

KONGRES 2022

6. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE
24.- 29. SEPTEMBER 2022

Skriftlig beretning 2019 - 2022

PRIVAT SERVICE,
HOTEL OG RESTAURATION



Gør dig stærkere

INDHOLD

Forord	3	#NotOnTheMenu	18
Medlemmerne	4	Lamselår, Lækker røv og Store kasser	18
Medlemmerne arbejder som	4	Fair Housekeeping	19
Medlemmernes overenskomster	4	Evaluering af Restaurationsloven	19
Medlemmernes arbejdspladser	4	Kampen mod børnetjenere	19
		Studerende, SU+	19
Statistik om PSHR-gruppen 2019 - 2022	6	Principielle afgørelser,	
Overenskomster	6	Hotel- og restaurationsområdet	20
Hotel- og restaurationsområdet	6	Kantineområdet – Faglig voldgift	20
Serviceområdet	6		
Kantineområdet	6	Fælles faglige aktiviteter	21
Tillidsvalgte	6	OK 20	21
Medlemsudvikling	7	OK20-forberedelseskonference	21
Faglige sager	7	Overenskomstforhandlingerne – Resultater OK20	21
Konflikter	7	Landsbrancheklubber i PSHR-gruppen	22
Konflikter per maj 2022	7	Uddannelse	23
		Skills – Serviceuddannelser med for første gang	23
Serviceområdet	8	Uddannelserne	23
Retfærdig Rengøring	8	Brancheuge	26
Rengøring er det nye sort	8	Netværkskonference	26
Kampagnens tre faser:	9		
Rigtig Rent, kampagne med Dansk Erhverv	9	Arbejds miljø	27
OK-rent	9	Seksuel Chikane	27
STAR – projektet, uddannelsesrepræsentant	10	Corona-krisen, de to store områders udvikling	
ISS, Forsvaret opsiger kontrakt	11	under krisen	28
Renell	11	Serviceområdet	28
		Hotel- og restaurationsområdet	28
Principielle afgørelser - Rengøringsområdet	12	Mangel på arbejdskraft	29
Polygon DB A/S	12	Atypiske ansættelser	30
KN rengøringsdom	12	Morgenkaffe	31
		Udbudsloven	32
Hotel og Restaurationsområdet	14	Udliciteringer	33
Jensens Bøfhus A/S	14		
Hospitality Career	15	Internationalt samarbejde	34
Udenlandsk arbejdskraft	16		
Working Holiday	16	Tak	35
Kinesiske kokke	17		
OK Forhold – ny App	18		

FORORD

KÆRE DELEGEREDE

Du sidder med den skriftlige beretning til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations gruppekonference på 3F Kongressen 2022. Jeg ønsker dig god læselyst!

Beretningen ser tilbage på de faglige og politiske aktiviteter, som gruppen har været igennem siden kongressen i 2019.

Vi har forsøgt denne gang at lave en kortere og mere læsevenlig beretning, som forhåbentlig opleves som interessant og informativ.

Det er ingen hemmelighed, at PSHR-gruppen har været igennem en turbulent men også meget spændende periode. Det er mit indtryk, at vi alt i alt er kommet godt igennem de sidste tre år.

Mange af udfordringerne og det mere fremadrettede arbejde vil jeg komme ind på i min mundtlige beretning, så for nu får du gruppens politiske, faglige og aktivitetsmæssige beretning, som jeg håber du vil synes om.

God læselyst!

Med venlig hilsen

John Frederiksen
Konstitueret gruppeformand i
Privat Service, Hotel og Restauration



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
- Skades servicemedarbejdere
- Sygehusportører (serviceportører)
- Kantine medarbejdere
- Dørmænd
- Fastfood medarbejdere
- Biografkontrollører m.v.

