fødtes ideen om at synliggøre de overenskomstdækkede restauranter

Hvis der etableres en konflikt, skal den være et signal til alle ikke overenskomstdækkede restauratører om, at 3F har vilje til at sætte trumf på i forhandlingerne.

Etablering af konflikten efter sæsonen har den fordel, at der ikke skal trækkes medlemmer ud, og giver god tid til at opnå en overenskomstdækning, inden afdelingen skal foretage yderligere kampskridt.

Kampagnens indhold

Med fokus på at reklamere for de overenskomstdækkede restauranter skulle kampagnen indeholde:

- En liste i lommeformat til uddeling til folkemødets gæster i lufthavnen
- Roll-ups i lufthavnens ankomst- og afgangshal
- En tv reklame til visning på færgen Ystad – Rønne
- Beach flag ud for de overenskomstdækkede virksomheder i Allinge/Sandvig
- Roll-ups i receptionerne på de overenskomstdækkede virksomheder
- Brev til alle 3F venlige organisationer der kommer på folkemødet
- Brev til alle restauratører i området
- Et udrykningshold bestående af folk fra afdelingen og PSHR-gruppen, så alle virksomheder i området blev besøgt inden folkemødet

Resultater

- Øget bevidsthed om arbejdsforholdene blandt bornholmerne
- Øget samarbejde med de organiserede arbejdsgivere
- Invitation til dialog med HORESTA's medlemmer i det følgende efterår
- Øget bevidsthed om "OKforhold" blandt 3F's venner
- 4 overenskomster
- Færre indrapporteringer fra Jobpatruljen

Gruppebestyrelsen har efterfølgende besluttet, at en lignede sommerkampagne kan tilbydes en anden 3F-afdeling for 2016. Formålet er at overenskomstdække og organisere hotel- og restaurationsbranchen.

OK-forhold

Den OK-kampagne, som blev i gangsat i 2012, er videreført, og de hoteller og restauranter, som har overenskomst, får hvert år et nyt "OK-mærke" til vinduet/døren, så kunderne kan se, at der er ordnede forhold.

Med OK-forhold ønsker PSHR-gruppen, at

- få flere til at tegne overenskomst i hotel- og restaurationsbranchen
- få flere kunder til at benytte de OK-dækkede restauranter
- skabe et godt samarbejde mellem 3F og restauratørerne
- forbedre restaurationsbranchens omdømme.

Andre har fået øjnene op for "OK-forhold", eksempelvis LO+, der fremover kun vil tilbyde restauranter og hoteller med overenskomst at reklamere – og give rabat – til LO-medlemmer på deres hjemmeside. Dansk Metal har indført en mærkning af de overenskomstdækkede cykelforretninger i København, og der har været lignende tiltag på HK-området. Mon ikke et kig i krystkuglen vil vise, at vi om 5-10 år har et fælles mærke og en fælles app, hvor der kan søges efter virksomheder med ordnede forhold indenfor langt de fleste brancher?

Handlingsplaner om organisering

PSHR-gruppen afholdt en konference i Frederikshavn i juni sidste år om Organisering. Det var startskuddet til, at der skulle udarbejdes handlingsplaner for PSHR-gruppens fremtidige arbejde med organisering. Godt 60 deltog herunder gruppebestyrelsesmedlemmer, medlemmer af gruppens forhandlingsudvalg og bestyrelserne fra de 4 landsbrancheklubber. Her blev drøftet forskellige vinkler og sider af at organisere. Konferencen sluttede med, at vi arbejdede i 4 grupperinger.



Glade ansatte giver glade gæster

"Mærkningen" er både et fysisk mærke, en hjemmeside og en app, så man på sin mobiltelefon kan søge efter hoteller og restauranter med overenskomst.



Hen over vinteren og foråret 2016 har de 4 grupper udarbejdet forslag til handlingsplaner på følgende 4 områder:

- Arbejdspladsklubber/netværk
- Landsbrancheklubber – aktive bestyrelsesmedlemmer
- Opkvalificering og vidensdeling
- Overenskomster

Gruppebestyrelsen har behandlet forslagene til handlingsplaner, og de skal videre til PSHR's gruppekonference på 3F kongressen, og vedtages her, hvorefter de frem mod 2020 skal realiseres.

Gruppens tillidsvalgte

Det **andet fokusområde** i PSHR-gruppen er Gruppens tillidsvalgte – afdelingsfolk, TR'ere, AMR'ere, SU-medlemmer.

Fagbevægelsen er en kæde, der består af mange led, og de er vigtige for at holde os sammen, så vi kan udføre vores opgaver.

Kæden må ikke knække – hvert led har sine opgaver. Alle er lige vigtige – vi kan ikke undvære hinanden. Alle kædens led skal sprede og dele viden med og imellem medlemmer, tillidsvalgte, afdelinger og forbund.

Landsbrancheklubber i PSHR-gruppen

I PSHR har vi 4 landsbrancheklubber på områderne:

- Hotel og Restauration
- Privat Rengøring
- Kantine
- Søfart

Disse 4 landsbrancheklubber prioriteres højt, fordi det også er en fødekæde til 3F som organisation (altså valgt til afdelinger og forbund).

Her bliver afholdt en årlig generalforsamling i hver af klubberne, og der sidder en bestyrelse bestående af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i alle 4 klubber. De 4 bestyrelser holder ca. 4 bestyrelsesmøder pr. år

En gang årligt holdes et træf, hvor de 4 landsbrancheklubbers bestyrelser mødes og har et døgn sammen. Her kan det fx være organisering af egen arbejdsplads, der er temaet.

I begyndelsen af året er der også fællesmøde for de 4 landsbrancheklubbers bestyrelser.

Bestyrelsesmedlemmerne fra de 4 landsbrancheklubber indgår også i PSHR-gruppens 4 forhandlingsudvalg, som forhandler gruppens overenskomster.



**PSHR-gruppens
tillidsvalgte:
Kæden må ikke
knække.
Hvert led har
sine opgaver**

Årlig dag for nyvalgte tillidsvalgte

En gang årligt inviterer PSHR-gruppen nyvalgte tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, andre med tillidshverv og deltagere, som har været på grundkursus 1 og 2 til en dag i forbundshuset. Gruppeformanden fortæller om de specielle vilkår, der er for tillidsvalgte i vores branche. Det handler bl.a. om:

- Kædens led
- Organisering
- Demokrati med fællesskab og solidaritet
- Engagement
- PSHR-gruppens 4 Landsbrancheklubber
- Mulighederne for at få indflydelse i 3F – lokalt og på landsplan

Der er ofte et indlæg ved forbundets ledelse og deres syn på tillidsvalgtes rolle i forhold til den faglige organisation. Deltagerne får en god lejlighed til at møde andre, nogen man kender samt få nye gode kontakter.

Som tillidsvalgt i 3F er man en del af en stor organisation, der har til huse i København. Dette hus vil vi gerne vise de nyvalgte rundt i.

I forbindelse med arrangementet tilbydes de tillidsvalgte på vores fagområde et visitkort, som kan bruges i forbindelse med det faglige arbejde. Visitkortet ligger klart, når de nyvalgte kommer ind til forbundshuset på dagen.

Årets tillidsvalgte

I 2015 fik kokken Mikael Hulbæk Christensen prisen for at være årets tillidsvalgte i region Hovedstaden. Det er arbejdspladser samt 3F-afdelinger, som indstiller de tillidsvalgte til at modtage prisen og æren.

Mikael arbejder ved Aamanns SSP i Kastrup Lufthaven.

Stor tillykke til Mikael!

Elever/uddannelse

Elever/uddannelse er PSHR-gruppens **tredje fokusområde**. Her er det især højnelse af arbejdsmiljøet gennem kulturændringer, bedre retssikkerhed, kvalitet i uddannelser og skolepraktik gruppen har villet kaste lys på.

Derfor har PSHR-gruppen og Arbejdsgiverforeningen HORESTA sammen fået undersøgt elevforholdene på praktiksteder i hotel- og restaurationsbranchen.

Til brug for undersøgelsen er der dels foretaget en gennemgang af 60 sager, sager som enten er blevet behandlet i de såkaldte faglige udvalg, hvor uenigheder mellem elev og praktikplads afgøres med forlig, eller i Tvistighedsnævnet, som træffer afgørelse i sagerne med en kendelse.

Dels er god praksis på gode praktiksteder kortlagt i undersøgelsen, hvor 11 virksomheder i Danmark er udvalgt – virksomheder, som er kendt for at behandle deres elever godt.

En gennemgang af de 60 sager og interviews med 8 kokke- og tjener-elever viser, at arbejdsmiljøet er meget barskt. Arbejdsdage på op til 12 timer. Skældud og chikane. Manglende tillæg, forkert løn og ingen fridage. Sagerne har store konsekvenser for eleverne – afbrudte uddannelser, tab af selvtillid og psykologhjælp er bare nogle af eftervirkningerne. Sagerne tager ekstremt hårdt på eleverne. Også meget mere end PSHR-gruppen havde regnet med. De unge bliver rodløse, har svært ved at komme videre og vælge ny retning i livet.

Før har PSHR-gruppen været optaget af, at eleverne skulle have et kontant beløb som compensation. Nu viser undersøgelsen klart over, at der også skal suppleres med konkrete handlinger.

Det er heller ikke ukendt, at et stort antal kokke- og tjenerelver ikke gennemfører deres uddannelse. Tal fra Undervisningsministeriet viser,

”

PSHR-gruppen vil bruge undersøgelsen om elevforholdene i hotel- og restaurationsbranchen til sine forberedelser af krav til overenskomstforhandlingerne i 2017



at frafaldet på tjener- og gastronomuddannelsen er større end på andre erhvervsuddannelser.

