

5. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE
21.- 26. SEPTEMBER 2019

Skriftlig beretning 2016 - 2019

**3F PRIVAT SERVICE,
HOTEL OG RESTAURATION**



Gør dig stærkere

INDHOLD

Forord	3
Politisk fokus og kendetegn	4
Medlemmerne	5
Organisering	10
PSHR-gruppens tillidsvalgte	16
Uddannelse	20
Det faglige og sager	24
Overenskomst-shopping – social dumping	25
Overenskomster	28
Blandede bolsjer	42
Afslutning	48

FORORD

Den skriftlige beretning til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations gruppekonference på 3F Kongressen 2019 er hermed klar, og du ønskes god læselyst!

Den skriftlige beretning ser tilbage på de faglige og politiske emner, som gruppen har været igennem siden kongressen i 2016.

I PSHR-gruppen har vi oplevet, at endnu en kongresperiode er fløjet afsted. Det har været en interessant periode med mange nye, spændende og positive udfordringer og opgaver. Det har også været

en periode med megen turbulens. Til tider har vi været meget udfordret, ja nærmest presset.

Gruppen har i perioden været involveret i mange af forbundets aktiviteter. Det har været en arbejdsom og god oplevelse.

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 2022.



Tina Møller Madsen
Formand 3F Privat Service,
Hotel og restauration

POLITISK FOKUS OG KENDETEGN

Politisk fokus

På gruppekonferencen for Privat Service, Hotel og Restauration i 2016 blev det besluttet, at gruppen i lighed med hele 3F forsat skal have særlig fokus på ORGANISERING i kongresperioden 2016-2019.

Det blev også besluttet, at PSHR-gruppen skulle iværksætte og realisere 4 handlingsplaner, som blev præsenteret på gruppekonferencen i 2016. De 4 handlingsplaner er om:

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

Det overordnede tema for de 4 handlingsplaner er organisering, og målet med planerne er at gå fra passivt til aktivt og at få:

- flere og aktive medlemmer
- flere og aktive tillidsvalgte
- flere og aktive afdelingsfolk

Arbejde med de 4 handlingsplaner vil blive fremlagt på gruppekonferencen på 3F-kongressen i 2019. Nogle af aktiviteterne fra handlingsplanerne er, eller vil blive sat i drift. Andre vil blive videreudviklet, og atter andre vil blive lukket ned.

PSHR-gruppen har også arbejdet med organisering på forskellige andre måder og ud fra forskellige vinkler. Det vil blive beskrevet i denne beretning

Først vil vi tegne et billede af PSHR-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 og medlemmer. 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

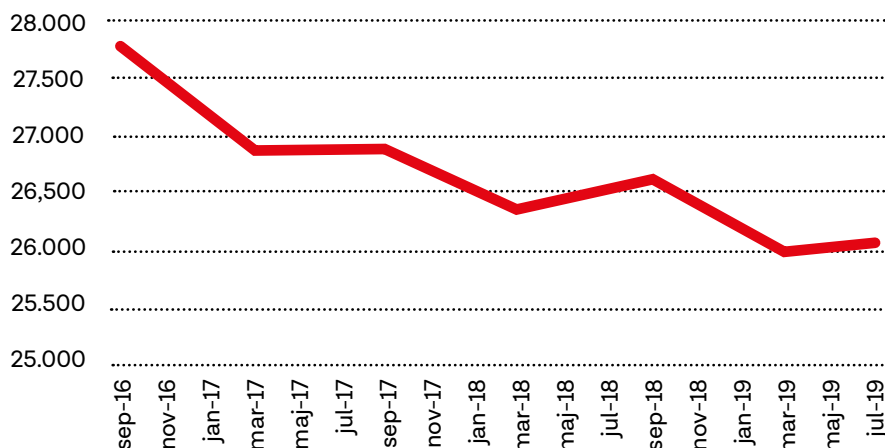
PSHR-gruppens medlemmer arbejder på mange forskellige arbejdspladser. Her nævnes et udpluk:

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

Medlemsudviklingen

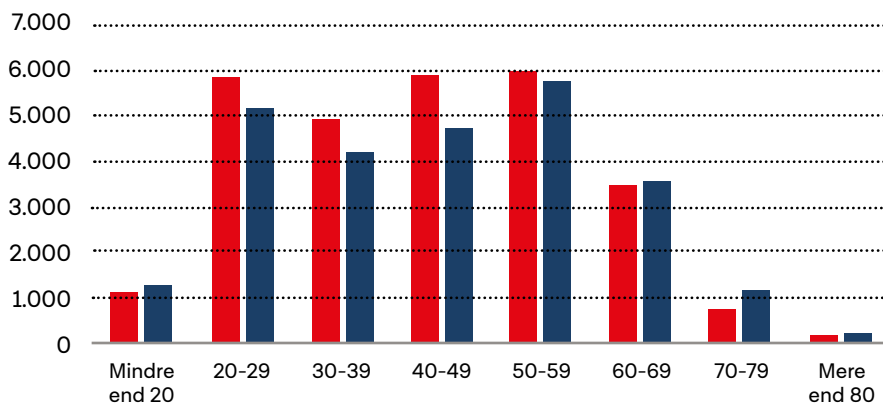
I kongresperioden fra september 2016 til juli 2019 har PSHR-gruppens medlemsudvikling været som vist i nedenstående figur.

PSHR-gruppens medlemmer



Der er et temmelig stor fald i antallet af medlemmer lige efter sidste kongres og frem til marts 2017, derefter stabilitet, afløst af et fald fra september 2017 til marts 2018. Herefter er der en stigning frem til september 2018, hvor 'Rengøring og Service' fra Serviceforbundet kommer med i PSHR-gruppen. Herfra er der frem mod marts 2019 igen et fald, og til sidst er der en lille stigning frem til juli 2019.

Aldersfordeling 2014 og 2019



Medlemmernes aldersudvikling

I diagrammet herunder ses PSHR-gruppens medlemmers aldersfordeling pr. 1. juli 2014 og 2019. Gruppens medlemmer er siden 2014 blevet ældre. Der er blevet færre i aldersgrupperne mellem 20 og 50 år.

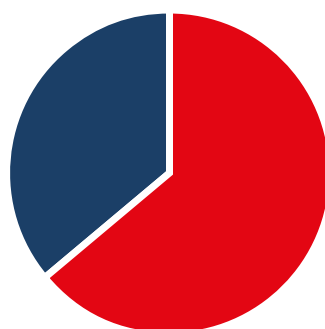
■ 2014
■ 2019



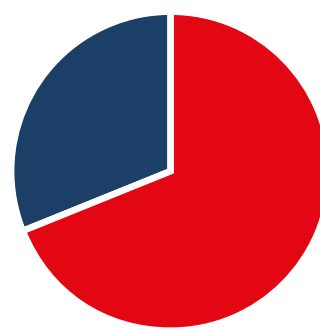
Medlemmer fordelt på køn

I 2007 var 76 % af PSHR-gruppens medlemmer kvinder. Frem til 2019 er andelen af mandlige medlemmer steget, så der nu er 65 % kvindelige medlemmer af gruppen.

■ Kvinder ■ Mænd



2019



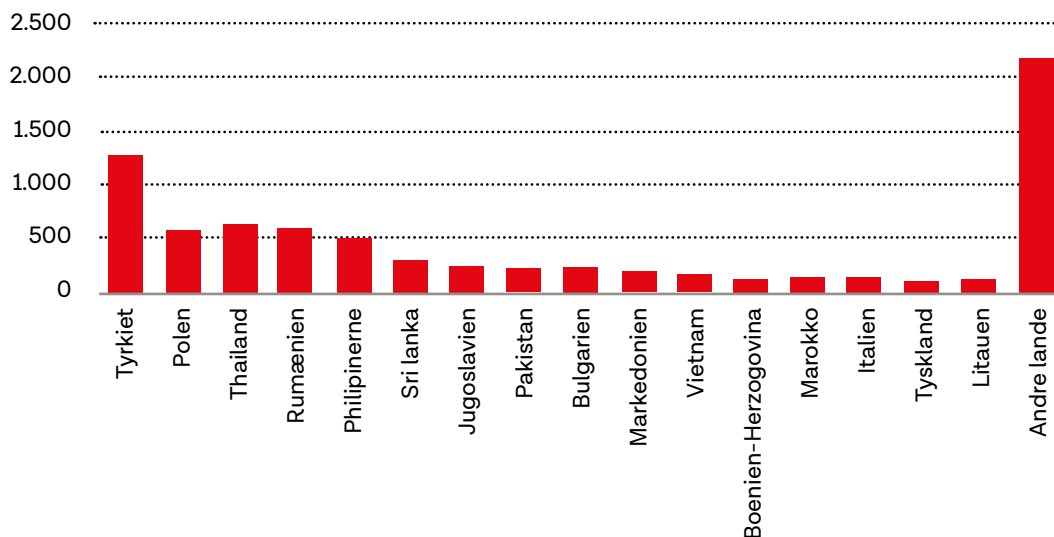
2016

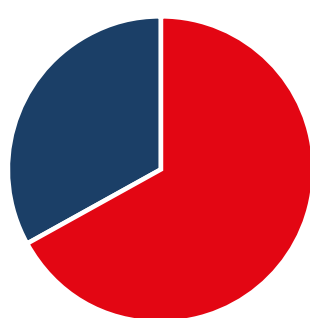
Medlemmernes etniske baggrund

PSHR-gruppens medlemmer har mange forskellige nationaliteter – 172 for at være helt præcis. Godt 29 % af gruppens medlemmer har anden etnisk baggrund end dansk. I 2016 var det godt 28 %.

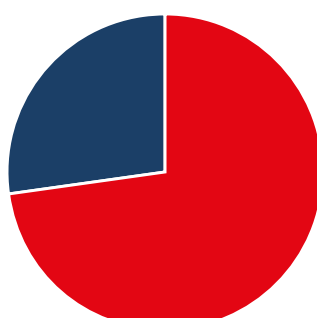
Nedenstående diagram viser alle gruppens forbundsmedlemmer med anden etnisk oprindelse end dansk. De lande, hvorfra der er mere end 100 medlemmer, er nævnt, og de resterende lande er lagt samme i søjlen 'Andre lande'.

Gruppens etniske minoriteter 2019

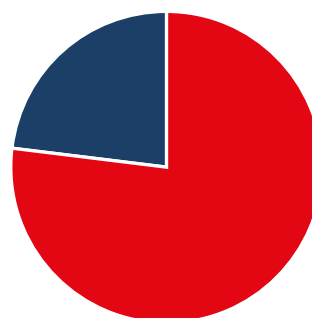




2013

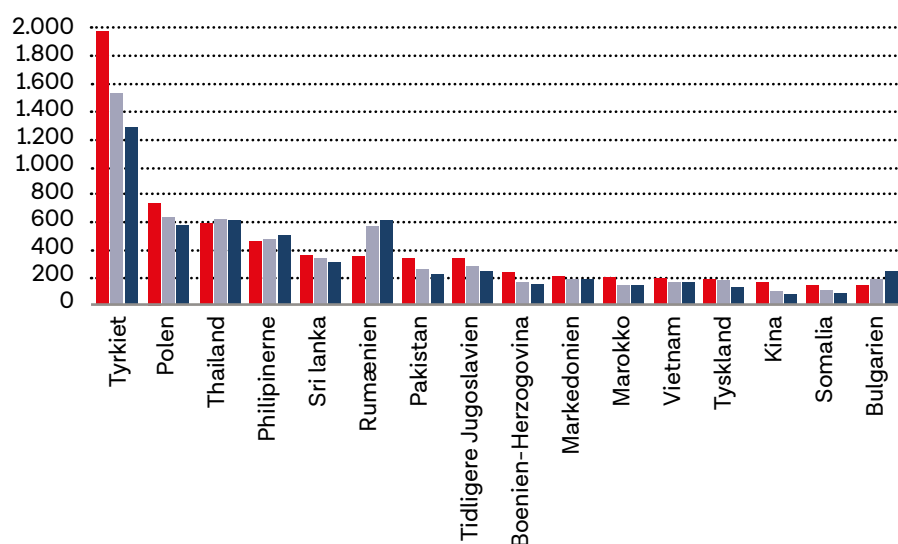


2010



2007

Etniske minoriteter



I diagrammet til venstre vises udviklingen i PSHR-gruppens etniske medlemmers oprindelseslande i 2013, 2016 og 2019.

Antallet af medlemmer med tyrkisk baggrund har været stærkt faldende. Også blandt mange andre nationaliteter har medlemstallet været faldende.

Der er i perioden kommet en del flere medlemmer med rumænsk og bulgarsk baggrund. En lille stigning af medlemmer fra Thailand og Philippinerne kan også ses.

■ 2013 ■ 2016 ■ 2019

Hvis vi ser på de 6 grupper medlemssammensætning i 2019, så er procentdelen af etniske minoriteter, som her nævnt:

- Byggegruppen: **4,7 %**
- Den Offentlige Gruppe: **10,7 %**
- Den Grønne Gruppe: **11,5 %**
- Industrigruppen: **11,5 %**
- Transportgruppen: **12,3 %**
- Privat Service, Hotel og Restauration: **29,3 %**

ORGANISERING

PSHR-gruppen har gennem de senere kongresperioder haft organisering i fokus med mange forskellige vinkler på. I dette afsnit vil vi bringe nogle af de erfaringer og oplevelser, som vi har haft i den seneste periode.

'Særlig indsats' organisering af hospitalsrengøring

Allerede i januar 2016 sendte PSHR en indstilling til 3F's HB om at iværksætte en særlig organiseringsindsats på hospitalsområdet, som blev vedtaget i hovedbestyrelsen.

Der blev ansat 10 organisatorer fra august 2016, og finansieringen skulle være forbundets frem til 31. december 2016. Organisatorerne blev ansat lokalt med tilsvarende lokalt lønniveau.

3F Kongressen i 2016 behandlede og besluttede, at den særlige organiseringsindsats skulle fortsætte som en fælles prioriteret indsats med et forpligtende samarbejde på tværs af grupper og fag, samt med et fælles forpligtende samarbejde mellem involverede lokalafdelinger. Der skulle iværksættes koordinerende lokale og regionale initiativer støttet af forbundet.

Den 'Særlige indsats' skulle støtte op om fag, hvis organiseringspotentiale var stort, og hvor organiseringsgraden var stærkt begrænset.

Den 'Særlig indsats' på hospitalsrengøring omfatter både Den Offentlige Grupper og PSHR-gruppen.

De 10 organisatorer, der blev udvalgt og ansat, var på 4 ugers introduktionsforløb sammen. De begyndte deres arbejde med at organisere på Rigshospitalet og Frederiksberg Hospital. Herefter blev organisatorerne fordelt på de 5 regioner.