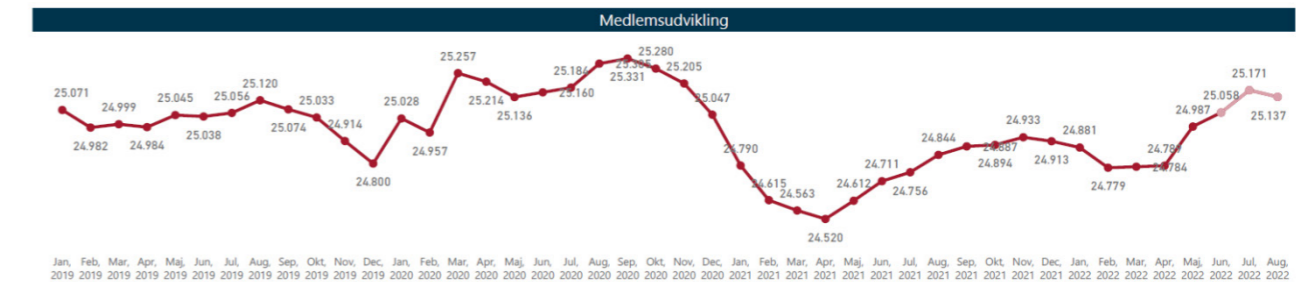
MEDLEMMERNES OVERENSKOMSTER

- PSHR-gruppens 5 store overenskomstområder er:
- Privat rengøring
- Hotel og restauration
- Kantine
- Søfart
- Skadeservice

MEDLEMMERNES ARBEJDSPLADSER

- PSHR-gruppens medlemmer arbejder på mange forskellige arbejdspladser. Her nævnes et udpluk:
- Restauranter
- Cafeterier
- Sygehuse
- Skoler
- Færger
- Kontorbygninger
- Fabrikker/produktionshaller
- Serviceplatforme (Nordsøen)
- Forretninger og centre
- Hoteller
- Digitale arbejdsplatforme
- Konferencecentre
- Grillbarer/pizzeriaer
- DSB-tog
- M.fl.

MEDLEMSUDVIKLINGEN



STATISTIK OM PSHR-GRUPPEN 2019 - 2022

OVERENSKOMSTER

Hotel- og restaurationsområdet

Oversigt over antal overenskomster per maj 2022. Opdelt som virksomheder, der er medlem af en arbejds-giverforening og tiltrædelsesoverenskomster.

Organisation	Antal virksomheder/overenskomster per maj 2022
HORESTA	800
Dansk Erhverv	150
Tiltrædelsesoverenskomster og lokaloverenskomster	950

Overenskomstudviklingen i perioden oktober 2019 til maj 2022.

Udgåede overenskomster	230
Nye overenskomster	270

Serviceområdet

Organisation	Nye overenskomster i perioden
DI/SBA	54
Dansk Erhverv/Danske Service	23
Tiltrædelser	52

Organisationer	Udgåede overenskomster i perioden
DI/SBA, Dansk Erhverv/Danske Service, Tiltrædelser	17

Kantineområdet

Organisation	Nye overenskomster i perioden
DI/SBA	16
HORESTA	1
Tiltrædelser	14

Organisation	Udgåede overenskomster
DI/SBA, HORESTA, Tiltrædelser	5

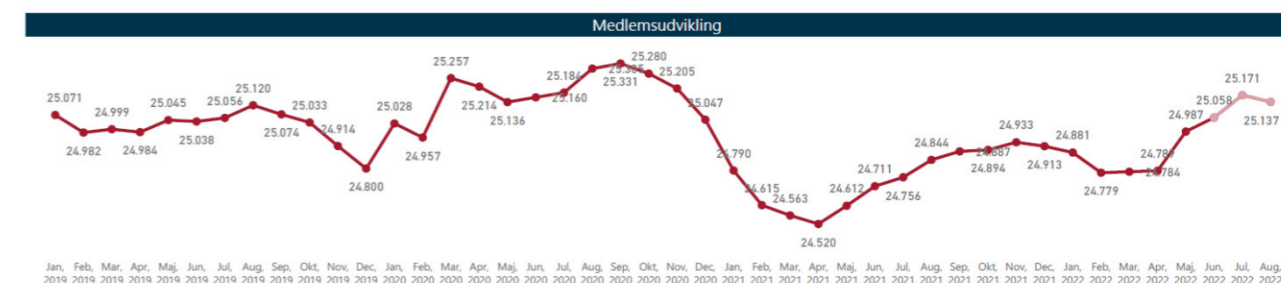
TILLIDSVALGTE

Tillidsvalgt pr. maj 2022	Tillidsrepræsentanter	Arbejds miljørepræsentanter
Serviceområdet	91	60
Hotel- og Restaurationsområdet	139	76

MEDLEMSUDVIKLING

Medlemsudviklingen for alle medlemskategorier i perioden januar 2019 til august 2022.

MEDLEMSTAL



FAGLIGE SAGER

Antal faglige sager der er indsendt og afsluttet i perioden oktober 2019 til maj 2022:

Indsendte sager: 322

Afsluttede sager: 184

KONFLIKTER

Konflikter per maj 2022.