Derfor har PSHR-gruppen i samarbejde med HORESTA valgt at sætte ind på flere områder, og bl.a. på baggrund af de 11 virksomheders anbefalinger udført fire tiltag:

1. **Bedre info til lærestederne.** I forbindelse med godkendelse og genbesigtigelse af nye læresteder bliver lærestedet orienteret om retslige forhold for eleverne.
2. **Der udarbejdes et kodeks for det gode lærested.** Virksomheder, som vil være med til at ændre kulturen i branchen, kan skrive under på kodekset. Det forpligter virksomhederne til for eksempel at sende deres praktikvejleder på kursus, lave uddannelsesplaner og forberede eleverne til skoleopholdet. Der udvikles en mærkningsordning, som de tilmeldte virksomheder kan benytte sig af.
3. **På skolerne videreudvikles faget arbejdsmiljø** med særligt øje for branchekulturen. Eleverne på første hovedforløb skal lære konflikt-håndtering og kommunikation. Og til slut skal der på skolen være tid til refleksion over egen læretid.
4. **Det eksisterende praktikvejlederkursus udvides** til også at understøtte en endnu bedre omgangstone i faget. Der skal dannes et praktikvejledernetværk, så vejlederne kan lære af hinanden.

Tiltagene skal gerne være med til at både at fastholde og tiltrække flere elever til kokke- og tjenerfaget.

PSHR-gruppen vil også bruge undersøgelsen om elevforholdene i hotel- og restaurationsbranchen til sine forberedelser af krav til overenskomstforhandlingerne i 2017.

Overenskomster

I forberedelserne af overenskomstforhandlingerne i 2014 havde PSHR-gruppen inviteret til OK-forberedelseskonference 3 dage i slutningen af oktober 2013. Forhandlingsudvalgsmedlemmer, afdelingsrepræsentanter på gruppens områder, medlemmerne af landsbrancheklubbernes bestyrelser var indbudt. Der ud over inviterede vi også arbejdsgivere fra DI, HORESTA og Rederiforeningen med til den første dag på konferencen.

Vi var 150 deltagere, som sad ved 10-personers borde, og arbejdede med forskellige spørgsmål med relevans for det enkelte overenskomstområde. Arbejdsgiverne var fordelt på bordene afhængigt af, hvilken overenskomst der var på det pågældende bord.

Der opstod mange og interessante drøftelser mellem arbejdsgivere ude fra den virkelige verden og tillidsvalgte fra tilsvarende arbejdspladser. Der var megen begejstring og engagement fra både arbejdsgiverne og vores egne rækker, over at have fået denne mulighed for at få nogle fordomsfrie snakke uden, at der gik forhandling i det.

Overenskomstkurser

Hver år afholder PSHR-gruppen overenskomstkurser i:

- Hotel- og Restaurationsoverenskomsten
- Serviceoverenskomsten
- Kantineoverenskomsten

Målgruppen for kurserne er primært de PSHR-ansvarlige i de afdelinger, som har medlemmer inden for gruppens fagområder.

I det følgende vises de vigtigste elementer ved overenskomstfornyelsen i 2014. Herefter er der et afsnit om overenskomstshopping og sidste omtales en række af de overenskomster, som gruppen har indgået i perioden.

Serviceoverenskomsten

Serviceoverenskomsten er en normallønsoverenskomst aftalt mellem PSHR-gruppen og DI. I en normallønsoverenskomst ligger lønudviklingen ligger fast i overenskomstperioden – denne gang i næste de 3 år.

Løn: Stigningen i lønnen fremgår af nedenstående skema. I alt stiger lønnen 6,75 kr. i timen over 3 år.

	Gammel sats	15. marts 2014	15. marts 2015	15. marts 2016
Grundtimeløn	99,47 kr.	101,09 kr.	102,81 kr.	104,66 kr.
Normaltimeløn	115,73 kr.	117,83 kr.	120,08 kr.	122,48 kr.
Præstationsløn	129,31 kr.	131,41 kr.	133,66 kr.	136,06 kr.

Tillæg: Aften- og nattillæggene stiger med 1,5% i 2014, 1,6% i 2015 og 1,7% i 2016.

Særbestemmelser: Om skadeservice, levnedsmiddelindustrien og tog-service har en række tillæg, som er blevet reguleret samtidig med ovenstående reguleringer. Hovedparten af tillæggene bliver reguleret med 1,5% i 2014, 1,6% i 2015 og 1,7% i 2016.

Elevsatser: Hæves med 1,9 % hvert af de 3 år i perioden. Det giver følgende satser.

	Gammel sats	15. marts 2014	15. marts 2015	15. marts 2016
Første år	66,76 kr.	68,03 kr.	69,32 kr.	70,64 kr.
Andet år	74,44 kr.	75,85 kr.	77,30 kr.	78,76 kr.

Fritvalgsordningen: Stiger med 1% over de kommende 3 år. Pr. 15. marts 2014 udgør den 1,3%, pr. 15. marts 2015 1,7% og pr. 15. marts 2016 udgør den i alt 2% af den ferieberettigede løn. Fritvalgsordningen er en særlig opsparing, som udbetales 2 gange om året samt ved fratræden.



Forhøjet pensionsindbetaling under barsel: I de 14 uger, hvor moderen får løn under barsel, bliver pensionsindbetalingen pr. 15. juli 2014 forhøjet til i alt 12,75 kr. pr. time/2.040 kr. pr. måned. Heraf betaler arbejdsgiver 2/3 og medarbejder 1/3.

Forældreorlov: Forældre af samme køn sikres lige adgang til forældreorlov. Til medarbejdere, der påbegynder forældreorlov pr. 1. juli 2014 eller senere, gives to ugers ekstra lønnet forældreorlov fra 11 til 13 uger. Maksimumsbeløbet er sat op til 145 kr. pr. time.

Uddannelse: Fra 15. maj 2014 får ansatte på rengøringsområdet uden erhvervsuddannelse bedre mulighed for at blive faglærte. Virksomheder ansøres til at uddanne flere. Anciennitetskrav for uddannelse, der støttes af Servicebranchens Udviklingsfond, sænkes fra 9 til 6 måneder.

Efter 15. maj 2014 har medarbejdere med 6 måneders ansættelse ret til at få fri i op til fire timer med fuld løn for at deltage i vejledning og/eller individuel kompetencevurdering i forhold til uddannelse.

Frihed til vejledning ved afskedigelse: Fra 1. maj 2014 får afskedigede medarbejdere ret til to timers betalt frihed, så de kan få hurtig hjælp og vejledning i deres a-kasse/fagforening.

Servicebranchens Samarbejdsfond: Ny fond som arbejdsgiveren indbetaler pr. 15. marts 2014 5 øre pr. time, pr. 15. marts 2015 10 øre pr. time og pr. 15. marts 2016 15 øre pr. time.

Fondens formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker servicebranchen, herunder styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Fonden kan også bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Kantineoverenskomsten

Kantineområdet er et normallønsområde, og det betyder som udgangspunkt, at lønudviklingen er bestemt for de næste 3 år. Men der er fortsat mulighed for at forhandle personligt tillæg. I det følgende vises de vigtigste elementer i overenskomstfornyelsen mellem PSHR og DI.

Løn: Stigningen i lønnen ses i nedenstående skema I alt stiger lønnen 6,75 kr. i timen over 3 år.

	Gammel sats	15. marts 2014	15. marts 2015	15. marts 2016
Tillært løn	131,01 kr.	133,11 kr.	135,36 kr.	137,76 kr.
Faglært løn	140,72 kr.	142,82 kr.	145,07 kr.	147,47 kr.

Tillæg: Fagtillægget har altid været, og er i dag et fast kronebeløb på 9,71 kr. pr. time. Det har medført, at fagtillægget er blevet udhulet mere og mere over årene. Fra og med 15. marts 2016 omdannes fag-

tillægget til en procent-sats, og udgør 7,54% af den til enhver tid gældende grundløn. Dermed stoppes udhulingen af fagtillægget. Da ca. 60% af de ansatte i kantinerne er faglærte, vil det fremover komme mange til gode.

Aften- og nattillæggene stiger med 1,5% i 2014, 1,6% i 2015 og 1,7% i 2016.

Kantineledere: Minimallønnen for kantineledere kan ses i nedenstående skema.

	Gammel sats	15. marts 2014	15. marts 2015	15. marts 2016
Månedsløn kantineledere	23.506,42 kr.	23.843,11 kr.	24.203,86 kr.	24.588,65 kr.

Da kantineledernes løn er en minimalløn, kan der forhandles personligt tillæg.

Det særlige løntillæg: Stiger med 1% over de kommende 3 år. Pr. 15. marts 2014 udgør det 1,3%, pr. 15. marts 2015 1,7% og pr. 15. marts 2016 udgør løntillægget i alt 2% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Det særlige løntillæg udbetales 2 gange om året samt ved fratræden.

Forhøjet pensionsindbetaling under barsel: I de 14 uger, hvor moderen får løn under barsel, bliver pensionsindbetalingen pr. 15. juli 2014 forhøjet til i alt 12,75 kr. pr. time/2.040 kr. pr. måned. Heraf betaler arbejdsgiver 2/3 og medarbejder 1/3.

Forældreorlov: Forældre af samme køn sikres lige adgang til forældreorlov. Til medarbejdere, der påbegynder forældreorlov pr. 1. juli 2014 eller senere, gives to ugers ekstra lønnet forældreorlov fra 11 til 13 uger. Maksimumsbeløbet er sat op til 140 kr. pr. time.

Uddannelse: Fra 15. maj 2014 får medarbejdere på kantineområdet bedre mulighed for at deltage i efter- og videreuddannelse. Ancienni-



tetskrav for ret til to ugers frihed til selvvalgt efter- og videreuddannelse sænkes fra 9 til 6 måneder.

Efter 15. maj 2014 har medarbejdere med 6 måneders ansættelse ret til at få fri i op til fire timer med fuld løn for at deltage i vejledning og/eller individuel kompetencevurdering i forhold til uddannelse.

Frihed til vejledning ved afskedigelse: Fra 1. maj 2014 får afskedigede medarbejdere ret til to timers betalt frihed, så de kan få hurtig hjælp og vejledning i deres a-kasse/fagforening.