'Særlig indsats' skulle rulles ud i 3 bølger, hvor første bølge var 7 hospitaler i de 5 regioner. Lokalafdelinger i de 5 regioner var naturligvis en vigtig aktør i den 'Særlige indsats'.

Fra PSHR-gruppens side stillede vi faglig kontakt/ekspertise til rådighed, som organisatorerne kunne kontakte, hvis de ikke kunne finde rundt i 3F-organisationen. Vi stilles to forhandlingssekretærer og en konsulent til rådighed for 3 regioner. Den Offentlige Gruppe stillede en forhandlingssekretær til rådighed for 2 regioner, hvor sygehusene ikke var udliciteret.

Det var oprindeligt tanken, at 'Særlig indsats' i hospitals-

rengøringen skulle rykke videre til et nyt fag/en anden gruppe efter 6-8 måneder. Men der var mange begynder-vanskeligheder både for organisatorerne, for de involverede afdelinger og for nogen af de tillidsrepræsentanter, der allerede var valgt på de involverede sygehuse. Derfor blev perioden forlænget.

Ren Respekt

Den 'Særlige indsats' i hospitalsrengøringen fik hurtigt navnet '**Ren Respekt**'. Det er nemlig kernen i assistenternes opråb, fordi det langt hen ad vejen handler om, at vi alle – kollegaer, patienter og deres pårørende, politikere, embedsværket m.v. – skal respektere det arbejde og den faglighed, rengøringsassistenterne på hospitalerne har, og som vi alle er helt afhængige af, er i top.

I mere end et år har rengøringsassistenter på hospitalerne, lokale politikere, 3F-adelinger og forbund arbejdet benhårdt på at styrke en ofte overset branche.

Hyppige spare- og effektiviseringskrav har gjort hverdagen på hospitalerne presset – tempoet er steget og tiden til at udføre arbejde er skåret.

Målene med 'Ren Respekt' var at styrke branchen både i form af flere medlemmer, men i høj grad også at få **aktive medlemmer**, levende netværk og et lokalt engagement og opbakning til de tillidsvalgte – **så branchens egne ansatte og medlemmer kan ændre branchens vilkår i fællesskab.**

Politisk blev det regionale effektiviseringskrav på 2% en mærkesag for rengøringsassistenterne. Det skulle væk! I 2017 blev en delsejr vundet, da kravet blev taget ud af budgettet for 2018. På hospitalerne har der været gang i indsamling af underskrifter. Medlemmer og 3F-afdelinger var på gaden for at få støtte fra befolkningen. Mere end 6.000 underskrifter blev det til. Også blandt de andre faggrupper på sygehusene var der opbakning til at få sparekravet fjernet – hvilket helt sikkert blev bemærket i politiske kredse.

Lokalpolitikere er blevet hentet til møder, og regionsrådsvalget i november 2017 blev brugt til at stille krav til kandidaterne fra alle partier.

Rengøringsfaget er et fag, der på arbejdspladserne ikke





altid nyder den samme status og faglige respekt som andre fag, blev i løbet af den tid, 'Ren Respekt' "rullede", til et fag, der fyldte busser på tværs af landet for at tage til Christiansborg og gøre opmærksom på de dårlige arbejdsforhold, rengøringsbranchen bliver budt.

'Ren Respekt' i hovedtal:

- **Aktive medlemmer**, der har holdninger til deres fag/branche og tager del i arbejds-pladsens faglige arbejde. Der støtter op om deres tillidsvalgte, og hjælper til at få de lokale forhold til at fungere. **Som ER 3F.**
- 70% organiseret i 3F blandt de faste medarbejdere på hospitalerne. Det svarer til, at organiseringsgraden i gennemsnit er steget med 22% på de berørte hospitaler.
- **214 ny medlemmer.** Det svarer til, at antallet af 3F'ere er

vokset med 27% (fra lidt over 800 medlemmer til mere end 1.000).

- **Mere end 600 har været aktive i 3F i løbet af indsatsen.** Det svarer til at mere end 6 ud af 10 medlemmer på området, har været aktive på deres arbejdsplads og i deres branche.
- **3F 'Ren Respekt':** Landsdækkende faglig netværk på tværs af den private og offentlige hospitalsrengøring.

Status 'Ren Respekt'

Der blev afholdt evalueringsmøde i 3F Fredericia, hvor idéer og erfaringer var blevet videregivet til det nye område – bus fra Transportgruppen.

'Særlig indsats' på hospitalsrengøringen sluttede med udgangen af november 2017.

Der har været både gode og dårlige erfaringer med indsatsen, men den vigtigste læring fra indsatsen er, at kommunikation og ensartethed skal bæres videre til nye områder, der skal have 'Særlig indsats'. En anden læring har været, at det er afgørende vigtigt, at de lokale Ren Respekt-netværk håndholdes af den/de faglige sekretærer/ansatte i afdelingen.

Den 'børnesygdom', der nok har været mest fremtrædende, og som det ikke har været muligt præcist at kunne forudsige og dermed forberede sig på, er den overgang fra organisatorerne slipper den 'Særlige indsats' til at lokalafdelingerne sammen med de aktive medlemmer skal bære aktiviteter, netværk, gejst og initiativ videre til nye aktiviteter.

Stormøde 'Ren Respekt'

I februar 2018 blev den 'Særlige indsats' omkring hospitalsrengøringen afrundet med et stormøde i 'Ren Respekt' i 3F Aarhus Rymarken. Mødet var i langt højere grad en begyndelse på et nyt fagligt år.

Omkring 100 af netværkets medlemmer fra hele landet var samlet med formænd og faglige fra afdelingerne. Dagen blev brugt til at kigge fremad – til at planlægge, sætte mål og forventninger op for det kommende år.

Stormødet markerede derfor en overgang fra at være et særligt indsatsområde til, at få arbejdet forankret og den faglige fremdrift sikret, som en naturlig del af hverdagen – både på hospitalerne, i 3F-afdelingerne og forbundet.

Der har siden været afholdt endnu et stormøde i oktober 2018.

'Særlig indsats' en øjenåbner

'Særlig indsats' har flyttet branchen – og der skal findes veje for de mange (nye og grønne) aktive, som har været aktive undervejs, og som har set, at 3F er en fagforening, der bakker medlemmerne op.

'Særlig indsats' har været en øjenåbner for de fleste. Det har også været et kulturelt skifte i måden, vi i 3F har tilgang til ansatte/medlemmer på. Kulturen og normen i fagbevægelsen har været, at vi "klientgør" vores medlemmer, og derfor er det vigtigt, at vi fastholder, at det er medlemmerne, der skal tage initiativ og finde på aktiviteter.

Vi har lært meget i PSHR-gruppen og Den Offentlige Gruppe, men vi var også de første. Det bliver spændende at se, om det, vi ansatte organisatorerne til i sin tid, også er det, de kan.

'Særlig indsats' har taget mange ressourcer i afdelingerne, men det er også meget forskelligt med antal medlemmer og aktive. Fælles er det dog, at afdelingerne fortsat arbejder med organisering og afholder møder med de aktive. PSHR-gruppen glæder sig til at 'Særlig indsats' vender tilbage til PSHR-gruppen til et ny fag.

OK-kampagner i afdelingerne

PSHR-gruppen har i den forløbne kongresperiode tilbudt flere afdelinger at ville støtte op om afdelingernes arbejde med at tegne overenskomster på hoteller og i restaurationer i afdelingens område.

Modellen går i al sin enkelthed ud på, at den pågældende afdeling skal kortlægge sit område og vurdere hvilke arbejdspladser på hotel- og restaurationsområdet, der er størst behov for/potentiale i at få overenskomstdækket. 8 uger i forvejen skrives til de arbejdspladser, som skal besøges, og der udarbejdes ruter for virksomhedsbesøgene med henblik på at tegne overenskomst.

I kongresperioden har vi besøgt følgende afdelinger:

Søhøjlandet 13.-15. september 2017

Nordhøjfyn 11.-13. juni 2018

Holstebro 5.-7. november 2018

Fredericia 24.-26. maj 2019

Omkring det mere praktiske, forventes det (og det skriver vi til afdelingen), at afdelingen udarbejder en liste over de virksomheder, der skal besøges. Listen udfærdiges i regneark. Derudover udarbejder afdelingen et kortlægningspapir på hver enkelt virksomhed. Alle felter skal – så vidt muligt – udfyldes. Kortlægningspapirerne skal indsendes til gruppen senest 8 uger før besøget.

Afdelingen skal finde mellem 40 og 60 virksomheder, prioriteret efter følgende:

- Hoteller
- Kroer
- Restauranter
- Cafeer
- Pizzeriaer
- Cafeterier

Er det ikke muligt for afdelingen at finde dette antal virksomheder, foreslår vi, at man eventuelt slår sig sammen med en anden afdeling.

PSHR sender brev ud til de udvalgte virksomheder ca. 1 måned før besøget, så virksomhederne er informeret om, at vi kommer, og eventuelt kan melde ind til afdelingen om, hvornår de ønsker besøg.

Afhængigt af hvor mange valgte/ansatte den lokale afdeling kan stille med – fx 2-3 personer, så møder PSHR-gruppen op med et tilsvarende antal valgte/konsulenter for at køre rundt i 3 dage sammen med afdelingsfolkene og overenskomstdække ud fra den kortlægning, afdelingen har foretaget inden. Vi kører ud i ”par” – en fra afdelingen og en fra gruppen. Ruten skal være fastlagt, ligesom virksomhederne skal være uddelt på ”parrene”, inden vi ankommer.

Det må påregnes, at der skal arbejdes ud over kl. 16, da mange virksomheder først åbner herefter.

De besøgte afdelinger i OK-kampagnen betragter PSHR-gruppens besøg, som et godt start-skud til at få sat gejst i det opsøgende arbejde og gå taget hul på at tage rundt til arbejdspladserne i afdelingens område.

Efter sommerferie 2019 sætter PSHR-gruppen gang i en tilsvarende OK-kampagne på rengøringsområdet.

Aftale om formidling af arbejdskraft til restauranter og hoteller

PSHR-gruppen har sammen med arbejdsgiverforeningen HORESTA i slutningen af februar 2019 indgået en historisk aftale om, at 3F's lokale afdelinger skal formidle arbejdskraft til arbejdsgiverens medlemmer gennem 3F's Jobformidling. Aftalen skal sikre lettere adgang for arbejdsgiverne i branchen til den ledige arbejdskraft lokalt. Det handler især om faglærte kokke og tjenere i restaurationsbranchen, men alle arbejdsgivere i HORESTA kan nyde godt af aftalen.

Igennem de senere år har hotel- og restaurationserhvervet meldt ud, at de mangler kvalificeret arbejdskraft. Samtidig har 3F meldt ud, at vi har ledige medlemmer, også faglærte, der mangler arbejde. Forventningen er, at den indgåede aftale kan bidrage til at løse denne udfordring.

Aftaleparterne vil blandt andet kvartalsvis evaluere aftalen med henblik på at kortlægge, hvor mange jobformidlinger der opnås via 3F's jobformidling.

Aftalen blev indgået for en 1-årig periode.



'OK-forhold' og 'OKrent'

Ud fra endnu en organiserings-vinkel har PSHR-gruppen igennem en længere årrække haft mærkningen **'OK-forhold'** til at sætte på døren ind til de hoteller og restauranter, som har overenskomst, så det bliver synligt for gæsterne, hvilke steder der har ordnede forhold.

På hjemmesiden og App'en **'OK-forhold'** kan man over hele landet søge efter restauranter, cafeer, hoteller m.v., der har overenskomst. Dermed kan alle spise og overnatte med god samvittighed på de overenskomstdækkede steder.

Inspireret af **'OK-forhold'** er EFFAT (europæisk sammenlutning af fagforbund inden for Fødevarer, Landbrug og Turisme) i gang med at udvikle en europæisk version.

I begyndelsen af december 2018 holdt ITUC (internationalt LO) for første gang verdenskongres i Danmark i Bellacentret. PSHR-gruppen havde fået lov til at være med i lounge-området under både åbningen af kongressen og

de følgende dage med App'en 'OK-forhold'. Her fortalte gruppen sammen med 4 bestyrelsesmedlemmer fra landsbrancheklubben for Hotel- og Restauration om App'en til de meget interesserede kongresdeltagerne.

Til lejligheden havde gruppen fået produceret den kendte spiseguide over København (den der også er til 3F's kongresser i Aalborg) på 5 forskellige sprog – fransk, spansk, tysk, engelsk og dansk. Den var atter en kæmpe succes! Og her, hvor verdens faglige ledere var samlet, var mange meget nysgerrige, spurgte grundigt ind, og tog med glæde imod guiden. De var meget positive og begejstrede for redskabet.

På 3F Kongres i 2016 blev en ny hjemmeside med **rengøringsfirmaer**, der har overenskomst med 3F, offentliggjort.

Hjemmesiden skal gøre det nemt at finde de overenskomstdækkede rengøringsfirmaer i Danmark. Det er firmaer, der er overenskomstdækkede via medlemskab af arbejdsgiverforening, tiltrædelses- eller lokaloverenskomst, der bliver registreret på siden. Alle firmaerne har valgt at sikre deres ansatte med aftaler om løn, pension – og øvrige arbejdsvilkår.

Alle, der køber rengøringsydelser, opfordres til at vælge rengøringsfirma fra hjemmesiden. Uanset om det er offentlige institutioner og enheder, private firmaer eller organisationer – eller private husstande.

Tiltaget skal dæmme op for social dumping, sort arbejde og være en service til alle, der ønsker god samvittighed i valget af rengøring.

Hjemmesiden hedder www.okrent.dk, og den fungerer på såvel smartphone som tablets, og kan frit afbenyttes.

Der er også en mærkningsordning til 'OKrent' – den hedder **"PINLIGT" RENT eller RENT PINLIGT**.

Rengøringsfirmaer, der har overenskomst, og ønsket at komme på hjemmesiden, har udtrykt stor tilfredshed med hjemmesiden.

'Rengøring og Service' ROS til PSHR-gruppen

Serviceforbundet har en række fagforeninger og landsorganisationer/landssammenslutninger under sig. En af disse var 'Rengøring og Service' – i daglig tale ROS.

Landssammenslutningen ROS var primært rengøring på det private område – og ROS og 3F var sammen om overenskomsten på det private område – Serviceoverenskomsten indgået med DI.

I marts 2018 indgik Serviceforbundet og 3F en aftale om at overføre alle ROS's aktiviteter/-medlemmer/overenskomster m.v. fra Serviceforbundet til 3F.

Formålet var at samle det private rengøringsområde i ét forbund, så det alene er 3F PSHR, der har forhandlingsretten på arbejdstagersiden.

Overførslen skulle styrke og sikre, at de beskæftigede i den private rengøringsbranche fortsat får varetaget deres interesser bedst muligt.

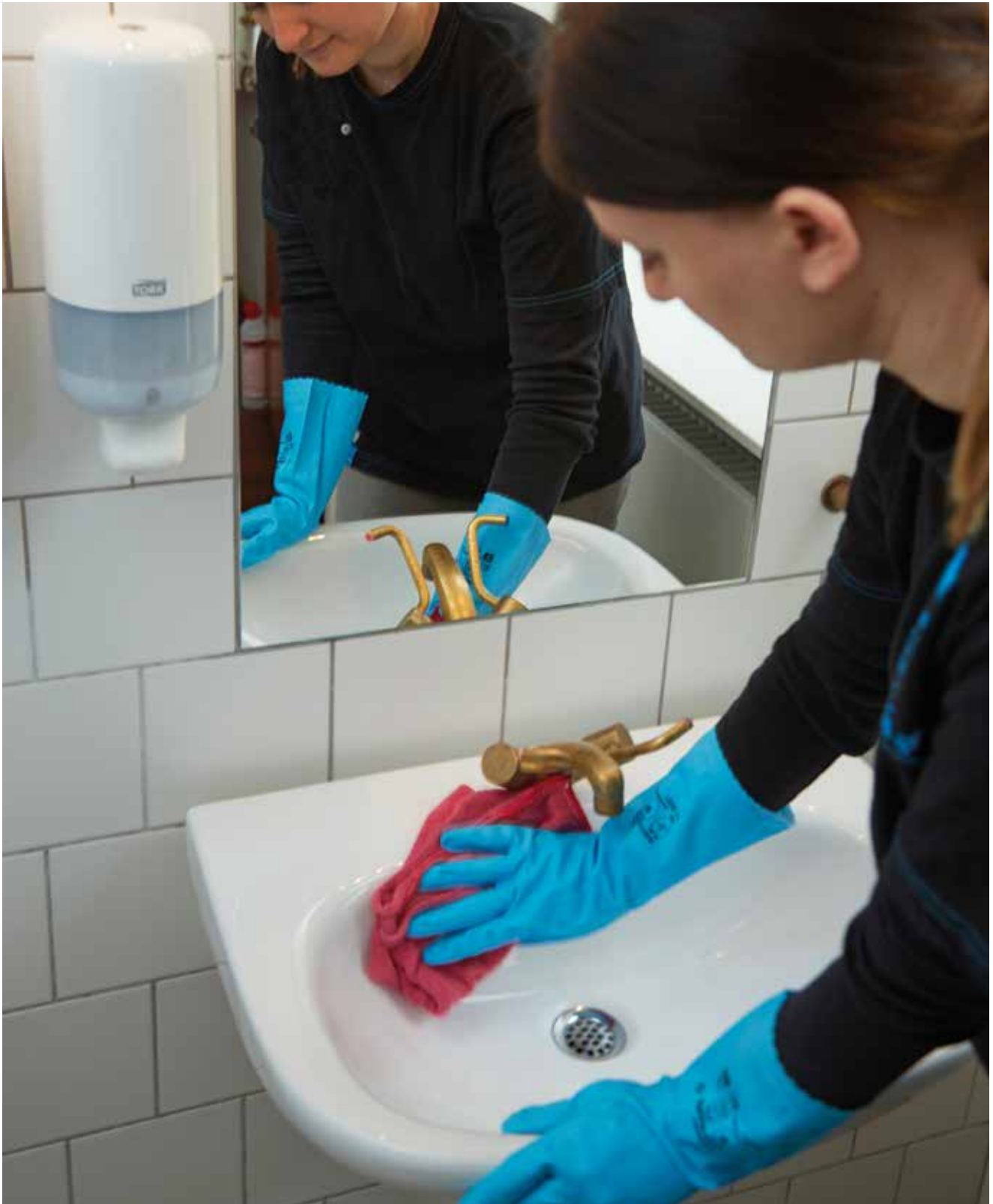
Overførslen skulle øge medlemsorganiseringen og overenskomstdækningen, og bidrage til en fortsat styrkelse af det faglige fællesskab i PSHR-gruppen for dermed at få størst mulig indflydelse i forhold til arbejdsgivere og det politiske system.

Hen over foråret og først på sommeren 2018 nedlagde ROS sig selv. Pr. 1. september 2018 blev ROS overflyttet til 3F i PSHR-gruppen.

Hermed er både medlemmerne og Serviceoverenskomsten overgået til 3F, og dermed samlet i ét forbund.

www.OKrent.dk

"PINLIGT" RENT **ELLER** **RENT PINLIGT**



PSHR-GRUPPENS TILLIDSVALGTE

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.

PSHR-gruppens tillidsvalgte er vigtige i kæden. Har vi ingen tillidsvalgte på arbejdspladsen, er 3F ikke synlig og aktiv her. Har vi derimod tillidsvalgte er chancerne langt større for, at der foregår faglige aktiviteter på arbejdspladsen, og at flere af de ansatte er organiseret i 3F.

PSHR-gruppen har i en længere årrække sat mange aktiviteter og forløb i gang for gruppens tillidsvalgte. Vi vil komme ind på nogle af disse aktiviteter i dette afsnit.

Årlig dag for nyvalgte tillidsvalgte

En gang årligt inviterer PSHR-gruppen nyvalgte tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, andre med tillidshverv og deltagere til en dag i forbundshuset. Gruppemanden fortæller om de specielle vilkår, der er for tillidsvalgte i vores brancher. Det handler bl.a. om:

- Kædens led
- Organisering
- Demokrati med fællesskab og solidaritet
- Engagement
- PSHR-gruppens 5 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.

Landsbrancheklubber i PSHR-gruppen

I PSHR har vi siden 2007 haft 4 landsbrancheklubber på områderne:

- Hotel og Restauration
- Privat Rengøring
- Kantine
- Søfart

Rigtig mange af medlemmerne, der kom med over fra ROS til PSHR-gruppen i september 2018, arbejder på en af Serviceoverenskomstens 3 Særbestemmelser, som er om:

- Skadeservice
- Levnedsmiddelindustrien
- Togservice

PSHR-gruppen har derfor etableret en ny landsbrancheklub – **Landsbrancheklubben for Særbestemmelser**. De tidligere 3F-medlemmer, som arbejder på Særbestemmelserne, er flyttet med over i den nye landsbrancheklub fra Landsbrancheklubben Privat Rengøring.

PSHR-gruppen har nu 5 Landsbrancheklubber

Disse 5 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 5 klubber. De 5 bestyrelser holder ca. 4 bestyrelsesmøder pr. år

En gang årligt holdes et træf, hvor de 5 landsbrancheklubbers bestyrelser mødes, og har et døgn sammen.

I begyndelsen af året er der også fællesmøde for de 5 landsbrancheklubbers bestyrelser.

De 5 landsbrancheklubbestyrelser deltager også i PSHR-gruppens 2 årlige netværkskonferencer.

Bestyrelsesmedlemmerne fra de 5 landsbrancheklubber indgår i PSHR-gruppens forhandlingsudvalg, som forhandler gruppens overenskomster.



Uddannelse af landsbrancheklubbernes bestyrelser

PSHR-gruppen har gennem lang tid lagt stor vægt på at udvikle og uddanne bestyrelsesmedlemmerne i gruppens landsbrancheklubber.

I den netop afsluttede kongresperiode har PSHR-gruppen sammen med Sekretariatet for Organisering og Tillidsvalgte udviklet og gennemført et særligt organiseringsforløb for PSHR-gruppens 4 oprindelige landsbrancheklubbers bestyrelsesmedlemmer. Det var et uddannelses- og træningsforløb med organisering af egen arbejdsplads for øje.

PSHR-gruppen lægger vægt på at hvert enkelt LBK-bestyrelsesmedlem skal repræsentere velorganiserede arbejdspladser. Der må nødvendigvis skulle være en tyngde og et bagland, når man er valgt til en landsbrancheklubs bestyrelse i 3F.

Vi ansøgte og fik FIU-midler til at lave et tilpasset organiseringsforløb – hvor de 4 landsbrancheklubbers bestyrelsesmedlemmer (45 personer) kunne komme afsted sammen. Dermed uden egen afdeling og/eller bestyrelse – som det normalt er tilfældet ved 3F's organiseringsforløb.

Vi har afviklet 4 moduler foruden introtur til Bruxelles. Disse moduler har været tilrettelagt, og gennemført i samarbejde med Sekretariatet for Organisering og Tillidsvalgte.

På trods af en vis form for skepsis forud for forløbet, har det vist sig at træning i trygge rammer har været afgørende for bestyrelsesmedlemmerne.

De redskaber, som ligger blandt 3F's hyldevarer om organisering, og som normalt læres på ugekurser – har været intensivt behandlet undervejs.

Det har vist sig at være et rigtig godt sats – mange har

givet udtryk for, at samtale-teknikken er blevet bedre. De fleste har trænet, og øvet på "slap line", og har erkendt, at 1-1-samtaler er et godt redskab ift. uorganiserede kolleger.

Det samme gælder fx nyhedsbreve til kolleger og selve kortlægningen af egen arbejdsplads.

En række af PSHR-gruppens LBK-bestyrelsesmedlemmer har organiseret deres arbejdsplads, så den i dag står som "næsten fuldt organiseret".

Efter de 4 moduler har alle deltagerne været igennem en individuel samtale med henblik på at tale om fremtidige udviklingsmuligheder og -veje. Et nyt udviklingsforløb med 3 moduler er netop i juni 2019 sat i værk.

Der er ingen tvivl om, at det har givet synlige resultater, at vi i PSHR-gruppen over en længere årrække har haft tilbudt særlige og længerevarende forløb til vores LBK-bestyrelsesmedlemmer. Mange af vores LBK-bestyrelsesmedlemmer sidder i deres 3F-afdelingsbestyrelse.

Vi ser tidligere bestyrelsesmedlemmer af landsbrancheklubber, som fortsætter i afdelingsbestyrelsen, bliver ansat eller valgt i en 3F-afdeling.

'Levetiden' for tillidsvalgte i perioden 2015-2018

En undersøgelse/måling fra Sekretariatet for Organisering og Tillidsvalgte viser en tendens til at den periode, som 3F's tillidsvalgte er valgt for (levetiden), er blevet kortere over de senere år. Der er målt på afmeldte tillidsvalgte.

For AMR er levetiden i gennemsnit faldet med 4 måneder fra 2015 til 2018. For TR er levetiden i gennemsnit faldet med 5 måneder fra 2015 til 2018.

Der er stor forskel på udviklingen i 3F's grupper. Den samlede tilbagegang i levetiden fra 2015 til 2018 er primært båret af tilbagegang for tillidsvalgte i Byggegruppen og Transportgruppen.

Levetiden for AMR er faldet med henholdsvis 15 og 8 måneder, og for TR faldet med henholdsvis 16 og 7 måneder.

I den Grønne Gruppe og PSHR-gruppen er levetiden derimod steget fra 2015 til 2018. I Den Grønne Gruppe er levetiden for AMR steget med 14 måneder og for TR med 8 måneder. I PSHR-gruppen er levetiden for AMR steget med 13 måneder og for TR med 14 måneder.

Levetiden for PSHR-gruppens AMR var i 2015 opgjort til 44 måneder og for TR til 38 måneder. I 2018 var levetiden for AMR 57 måneder og for TR 52 måneder.

Samarbejde mellem PSHR Søfart og 3F, Sømændene

Inden for PSHR Søfart ser vi nogle af de samme tendenser som kollegerne på landjorden. Servicefagene er under konstant pres - tempo og arbejdsmiljø er ekstremt hårdt, og branchen er tillige ekstremt attraktiv for unge og studerende.

I perioden har Molslinien A/S opkøbt rederiet Færgen, som har leveret færgedrift til/fra:

- Als, Fanø, Lolland, Fyn, Samsø, Langeland og Bornholm.

Det skaber naturligvis uro blandt de søfarende at blive opkøbt af en kapitalfond - i dette tilfælde Polaris.

Så meget desto mere behov har der været for at styrke fællesskabet og organiseringen blandt alle de ansatte på overfarterne.

Sammen med 3F, Sømændene har vi nu en fast aftale om et årligt kursus/seminar for tillidsvalgte fra overfarterne.

Og ekstraordinært i 2019, har vi også afviklet et kursus for sikkerhedsrepræsentanter med hjælp fra såvel Seahealth (Søfartens Branche Arbejdsmiljøråd), som vores egen Arbejdsmiljøafdeling i 3F.

Der er emner nok af fælles interesse at tage fat om. Det giver også medlemmerne styrke at deres tillids- og sikkerhedsrepræsentanter klædes på i fællesskabet til at varetage deres hverv.

Der er udarbejdet en fælles velkomstpjece, som er målrettet nyansatte - med venlig hilsen "Tillids- og sikkerhedsrepræsentant".

I det kommende år vil der blive sat fokus på seksuel chikane til søs. Der er foranlediget af Ledernes Hovedorganisation samt #Metoo bølgen, foruden andre undersøgelser.



UDDANNELSE

Opsøgende uddannelsesarbejde

På både rengøringsområdet og hotel- og restaurationsområdet er der i kongresperioden iværksat opsøgende uddannelsesarbejde. Der er ansat 2 konsulenter på hver af områderne til at drive det opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne. Der er søgt og bevilliget midler til de 2 projekter fra en pulje i Undervisningsministeriet. Puljen er et resultat af trepartsaftalen fra 2017 om styrket voksen efteruddannelsesstøtte.

JA TAK til efteruddannelse - rengøringsområdet

Sammen med DI/SBA har PSHR-gruppen søgt midler til opsøgende arbejde. Projektet løber fra oktober 2018 og frem til september 2020, og afsluttes december i 2020.

Formålet med projektet er, at medlemsvirksomhederne får uvildig information, vejledning og rådgivning om, hvad de kan gøre for at styrke medarbejdernes grundlæggende færdigheder på jobbet og gennem undervisning (FVU og OBU) – og hvordan de kan gøre brug af Servicebranchens Udviklingsfond til uddannelse.

For medarbejderne er formålet at blive bedre klædt på til at honorere kravene på jobbet og arbejdsmarkedet nu og i fremtiden.

Samtidig er formålet, at virksomhederne gennem et kompetenceløft af medarbejderne er bedre stillet i at introducere og fastholde medarbejdere, praktisere en god og sikker kommunikation mellem serviceledelse, kunder og medarbejdere og sikre den aftalte kvalitet i opgaveløsningen.

Projektet skal endvidere ses i lyset af seneste treparts-aftale fra november 2017 om en styrket VEU indsats, hvor indsatsen for løft af medarbejderes grundlæggende færdigheder, står centralt i aftalen.

Aktiviteter

Kernen i projektmodellen er, at SBA-virksomheder gennem et eller to besøg får relevant information og sparring om muligheder for at styrke medarbejdernes grundlæggende færdigheder gennem undervisning og brug af hjælpeværktøjer, samt om hvordan de kan integrere denne indsats i deres planer for udvikling af virksomheden og medarbejderne.