Underleverandører og vikarer: Tillidsrepræsentanten eller 3F kan anmode om at få oplysninger om, hvilke vikarbureauer med navn og adresse, der udfører opgaver inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Hvis vikarbureauet er ramt af en lovlig varslet eller iværksat konflikt for at få tegnet en overenskomst, kan overenskomstparterne begære møde herom. På mødet søges en forhandlingsløsning, så et kollektivt kampskridt undgås. I disse tilfælde kan vikarbureauer optages i DI og overenskomstdækkes, selv om en konflikt er varslet eller iværksat.

Samarbejdsfond for kantineområdet: Overenskomstparterne er enige om at søge at blive tilknyttet Servicebranchens Samarbejdsfond og blive repræsenteret i forhold til kantineområdets interesser. Er det ikke muligt, skal Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat, og består af indtil 4 medlemmer.

Fondens formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker kantineområdet, herunder styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Fonden kan også bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Til Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiverne fra Kantineoverenskomsten 5 øre pr. time pr. 15. marts 2014, 10 øre pr. time pr. 15. marts 2015 og 15 øre pr. time pr. 15. marts 2016.

Hotel- og Restaurationsoverenskomsten

Hotel- og Restaurationsoverenskomsten er en minimallønsoverenskomst, og det betyder, at medlemmerne ud over den centralt aftalte lønstigning, skal lønforhandle på sin egen arbejdsplads.

Løn: Der er aftalt følgende stigninger pr. time.

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
Minimallønnen	1,50 kr.	1,65 kr.	1,80 kr.
Garantilønnen for provisionslønnede tjenere	2,10 kr.	2,25 kr.	2,40 kr.
Unge under 18 år	0,85 kr.	0,95 kr.	1,05 kr.



Ingen modregning for de fleste medhjælpere:

De tre stigninger i minimallønnen modregnes ikke i den personlige løn for medhjælpere i hoteller, restauranter og cafeterier. Det gælder altså ikke i grillbarer og kæder, der kun beskæftiger medhjælpere.

Tillæg: Forskudttids- og genetillæggene stiger med 1,5% pr. 1. marts 2014, 1,6% pr. 1. marts 2015 og 1,7% pr. 1. marts 2016. Herudover stiger det særlige løntillæg, der i dag er på 1%, med 0,85% i perioden. De 0,85% bliver lagt oveni feriepengeprocenten, så den i perioden stiger til i alt 14,35%. Det giver flere penge at holde ferie for.

Sundhedsordning: 1. juli 2014 indføres en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning via PensionDanmark. Det betyder, at arbejdsgivernes andel af pensionsbidraget stiger med 0,15% til 8,15%.

Sundhedsordningen omfatter alle pensionsberettigede, der får indbetalt pension til PensionDanmark. Ordningen giver adgang til gratis behandling hos zoneterapeut, kiropraktor, fysioterapeut eller massør i et af de godt 120 behandlingscentre rundt om i landet.

Forældreorlov: Perioden, hvor arbejdsgiveren skal betale fuld løn under forældreorlov, er udvidet med 1 uge ekstra til hver af forældrene. Der er i overenskomsten et løft over, hvor meget man kan få udbetalt under forældreorloven. Dette beløb er hævet med 5 kr. til 140 kr.

Pension under barselsorlov: Det beløb, der indbetales ekstra til pensionen under barselsorloven (14 uger) forhøjes pr. 1. juli 2014 til i alt 2.040,00 kr. pr. måned/12,75 kr. pr. time. Arbejdsgiveren betaler 2/3 og medarbejderen 1/3 af beløbet.



Frihed til vejledning ved afskedigelse: Afskedigelse på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, har man ret til fri med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i 3F-afdelingen/a-kassen. De 2 timer skal gives hurtigst muligt efter afskedigelsen.

Frihed ved dødsfald og begravelse: Der indføres ny bestemmelse om mulighed for frihed uden løn i forbindelse med dødsfald og begravelse af nærtstående familiemedlemmer.

Bestemmelsen er især til gavn for de medlemmer, der har behov for at rejse til ud-/hjemlandet i disse situationer. De har nu en ubetinget ret til frihed uden tidsbegrænsning.



Gastronom- og tjenerreserver skal fremover have søndagstillæg. Øvrige har det i forvejen

Kompetenceudvikling: Der vil fremover være mulighed for via kompetenceudviklingsfonden at yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge og screening til forberedende voksenundervisning (FVU) og ordblindeundervisning.

Herudover har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til 1 uges frihed i opsigelsesperioden – udover de 2 uger, de i forvejen har ret til i overenskomsten.

En helt ny, kort og forenklet overenskomst

En vigtig del af forliget er, at den hidtidige overenskomst på hotel- og restaurationsområdet er blevet langt mere enkel og let at forstå.

Det betyder, at der er noget er blevet ændret. Visse regler er bortfaldet, og visse regler er blevet forbedret. Her er nogle af de vigtigste forbedringer:

1. Medhjælpere og receptionister får fremover forhøjet deres anciennitetstillæg, så de svarer til gastronomer og tjeneres tillæg. Til forskel fra de andres brancheanciennitet, beregnes det ud fra anciennitet i virksomheden. Den nye stigning i anciennitetstillægget kan dog modregnes i evt. personligt løntillæg.
2. Af visse grunde fik man ikke tidligere helligdagstillæg på 1. påskedag, men det sker nu fremover.
3. Fremover har arbejdsgiveren pligt til at udlevere vagtplanen til alle ansatte.
4. Tillidsrepræsentanten har nu ret til art forhandle løn på vegne af alle ansatte efter aftale med disse.
5. Når optjent frihed (overtid, mistet fridag, feriefridage, helligdage) skal afspadses, skal det ske efter aftale, dvs. arbejdsgiveren kan ikke bare selv bestemme det.
6. Gastronom- og tjenerreserver skal fremover have søndagstillæg. Øvrige har det i forvejen.

Opkvalificeringsaftale for tjenere

Der er lavet en ny aftale om opkvalificering af ufaglærte tjenere. Det er en frivillig aftale, som virksomhederne kan vælge at benytte sig af. Hvis en virksomhed benytter sig af opkvalificeringsaftalen, får den ufaglærte tjener, der er over 25 år, har minimum 2 års erfaring fra faget samt 9 måneders anciennitet i virksomheden, ret til at blive kompetenceafklaret og gennemgå et skoleforløb på op til 20 uger med løn. Når den ufaglærte tjener består svendeprøven, får tjeneren et lønløft til faglærte tjenere.

Aftalen kan bruges både, hvor der aflønnes med fast minimalløn, og hvor der aflønnes med provisionsløn.

Uanset lønsystem vil alle ufaglærte, der i 2014 var ansat og aflønnet efter overenskomsten, fremover blive aflønnet efter de samme satser (plus de overenskomstmæssige stigninger). Der er altså ingen, der vil blive aflønnet lavere end de gør i 2014. Men den faglærte tjener vil stige i løn.

I aftalen er flere af fagets udfordringer nu løst. Faget har et gennemtræk af helt uerfarne tjenere, der tidligere er blevet aflønnet på lige fod med faglærte og erfarne tjenere. Den udfordring er nu løst ved en særlig løn for ansatte med under et års brancheanciennitet. Der har været et behov for, at det økonomisk skulle være interessant at være faglært. Det er nu løst dog på en sådan måde, at den faglærte tjener ikke skulle blive så dyr, at det er svært at få arbejde.

Elevoverenskomsten

Overenskomstfornyelsen indeholder, ud over flere elementer fra den nye hovedoverenskomst, flere positive ting, bl.a.:

- Mulighed for at vælge en elevrepræsentant, hvis der er 4 eller flere elever på virksomheden. Det vil styrke elevernes indflydelse i arbejds- og uddannelsesspørgsmål, bl.a. vil elevrepræsentanten skulle høres i SU i uddannelsesspørgsmål, og deltage i vagtplaneringen
- Fordobling af knivtilskuddet, der fremover er på 2.000 kr.
- Vagtplanen skal udleveres til eleven



PSHR-gruppen vil bruge undersøgelsen om elevforholdene i hotel- og restaurationsbranchen til sine forberedelser af krav til overenskomstforhandlingerne i 2017



- Sammen med lønsedlen skal der udleveres kopi af stempelkort eller anden tidsregistrering
- Løn og tillæg stiger 1,9% alle 3 år

Hotelkæder

Med hensyn til hotelkæderne – Scandic, Comwell, Brøchner, CabInn, First og Nordic Choise Hotels – lykkedes det desværre ikke at overbevise dem om, at de også er omfattet af forliget med HORESTA.

Disse kæder valgte tilbage i januar 2013 og januar 2014 at melde sig ud af HORESTA for at overgå til Dansk Erhverv (DE).

Vi har ikke en overenskomst på hotel- og restaurationsområdet med Dansk Erhverv, og vi er derfor klart af den opfattelse, at de skulle følge de ændringer, vi har lavet med HORESTA ved fornyelsen i 2014, hvilket de også et par gange undervejs har nikket ja til. Det er også det, vi har kunnet melde tilbage til tillidsrepræsentanterne på området, men de valgte altså til sidst at fastholde et nej, og har

nu den opfattelse, at de vil blive på den "gamle" overenskomst, og at de ændringer og forbedringer, vi har lavet med HORESTA, ikke gælder for dem.

Denne situation er uholdbar, og vi har ikke til sinds at give op. Vores klare holdning var og er, at den overenskomst de tog med sig, da de valgte en anden arbejdsgiverorganisation, den fornys med det resultat, som gælder for resten af branchen. Alt andet vil være uanstændigt.

Kampen er værd at kæmpe, for det kan ikke være sådan, at arbejdsgiverne blot kan shoppe rundt i arbejdsgiverorganisationerne og dermed ikke følge den brancheoverenskomst, der er lavet imellem overenskomst-



parterne. Det er vigtigt, at vi holder sammen på branchen – og det gør vi bl.a. ved at arbejde under de samme løn- og arbejdsforhold.