Udsendelse af informationsbrev, efterfølgende oprunding og dernæst besøg organiseres i runder, så der sikres

tæt tidsmæssig sammenhæng fra udsendt information til opfølgning. Arbejdsgangen i forhold til virksomhederne er således:

- **Udsendelse af skriftlig information** fra SBA til alle medlemsvirksomheder om initiativet – og om mulighederne for at forbedre medarbejdernes grundlæggende færdigheder.
- **Telefonisk kontakt til virksomheder** med henblik på orientering om projektets tilbud til den enkelte virksomhed. Her angives relevante problemstillinger i skriftsproglig kommunikation på jobbet og i virksomheden, samt informeres om projektets tilbud om information og rådgivning, og kort om relevante undervisningstilbud og IT-værktøjer. Virksomhederne tilbydes et besøg på virksomheden med deltagelse af ledelsesrepræsentant og/eller HR-ansvarlige samt tillids- eller medarbejderrepræsentant.
- **Besøg på den enkelte virksomhed** med drøftelse af de konkrete udfordringer, virksomhedens ledelse og TR ser i forhold til skriftlig kommunikation, IT og matematik. Der orienteres om mulighederne i de offentlige uddannelsesprogrammer og om de uddannelser, der er omfattet af kompetencefondens positivliste (ordblindeundervisning, forberedende voksenundervisning, sprogundervisning, uddannelsen til rengøringstekniker og relevante AMU-kurser m.fl.), uddannelsesøkonomi og Servicebranchens Udviklingsfond. Og der er en dialog og sparring om, hvad der især er virksomhedens udfordringer, og hvordan virksomheden kan gøre brug af tilbuddene. Hvis der under besøget også tilkendes andre uddannelsesbehov, giver konsulenten en foreløbig orientering eller evt. henvisning til, hvor denne viden kan hentes. Dialog og sparring er understøttet af brancherettede info-ark, som kan bruges fleksibelt afhængig af den enkelte virksomheds situation og ønsker.
- **Supplerende besøg, rådgivning og procesbistand** udover første besøg er hensigtsmæssig – især i virksomheder, som ikke har erfaring med efteruddannelse, og har brug for ekstra sparring til ledelse og medarbejdere. Desuden kan der hos de større virksomheder være behov for ekstra besøg, fx til at informere og sparre på flere niveauer i organisationen.

- **Udviklingsprojekt** kan tilbydes virksomheder, der vil gå et skridt videre efter besøget. Udviklingsprojekterne kan vise nye veje for at arbejde med en styrkelse af medarbejdernes grundlæggende færdigheder, fx ved at tilbyde sparring og hjælp til at bedre skriftlig kommunikation på virksomheden, lave mini-tjek af udvalgte skriftlige materialer, introducere i brug af apps som hjælpeværktøjer – og understøtte med råd og vejledning i, hvordan man som mindre, mellemstor eller stor virksomhed kan bruge en indsats på dette område som led i en uddannelsesplanlægning. Erfaringer fra uddannelsesplanlægning opsamles i en guide, der samtidig kan rumme gode råd fra cases fra projektet.

JA TAK til efteruddannelse – hotel- og restaurationsområdet

Sammen med HORESTA har PSHR-gruppen søgt midler til opsøgende arbejde. Projektet løber fra oktober 2018 og frem til september 2020, og afsluttes med afrapportering i december 2020.

Formålet med indsatsen er at afdække barrierer og muligheder for efter- og videreuddannelse af branchens medarbejdere med henblik på en fremadrettet varig løsning, så de omfattede virksomheder og deres medarbejdere:

- 1) får opdateret deres viden om voksen- og efteruddannelse og oplyses om de mange muligheder, der eksisterer indenfor voksen- og efteruddannelsessystemet
- 2) får et overblik over de gældende regler for at modtage støtte til uddannelsesaktiviteter, herunder VEU-godtgørelse, SVU, AUB-refusion, støtte fra kompetencefonden og midler fra VEU-Omstillingsfonden m.v.
- 3) bliver bevidste om værdien af kompetenceudvikling for medarbejderne, samt ved synliggørelse af de mange karriereveje, så virksomhederne fremstår stærkere og mere attraktive i forhold til fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft
- 4) gennemfører kompetencegivende kurser og uddannelser på niveauer, der tager afsæt i den enkeltes medarbejders forudsætninger

Projektet skal **iværksætte** følgende **aktiviteter**:

- Virksomhedsbesøg hvor interessenter som fx HR-ansvarlige og medarbejdere/tillids-repræsentanter orienteres om uddannelsesmuligheder og muligheder for økonomisk støtte.
- Telefonisk kontakt og opfølgning med orientering af HR-ansvarlige i virksomhederne.
- Medarbejderorienteringsmøder i virksomhederne, hvor der orienteres om uddannelsesmuligheder og muligheder for økonomisk støtte.
- Skriftlig orientering til virksomheder og medarbejdere om uddannelsesmuligheder og muligheder for økonomisk støtte.
- Koordinationsmøder med involverede uddannelsesinstitutioner og RAR, samt de 3F-afdelinger/regionskonsulenter, som dækker branchens uddannelser og HORESTAs lokale repræsentanter, så der opbygges et stærkt fundament i forhold til koordineringen.
- Analyse af 'modstanden' mod uddannelsesindsatser.
- Udarbejdelse og synliggørelse af informationsmaterialer fx pjecer og videoer på en eksisterende digital platform til understøttelse af den opsøgende indsats.
- Informationsindsats via direct mail og nyhedsbreve til målgruppen.
- Oplysnings- og brandingkampagner, konferencer og andre initiativer – herunder brug af ledelseskurser/uddannelse – med henblik på at øge opmærksomheden om karriereveje og kompetenceløft i en spændende branche.
- Arrangementer i virksomhederne, hvor medarbejdernes screenes med hensyn til deres grundlæggende færdigheder (fortrinsvis dansk).
- Kurser for uddannelsesansvarlige i virksomhederne – 'Train the trainer'.

Hotel- og restaurantbranchen har gennem de seneste år været præget af vækst. Væksten forventes at fortsætte

de kommende år. En væsentlig forudsætning for at sikre vækst og udvikling fremover er, at branchen har adgang til medarbejdere og ledere med de rette kompetencer, og at branchen opleves som attraktiv af allerede ansatte og kommende medarbejdere.

Et uddannelses- og kompetenceløft i hotel- og restaurantbranchen er nødvendigt, hvis virksomhederne fortsat skal bevare og skabe vækst og klare sig i den internationale konkurrence. Der er brug for virksomheder med et internationalt og strategisk udsyn og for medarbejdere og ledere, som har kompetencer til at kunne gribe og understøtte den udvikling, som sker inden for erhvervet. Et grundlæggende niveau i forhold til det danske sprog og de almene færdigheder er en forudsætning for en succesfuld kompetenceudviklingsindsats og medarbejdernes kompetencer omkring arbejdsmiljø, ergonomi og egen sundhed, bør ligeledes styrkes så medarbejderne i højere grad, kan fastholdes i branchen.

Til at støtte op om oplysnings- og brandingkampagnerne m.v. af fagene inden for hotel- og restaurationsområdet er der blevet ansat en brandingkonsulent, som primært skal have fokus på at få unge mennesker til at se alle mulighederne for at kunne gøre karriere inden for hotel- og restaurations-verdenen.

DM Skills og World Skills

DM Skills

DM i Skills er det årlige Danmarks mesterskab for unge fra erhvervsuddannelserne. I 2019 dystede over 300 unge i konkurrencen i april i Arena Næstved. Der var tilmeldt 43 konkurrence-fag og 17 demonstrationsfag.

Danmarks bedste lærlinge skulle findes efter 3 dages hårde konkurrencer.

Imens har i alt 51.000 mennesker lagt vejen forbi, heriblandt kolleger fra hele landet, der er kommet for at heppe, forældre, der nervøst har fulgt med, og tusindvis af skoleelever, der har fået præsenteret en buffet af fremtidsveje hos erhvervsuddannelserne.

Vi havde 4 fag fra hotel- og restaurationsområdet med i selve konkurrencen: Kok, tjener, receptionist og smørrebrød & catering. Serviceassistentuddannelsen var med som demonstrationsfag.

Serviceassistentuddannelsen på DM Skills

Efter flere forsøg er det nu langt om længe lykket at få en beslutning om, at serviceassistentuddannelsen kommer på DM Skills som konkurrencefag. Det faglige udvalg for Serviceassistentuddannelse har besluttet, at uddannelsen som minimum skal konkurrere i 3 år, hvorefter det skal evalueres, om det skal fortsætte.

Der bliver ansat 1 person i SUS (Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat) til udelukkende at arbejde med dette, herunder indhentning af sponsorater mv.

Første gang, Serviceuddannelsen er med på DM Skills, bliver i 2021 i Fredericia.

World Skills

WorldSkills er verdensmesterskaberne for elever på erhvervsuddannelser og unge håndværkere. World Skills holdes hvert andet år, og Danmark har tidligere deltaget af flere omgange og høstet en del medaljer. Man må højst være 22 år, det år konkurrencen foregår.

I 2017 var tjeneren Emma Hoff Hjort og kokken Christian Wellendorf med til World Skills i Abu Dhabi. Det blev et imponerende resultat, hvor Emma fik en 13. plads i tjenerfaget med 713 point, og modtog en Medallion of Excellence for at få mere end 700 point. Christian fik en 3. plads og blev dermed broncevinder i kokkenes konkurrence. Christian var desuden den deltager i World Skills 2017, der fik det højeste antal point – 740 – og det udløste 'Best of Nation'-udmærkelse.

I slutningen af august afholdes WorldSkills 2019 i Kazan i Rusland, hvor Danmark stiller med et landshold på 14. Fra hotel- og restaurationsområdet deltager tjener Freja Staghøj Mortensen, som vandt DM Skills 2019 for tjenere, og kokken Magnus Rosendahl.



DET FAGLIGE OG SAGER

I PSHR-gruppen behandler, og afslutter vi mange medlemssager hvert år. Det vil vi kort omtale i dette afsnit.

	2016		2017		2018	
	Antal	Beløb	Antal	Beløb	Antal	Beløb
Afsluttede sager i GO			24	87.700	192	4.991.648
Afsluttede sager i Aurora	476	19.163.149	284	8.188.660	24	3.718.839
I alt	476	19.163.149	308	8.276.360	216	8.710.487

Note: I det meget store beløb for 2016 er betaling fra arbejdsgiverne fra forlig indgået med DI/SBA om arbejdstakt 130 indgået i december 2015 – 10 mio. kr. til PSHR-gruppen og Serviceforbundet.

Sagerne handlede 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 elevers uddannelsesaftaler

OVERENSKOMST-SHOPPING – SOCIAL DUMPING

Overenskomst-shopping, social dumping eller hvad visse arbejdsgiveres pres på fagbevægelsen og vores forskellige brancher nu kaldes. Det er et fænomen, som vi i stigende grad mærker i visse brancher og fra forskellige arbejdsgiverforeningers side. Ikke at alle arbejdsgivere eller arbejdsgiverforeninger benytter sig af dette, men det er tydeligt at presset vokser.

Fænomenet kan have mange forskellige ansigter:

- Det kan være skift fra en arbejdsgiverforening til en anden.
- Det kan være forsøg på at få en anden overenskomst, hvor niveauet er til ugunst for de ansatte.
- Det kan være forsøg på at få en forhandling, hvor arbejdsgiveren prøver at presse de ansatte til at indgå i en ny overenskomst på et lavere niveau.
- Det kan være brug af underleverandører uden overenskomst, og som ikke betaler overenskomstmæssig løn m.v.

Vi omtaler herefter to eksempler på fænomenet – OPO og KN Rengøring, samt en Arbejdsretssag, hvor arbejdsgiverforening forsøgte at få lempeligere vilkår end hovedoverenskomsten.

Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien – OPO

Ved fornyelsen af Industriooverenskomsten i 2014 indførte CO-Industri en Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien, i daglig tale kaldet OPO.

Det var efter DI's opfattelse muligt at bruge OPO på virksomheder, som er medlem af DI, og som har en "oplevelse" i sig, selv om det i deres natur og art falder ind under det faglige gyldighedsområde, som er beskrevet i Privat Service, Hotel og Restaurations overenskomster for hotel- og restaurationsbranchen.

Det var endvidere DI's opfattelse, at organisationsaftalen uden nogen begrænsning vil kunne finde anvendelse for helt almindelige restaurationsdrift.

I april 2017 blev LEGO House A/S omfattet af OPO. Under tilpasningsforhandlingerne gjorde den lokale 3F afdeling det helt klart, at den ikke anså hotel- og restaurationsområdet, som dækket af OPO.

Efterfølgende i 2017 forsøgte PSHR-gruppen efter aftale med den lokale afdeling at tegne overenskomst med LEGO

House A/S. Dog mente LEGO House A/S, at de allerede var omfattet af en overenskomst for det arbejde, som PSHR-gruppen ønskede at overenskomstdække. DI oplyste, at LEGO House A/S var indmeldt i DIO 1, og var omfattet af OPO.

På baggrund heraf afsendte PSHR-gruppen 1. konfliktvarsel til DA. I forbindelse med afgivelse af konfliktvarsel, indkaldtes PSHR-gruppen til hastefællesmøde. Gruppen afviste, at konfliktvarsel var ulovligt, og afviste blankt at indstille konflikten, til lovligheden af konfliktvarsel var afklaret i Arbejdsretten. PSHR-gruppen var ikke i tvivl – det er helt klassisk Privat Service, Hotel og Restaurations område. Der har aldrig været andre på dette område end Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA.

Der blev indkaldt til forberedende retsmøde i Arbejdsretten vedrørende lovlighed af konfliktvarsel. Her aftaltes det frivilligt parterne imellem, at forhandlingerne skulle genoptages – hvorfor PSHR-gruppen trak konfliktvarsel tilbage – forhandlingsmulighederne var ikke udtømte.

PSHR-gruppen har siden september 2017 ad mange omgange forhandlet med DI om brugen af OPO.

I begyndelsen af februar måned 2019 lykkedes det endeligt for 3F PSHR sammen med 3F's Industrigruppe at få forhandlet et protokollat om brugen af OPO på virksomheder i hotel- og restaurationsbranchen på plads med DI og CO-Industri.

Parterne er enige om, at tjenerarbejde og gastronomarbejde i egentlige restauranter ikke er omfattet af OPO. Dette gælder, uanset om det pågældende arbejde kan anses som "tilknyttet restaurantarbejde" jfr. OPO.

Ved vurderingen af, om der er tale om egentlige restauranter, indgår som elementer, om der foruden madlavning (ikke anretning) er bordbestilling, opdækning, skiftende menukort samt bestilling, servering og betaling ved bordet. Det er en samlet vurdering og ikke det enkelte element, der er afgørende for vurderingen af, om der er tale om en egentlig restaurant. Spisestedets navn (f.eks. Bistro, Cafe, Brasseri eller Restaurant) har ikke betydning for den samlede vurdering.

For egentlige restauranter vil 3F-PSHR kunne rejse særskilt krav om overenskomstdækning for tjenerarbejde og gastronomarbejde i enheder, der ikke er dækket af OPO, jfr. ovenfor, ligesom oplevelsesvirksomhederne ved tiltrædelse til OPO har mulighed for af egen drift at tiltræde "Restaurationsoverenskomsten" mellem 3F PSHR og HORESTA.

Parterne er enige om, at 3F-PSHR – såfremt man ønsker at rejse overenskomstkrav for en egentlig restaurant i en virksomhed på OPO – først retter henvendelse til DI med henblik på en afklaring imellem aftalens parter af eventuelle spørgsmål/uenigheder.

CO-industri og DIO 1 kan eventuelt redigere denne aftale ind i OPO ved redigeringen efter overenskomstfornyelsen 2020.

Denne aftale træder i kraft med virkning for virksomheder, der på et tidspunkt efter aftalens underskrift bliver omfattet af OPO. Øvrige virksomheder indmeldt i DIOI og tiltrådt OPO før aftalens underskrift omfattes af OPO, også for tjener- og gastronomarbejde i eventuelle egentlige restauranter.

Parterne er enige om, at 3F PSHR deltager i forbindelse med tilpasningsforhandling på tiltrædende virksomheder på OPO.

Såfremt der opstår uenighed om fortolkningen af denne aftale, træder nedenstående parter sammen med henblik på afklaring af tvisten, herunder eventuelt igennem faglig voldgift.

Protokollatet blev underskrevet af DI, CO-industri/3F's Industrigruppe og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Samtidig blev der også af de samme parter forhandlet og underskrevet et protokollat om brugen af OPO på LEGO House A/S. Heri er parterne enige om, at tjenerarbejde og gastronom-arbejde i Restaurant Le Gourmet hos LEGO House A/S med virkning fra den 1. april 2019 ikke er omfattet af OPO. I stedet følges fra denne dato den til enhver tid gældende "Restaurationsoverenskomst" mellem 3F PSHR og HORESTA.

En lang og meget besværlig kamp endte hermed godt.

KN Rengøring

I februar 2019 smed Varde Kommune KN Rengøring på porten. Uden varsel. Syd- og Sønderjyllands Politi anholdte i alt fem udenlandske personer, som blev sigtet for at have arbejdet ulovligt for det nordjyske rengøringsfirma.

KN Rengøring har tidligere været i mediernes søgelys. I både 2012 og 2014 beskrev Fagbladet, hvordan firmaet i en lang periode benyttede underbetalte, rumænske rengøringsfolk via underleverandører til rengøring.

Og i 2018 havde KN Rengøring i to enkeltsager efterbetalt to rumænere 330.000 kroner i erstatning for brud på regler om hviletid samt for lidt i løn og pension.

Da KN Rengøring igen dukkede op på den sociale dumping-radar, tog PSHR-gruppen kontakt til Dansk Erhverv (DE), hvor KN Rengøring er medlem, og krævede, at KN Rengøring udleverede en liste over underentreprenører og et større antal lønsedler. Gruppen har modtaget materialet.

PSHR-gruppen har ret til at få en liste over underentreprenører fra de rengøringselskaber, gruppen har overenskomst med. Erfaringsmæssigt ved gruppen, at brugen af underentreprenører på rengøringsområdet netop kan være en måde at foretage løndumping og social dumping på.

Det foregår ved, at rengøringselskabet, der har overenskomst, byder på rengøringskontrakter. Hvis de får en kontrakt, eksempelvis med en kommune, så ansætter rengøringselskabet nogle rengøringsassistenter i et eller flere underentrepriseselskaber, som de enten ejer, kontrollerer eller samarbejder tæt med. Underentreprenørerne har ikke overenskomst, og skal derfor ikke betale overenskomstmæssig løn. På den måde kan selskabet tilbyde rengøring til meget lave priser.

Somme tider bruger underentreprenørerne også "sort" arbejdskraft. Bliver det opdaget, går det kun ud over underentreprenøren, der hurtigt kan skiftes ud. Rengøringselskabet, der har overenskomst og kontrakt med kommunen fortsætter, som om intet var hændt. Og der er mange andre modeller og metoder til snyd.

PSHR-gruppen vil nu se om de værktøjer, der er i Serviceoverenskomsten til at kontrollere om KN Rengøring har rent mel i posen, virker.

Gruppen gik i gang med at med at grave i det materiale, som KN Rengøring havde leveret.

Under vejs i gravearbejdet gjorde gruppen brug af § 42 b i Serviceoverenskomsten for at få udleveret lønsedler ved formodning om løndumping. PSHR-gruppen fik udleveret omkring 100 lønsedler. Ved gennemgangen fandt vi et meget varierende timetal, og derfor bad vi om også at få ansættelseskontrakter. Det ville Dansk Erhverv ikke udlevere. Gruppen bad om et møde med Dansk Erhverv og Danske Service på baggrund af organisationsansvar. På mødet afviste arbejdsgiverne organisationsansvar, da de mente, at der ikke var grundlag for at udlevere ansættelseskontrakterne.

PSHR-gruppen har derfor valgt at videreføre sagen til en faglig voldgift til at afgøre spørgsmålet.

Københavns Kommune har besluttet at fravælge KN Rengøring, når rengøringen visse steder i kommunen igen skal i udbud pr. 1. september 2019.



Arbejdsretssag mellem PSHR og DE

I midten af juni 2019 har PSHR-gruppen været til hovedforhandling i Arbejdsretten, og det var med udvidet formandskab og 6 sidedommere.

Sagen handlede om, at DA ophævede HORESTA's mulighed for at komme efter os, hvis vi indgik en lempeligere overenskomst uden for HORESTA.

DE har længe forsøgt at indgå overenskomster med PSHR-gruppen på lempeligere vilkår, end de vilkår, der gælder efter hovedoverenskomsten med HORESTA og det på områder, der er dækket af HORESTA overenskomsten.

Fra PSHR-gruppen fastholdt vi, at DA ikke kan beslutte

noget i deres bestyrelse, der er til skade for niveauet i vores overenskomst med HORESTA. PSHR fandt, at DA og DE ved deres ageren har handlet i strid med Hovedaftalen.

DA og DE er ikke enige i, at det er brud på hovedaftalen. DA og DE mener, at det ikke er aftalestridigt at tilkendegive, at man ikke agter at håndhæve en bestemmelse, der pålægger den modsatte aftalepart en særlig pligt.

Vi har endnu ikke modtaget kendelse i Arbejdsretssagen, men venter med spænding på at få den.

OVERENSKOMSTER

I dette afsnit vil vi komme omkring nogle af de vigtigste emner og begivenheder i den forløbne kongresperiode, der handler om overenskomster, resultatet af OK17 samt forskellige nyindgåede overenskomster.

OK17-forberedelseskonference

I forberedelserne af overenskomstforhandlingerne i 2017 havde PSHR-gruppen inviteret til OK-forberedelseskonference 3 dage i begyndelsen af november 2016. Forhandlingsudvalgsmedlemmer, afdelingsrepræsentanter på gruppens områder, medlemmerne af landsbrancheklubbernes bestyrelser, som jo er tillidsvalgte på gruppens forskellige overenskomstområder, var indbudt.

Der ud over inviterede vi også arbejdsgivere fra DI, HORESTA og Rederiforeningen med til den første dag på konferencen. Vi ville gerne i dialog med arbejdsgiverne for at udveksle synspunkter og diskutere emner, temaer, udfordringer, muligheder m.v. til OK17.

Vi var 165 deltagere, som sad ved 10-personers borde, og arbejdede med forskellige spørgsmål med relevans for det enkelte overenskomstområde. Hertil kommer, at 20 arbejdsgiverne var fordelt på bordene afhængigt af, hvilken overenskomst der var på det pågældende bord.

Der opstod mange og interessante drøftelser mellem arbejdsgivere 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.

Dag 2 havde vi besøg af gruppeformændene Mads Andersen fra Industrigruppen og Jan Villadsen fra Transportgruppen, som berettede om, hvad de så i 'glaskuglen' af udfordringer og temaer for forårets OK17-forhandlinger. Vi havde inviteret en fremtidsforsker til at fortælle om, hvilke ændringer på arbejdsmarkedet, der kunne ses med en forskers kikkert. På forberedelseskonferencen foretog vi en spørgeskemaundersøgelse med prioritering af temaer/emner for de kommende OK-forhandlinger. Undersøgelsen blev der efterfølgende arbejdet med.

På dag 3 var de 165 deltagere fordelt på PSHR-gruppens 4 overenskomstområder afhængigt af, hvilket område de arbejder med i hverdagen:

- Hotel og Restauration
- Privat Rengøring
- Kantine
- Søfart

Her blev drøftet aktuelle OK-temaer for OK17 inden for hver af de 4 overenskomstområder.

Temadrøftelser med arbejdsgiverne

Efter OK17-forberedelseskonferencen i november måned nedsatte vi en række mindre grupper bestående af forhandlingsudvalgsmedlemmerne og arbejdsgiverne. I disse grupper blev taget nogle indledende drøftelser om de forskellige temaer, som er aktuelle at få frem og med, når de egentlige OK-forhandlinger går i gang.

PSHR-gruppens OK-forhandlinger begynder, når der er forlig på industriens og transportens områder.

PSHR-gruppens forhandlingsudvalg

I PSHR-gruppen har vi tillidsrepræsentanter fra arbejdspladserne med som en meget vigtig deltager i vores forhandlingsudvalg til OK-forhandlingerne.

På PSHR-gruppekonferencen i forbindelse med 3F kongressen vælger gruppekonferencen størrelse og sammensætning af gruppens 3 store forhandlingsudvalg. På rengøringsområdet og på hotel- og restaurationsområdet er det følgende størrelse og sammensætning:

- 5-6 gruppebestyrelsesmedlemmer fra overenskomstområdet
- 5 tillidsvalgte, som vælges blandt bestyrelsesmedlemmerne i den pågældende landsbrancheklub
- Forhandlingssekretærerne på overenskomstområdet
- 1 afdelingsrepræsentant fra hver af de 5 regioner, som arbejder med den pågældende overenskomstoverenskomsten – i alt 5. De 5 afdelingsrepræsentanter vælges i regionerne efter kongressen, og behøver ikke nødvendigvis at være delegerede.

På kantineområdet har forhandlingsudvalget følgende størrelse og sammensætning:

- Bestyrelsen for Kantinelandbrancheklubben
- De 2 forhandlingssekretærer på kantineområdet



- Efter indstilling fra regionerne, udpeger gruppebestyrelsen 2 afdelingsrepræsentanter, som arbejder med Kantineoverenskomsten.

På søfartsområdet er det tillids- og sikkerhedsrepræsentanter fra de enkelte overfarter samt afdelingsrepræsentanter og forbundet, der udgør forhandlingsudvalgene.

For PSHR-gruppen er det af stor betydning, at vi har tillidsrepræsentanter med som ligeværdige deltagere i forhandlingsudvalgene. Det er trods alt tillidsrepræsentanterne, der ved, hvor og hvordan 'skoen trykker' ude på deres arbejdspladser. Med tillidsrepræsentanternes deltagelse sikrede vi os, at viden og erfaring med arbejde i rengøringen, kantinerne, hoteller og restaurationer kom med helt ind til forhandlingsbordene.

Serviceoverenskomsten

Serviceoverenskomsten dækker det private rengøringsområde, og er en normallønsoverenskomst. Det betyder, at lønudvikling ligger fast overenskomstens 3-årige periode. I det følgende ses de vigtigste resultater i overenskomstfornyelsen mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og arbejdsgiverorganisationen DI.

Løn

Grundtimeløn, normaltimelønnen og præstationslønnen ses i nedenstående skema. Grundtimelønnen stiger med 1,92 kr. i timen hvert af de 3 år. Normaltimelønnen og præstationslønnen stiger 2,50 kr. i timen pr. år – i alt 7,50 kr. i timen over 3 år.

	Gammel sats	15. marts 2017	15. marts 2018	15. marts 2019
Grundtimeløn	104,66 kr.	106,58 kr.	108,50 kr.	110,42kr.
Normaltimeløn	122,48 kr.	124,98 kr.	127,48 kr.	129,98 kr.
Præstationsløn	136,06 kr.	138,56 kr.	141,06 kr.	143,56 kr.

Tillæg

Aften- og nattillæggene stiger med 1,6 % i hver af de 3 år. Satserne ses i nedenstående skema.

	Gammel Sats	15. marts 2017	15. marts 2018	15. marts 2019
Aftentillæg Kl. 18-22	14,28 kr.	14,51 kr.	14,74 kr.	14,98 kr.
Nattillæg Kl. 22-05	18,59 kr.	18,89 kr.	19,19 kr.	19,50 kr.

Særbestemmelser

Serviceoverenskomsten indeholder særbestemmelser om skadeservice, levnedsmiddelindustrien og togservice. Særbestemmelserne har en række tillæg, som ved disse overenskomstforhandlinger er blevet reguleret samtidig med ovenstående reguleringer. Hovedparten af tillæggene bliver reguleret med 1,6 % i 2017, 1,6 % i 2018 og 1,6 % i 2019.

Elever

Elevsatserne hæves med 1,7 % hvert af de 3 år i perioden. Det giver følgende satser frem til 2019.

Gammel sats	15. marts 2017	15. marts 2018	15. marts 2019	
Første år	70,64 kr.	71,84 kr.	73,06 kr.	74,30 kr.
Andet år	78,76 kr.	80,10 kr.	81,46 kr.	82,85 kr.

Samtidig er der sikret pension til elever over 20 år, der tager uddannelse til rengøringstekniker og serviceassistent.

Fritvalsordning

Fritvalsordningen stiger til 4 % over de kommende 3 år. Pr. 15. marts 2017 udgør den 2,7 %, pr. 15. marts 2018 3,4 %, og pr. 15. marts 2019 udgør den i alt 4 % af den ferieberettigede løn.

Fritvalsordningen er en særlig opsparing, som kan anvendes til at finansiere seniorfridage, børneomsorgsdage eller kan udbetales 2 gange om året samt ved fratræden.

Brancheanciennitet

Som helt nyt og banebrydende har vi forhandlet brancheanciennitet ind i overenskomsten. Du får din brancheanciennitet med dig, hvis du ansættes hos en ny arbejdsgiver mindre end 3 år efter den tidligere ansættelse.

Det fulde brancheanciennitetstillæg er sammensat af og erstatter det gamle anciennitetstillæg på 4,65 kr. + service-tillægget på 3,65 kr. - i alt 8,30 kr.