I juni 2015 vandt vi den faglige voldgift om, at hotelkæderne, som har meldt sig ind i DE, skal følge de ændringer, vi har forhandlet med HORESTA i 2014.

Der har siden vist sig flere udfordringer i sagen. I øjeblikket er der et hængeparti omkring udmøntningen af de 0,15% i pension, som er arbejdsgivernes andel af pensionsbidraget til sundhedsordningen. De ansatte på de pågældende hoteller har ikke fået en efterregulering til sundhedsordningen i perioden 1. juni 2014 til 1. august 2015. Dette kan ende i endnu en faglig voldgift.

Selve efterbetalingen fra diverse kæder skulle være overstået, og vi har ikke fået nogen indberetninger om, at de ansatte ikke har fået det, de havde til gode.

Overenskomst-shopping

Overenskomst-shopping – er det kun for arbejdsgivere? Hvad skal det til for? Og til gavn for hvem?

I denne kongresperiode har der været pres på OK-shopping. Altså når arbejdsgivere eller deres organisationer skifter til en anden arbejdsgiverorganisation.

Set med 3F's øjne har udgangspunktet for dette været, enten at få en anden overenskomst, hvor niveauet var til ugunst for de ansatte, eller som minimum at få en forhandling, hvor arbejdsgiveren kunne prøve at presse de ansatte til at indgå i en ny overenskomst på et lavere niveau – hvilket godt kan betegnes som løndumping.

Det viser sig også ved de magtkampe, der forgår i DA, hvor det åbenbart er helt legat at kæmpe sig ind på områder, hvor man normalt ikke hører hjemme. Konkurrence er sundt udadtil, men indadtil viser det sig som en brutal og meningsløs kamp.

Desværre viser tendensen, at vi på LO-fronten åbner os for nogle af de kampe. Der bliver lavet aftaler på områder, hvor der ikke før har været aftaler. Et godt eksempel er CO-Industri's og DI's aftale om 'oplevelsens-industrien'. Umiddelbart lyder det jo fredeligt, men selve indholdet gør os andre bekymrede. Os, der i dag normalt dækker området, og har dækket det i en menneskealder, vi bliver mere end bekymrede.

Hvordan og hvorfor skulle det lige opstå? Var det fordi, man blot fulgte opfordringen fra DI? Mente DI, at her var et område, som ikke var overenskomstdækket? Eller var det fordi man som arbejdsgiverorganisation kunne signalere, at nu dækkede man også turismen? Det sidste er mest sandsynligt.

Vi i 3F og LO har ikke den benhårde koordinering, som vi alle mærker fra DA ved overenskomstfornyelserne. Men bør vi ikke have det? Ikke for 3F's eller gruppernes skyld. Nej alene ud fra de medlemmer sådanne aftaler berører. Medlemmerne skal kunne kende sig selv i fagene. Det har taget tid at bygge solide overenskomster op. Vi vil ikke over natten

”

Det er – og bør være – vigtigt, at de fag og brancher 3F dækker, også er her, hvor medlemmerne kan genkende sig selv

medvirke til at nedbryde aftaler og traditioner, fordi modparten synes, det er spændende og tiltrækkende at bevæge sig ind på andres områder.

Det er – og bør være – vigtigt, at de fag og brancher 3F dækker, også er her, hvor medlemmerne kan genkende sig selv. Især når vi taler om mange, der tager en faglig uddannelse og bruger år på at udleve sine drømme.

Forebyggelse er vigtigt i alle led af et demokrati, og grundreglerne må laves i en tid, hvor der er fred.

Siden 2008 har der været debatter og drøftelser grupperne imellem i 3F om uhensigtsmæssigheder opstået i forbindelse med overenskomstfornyelser og overenskomstindgåelser. Senest efter overenskomstfornyelsen i 2014, hvor CO-industri og DI indgik en særlig aftale om 'oplevelsesindustrien', kom der igen fokus på uhensigtsmæssighederne.

Derfor har grupperne i fællesskab udarbejdet forslag til et "3F kodex" med spilleregler i følgende 3 situationer:

- Indgåelse af nye hovedoverenskomster
- Indgåelse af overenskomst med nye dækningsområder (alternativ udvidelse af dækningsområder)
- Tilpasningsforhandlinger (f.eks. overgang fra offentlig arbejdsgiverforening til privat arbejdsgiverforening, eller modsatte vej, samt udmeldelse af en privat arbejdsgiverforening og indmeldelse i en anden arbejdsgiverforening).

Et "3F kodex" skal som minimum indeholde følgende punkter:

- Respekt for alle gruppers naturlige faglige overenskomstområder
- Ved indgåelse skal der altid være opmærksomhed på dækningsområde
- I de tre nævnte situationer er den enkelte gruppe forpligtet til dialog med de øvrige grupper
- Ansvar for dialog er altid hos den "forhandlende gruppe".

Hovedbestyrelsen har i juni måned 2016 behandlet dette "3F kodex".



ISS's nye virksomhed til hotelrengøring

PSHR-gruppen anlagde sag mod ISS, da de oprettede et nyt selvstændigt selskab, som de meldte ind i HORESTA-A med henblik på hotelrengøring. Vi mente, at ISS dermed også tilsidesatte Serviceforbundet og deres del i Serviceoverenskomsten.

Dommen gik os desværre imod, og kendelsen tog ikke hensyn til dette, men udelukkende til at ISS på vegne af sit datterselskab havde ret til at melde sig ind HORESTA, og dermed var omfattet af Hotel- og Restaurationsoverenskomsten.

ISS's nye virksomhed er på baggrund af deres medlemskab i HORESTA-A omfattet af overenskomsten inden for Hotel- og Restaurationsområdet. Det betyder, at der skal arbejdes efter minimallønsoverenskomsten, og her er der ikke aftalt noget om arbejdstakt. Derimod skal de ansatte have en vagtplan, hvoraf det skal fremgå, hvornår man møder, og hvornår man har fri. De timer medarbejderne vagtplaneres med skal ligeledes fremgå af de ansattes ansættelsesbevis.

Vi vandt, som nævnt, ikke sagen, og man har lov til at undre sig over den kendelse, man er kom frem til, fordi vores væsentlige påstand var, at ISS var bundet af Serviceoverenskomsten – den fælles overenskomst, som vi har forhandlet med DI 2 og Serviceforbundet. Serviceforbundet er en del af Serviceoverenskomsten, men de er ikke en del af Hotel- og Restaurationsoverenskomsten, hvilket jo i denne sag, stiller Serviceforbundet i en højest besynderlig situation.

Kan vi forvente, at andre selskaber gør den samme øvelse? Ja, vores opfattelse er, at vi godt kan forvente at se at andre selskaber, der i dag opererer inden for Serviceoverenskomsten qua deres medlemskab af DI 2, melde sig ind i HORESTA.

Imidlertid har ISS på baggrund af en principiel sag om hotelrengøring efter Serviceoverenskomsten kontaktet PSHR-gruppen. ISS vil gerne lukke sagen, da de vil stoppe med hotelrengøringssegmentet, idet det ikke er rentabelt for dem, og de får ingen nye kontrakter. Der er pt. forlydender om, at ISS vil melde sig ud af HORESTA.

Joe & The Juice

I midten af oktober måned 2013 har PSHR-gruppen indgået et forlig med Joe & The Juice. Det er vigtigt for forbundet, at alle kædevirksomheder er overenskomstdækkede.

Aftalen er gældende for nuværende og kommende Joe & the Juice juicebarer, og vil også være gældende for kommende franchisejuicebarer.

Aftalen omfatter fastansatte på fuldtid og deltid samt reserver. Der er ingen ungarbejderløn i overenskomsten.

Vi tror selv, at medarbejderne vil have meget let ved at kunne finde ud af overenskomsten, og dermed også kunne undgå at få mange faglige sager på manglende tillæg og timer, som vi kender det fra andre forretninger med meget unge medarbejdere.

Baresso Coffee og Espresso House

Efter flere års positive forhandlinger er det lykket for 3F Privat Service, Hotel og Restauration at tegne overenskomst med den landsdækkende kaffekæde Baresso Coffee til glæde for 550 medarbejdere.

I PSHR-gruppen er vi glade for overenskomsten, og det er rigtig godt at få overenskomstdækket en af de mest betydningsfulde landsdækkende kæder på kaffebarsområdet. Det er et område, hvor mange unge har deres entre på arbejdsmarkedet. Derfor er det et vigtigt signal at sende, at der er ordnede forhold. Samtidig er kaffebarsområdet i en rivende udvikling.

På mange områder minder overenskomsten om den overenskomst, 3F har med Dansk Supermarked, der har licens til at drive Starbucks kaffebarer i Danmark. I modsætning til den typiske café- og restaurationsbranche serveres ikke alkohol i disse kaffebarer. Og der er en hel del under 18 år ansat.

Baresso har ikke haft nogen "sager", og de har tilstræbt at give unge mennesker en god oplevelse som ansat hos Baresso og en god entré



på arbejdsmarkedet. At have så mange unge ansat forpligter også som arbejdsgiver.

Baresso Coffee driver 35 rene kaffebarer i Danmark, og har franchise-samarbejder med blandt andet en række Kvickly-butikker.

Overenskomsten for Baresso omfatter også Espresso House. Der er allerede åbnet flere Espresso House kaffebarer her i 2016. I Sverige driver Espresso House cirka 185 kaffebarer.

Starbucks og Carl's Jr.



Efter aftale med Dansk Erhverv og Dansk Supermarked anvendes den eksisterende "Landsoverenskomst for cafeterier, Quick-food i supermarkeder m.v.", der er indgået mellem Dansk Erhverv og 3F Privat Service Hotel og Restauration pr. 1. december 2015 på alle Starbucks kaffebarer og Carl's Jr. burgerbarer.

Forretningerne drives af Dansk Supermarked, der er medlem af Dansk Erhverv.

Aftalen betyder, at nuværende og fremtidige Starbucks- og Carl's Jr.-forretninger, der drives af Dansk Supermarked, alle er omfattet af denne overenskomst.

Overenskomsten gælder fortsat de bistroer, quick-food og cafeterier, der også drives af Dansk Supermarked.

TGI-Friday



PSHR-gruppen har tegnet overenskomst med TGI-Friday. (T=Thank, G=Good, I=It's)

TGI-Friday er en ny stor fastfood-kæde, der rykker til Danmark, og som gerne ville tegne overenskomst med 3F. Virksomheden startede for 50 år siden i New York. Der er i dag 903 restauranter i 63 lande. Hovedparten er franchise.

Foreløbig er der én TGI-Friday-restaurant i København.

Danske Hoteller

Der er indgået overenskomst mellem Danske Hoteller og PSHR-gruppen. Der er i dag 21 hoteller i kæden, og vi har overenskomst med 9-10 af dem. Overenskomsten kommer også til at gælde fremtidige hoteller i kæden. Godkendes overenskomsten, træder den i kraft den 1. september 2016, hvilket vil betyde, at eventuelle lokalaftaler bortfalder.

Danske Hoteller skal behandle overenskomsten på deres bestyrelsesmøde den 16. august. PSHR-gruppebestyrelsen godkendte overenskomsten på sit møde i juni 2016.

Det Kongelige Teater

Meyers Contract Catering, der er medlem af DI 2, og som driver mange større og mindre kantiner, har pr. 1. juni 2016 og juli 2016 overtaget al restaurationsdrift på Det Kongelige Teater. Der er indgået aftale med virksomheden om, at på Det Kongelige Teater følger virksomheden hovedoverenskomsten på Hotel- og Restaurationsområdet.

Aftalen dækker restaurationsdrift 3 steder: Operaen, Skuespilhuset og Cafeen på den gamle scene.

Gruppen forhandler ligeledes her i sommeren 2016 med fonden Løgismose Meyers, der har opkøbt flere virksomheder af Claus Meyer og Løgismose, hvoraf flere i dag ikke er omfattet af overenskomst – heriblandt en Michelin-restaurant.

Gourmetstederne Molskroen og Strandhotellet i Ebeltoft

Lokalafdelingen og PSHR-gruppen kom igennem med en aftale på de 2 gode restauranter og hotel – hvilket har været forsøgt i over 20 år – nu lykkedes det. Det er også her den almindelige hovedoverenskomst på Hotel- og Restaurationsområdet, der er gældende.



M O L S K R O E N

Det faglige og sager

I Privat Service, Hotel og Restauration behandler, og afslutter vi mange medlemssager hvert år. Først ses en tabel med afsluttede sager de enkelte år og udbetalinger fra de vundne sager, og herefter omtales nogle af de større og bemærkelsesværdige sager, som PSHR-gruppen har været igennem den forløbne kongresperiode.

	2013	2014	2015
Afsluttede sager	584	439	479
Udbetalt fra vundne sager	7,2 mio.	6,2 mio.	10,3 mio.

Sagerne handler bl.a.om:

- Bortvisninger
- Opsigelse
- Virksomhedsoverdragelser/udlicitering
- TR/AMR-opsigelser
- Manglende løn, tillæg, overarbejdsbetaling, feriepenge, kørsel m.v.
- Manglende pensionsindbetaling
- Manglende ansættelsesbeviser
- Chikane
- Ophævelse af elevs uddannelsesaftaler

Forlig i sager om arbejdstakt 130

26. maj 2014 gav Arbejdsretten 3F PSHR og Serviceforbundet medhold i arbejdstaktsag, om man må arbejde 30% hurtigere, når man stadigvæk er omfattet af den offentlige overenskomst. Siden maj 2014 og frem til december 2015 har PSHR-gruppen forsøgt at indgå et forlig om sagen.

Den 1. december indgik DI/SBA, Serviceforbundet og 3F et samlet forlig i arbejdstaktsagerne i tilknytning til Arbejdsrettens dom fra maj 2014.

Forliget indeholder bl.a., at arbejdsgiversiden betaler 10 mio. kr. til PSHR-gruppen og Rengøring og Service under Serviceforbundet, samt at forbundene hæver de sager, som er anlagt ved Arbejdsretten og Af-skedigelsesnævnet.

I forliget har vi fået en ren tilkendegivelse på, at en medarbejder, der overtages i forbindelse med udlicitering af et offentligt rengøringsarbejde (kommune, region, stat), ikke kan pålægges at arbejde i mere end "normalt arbejdstempo", så længe den offentlige overenskomst fortsat finder anvendelse i deres individuelle ansættelsesvilkår.

Det fremgår også af forliget, at der kan foretages en opmåling efter principperne i Serviceoverenskomsten.

I forliget er der også indgået et protokollat om udlicitering på rengøringsområdet. Virksomheder, der overtager rengøringen fra en offentlig arbejdsgiver, skal afholde informationsmøder med deltagelse af tillidsrepræsentant og/eller lokalafdelingen, så man i fællesskab kan orientere medarbejderne om de ansættelsesretlige og arbejdsmæssige konsekvenser ved virksomhedsoverdragelsen.

Mødet skal ske snarest muligt og *om muligt inden 14 dage* efter overtagelsen.

Samtidig aftaltes det, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af DI, Rengøring og Service og PSHR, der har til formål at udarbejde skriftligt materiale m.m., der belyser medarbejdernes vilkår ved virksomhedsoverdragelsen.

Ligeledes er det aftalt, at der sættes øget fokus på kontrolopmåling i perioden fra virksomhedsoverdragelsen til overgang til Serviceoverenskomsten for de berørte medarbejdere.

PSHR-gruppen er meget tilfreds med, at vi nu har fået afsluttet dette langvarige forløb på en for medlemmerne tilfredsstillende måde. Det ville have været meget voldsomt, hvis vi skulle have været i gang med at forhandle hver af de 70 sager for 500 medlemmer. Det er tilfreds-

”

PSHR-gruppen er meget tilfreds med, at vi nu har fået afsluttet dette langvarige forløb på en for medlemmerne tilfredsstillende måde



Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af DI, Rengøring og Service og PSHR, der har til formål at udarbejde skriftligt materiale m.m., der belyser medarbejdernes vilkår ved virksomhedsoverdragelse

stillende både for de medlemmer, som har haft en sag, og for de medarbejdere som i fremtiden bliver berørt af, at deres arbejdsplads udliciteres fra en offentlig arbejdsgiver til et privat firma.

Virksomhedsoverdragelse

PSHR-gruppen vandt i efteråret 2015 en meget vigtig sag i Arbejdsretten om virksomhedsoverdragelse. Sagen drejede sig om, hvorvidt AlliancePlus A/S' overtagelse af 26 ud af 53-55 medarbejdere fra selskabets tidligere underleverandør Ren M udgjorde en virksomhedsoverdragelse omfattet af Virksomhedsoverdragelsesloven, således at AlliancePlus A/S indtrådte i Ren M's forpligtelser i forhold til de overtagne medarbejdere.

Arbejdsretten fandt, at den af AlliancePlus overtagne medarbejderstab udgjorde en organiseret helhed af lønmodtagere, som specielt og i længere tid havde varetaget opgaven i fællesskab, hvilket gjorde det muligt at udøve en økonomisk virksomhed med et selvstændigt formål, og at AlliancePlus' overtagelse af disse medarbejdere fra Ren M udgjorde en virksomhedsoverdragelse i Virksomhedsoverdragelseslovens forstand. Det forhold, at de overtagne medarbejdere udgjorde lidt mindre end halvdelen af Ren M's medarbejderstab kunne ikke føre til en anden vurdering.

Dermed er der gjort op med arbejdsgivernes princip om, at det skal være "over 50 % af medarbejderne der overtages før der er sket en virksomhedsoverdragelse" som de har udledt af Suzen dommens præmis 23: "Overtages en efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke, som hos forgængeren udførte det af aftalen omfattende arbejde."

Ovenstående præmis er overhovedet ikke nævnt i dommen! Det afgørende var, efter Arbejdsrettens afgørelse i stedet, at den overtagne gruppe af medarbejdere var i stand til at udøve en økonomisk virksomhed med et selvstændigt formål – konkret at de kunne udføre rengøringsopgaverne på Metroen.

Kendelse om feriefridage og sygdom

PSHR-gruppen førte og vandt en sag om sygdom opstået før afholdelse af feriefridage.

Feriefridage og feriedage har samme karakter, og derfor skal de behandles på samme måde i relation til sygdom.

Kendelsen gav os ret i, at medlemmet har krav på nye feriefridage på grund af, at sygdommen afskar medlemmet fra at afholde de aftalte feriefridage.

Begrundelsen er helt generel og principiel, og får dermed også betydning for alle andre overenskomster – også andre forbunds, hvis der ikke er holdepunkter for det modsatte i den pågældende overenskomst.

Så sygdom, der er opstået førend afholdelse af en eller flere feriefridage, giver ret til, at medlemmet kan afholde nye feriefridag(e) efter aftale på et senere tidspunkt.

Køretid er arbejdstid

PSHR-gruppen har vundet flere faglige voldgifter på Serviceoverenskomsten mod DI, hvor transporttid har et element. Vi har fået slået fast at køretid=arbejdstid.

DI er ved at forstå det, men de betaler ikke anciennitetstillæg og servicetillæg for køretiden. Vi har haft møde med DI herom. DI mener ikke, at det er produktiv arbejdstid, og vil derfor ikke betale tillæggene. Vi har lagt til grund, at det står der heller ikke noget om i de øvrige paragraffer om løn. Vi opfatter DI's påstand, som rent overenskomstbrud.

Bl.a. ISS udbetaler korrekt. Vi har opfordret til, at der blev holdt øje med det.