Nuværende medarbejdere der har opnået det gamle anciennitetstillæg, bevarer sin nuværende løn, som svarer til præstationslønnen og brancheanciennitetstillægget.

Nyansatte medarbejdere kan ansættes efter 2 forskellige modeller. I **model 1** kan ansættes medarbejdere uden erfaring eller uddannelse i rengøringsbranchen. Her får den nyansatte til gengæld ret og pligt til 12 dages uddannelse med fuld løn inden for de første 18 måneder af ansættelsen.

- Den nyansatte i **model 1** får normalløn de første 6 måneder = 124,98 kr.
- Efter 6 måneder: Præstationsløn + brancheanciennitetstillæg på 2,77 kr. = 141,33 kr.
- Efter 12 måneder: Præstationsløn + brancheanciennitetstillægget på 5,54 kr. = 144,10 kr.
- Efter 18 måneder: Præstationsløn + brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr. = 146,86 kr.

I **model 2** kan ansættes medarbejdere uden ret og pligt til uddannelse, som i model 1.

- Den nyansatte i **model 2** får præstationsløn de første 6 måneder = 138,56 kr.
- Efter 6 måneder: Præstationsløn + brancheanciennitetstillæg på 2,77 kr. = 141,33 kr.
- Efter 12 måneder: Præstationsløn + brancheanciennitetstillægget på 5,54 kr. = 144,10 kr.

- Efter 18 måneder: Præstationsløn + brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr. = 146,86 kr.
- Arbejdsgiverne får dermed mulighed for at differentiere begyndelseslønnen for nyansatte.

Seniorordning

Seniorer kan fremover afholde op til 32 seniordage pr. kalenderår betalt af fritvalsordningen eller konvertering af egne pensionsmidler.

Børnepakken

Ved børns sygdom har du ret til at frihed med fuld løn både den dag, du bliver kaldt hjem til et sygt barn og hele dagen efter.

Du får fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Hvis du indlægges på hospitalet sammen med dit syge barn under 14 år, har du hidtil fået frihed hertil med fuld løn. Nu også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Dog max. 1 uge pr. barn pr. år.

Hvis du har ret til at holde barns første sygedag, får du nu også ret til 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn du har. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men du kan få udbetalt et beløb fra din frit valsordning.

Tillidsrepræsentanter - forsøgsordning i denne OK-periode
Tillidsrepræsentanten kan på vegne af organiserede medarbejdere indgå aftaler med ledelsen, og kan forelægge forslag, henstillinger og klager fra organiserede medarbejdere.

Den lokale 3F-afdeling kan komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

Fællestillidsrepræsentant kan vælges, hvis der er 3 tillidsrepræsentanter.

Vederlag - forsøgsordning i denne OK-periode

Der indføres et årligt vederlag til tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på:

- | | |
|---------------------------|------------|
| • Op til 49 personer | 9.000 kr. |
| • 50-99 personer | 16.500 kr. |
| • 100 personer og derover | 33.000 kr. |

Vederlag kan kun udbetales, hvis tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelsen.

Faglig opdatering

Afgående tillidsrepræsentanter med mindst 3 års TR-anciennitet, har ret til en drøftelse med virksomheden, for at afklare, om der er behov for en faglig opdatering. Hvis par-



terne ikke er enige, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv har man ret til 6 uger. Der er fuld løn under den faglige opdatering.

Lokalaftale og lokalløn - forsøgsordning i denne OK-periode

Tillidsrepræsentanten kan indgå aftaler om lokalløn for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere, og lokallønnen kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2018: 0,50 kr. pr time
- Pr. 1. marts 2019: 1,00 kr. pr. time

Indføres lokalløn reduceres normal- og præstationstimelønnen tilsvarende.

Det giver mulighed for at indgå aftaler til 3F-medarbejdere. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan den lokale 3F-afdeling indgå en lokalaftale.

Uddannelse

Forbedringer på uddannelsesområdet herunder:

- Udarbejdelse af skabelon til skriftlig uddannelsesplan til virksomhederne og vejledende materiale
- Enighed om at en styrket uddannelsesindsats vil højne kvalifikationsniveauet i rengøringsbranchen
- Etablering af en opsøgende uddannelseskonsulent-tjeneste

Brug af afløser ved fastansattes deltagelse i kurser

Hvis du afløser for en fastansat medarbejder, der er på kursus, skal din afløsningsopgave svare til den fastansattes timetal på den pågældende plads.

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Anciennitet i mindst 3 måneder optjent i et vikarbureau kan overføres fra bureauet til brugervirksomheden.

Sygdom og afspadsring

Hvis du bliver syg den/de dag(e), hvor du skal afspadsere, så kan du ikke afspadsere den/de dag(e), hvis du har meldt din sygdom inden normal arbejdstids begyndelse. Det gælder også de efterfølgende afspadserings- og sygedage.

Servicebranchens Samarbejdsfond

Det bidrag arbejdsgiveren indbetaler til fonden hæves med 5 øre pr. time pr. 15. marts 2017 og pr. 15. marts 2018.

Udvalg om arbejdstakt

Der nedsættes et udvalg, som skal udfærdige alternative forslag til det nuværende lønsystem, som er baseret på arbejdstakt. Udvalget skal præsentere sit forslag med udgangen af marts 2018.

Kantineoverenskomsten

Kantineområdet er et normallønsområde, og det betyder som udgangspunkt, at lønudviklingen er bestemt for de næste 3 år. Men husk, at der fortsat er mulighed for at forhandle personligt tillæg. På de følgende sider vises de vigtigste elementer i overenskomstfornyelsen på kantineområdet mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og DI.

Løn

Lønnen ses i nedenstående skema. Lønnen stiger 2,50 kr. i timen pr. år - i alt 7,50 kr. i timen over 3 år.

	Gammel sats	15. marts 2017	15. marts 2018	15. marts 20
Tillært løn	137,76 kr.	140,26 kr.	142,76 kr.	145,26 kr.
Faglært løn	147,47 kr.	150,16 kr.	152,85 kr.	155,53 kr.

Tillæg

Satserne ændres og forhøjes som i nedenstående skema.

	15. marts 2017	15. marts 2018	15. marts 2019
Hverdage kl. 18.00 – 23.00	12,93 kr.	13,14 kr.	13,35 kr.
Lørdage kl. 14.00 – 23.00	12,93 kr.	13,14 kr.	13,35 kr.
Søndage kl. 06.00 – 23.00	41,48 kr.	42,14 kr.	42,82 kr.
Nat kl. 23.00 – 06.00	44,03 kr.	44,03 kr.	43,03 kr.

”Den særlige opsparing” bliver til en ”Fritvalgskonto”

Fritvalgskontoen stiger til 4 % over de kommende 3 år. Pr. 15. marts 2017 udgør den 2,7 %, pr. 15. marts 2018 3,4 %, og pr. 15. marts 2019 udgør den i alt 4 % af den ferieberettigede løn.

Fritvalgskontoen er en særlig opsparing, som medarbejderen kan vælge at anvende til at finansiere seniorfridage, børneomsorgsdage, indbetaling til arbejdsmarkedspension eller kan udbetales 2 gange om året samt ved fratræden.

Seniorordning

Seniorer kan fremover afholde op til 32 seniordage pr. kalenderår betalt af fritvalgskontoen eller konvertering af pensionsmidler/egne midler.

Børnepakken

Ved børns sygdom har du ret til at frihed med fuld løn både den dag, du bliver kaldt hjem til et sygt barn og hele dagen efter.

Du får fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Hvis du indlægges på hospitalet sammen med dit syge barn under 14 år, har du hidtil fået frihed hertil med fuld løn. Nu også når indlæggelsen efter lægens anvisning sker helt eller delvist i hjemmet.

Hvis du har ret til at holde barns første sygedag, får du nu også ret til 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn du har. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men du kan få udbetalt et beløb svarende hertil fra din fritvalgskonto.

Tillidsrepræsentanter - forsøgsordning i denne OK-periode
Er en tillidsrepræsentant fraværende pga. sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Fællestillidsrepræsentant kan vælges i virksomheder med 3 eller flere valgte tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanten forelægger forslag, henstillinger og klager fra organiserede medarbejdere for ledelsen. Opnås ikke enighed kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation - 3F - om at tage sig af sagen.

Tillidsrepræsentantens funktion i arbejdstiden bliver præciseret. Bl.a. skal tillidsrepræsentanten have den nødvendige tid, for at varetage sit hverv. "Den nødvendige tid" betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretten

Den lokale 3F-afdeling kan komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

Vederlag - forsøgsordning i denne OK-periode

Der indføres et årligt vederlag til tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på:

- Op til 49 personer 9.000 kr.
- 50-99 personer 16.500 kr.
- 100 personer og derover 33.000 kr.

Vederlag kan kun udbetales, hvis tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelsen, som pt. er af 4 ugers varighed.

Faglig opdatering - forsøgsordning i denne OK-periode

Afgående tillidsrepræsentanter med mindst 3 års TR-anciennitet, har ret til en drøftelse med virksomheden, for at afklare, om der er behov for en faglig opdatering. Hvis parterne ikke er enige, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv har man ret til 6 uger. Der er fuld løn under den faglige opdatering.

Lokalaftale og lokalløn - forsøgsordning i denne OK-periode

Tillidsrepræsentanten kan indgå aftaler om lokalløn for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere, og lokallønnen kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2018: 0,50 kr. pr. time
- Pr. 1. marts 2019: 1,00 kr. pr. time

Indføres lokalløn reduceres normaltimelønnen tilsvarende.

Det giver mulighed for at indgå aftaler til 3F-medarbejdere.

Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan den lokale 3F-afdeling indgå en lokalaftale.

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Anciennitet i mindst 3 måneder optjent i et vikarbureau kan overføres fra bureauet til brugervirksomhed.

Afklaring af anvendelse af vikararbejde

Tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden kan anmode om oplysninger, om der er tale om vikararbejde udført af udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde, som naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere. Såfremt der ikke er afklaring af, om der er tale om vikararbejde, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration begære afklarende møde med DI, hvor en række oplysninger skal fremlægges.

Er der ikke valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration også begære afklarende møde med DI, hvor en række oplysninger skal fremlægges.

Oplysninger om brug af underleverandører

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F Privat Service, Hotel og Restauration skal virksomheden oplyse, hvilke leverandører, der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Sygdom og afspadsering

Hvis du bliver syg den/de dag(e), hvor der er aftalt afspadsering, kan du ikke afspadsere den/de dag(e), såfremt du har meldt din sygdom inden normal arbejdstids begyndelse. Det gælder også efterfølgende afspadserings- og sygedage.

Arbejdstid

Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 12 timer pr. dag inkl. eventuelle afbrydelser, og regnes fra arbejdstidens begyndelse.

Vagtplaner - teksten er tydeliggjort

Vagtplanen kan ændres med 2 ugers varsel, dog med en uges varsel i enkeltstående tilfælde som f.eks. ved sygdom og vejrlig.



Afspadsering af systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor der ikke lokalt med tillidsrepræsentanten eller lokalafdelingen kan indgås lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Der kan maksimalt være tale om 1 time dagligt og maksimalt 5 timer pr. uge. De opsparede timer tillægges 50% for den første overarbejdstime pr. dag og afspadseres med 1½ time pr. disse overarbejdstimer.

Varsel om afspadsering skal gives med 6x24 timer.

Ordningen praktiseres og fortolkes efter retningslinjer mellem Dansk Industri og CO Industri.

Kantineoverenskomstens Samarbejdsfond

Pr. 15. marts 2017 indbetaler arbejdsgiver 20 øre pr. time og pr. 15. marts 2018 25 øre pr. time til Kantineoverenskomstens Samarbejdsfond.

Det kan i Kantineoverenskomstens Samarbejdsfond aftales, at fonden fremover betaler differencen mellem lønnen til tillidsrepræsentanten og lønnen til de vikarer, der kaldes ind under tillidsrepræsentantens fravær fx. kurser.

Hotel- og Restaurationsoverenskomsten

Det blev en hæsblæsende slutspurt på overenskomstforhandlingerne for hotel- og restaurationsområdet, og PSHR-gruppen stod med et resultat, vi aldrig havde prøvet før.

Hotel- og restaurationsområdet blev ved OK17 for første gang nogensinde omfattet af mæglingsskitsen.

Dette var aldrig sket før. Vi har siden 1972 altid kunnet indgå et forlig med HORESTA, når overenskomsten skulle fornyes.

Ved OK17 var der lidt flere arbejdsgiverorganisationer at forhandle med - ikke at de var synlige, men de sad bag ved, og styrede HORESTA.

Dansk Arbejdsgiverforenings rolle

Overenskomstforhandlingerne begyndte med en stor udfordring. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) havde blæst til kamp mod en bestemmelse i overenskomsten, der sikrer, at arbejdsgivere, der melder sig ud af HORESTA, ikke kan få en billigere overenskomst ved at melde sig ind i en anden arbejdsgiverforening, som en række store hotelkæder gjorde i 2012. Bestemmelsen betyder nemlig, at sådanne virksomheder skal følge de fornyelser, som 3F PSHR og HORESTA aftaler ved overenskomstforhandlingerne.

Resten af 3F og LO's forhandlingsudvalg gav ubegrænset støtte til at bibeholde den beskyttende regel i Hotel- og Restaurationsoverenskomsten. Det lykkedes dermed at opnå en fast og urokkelig støtte til kampen for denne unikke bestemmelse. Hverken HORESTA eller DA havde en chance for at forhandle bestemmelsen ud af vores overenskomst.

Prisen var desværre, at DA afviste, at HORESTA måtte indgå det forlig om fornyelse af overenskomsten, som vi havde forhandlet sammen. Selvom forliget bestemt ikke opfyldte alle ønsker, ville det klart være at foretrække at have forhandlet et forlig med HORESTA frem for at blive omfattet af mæglingsforslaget.

Selvom DA på urimelig vis forhindrede 3F PSHR at indgå forlig med HORESTA, var resultatet stort set svarende til det, som andre brancher havde opnået i deres forlig. Det skyldes, at LO på PSHR-gruppens vegne havde forhandlet et afsnit i mæglingsforslaget, der sikrede, at HORESTA ikke skal opleve, at de kan slippe for at give stort set de samme rettigheder til de ansatte, som alle andre har fået.

Når man taler om at blive samlet op af et mæglingsforslag, betyder det, at LO og DA sammen med forligsmanden, kigger på de overenskomstområder, der har indgået forlig. Fra forligene tages de forskellige elementer, fx løn- og tillægssstigninger, og forligsmanden, LO og DA udarbejder et mæglingsforslag, som de områder, der ikke selv har kunnet indgå forlig, bliver omfattet af.