Afskedigelsessag ISS

12 medarbejdere blev opsagt på Rigshospitalet. Vi havde 2 medlemmer, der henvendte sig i afdelingen. De 12 personer blev opsagt, fordi

”

Vi har fået slået fast at køretid = arbejdstid

Rigshospitalet indførte, at de ansatte skulle kunne ordentligt dansk i forhold til det arbejde, de skulle udføre. De blev ikke sendt på uddannelse eller kurser, så ISS gjorde intet for at opkvalificere de ansatte.

Det ene medlem havde været ansat i 12 år, og en anden havde været ansat på operationsgangen, hvor man skal kunne forstå, hvordan og med hvad, der skal gøres rent.

Ud af 120 ansatte, var der 28 afløsere, som var kategoriseret helt ned i detaljen.

Dommeren gav os ret i, at ISS skulle have beholdt de fastansatte frem for at ansætte afløsere, og at ISS havde en skærpet pligt til at genansætte faste medarbejdere.

Medlemmerne fik mellem 20.000 og 64.000 i afskedigelsesgodtgørelse samt 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse.

ISS havde været rystet over kendelsen, og havde derfor indskærpet over for deres mellemledere, at misbruget af afløsere skulle stoppes og minimeres til ferieafløsning.

Derudover fik vi en bod på 220.000 kr., som vi skal dele med Serviceforbundet.

ISS er indstillet på at lave noget på overenskomsten i forhold til afløsere. Som følge heraf er der blevet indgået en lokalaftale om afløsere. Afløsere modtager i den nye aftale det, der svarer til et patruljetillæg. Dette er indført for at gøre afløserne så dyre som muligt. Aftalen betyder også, at afløsere i ISS ikke længere skal have tilbud om fast job inden 6 måneder, da denne regel også var noget ISS spekulerede i. Til gengæld har man lavet en jobbank, som gerne skal ende ud i faste jobs til afløserne alligevel.

Det er et stigende problem, at folk bliver ansat på 0 timer, og dermed ikke ved, om den kommende løn er til at leve af. Det bliver et centralt emne til de kommende overenskomstforhandlinger i 2017.

Uddannelse

Erhvervsuddannelsesreform – EUD-reform

I 2015 fik vi en erhvervsuddannelsesreform, som bl.a. betød at de hidtidige 12 indgange blev afløst af 4 hovedforløb, som er:

- Omsorg, sundhed og pædagogik
- Kontor, handel og forretningsservice
- Fødevarer, jordbrug og oplevelser
- Teknologi, byggeri og transport

EUD-reformens ændringer af serviceassistentuddannelsen

Hovedforløbet har fået forlænget skoleperioden med 1 uge: fra 23 skoleuger til 24 skoleuger. Forlængelsen ligger på trin 1, rengøringstekniker. Forlængelsen af skoledelen hænger sammen med en opprioritering af undervisningen i hygiejne og rengøring.

Alle rengøringskompetencer i serviceassistentuddannelsen erhverves på trin 1, rengøringstekniker.

De vigtigste ændringer i fagene er:

Psykologi: Nyt grundfag på trin 1

Rengøring og samfundet: Nyt uddannelsesspecifikt fag på trin 1. Målene i faget gør det oplagt for den lokale 3F-afdeling at tilbyde sig som gæsteunderviser:

- Eleven kender til rengøringsfagets historie gennem tiderne
- Eleven får kendskab til rengøringsbranchens karakteristika og indsigt i rengøringsfagligheden
- Eleven kender de vigtigste aktuelle udfordringer i faget.
- Eleven kender til arbejdsorganisering herunder overenskomster og den danske model.

Dansk: Faget indgår ikke længere som grundfag på hovedforløbet. Det skyldes, dels at der er krav om O2 i dansk ved optagelsen til



Forlængelsen af skoledelen hænger sammen med en opprioritering af undervisningen i hygiejne og rengøring

grundforløbet på trin 1 og grundforløb 1 indeholder dansk, og **dels** at grundforløb 2 også indeholder dansk.

For ikke at udelukke for mange voksne til uddannelsen har det faglige udvalg desuden på voksenuddannelsesforløbet fritaget personer over 25 år for forskellige krav i grundfagene på grundforløb trin 2:

- Naturfag
- Informationsteknologi
- Dansk

Der er sandsynligvis behov for flere for-forløb til især voksne rengøringsassistenter, der ikke umiddelbart opfylder kravet til danskundskaber efter reformen f.eks. danskundervisning og AMU-kurser.

Statistik over serviceassistentuddannede

I nedenstående tabel ses antallet over færdiguddannede på erhvervsuddannelserne inden for Serviceoverenskomsten fra 2013 til maj 2016.

Serviceassistentuddannelsen – PSHR-medlemmer

Færdiguddannede	2013	2014	2015	Ultimo april 2016	Ultimo maj 2016
Serviceassistenter	6	15	13	5	5
Rengørings- teknikere	18	4	2	16	32
PSHR-medlemmer i alt	24	19	15	21	37



EUD-reformen på hotel- og restaurationsområdet

På hotel- og restaurantuddannelserne har EUD-reformens karakterkrav på 02 betydet, at frafaldet på grundforløb 1 er faldet markant, hvilket har været en positiv overraskelse. Modsat har indførelsen af EUV (ErhvervsUddannelse for Voksne), som erstatning for GUV'en givet udfordringer for tilgangen af elever over 25 år, hvor vi har oplevet et markant fald. Problemet har især været, at den RKV (realkompetence vurdering), som skulle afgøre uddannelseslængden for den voksne, først skulle foretages efter indgåelsen af uddannelsesaftalen modsat tidligere. Det har sat de kommende elever i en vanskelig situation, idet eleven og arbejdsgiveren på forhånd skulle sige ja til en uddannelsesaftale, der kunne variere mellem 24 og 198 uger (kokke).

Ministeriet har lyttet til kritikken fra organisationerne, og er loven netop blevet ændret, så RKV'en nu skal foretages inden uddannelsesaftalen

indgås. Med dette forventer vi, at antallet af voksnelever hurtigt vil komme på højde med tallet fra før reformen.

Søgningen til EUD

Hvis man gennem de sidste år har fulgt debatten omkring erhvervsuddannelser, vil man sikkert have erfaret, at de unge foretrækker at tage gymnasiet efter folkeskolen på bekostning af en erhvervsuddannelse. Dette tal har i 2016 nået et nyt højdepunkt, hvor 80% af ungdomsårgangen har søgt gymnasiet. Modsat har det kunne mærkes på erhvervsuddannelserne over en bred kam, hvor der har været et tilsvarende fald. Dette er yderst bekymrende, især når prognoserne foreskriver, at der i år 2025 vil mangle op til 72.000 faglærte.

Som man kan læse af nedenstående tabel, er samme tendens ikke gældende på uddannelserne på hotel- og restaurationsområdet. Rent faktisk er der samlet tale om en svag stigning i perioden 2010-2015. Dertil skal lægges, at vi pt. oplever en stor stigning i ansøgningerne om at blive godkendt som praktikvirksomhed.

Indgået uddannelsesaftaler fordelt på uddannelse og speciale

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Gastronom						
Gastronomassistent	52	49	25	32	31	34
Gastronom – cater	184*	202	218	208	180	157
Gastronom – kok	1.665	1.587	1.508	1.589	1.463	1.515
Gastronom – smørrebrødsjomfru	30*	32	28	34	28	31
Receptionist	92	89	97	100	101	91
Tjener	363	353	392	357	371	359
Konference- og selskabstjener	5	4	7	6	7	5
Tjener – trin 2	358	349	385	351	364	354
I alt	2.386	2.312	2.268	2.320	2.174	2.187

*) Der er indgået 52 uddannelsesaftaler på det nye speciale smørrebrød og catering i 2015. Disse aftaler er forholdsvist fordelt på specialerne cater og smørrebrødsjomfru.



AMU og 6 ugers jobrettet uddannelse

Retten til uddannelse for ledige har i kongresperioden ændret sig fra at være 6 ugers **selvalgt** uddannelse, til 6 ugers **jobrettet** uddannelse. Uden at gå i detaljer på forskellen mellem de to tilbud, går jobrettet uddannelse i korte træk ud på, at den ledige har ret til at vælge en uddannelsespakke (AMU) på op til 6 ugers varighed med mulighed for en forlængelse på op til 6 uger (forudsat en kommunal bevilling) med henblik på at erhvervs sig kompetencer til at kunne bestride et job inden for det pågældende område.

Problemet med denne rettighed til en 6 ugers AMU-pakke er, at der ikke er nogen garanti for, at erhvervsskoler og AMU-centre udbyder pakkerne. Hvis et hold til et kursus faktisk bliver oprettet, så er der heller ingen garanti for, at kurset bliver gennemført, idet der kan være for få deltagere.

For at imødekomme ovenstående problemstilling har vi bestræbt os på at gøre pakkerne så enkle som muligt uden at gå på kompromis med indholdet og formålet om at kvalificere den ledige til arbejdsmarkedet.

”

Vi har øget mulighederne for, at kurserne kan blive gennemført til gavn for vores ledige medlemmer

Vi har ganske enkelt lavet 1 pakke til ufaglærte. En til køkkenet og en til restaurant. Det sammen har vi gjort for de faglærte. Samtidig har vi samlet "ekstra" pakker med 6 ugers yderligere kurser, der kan tages i forlængelse som supplement til 6 ugers pakkerne.

Det vil sige, at der findes 1 pakke til hver målgruppe med mulighed for en forlængelse på 6 uger (efter kommunal bevilling).

Med denne forenkling har vi øget mulighederne for, at kurserne kan blive gennemført til gavn for vores ledige medlemmer. Desuden vil kurserne kunne give merit for de ufaglærte, som ønsker et uddannelsesløft til faglært status.

Nyt speciale på gastronomuddannelsen

Processen med sammenlægningen af specialerne på gastronomuddannelsen, cater og smørrebrødsjomfru blev i 2015 endeligt fuldendt, og godkendt af ministeriet. Det nye speciale fik navnet "Smørrebrød og Catering", og trådte i kraft pr. 1. august 2015. Varigheden for specialet er identisk med det tidligere speciale til smørrebrødsjomfru, dvs. 3 år og 6 måneder, hvoraf der er 24 skoleuger på hovedforløbet.

Det faglige indhold i specialet skal ses som en fusion af de to tidligere specialer, hvor der udover "grundtilberedning", såvel fokuseres på det klassiske danske smørrebrød som på buffeter og storproduktion i kantinen. Stort set alle virksomheder, der havde praktikgodkendelse til de gamle specialer, er blevet godkendt til de nye, så der nu er 268 godkendte virksomheder, hvoraf nogle er store med mange adresser. Samlet set er der i alt 339 igangværende uddannelsesaftaler.

Igangværende uddannelsesaftaler	Pr. ultimo april 2016
Cater (indgået før 01.08.15)	226
Smørrebrødsjomfru (indgået før 01.08.15)	27
Smørrebrød og Catering (indgået efter 01.08.15)	87
I alt	339

Blandede bolsjer

Retfærdig Rengøring

En dag om året – 15. juni – sætter PSHR-gruppen fokus på de rengøringsansattes arbejdsforhold ved at holde Retfærdig Rengøring-dag. Idéen stammer fra det store udland, hvor det kaldes International day of Justice for Cleaners. I 2016 er det 4. gang vi markerer dagen i Danmark, og 26. gang hvis vi ser på vore kolleger lidt syd for grænsen.

Dagen er opstået for at vise respekt for rengøringsassistenter over hele verden. Rengøringsassistenterne nedlægger *ikke* arbejdet den dag, men taget fri! PSHR-gruppen er *ikke* imod udlicitering, men ønsker respekt om faget og arbejdet, og det afspejles ikke i priserne, som rengørings-selskaberne kæmper om!

DERFOR: Tænk over, hvordan rengøringsassistenterne på din arbejdsplads har det. Tænk over, hvor vigtig hygiejnen er. Ved du, hvad en rengøringsassistent laver i løbet af en dag? Ved du, hvor hurtigt man skal gøre rent?

I 2-3 timer aktionerer vi på glad vis med uddeling af postkort og fx en polet til indkøbsvogn ved 3-4 centrale steder i landet fx lufthavne, sygehuse, rådhus eller stationer.

Vores slogan er:

**Tempo vi kan holde til
Timer vi kan leve af
Rent ud sagt: Respekt!**

En lilla t-shirts med en gul handske på og desuden en gul gummihandske er uniformen på aktionsdagen.

”

Tænk over, hvordan rengøringsassistenterne på din arbejdsplads har det





Brancheuget i 2014 og 2015

PSHR-gruppen holder brancheuge over 4 dage i de år, hvor der ikke er 3F kongres.

Brancheuget er en del af det faglige og sociale kit, der giver gruppen sammenhængskraft. Brancheuget er et udviklingsværksted, hvor vi mødes på kryds og tværs – tillidsvalgte, afdelingsfolk og forbundsfolk – som arbejder i og med gruppens mange forskellige fag.

I brancheuget bliver PSHR-gruppens kæde smurt, pudset og forstærket. Her mødes vi og udveksler erfaringer, tanker, hører nyt, bliver inspireret, knytter nye bånd, får frisket gamle op.

I både 2014 og 2015 var den røde tråd ORGANISERING. I 2014 var følgende bl.a. på programmet:

- Tillidsrepræsentanten = Den Danske Model
- Samspil og rollefordeling mellem landsbrancheklubber, afdelinger og PSHR-gruppen
- Panel med unge/ynge aktive medlemmer om - Hvad har fået dem til at brænde for fagbevægelsen?
- Gode fif til hvordan vi bedre 'sælger' fagbevægelsen til kommende medlemmer – og overenskomsterne til arbejdsgiverne
- Forskellige workshops om, hvordan unge fra andre LO-forbund organiserer så det rykker og om organisering & mangfoldighed.

Følgende var bl.a. på programmet i 2015:

- Er du OK? LO's OK-kampagne
- Sociale mediers værdi i OK-kampagner
- PSHR-gruppens tanker og idéer til organisering frem mod 2020
- Kortlægning af arbejdspladser
- Arbejdspladsklubber

I 2015 deltog 105 (heraf 2/3 tillidsvalgte fra arbejdspladserne) i løbet af de 4 dage. Evaluering af ugerne er rigtig fine, og der er et stort ønske om, at PSHR-gruppen fortsætter brancheugerne.

PSHR-netværksmøder

Et andet kit PSHR-gruppen har, er PSHR-netværksmøderne, som holdes 3 gange om året for alle gruppens valgte og ansatte i 3F-afdelingerne. I hver af de 5 3F-regioner er der et regionale PSHR-netværk, som er dem, der sætter dagsordenen på de landsdækkende PSHR-netværksmøder.

PSHR-netværkskonferencer holdes en gang om året for den samme kreds som PSHR-netværksmøderne samt medlemmerne af gruppens 4 landsbrancheklubbers bestyrelser. Her deltager typisk godt 100 personer i en 12-12-konference.

”

I brancheugen bliver PSHR-gruppens kæde smurt, pudset og forstærket. Her mødes vi og udveksler erfaringer, tanker, hører nyt, bliver inspireret, knytter nye bånd, får frisket gamle op

På konferencerne kan der være større temaet oppe f.eks. besøg af Arbejdstilsynet, SKAT og Politiet, som fortæller om, hvad der kan gøres, når vi oplever mistænkeligheder, ulovligheder m.v. for så vidt angår illegal arbejdskraft, social dumping, sort arbejde m.v., og hvordan et samarbejde/samspil mellem 3F lokalt og de 3 myndigheder kan fungere. Af andre temaer på PSHR-netværkskonferencerne kan nævnes, Jobpatroljen, fokus på medlemmer og potentielle medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, præsentation af forskellige aktuelle undersøgelser, som gruppen har været involveret i.

DM i Skills og World Skills

2015 blev året, hvor hotel- og restaurationsuddannelserne for første gang var med i konkurrencerne i DM i Skills. Det foregik i København, hvor vi havde 4 fag med i selve konkurrencen: Kok, tjener, cater og smørrebrødsjomfru. Desuden var receptionisterne med som demonstrationsfag. I alt 30 elever fra de fire fag var i konkurrence gennem de 3 dage, som Skills varede. Skills gav en flot eksponering af vores uddannelser, og mere end 68.000 gæster besøgte Skills, heraf 30.000 skoleelever fra 8. klasse, som skulle kvalificeres i deres uddannelsesvalg.

I 2016 deltog vi atter i DM i Skills, denne gang i Fredericia. Vi havde samme set-up, som i København suppleret med store infoskærme, hvor hver deltager bl.a. kunne fortælle om, hvorfor de havde valgt deres uddannelse som kok, tjener, smørrebrødsjomfru mv.

Til trods for at vi ikke ventede mere end 50.000 besøgende, og udfordret af, at adgangsvejen blev delvis blokeret grundet en brændende silo, kom der alligevel mere end 60.000 besøgende, hvilket var ganske flot.

Aalborg er vært for næste DM i Skills, som løber af staben, 26.-28. januar 2017.

World Skills

Puk Mortensen og Kristoffer Ringsing var navnene på vores, henholdsvis tjener og kok, som deltog i World Skills i São Paulo i Brasilien 2015. Begge havde været gennem et 15 måneders langt udtagelses- og træningsforløb blandt andre støttet af Carsten Lundsgaard Larsen,



3F-PSHR og tjener/kokkefaget har med World Skills-forløbet, fået en fin eksponering med en rigtig god presse-dækning

der har været træner for tjenerne og World Skills-dommer. Begge deltagere leverede tilfredsstillende resultater og med en henholdsvis 6. plads til Puk og en 9. plads til Kristoffer, den indtil nu, bedste placering i World Skills for tjenere og kokke.

Både 3F-PSHR og tjener/kokkefaget har med World Skills-forløbet, fået en fin eksponering med en rigtig god pressedækning, i form af artikler og tv-indslag i lokale- og landsdækkende medier, der gennem en lang periode har fulgt deltagerne under såvel træningsforløbet og efter hjemkomsten fra Brasilien.

Det næste World Skills er i oktober 2017 i Abu Dhabi, hvor vi også vil deltage med en tjener og en kok.

Ændring af restaurationsloven

Erhvervsministeriet har lavet forslag til ændringer af restaurationsloven. I forbindelse med regeringens vækstpakke, som blev indgået med de øvrige borgerlige partier, fremgår det bl.a., at unge på 15 må servere i familiemæssige restaurationer, hvor der serveres alkohol.

PSHR-gruppen har haft foretræde i Erhvervsministeriet. Arbejdsgiverne ønsker aldersgrænsen for unge, der arbejder i lokaler med spiritusbevilling (primært restauranter) nedsat fra 18 til 15 år.

Der er fremlagt 3 modeller. PSHR-gruppen har deltaget i et dialogmøde, hvor modellerne blev præsenteret. Udover de 3 modeller har gruppen givet indspark i forhold til etablering af bevillingsnævn mv.

Vi kæmper med næb og klør mod de 3 modeller, og fastholder aldersgrænsen på 18 år for at kunne servere alkohol, men det er politisk op af bakke. Foreløbig står vi alene – alle branchens andre aktører, nemlig HORESTA, DE, DI og DRC har næsten julelys i øjnene.

Der er indkaldt til nyt dialogmøde i Erhvervsstyrelsen den 8. juli 2016, hvilket er efter deadline for færdiggørelse af denne beretning.

Lovforslaget fremsættes formentlig i efteråret 2016 med vedtagelse i foråret 2017.



Søfart

PSHR-gruppen overenskomstdækker en række rederier indenfor passager- og bilfærgeområdet. Følgende rederier var omfattet af overenskomst i beretningsperioden: Scandlines, DFDS, Mols Linien A/S, HH Ferries, Hamlet, Fjordline, Færgen.