Løn og tillæg

Løn- og tillægssatserne reguleres 1 gang om året, hhv. 1. marts 2017, 1. marts 2018 og 1. marts 2019.

Minimallønnen forhøjes med 2,00 kr. pr. time pr. år.

Tjenernes garantiløn forhøjes 2,50 kr. pr. time pr. år.

Lønnen for medhjælpere under 18 år forhøjes med 1,15 kr. pr. time pr. år.

Satserne kommer i overenskomstperioden til at være:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Faglærte gastronomer			
Pr. måned	19.611,09	19.931,75	20.252,41
Fagtillæg	1.961,11	1.993,18	2.025,24
I alt	21.572,20	21.924,93	22.277,65
Ufaglærte gastronomer			
Pr. måned	19.683,22	20.003,88	20.324,54
Pr. time	122,77	124,77	126,77
Faglærte receptionister			
Pr. måned	19.611,09	19.931,75	20.252,41
Fagtillæg	1.961,11	1.993,18	2.025,24
I alt	21.572,20	21.924,93	22.277,65
Ufaglærte receptionister			
Pr. måned	19.611,09	19.931,75	20.252,41
Pr. time	122,32	124,32	126,32
Medhjælpere			
Pr. måned	19.358,72	19.679,38	20.000,04
Pr. time	120,74	122,74	124,74
Medhjælpere under 18 år			
Pr. måned	11.697,66	11.882,04	12.066,42
Pr. time	72,96	74,11	75,26
Provisionslønnede tjenere			
Garantifortjeneste	22.034,18	22.435,01	22.835,84
Pr. time	137,43	139,93	142,43
Garanti pr. dag	1.001,55	1.019,77	1.037,99
Fastlønnede tjenere			
Pr. måned	23.730,89	24.051,55	24.372,21
Pr. time	148,01	150,01	152,01

Alle tillæg for arbejde for forskudte tidspunkter (aften, weekend og nat) reguleres med 1,6% pr. år:

Voksne	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Hverdage 18.00 - 24.00	18,37	18,66	18,96
Lørdage 14.00 - 24.00	18,37	18,66	18,96
Søndage	25,09	25,49	25,90
Under 18 år			
Hverdage 18.00 - 24.00	13,20	13,41	13,62
Lørdage 14.00 - 24.00	13,20	13,41	13,62
Søndage	20,85	21,18	21,52

Det særlige løntillæg, som på hotel- og restaurationsområdet bliver indbetalt sammen med feriepengene, stiger i overenskomstperioden med 2%.

1. marts 2017 med 0,7%, 1. marts 2018 med 0,7% og 1 marts 2019 med 0,6%, Det betyder, at der 1. marts 2019 skal indbetales 16,35% til din feriekonto.

Løftet over timebetaling, når man indlægges med sit barn, øges med 2 kr. pr. time pr. år i 2017, 2018 og 2019 til hhv. 122 kr., 124 kr. og 126 kr.

Løn - elever

Elevlønnen stiger med 1,7% pr. år.

Det særlige løntillæg for elever stiger 1. marts 2017 med 0,7%, 1. marts 2018 med 0,7% og 1 marts 2019 med 0,6%. Herudover stiger forskudttidssatserne for elever med 1,6% pr. år.

Brug retten til at forhandle egen løn

Hotel- og restaurationsoverenskomsten og elevoverenskomsten er minimallønsoverenskomster. Det betyder, at man som udgangspunkt skal have en højere løn end de lønsatser, der fremgår af overenskomsten. Vi opfordrede derfor alle til at gøre brug af deres overenskomstmæssige ret til at forhandle sin egen løn.

Familie

Løftet på timebetalingen, når der afholdes forældreorlov forsvinder. Det vil sige, at der nu er 13 ugers forældreorlov med fuld løn.

Forældre, der kaldes hjem i forbindelse med barns sygdom, får fuld løn - både den dag, de kaldes hjem, og barnets 1. hele sygedag.

Forældre, der indlægges med deres barn, får nu også løn, hvis indlæggelsen sker i eget hjem.

Hvis du har børn under 14 år, er der ret til 2 årlige børneomsorgsdage uden løn.

Hvis du bliver syg forud for en afspadseringsdag, og dette meddeles arbejdsgiver inden afspadseringen påbegyndes, er det fastslået, at du så har ret til at afspadsere på et andet tidspunkt.

Ældre medarbejdere

Der er nu udvidet adgang til at aftale seniorordning fra 5 år før, man skal på pension.

Tillidsrepræsentanter

En tillidsrepræsentant, der går i (voksen)lære, kan opretholde sit tillidshverv.

En receptionist, der har været tillidsrepræsentant i mere end 1 år og stopper som tillidsrepræsentant, får et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger, hvis opsigelse sker mindre end et år efter, at vedkommende er ophørt som tillidsrepræsentant.



Vederlaget stiger med 1.000 kr. årligt for tillidsrepræsentanter, der har et valggrundlag indtil 49 personer.

For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag over 49 personer, stiger beløbet med 1.500 kr. årligt.

Til at styrke tillidsrepræsentantarbejdet øges indbetalingen til branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond med 2 x 5 øre pr. arbejdstime pr. medarbejder.

Uddannelse

Der er nye muligheder for, at du og din arbejdsgiver kan aftale uddannelser, som f. eks opkvalificering fra ufaglært til faglært, betalt af branchens kompetenceudviklingsfondens rammer.

Elektroniske dokumenter

Hvis en medarbejder er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes elektroniske løsninger ikke.

Restaurant Brdr. Price

I marts måned 2017 opnåede PSHR-gruppen enighed om at Brdr. Price brasserie restaurations-virksomhed pr. 1. juni 2017 dækkes af Hovedoverenskomsten mellem HORESTA-A og PSHR-gruppen – restauranten i Herning dog først på åbningsdagen.

Overenskomsten dækker samtlige nuværende og fremtidige brasserie restaurantvirksomheder ejer eller drevet af selskabet bag Brdr. Price. Undtaget er restauranter i Tivoli, Dinere generelt og andre koncepter.

Flammen

I efteråret/vinter 2016 bad afdelingerne PSHR-gruppen om at hjælpe med at forestå forhandlingerne med Restaurant Flammen.

Gruppen brugte rigtig lang tid på at få Restaurant Flammen i tale, men i oktober 2017 kom der et gennembrud, og overenskomsten kunne underskrives og træde i kraft 1. januar 2018. Aftalen er landsdækkende og omfatter samtlige nuværende og fremtidige Restaurant Flammen forretninger, inklusiv sådanne som drives af franchisetagere.

Der er 15 Restaurant Flammen i 14 byer.

Letz Sushi

Helt tilbage til 2013 har de ansatte i Letz Sushi forsøgt at få en overenskomst med Letz Sushi. En række ansatte gik til 3F for at få tegnet en overenskomst. Det endte med, at talspersonen for de ansatte blev afskediget. Sagen kom for Afskedigelsesnævnet, der dømte usaglig opsigelse af talspersonen, som fik en erstatning.

Efterfølgende har der været flere tiltag og i mere end et år har konflikten mellem 3F og Letz Sushi bølget frem og tilbage. Ugentlige demonstrationer foran Letz Sushi-restauranter og jævnlige møder mellem parterne førte ikke til en overenskomst.

Endelig lykkedes det at få nogle mere seriøse forhandlinger i gang. Det resulterede i, at en aftale blev indgået så overenskomsten mellem Letz Sushi og PSHR-gruppen kunne træde i kraft 1. august 2017.

Burger King

Der blev i april 2019 indgået overenskomst for pt. 33 restauranter under brandet Burger King.

Det er 4 forskellige restauratører, der har meldt sig ind i HORESTA, og er blevet omfattet af Burger King-overenskomsten.

Der var i forvejen to restauratører, der var omfattet af Konceptoverenskomsten, men drev virksomhed under brandet Burger King.

Af disse to omfattes Nordic Service Partner af Burger King-overenskomsten, mens HMS Host forsat er omfattet af Konceptoverenskomsten.

Ved indgåelsen af aftalen blev det samtidig aftalt, at kommende Burger King-restauranter omfattes af den samme overenskomst, uanset hvilken restauratør, der driver brandet.

Overenskomsten træder - for de nye 33 restauranter - i kraft pr. 1. oktober 2019.

Frem til 31. december 2019 er der aftalt en indkøringsperiode, hvor vi ikke kan rejse krav om bod for brud på overenskomsten.

Der er aftalt indfasning af pension og det særlige løntillæg frem til 1. marts 2022, hvor begge dele vil være fuldt indfasat.

Vi har nu nået en hjørnesten i at sikre særligt unge mennesker en god start på arbejdslivet. Alle de store spillere på fastfoodmarkedet er dækket af overenskomster med 3F:

- McDonald's
- Burger King
- Kentucky Fried Chicken
- Sunset Boulevard
- Flammen
- Letz Sushi
- Carl's Jr.
- Max Burger

HILFR

Digitale arbejdsplatforme er kommet til Danmark – for alvor. I 2016 vurderede forskningsenheden FAOS, at mere end 40.000 danskere havde haft en indtjening via en digital platform.

Platformene er indrettet til at formidle kontakt mellem kunder og arbejdere og er – ifølge dem selv – ikke egentlige

arbejdsgivere, og arbejderne er ikke egentlige lønmodtagere, men såkaldte "freelancere", det vil sige selvstændigt erhvervsdrivende.

Platformene har for længst etableret sig inden for PSHR's områder. Der findes i dag en håndfuld platforme, der udbyder rengøring til private hjem og en enkelt – men stor – platform, udbyder arbejdere til hotel- og restaurationsbranchen. Vi vurderer at mellem 10.000 og 15.000 personer er tilmeldt en platform inden for gruppens område.

Den forrige statsminister nedsatte et Disruptionsråd, der blandt andet drøftede de ny arbejdsplatformes fremtid i Danmark. Fagbevægelsens udfordring lå i at sikre, at arbejderne kunne sikres grundlæggende rettigheder som lønmodtagere. Den tidligere statsminister mente, at det måtte være arbejdsmarkedets parter selv, der måtte finde en løsning i forhold til at indpasse de digitale arbejdsplatforme i den danske model. PSHR tog udfordringen op.

PSHR-gruppen indgik i april 2018 verdens første kollektive overenskomst for en digital arbejdsplatform med den digitale platformsvirksomhed HILFR. Der er tale om en 1-årig prøveoverenskomst, der trådte i kraft 1. august 2018.

Prøveoverenskomsten omfatter rengøringsassistenter, der udfører rengøringsarbejde i private hjem formidlet via den digitale platform HILFR. Overenskomsten omfatter ansatte rengøringsassistenter, ikke freelancere.

Digitale platforme inden for rengøringsområdet, har hidtil formidlet arbejde mellem selvstændige/freelancere og kunder, idet platformene ikke har ønsket at påtage sig arbejdsgiverrollen. Det er imidlertid lykkedes PSHR-gruppen at overbevise HILFR om, at de må påtage sig rollen som arbejdsgiver, hvis en kollektiv overenskomst skulle have en gang på jorden.

Prøveoverenskomsten med HILFR bygger bro mellem den danske model og fremtidens digitale platforme, og sikrer dermed overenskomstmæssige lønninger, pension, feriepenge og meget andet til rengøringsassistenterne.

Det har været afgørende at kunne aftale en prøveoverenskomst med HILFR. Der er meget nytænkning i den nye overenskomst, og alle har behov for at få erfaringer med et helt nyt overenskomstkoncept, uden at være forpligtet ud i al fremtid.

Der er fortsat store udfordringer, og det har også været meget vigtigt for PSHR-gruppen, at Dansk Industri har siddet med på sidelinjen. Lige så vigtigt er det, at Dansk Industri sidder med ved forhandlingsbordet, når prøveoverenskomsten med HILFR skal genforhandles.

Det har været et godt område at begynde på, fordi det ikke er et område, hvor 3F allerede har medlemmer, der arbejder. På den måde kommer digitale platforme ikke til at starte en ulige konkurrence på et etableret marked.

Prøveoverenskomsten med HILFR vil frem over kunne tilbyde grundlæggende lønmodtagerrettigheder for de mange, der har lyst til at arbejde på en overenskomstdækket platform.

Mindst lige så vigtigt er det, at området frem over vil bidrage med skatteindbetalinger. Med den nye overenskomst, sikres indbetaling af almindelig A-skat. Manglende skatteindbetalinger kan hurtigt blive en alvorlig trussel for et reguleret marked, fordi de kan presse priserne ned under overenskomstniveau. Det er set tidligere.

Den nye prøveoverenskomst mellem PSHR-gruppen og HILFR har følgende grundlæggende indhold:

- Fast grundtimeløn på 141,21 kr. indeholdende en række tillæg m.m.
- Pensionsordning
- Feriepenge
- Sundhedsordning
- Opsigelsesvarsler
- Ansættelsesbrev og lønsedler

Prøveoverenskomsten med HILFR løber frem til udgangen af juli 2019, hvor den bortfalder med mindre, den bliver fornyet af PSHR-gruppen og HILFR. Parterne har aftalt at gennemføre en grundig evaluering af overenskomsten i prøveperioden.

I juni 2019 gennemførte gruppen et fokusgruppeinterview med nogle HILFR-ansatte, og har på baggrund af den ny-opnåede viden optaget forhandlinger med HILFR om genforhandling af overenskomsten. Samtidigt undersøges mulighederne for at forhandle en sektoroverenskomst med Dansk Industri for alle platforme inden for PSHR's faglige dækningsområde.

HILFR-aftalen har skabt en enorm interesse fra alle sider nationalt, som internationalt.

BLANDEDE BOLSJER

“Fælles ståsted”

PSHR-gruppen har i samarbejde med HORESTA tidligere udviklet projekt “Fælles ståsted”.

Her har tillidsvalgte på hotel- og restaurationsområdet været på et særligt tilrettelagt kursus-forløb 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 efteråret 2019 gennemføres endnu et ny-tilrettelagt forløb.

I “Fælles ståsted” vil der være fokus på refleksion, meditation og omtanke – for vores kollegaer og for den verden vi bor i.

Ansvarlighed er nøgleordet i fremtidens måde at arbejde på. I “Fælles ståsted” sætter vi fokus på at styrke tilliden mellem arbejdsgiver og arbejdstager. I det samarbejde spiller tillidsrepræsentanten en meget værdifuld rolle.

Deltagelse i “Fælles ståsted” er omkostningsfrit, men betinges af en fælles tilmelding fra virksomhedens tillidsrepræsentant og leder. Vores fokus er en fælles platform, så både arbejdstagere og arbejdsgivere har samme syn på fremtidens udfordringer og muligheder.

I “Fælles ståsted” vendes blikket ud mod verden ved at se nærmere på FN's verdensmål, og der skues indad ved at diskutere konflikthåndtering, menneskelige relationer på arbejdspladsen og den gode dialog.

Kurser nyt lønberegningssystem på hotel- og restaurationsområdet

I PSHR-gruppen har vi brugt en del tid, kræfter og ressourcer på udvikling af et nyt system til at beregne faglige sager på følgende grupper inden for hotel- og restaurationsområdet:

- Gastronomer
- Tjenere (fastløn)
- Medhjælpere
- Receptionister
- Elever

Gruppen var i foråret 2019 så langt, at alle modulerne var i drift, og derfor ville gruppen gerne bruge noget tid på at komme rundt i landet, for at præsentere og undervise PSHR-gruppens faglige kolleger i afdelingerne, hvordan man anvender systemet mest optimalt.

Ved at benytte den nye beregningsmodel sikre vi, at alt er

taget med i de faglige sager og i sidste instans et produkt, som er ensartet og lettere at forklare og forsvare i Retten. Derudover vil systemet spare afdelingerne en del tid, når de skal foretage de forskellige løn-beregninger.

Der er blevet afholdt 5 kurser rundt i landet, og det har været en stor succes.

På PSHR-netværkskonferencen i maj 2019 var det nye lønberegningsystem også et workshop-tema.

Overenskomstkurser

Hver år afholder PSHR-gruppen overenskomstkurser i:

- Hotel- og Restaurationsoverenskomsten
- Serviceoverenskomsten

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

Orienteringsmøder om Protokollat D i Serviceoverenskomsten

Ved OK17 blev der i Serviceoverenskomsten forhandlet et Protokollat D ind i Serviceoverenskomsten – et udvalgsarbejde om arbejdstakt.

Som følge heraf har PSHR-gruppen og DI i samarbejde revideret proceduren for behandling af uenigheder om fastsættelsen af arbejdsmængden på præstationsløn under Serviceoverenskomsten.

Efter afslutning af dette arbejde inviterede PSHR-gruppen og DI i maj 2019 til 5 orienteringsmøder rundt i landet, hvor de nærmere enkeltheder om det reviderede materiale for proceduren for behandling af uenigheder blev præsenteret, og nye arbejdstaktfilm blev frigivet og vist.

På møderne var der fokus på, hvad man lokalt skal være opmærksom på i forbindelse med arbejdstakt i Serviceoverenskomsten. Til sidst på mødet blev der præsenteret nye arbejdstakt-film, som kan anvendes ved vurdering af arbejdstakt.

Orienteringsmøderne var meget vellykkede.

De fleste af møderne var godt besøgt, og det af både lokale PSHR'ere og lokale arbejdsgiverrepræsentanter.

Seminar om Hvordan håndterer vi seksuel chikane?

I de senere år er det i stigende grad kommet frem, at der desværre jævnligt foregår 'ting' på arbejdspladserne, som efter lovens ordlyd er seksuel chikane. Som en moderne fagforening er det vores opgave at sætte en stopper for den slags overgreb. Derfor inviterede PSHR-gruppen til et seminar for at klæde afdelingernes sagsbehandlere bedre på til dette arbejde.

Seminaret gav et indblik i, hvordan det kan være, at alle medlemmer i den type sager ikke bare skynder sig at klage til 3F, men tit bare 'vil væk derfra' uden nogen egentlig begrundelse, eller er 'sygemeldt med stress' uden nogen speciel årsag. Vi ved, at der gemmer sig mørketal bag mange af disse sager.

Dét gør det nødvendigt, at sagsbehandlere bliver gode til at opdage eventuelle signaler på, at noget ikke helt stemmer i sagen og at kunne føre samtalen med medlemmet på en lyttende og støttende måde, som gør det lettest muligt at snakke med os om svære ting. Hvordan spørger vi bedst ind til situationen, uden på nogen måde at 'lægge ord i munden' på medlemmet?

Det er vigtigt, at vi skaber gode rammer for sådanne samtaler, men hvordan gør vi det - i en travl afdelings-hverdag med delekontorer? Ofte dukker svære emner uventet op under drøftelse af andre spørgsmål. - Og hvordan håndterer vi bedst situationen, når et medlem bliver voldsomt ked af det?

På seminaret blev der også tid til erfaringsudveksling, så deltagerne sammen kunne komme videre i det spændingsfelt, seksuel chikane desværre udgør i mange sager.

Ændringer af restaurationsloven

Med virkning fra 1. juli 2017 blev restaurationsloven ændret. Frem til vedtagelsen af lov-ændringerne kæmpede PSHR-gruppen med næb og kløer mod en række af de ændringer der lå i lovforslaget, og særligt for en fastholdelse af aldersgrænsen på 18 år for at kunne servere alkohol, men det var politisk op af bakke.

Branchens andre aktører, nemlig HORESTA, DE, DI og DRC fik næsten julelys i øjnene ved tanken om, at aldersgrænsen for unge, der arbejder i lokaler med spiritusbevilgning (primært restauranter) skulle nedsættes fra 18 til 15 år.

PSHR-gruppen støttet af LO fandt ikke, at der var en anerkendelsesværdig samfundsmæssig interesse i lovfor-slaget, om at sætte alderen for unge ned fra 18 til 15 år. Vi fandt desuden at andre aldersgruppers adgang til arbejdsmarkedet mindskes, særligt ufaglærte 18 til 29-årige herunder nyankomne arbejdstagere med anden etnisk baggrund end dansk. For disse arbejdstagergrupper er arbejde i restaurationsbranchen deres levebrød.

PSHR-gruppen argumenterede for at seksuel chikane og trusler om vold er store problemer i restaurationsbranchen, hvorfor arbejde i lokaler, hvor der udskænkes alkohol er uegnet for børn under 18 år.

PSHR-gruppens argumenter gik også på det meget uheldige i at børn introdukteres til arbejdsmarkedet på en arbejdsplads i restaurationsbranchen, hvor problemer med arbejdsmiljøet aldrig har været højere end Arbejdstilsynet kunne berette om for 2016.

På trods af vores kamp og de mange rigtig gode og fornuftige argumenter mod lovforslaget blev det vedtaget.

Der er aftalt en evalueringsperiode for loven på 2 år. I den periode vil der særligt skulle ses på, om der har været et stigende problem med seksuel chikane af de 15 til 18-årige i restaurationsbranchen.



Retfærdig rengøring

En dag om året - 15. juni - sætter PSHR-gruppen et specielt fokus på de rengøringsansattes arbejdsforhold ved at holde **Retfærdig rengøringdag**. Idéen stammer fra udlandet, hvor det kaldes **International day of Justice for Cleaners**. I 2019 er det 7. gang vi markerer dagen i Danmark, og 29. gang hvis vi ser på vore kolleger lidt syd for grænsen.

De sidste par år har Den Offentlige Gruppe også været med til at markere dagen.

Dagen er opstået for at vise respekt for rengøringsassistenter over hele verden. Rengøringsassistenterne nedlægger IKKE arbejdet den dag, men tager fri! PSHR-gruppen er IKKE imod udlicitering, men ønsker respekt om faget og



arbejdet, og det afspejles ikke i priserne, som rengøringsselskaberne 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 3-4 centrale steder i landet. De sidste par år har der også været en happening på Folkemødet på Bornholm om Retfærdig rengøring.

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.

Brancheuger i 2017 og 2018

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

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

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.

I både 2017 og 2018 var den røde tråd ORGANISERING.

I 2017 var følgende bl.a. på programmet:

- PSHR i tal - organiseringspotentialet - SFI, AER
- Organisering herunder status og erfaringer med Særlig Indsats for rengøring på hospitaler
- Forskellige workshops om organiseringsaktiviteter i 3F
- Menneskers forskellige værdier, holdninger, tilgange og forståelser for kultur, samarbejde og trivsel
- Forskellige workshops om ligestilling, uligeløn, arbejdsmiljø m.v.
- I den varme stol - forbundssekretær Henning Overgaard

Følgende var bl.a. på programmet i 2018:

- Den samlede historie - arbejderbevægelsen/fagbevægelsen
- Barrierer for at organisere
- Fucking Flink
- Workshops om:
 - Personlig løn
 - Arbejdsmiljø
 - Nye tiltag og protokollater i Serviceoverenskomsten
 - Hvordan får vi fokus på uddannelse hos medlemmerne, hos arbejdsgiverne og i afdelingen?
 - Elevarbejde

- Unge/modne/ældre og kulturforståelse
- De faglige unge
- 3F's Vision og organisering - formand Per Christensen
- Hvor, hvordan og i hvilke nyheder/medier henter de unge/modne/ældre deres informationer?
- Den varme stol - Arne Grevsen, LO

Ca. 100 mennesker er med over de 4 dage i enten 2 eller alle 4 dage. Evalueringen 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 vi hidtil har holdt 3 gange om året for alle gruppens valgte og ansatte i 3F-afdelingerne. Fra og med 2019 har vi ændret dette til at holde en PSHR-netværkskonference i stedet for de 3 en-dagsmøder. I forvejen har vi holdt en PSHR-netværkskonference om året, så nu er det blevet til 2 konferencer om året.

PSHR-netværkskonferencerne er for medlemmerne af gruppens 5 landsbrancheklubbers bestyrelser og for gruppens valgte og ansatte i 3F-afdelingerne og i forbundet. Her deltager typisk 80-100 personer i en 12-12-konference.

PensionDanmark

Arbejdsmarkedspension hos PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990'erne været en del af overenskomsterne hos PSHR-gruppen. PensionDanmark har godt 734.000 medlemmer fordelt på 26.700 virksomheder. Heraf er der over 137.000 medlemmer, der er beskæftiget på overenskomstområder under PSHR-gruppen, og disse medlemmer er beskæftiget på godt 1.700 virksomheder.

Medlemsudvikling på overenskomsterne under PSHR-gruppen

	2016	2017	2018	1. kv. 2019
Medlemmer, herunder	129.626	133.269	136.893	137.225
Aktive	63.672	64.121	64.978	64.549
Hvilende	62.061	64.950	67.294	67.963
Pensionister	2.864	3.076	3.364	3.392

Sundhedsordning gennem PensionDanmark

Langt de fleste medlemmer har en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen giver adgang til:

- **Tværfaglig behandling**
Den tværfaglige behandling giver adgang til behandling hos en kiropraktor, fysioterapeut, massør eller zoneterapeut ved arbejdsrelaterede problemer og gener i led, muskler og sener. Det sker på et af 137 sundhedscentre over hele landet, der drives af Falck Healthcare.
- **Hurtig diagnose**
Hurtig diagnose hjælper medarbejderne med at finde ud af, hvad de fejler, hvis de er blevet henvist til en speciallæge fra deres egen læge. Der er også hjælp til at finde den hurtigste behandlingstid i det offentlige sundhedssystem – så unødvendig ventetid undgås.
- **Sundhedsteam**
Telefonisk rådgivning fra et team af sygeplejersker og socialrådgivere, hvis et medlem har været syg i længere tid eller har risiko for lang tids fravær fra arbejdspladsen.
- **Psykologhjælp og misbrugsrådgivning**
Telefonisk psykologhjælp med mulighed for personlig samtale, hvis et medlem har problemer på jobbet som fx mobning eller stress og ved private problemer som fx skilsmisse eller dødsfald. Medlemmerne kan også ringe til misbrugsrådgivningen og få hjælp til at få bugt med fx misbrug af stoffer, alkohol og medicin.

Efteruddannelsessite

I juni 2019 lancerede PensionDanmark det nye efteruddannelsessite på pension.dk.

På sitet kan medlemmerne hurtigt få et overblik over uddannelsesmuligheder, udarbejde en uddannelsesplan og en faglig profil og se, hvad der skal til for at blive faglært.

Medlemmet kan også se, hvor mange kursusdage der i henhold til overenskomsten er sparet op, hvornår der tilgår nye kursusdage, hvilke kurser og uddannelser, der gives tilskud til, samt hvilke muligheder der er i kompetenceudviklingsfonden.

Efteruddannelsessitet er også målrettet arbejdsgiveren, og medlemmerne kan med et samtykke sende relevante og udvalgte uddannelsesdata herunder en uddannelsesplan til arbejdsgiveren.

Uddannelsesfonde

Der er etableret to uddannelsesfonde inden for PSHR-området, som administreres af PensionDanmark:

- › Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF)
- › Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond (HRT)

Ind- og udbetalinger (2018)

Uddannelsesfonde	Indbetalinger (tusinde kr.)	Udbetalinger (tusinde kr.)
SBUF	6.923	2.325*)
HRT	6.415**)	3.075

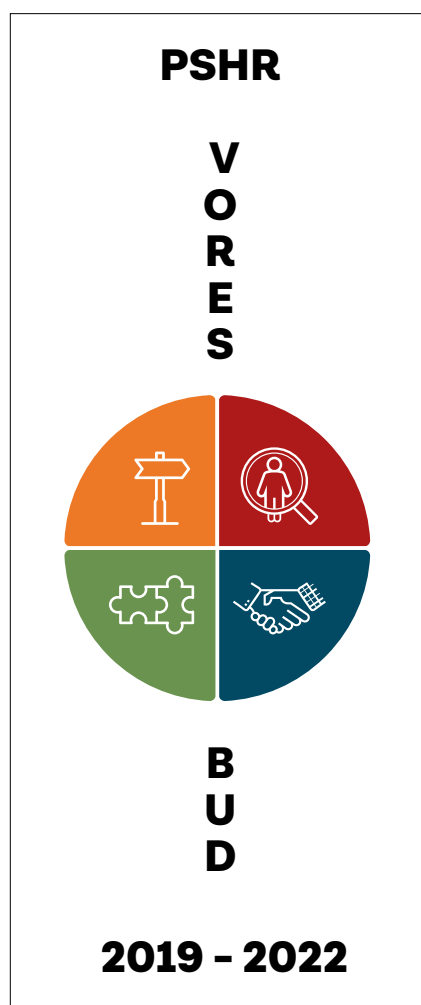
*) Beløbet dækker over uddelinger samt SUS-bidrag 2018.

**) Beløbet dækker kun opkrævede bidrag og dermed ikke overførsler fra andre fonde

AFSLUTNING

Kongresperiode 2019-2022

I den kommende kongresperiode har 3F Privat Service, Hotel og Restauration valgt at sætte fokus på 9 forskellige ord, temaer m.v. inspireret af 3F's Vision under overskriften – Vores bud 2019-2022. På PSHR-gruppekonferencen vil vi løfte sløret for de 9 bud.



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.

Skriftlig beretning for 3F Privat Service Hotel og Restauration

kongresperioden 2016-2019

Foto

Claus Bech, Thomas Arnbo, Henrik Bjerregrav,
Kennet Havgaard, Niels Åge Skovbo, Michael Bo Rasmussen

Udgivet af 3F Privat Service Hotel og Restauration
Redaktionen afsluttet august 2019



Gør dig stærkere

KONGRES / 2019

www.3fkongres.dk