Samarbejde om Søfart

Et resultat af landsbrancheklub-mødet i oktober 2015 var et tættere samarbejde med 3F Transport – med fokus på samarbejde på færgerne og rederierne. Første fælles bestyrelsesmøde blev afholdt i februar 2016. Der er enighed om at fortsætte i et tættere samarbejde og udvide samarbejdet lokalt.

Søfartens Aktionsgruppe

Et resultat af PSHR-gruppens netværkskonference i 2015 var nedsættelsen af en aktionsgruppe for søfartsområdet. Aktionsgruppen har afholdt et opstartsmøde, og der er fundet en passende form, og passende aktiviteter for Søfartens Aktionsgruppe.

Færgen Tycho Brahe

HH Ferries Group besejler Helsingør-Helsingborg overfarten med færgerne Hamlet, Mercandia IV og VIII, Aurora og Tycho Brahe. Kun Tycho Brahe har ikke overenskomst. PSHR forhandlede overenskomst, men rederiet valgte at indgå overenskomst med Dansk Metal, Maritime Afdeling (DMMA). DMMA har efterfølgende erklæret, at de vil udtræde af overenskomsten. Der føres sag for Arbejdsretten mod rederiet, fordi 3F PSHR, ifølge overenskomsten med Bilfærgernes Rederiforening, har eneret på at indgå DIS-overenskomster for bilfærger med medlemmer af Bilfærgernes Rederiforening.

DIS Sagen

3F PSHR valgte i 2015 sammen med 3F Sømændene at indtræde i den såkaldte "DIS sag", der føres af Søfartens Ledere for Højesteret. Sagen føres, fordi søfarende ikke har samme skattemæssige rettigheder som øvrige lønmodtagere på land. Danmarks Rederiforening protesterede over 3F's indtræden, men Højesteret afgjorde i juni 2016, at 3F PSHR har en retlig interesse i sagen. Danmarks Rederiforening har i forbindelse med sagen stævnet 3F PSHR for brud på loyalitetspligten og fredspligten.

Bornholmstrafikken

I juni 2016 vandt Mols Linien A/S, der i årtier har besejlet Kattegat, det statslige udbud om færgefart i Østersøen mellem Ystad, Køge, Rønne og Sassnitz. Overfarten starter i 2018, men 3F PSHR, der har overenskomst med Mols Linien A/S, har allerede nu taget kontakt til Mols Linien A/S for at sikre at flest mulige af de søfolk, der i dag besejler ruten med Færgen A/S, kan få arbejde i fremtiden.

Fælles ståsted

PSHR-gruppen har tidligere udviklet projekt "Fælles ståsted". Her har tillidsvalgte på hotel- og restaurationsområdet været på et særligt tilrettelagt kursusforløb sammen med deres chef. Det har været en stor succes.

Forløbet har været gentaget et par gange med nye tillidsvalgte og deres chef. Her i forsommeren 2016 gennemføres endnu et forløb.

”

Et resultat af PSHR-gruppens netværkskonference i 2015 var nedsættelsen af en aktionsgruppe for søfartsområdet

”Fælles ståsted” handler om SAMARBEJDE, og indholdet kan kort beskrives, som:

- CSR (virksomhedens sociale ansvar) – hvordan kan TR og arbejdsgiver i fællesskab finde muligheder og løsninger for dette sociale ansvar?
- Mediation – en form for konfliktløsning. Hvordan kan TR understøtte at små bagateller og konflikter bliver løst, så de ikke vokser sig store og bliver til ”umulige” faglige sager?

Begge emner varierer mellem teori, øvelser og diskussioner.

Der er 2-dages internat og 1 dags opfølgning, samt en hjemmeopgave, der handler om arbejdspladskultur.

Krav for deltagelsen er, at tillidsrepræsentant og arbejdsgiver skal deltage sammen, og at de selvfølgelig er fra en OK-dækket virksomhed.

Undersøgelse om seksuel chikane

PSHR-gruppen har sammen med formandssekretariatet fået foretaget en stikprøveundersøgelse blandt medlemmer af PSHR-gruppen, der dagligt har kundekontakt.

- Næsten en fjerdedel (24%) angiver, at de har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.
- Det er især kvinder, der udsættes for seksuel chikane (27%), men også mænd angiver, at de har været udsat for seksuel chikane (19%).
- Det er især personer inden for restaurationsbranchen, der angiver, at de har været udsat for seksuel chikane.
- Blandt personer med henholdsvis ”tjener”, ”receptionist” og ”stuepige/rengøring” som primært erhverv, er det i særlig grad ”tjenerne”, der angiver, at de har været udsat for seksuel chikane (46%).
- Der er en stor forskel på, hvor ofte folk oplever sexchikane, men den største andel svarer, at de oplever seksuel chikane halvårligt (27%).
- Langt de fleste oplever seksuel chikane generende, i en eller anden grad (91%).
- Ca. halvdelen af dem der udsættes for seksuel chikane siger altid fra over for gæsten (49%).



Undersøgelsens resultater vil indgå i en større rapport, som kommer til at give et billede af, hvor uhyggelig udbredt seksuel chikane er i alle de nordiske lande

- Største andel oplever, at seksuel chikane kommer til udtryk via mundtlige kommentarer (84%).
- 88% af dem der har oplevet seksuel chikane, angiver at de har talt med deres kollegaer om hændelsen/hændelserne.
- Af dem der har oplevet seksuel chikane, angiver 56%, at de har gjort deres chef opmærksom på hændelsen.
- 50% af dem der ikke har konfronteret deres chef angiver, at årsagen til dette er, at de ikke har følt sig krænket. Det er dog især mænd, der angiver dette som årsagen (60% mod 4%).
- 23% angiver, at der i personalehåndbogen, eller i en anden instruks, på arbejdet, findes en vejledning for, hvordan personalet skal forholde sig, hvis de oplever seksuel chikane fra en gæst.

Undersøgelsens resultater vil indgå i en større rapport, som kommer til at give et billede af, hvor uhyggelig udbredt seksuel chikane fra kunder er i alle de nordiske lande. Det er Nordisk Union (Hotel, Restauration, Catering og Turisme), som står for sammenfatningen.

BAR Service og Tjenesteydelser

Branchearbejdsmiljørådet for Service og Tjenesteydelser (BAR Service og Tjenesteydelser) er et arbejdsmiljøforum, hvor arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer samarbejder om at fremme arbejdsmiljøforhold på branchens område.

Sekretariatet for BAR Service og Tjenesteydelser er flyttet ind på etagen i PSHR-gruppen i august 2015. Det er vi rigtig glade for.

PSHR-gruppen har de sidste 3 år haft formandsskabet i BAR Service og Tjenesteydelser. Det er pr. juni 2016 overgået til Den Offentlige Gruppe i 3F.

I foråret og forsommeren 2016 har BAR Service og Tjenesteydelser kæmpet for, at vores del af BAR-samarbejdet ikke skulle lægges over til andre områder lang fra vores fag. Løsningen er blevet, at der kommer et branchefællesskab mellem BAR-Service og BAR-Transport og BAR-Jord-til-bord her i 3F-huset.

PensionDanmark

PensionDanmark har godt 127.000, der bliver indbetalt pension for under PSHR-gruppens overenskomster. Disse er fordelt på ca. 2.000 virksomheder.

Medlemsudviklingen i PensionDanmark på Serviceoverenskomsten *)

	2013	2014	2015	1. kv. 2016
Total antal medlemmer	47.482	50.302	51.809	51.006
Aktive	25.939	26.592	25.447	25.042
Hvilende	20.252	22.278	24.812	24.389
Pensionister	1.291	1.432	1.550	1.575

*) Omfatter også Serviceforbundets medlemmer

Medlemsudviklingen i PensionDanmark på Hotel- og Restaurationsoverenskomsten

	2013	2014	2015	1. kv. 2016
Total antal medlemmer	68.168	72.263	77.125	76.527
Aktive	34.477	36.829	38.121	38.418
Hvilende	32.497	34.084	37.598	36.666
Pensionister	1.032	1.134	1.199	1.221

PensionDanmark sikrer medlemmerne et godt supplement til folkepensionen. Samtidig giver pensionsordningen også medlemmerne og deres familier økonomisk tryghed ved førtidspension, visse kritiske sygdomme og dødsfald.

PensionDanmark administrerer to af PSHR-gruppens **uddannelsesfonde**:

- Servicebranchens Udviklingsfond
- Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond

Afslutning

Kongresperiode 2016-2019

I den kommende kongresperiode ønsker 3F Privat Service, Hotel og Restauration at fortsætte fokus på organisering og ud fra 4 områder:

- Arbejdspladsklubber/netværk
- Landsbrancheklubber – aktive bestyrelsesmedlemmer
- Overenskomster
- Opkvalificering og vidensdeling

Der er udarbejdet handlingsplaner på disse 4 områder med organisering som overskrift. Handlingsplanerne bliver præsenteret, og skal godkendes på gruppekonferencen på kongressen. Det er tanken, at planerne skal iværksættes, og realiseres frem mod år 2020.

Tak

Til slut skal der lyde en kæmpe tak for indsatsen i den forløbne kongresperiode til:

- Gruppebestyrelsen for Privat Service, Hotel og Restauration
- Landsbrancheklubberne, alle tillidsvalgte og ildsjæle i Privat Service, Hotel og Restauration
- Personalet i Privat Service, Hotel og Restauration
- Samarbejdspartnere for Privat Service, Hotel og Restauration i og uden for 3F centralt og lokalt.

Vi ser frem til at fortsat godt, energisk og positivt samarbejde i de kommende 3 år.



Retfærdig Rengøring

3F PRIVAT SERVICE, HOTEL OG RESTAURATION

GRUPPEKONFERENCE

ONSDAG DEN 14. SEPTEMBER 2016