Restaurant Ilden Næstved - Konfliktvarsel mod Ilden i Næstved og i Roskilde
 Super Bao West Aps - Konflikt 2020 - Tivoli Food Halle - (La Playa)
 Deli Del Toro - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall (EL MERCADO) (Tapa Del Toro) - Afsluttet
 Cock's & Cows Tivoli Food Hall - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 Wakha Tivoli ApS - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 La Baracca Tivoli Aps - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 Le Petit li Aps - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 Glo Danmark - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 Chicks By Chicks Tivoli Aps - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 PT 2000 ApS - Konflikt juli 2020
 Royal Unibrew A/S - Protest fra DA over afgivelse af konflikt
 Hotel Saxkjøbing A/S - Indgåelse af overenskomst - Konflikt
 Jammerbugt Rengøring - konflikt - TOK-dækning - Afsluttet
 Zocalo Denmark Aps - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall (Fresh Happy Mex)
 The Bird Tivoli Aps - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 Hallernes Tivoli - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall (Tombol ApS)
 Servicefirmaet Renell A/S - Eventuel konflikt
 Mip Aps - Oprettelse af overenskomst, Valsen Café og Brasseri
 Gorm's Tivoli ApS - Konflikt 2020 - TFH
 Siemensens Hotel ApS - Konflikt Siemensens Hotel Aps
 Cross Cafe Aps - Opsigelse af OK / Konfliktvarsel - Afsluttet
 Royal Unibrew A/S - Anarkist - Konflikt
 Rimbach Aps - oprettelse af overenskomst
 Kung Fu Tivoli ApS - Konflikt 2020 - Tivoli Food Hall
 Ruths Hotel - konflikt

SERVICEOMRÅDET

RETFÆRDIG RENGØRING

Retfærdig Rengøring er en international kampagne, som 3F PSHR er tilsluttet. Kampagnens formål er at skabe opmærksomhed omkring rengøring som fag, og at skabe anerkendelse for rengøringsassistenternes ofte hårde og nedslidende arbejde.

Kampagnens motto er:
Tempo vi kan holde til
Timer vi kan leve af
Rent ud sagt: Respekt!

Kampagnen har en fælles international aktionsdag, der hvert år falder på den 15. juni. Såvel gruppen som flere afdelinger har i perioden deltaget på aktionsdagen, hvor der uddeles flyers og andet merchandise, og hvor aktivisterne får mulighed for at tale med interesserede, som de møder.



RENGØRING ER DET NYE SORT

I kongresperioden har Den Offentlige Gruppe og PSHR-gruppen i fællesskab lavet projektet "Rengøring er det nye sort". Formålet med projektet har været at sætte større fokus på rengøringsassistenternes og deres arbejde. Baggrunden for vores fælles indsats er, at vi i mange år har syntes, at arbejdsforholdene for rengøringsassistenter skulle blive bedre.

Mange har en opfattelse af, at alle kan gøre rent, og at der ikke stilles krav til rengøringsassistenters faglighed. Rengøringsassistenternes er også ofte de første, der bliver prikket på, når der skal ske besparelser i det offentlige – besparelser, der betyder dårligere kvalitet i rengøringen.

Derfor har vi længe ment, at der var behov for at sætte fokus på området. Da Covid-19-situationen opstod, fornemmede vi et vist skifte i befolkningens holdning til rengøring.

Under Corona-krisen blev betydningen af ordentlig og professionel rengøring igen og igen fremhævet som et effektivt værn mod smittespredning. Også spredning af "almindelige", infektionsbårne sygdomme.

Samtidig betød Corona-krisens fokus på øget rengøring i det offentlige rum, at rengøringsassistenternes arbejde pludselig blev mere værdsat og anerkendt. Pludselig var rengøring vigtigt, og man satte lige pludselig mere pris på rengøringsassistenternes arbejde. Af denne årsag mente vi, at tiden var den rette til at iværksætte vores projekt.

Første del af projektet bestod af en rapport, udarbejdet af Implement, der undersøgte erfaringerne fra Covid-19, hvor der har været et øget fokus på rengøringen og betydningen af denne for at bryde smittespredningen. Rapporten dokumenterede vigtigheden af rengøring, herunder sammenhængen mellem god hygiejne og færre sygedage generelt i samfundet. Rapporten blev udarbejdet sammen med forskellige interessenter, som alle havde interesse i rengøring og hygiejne, og som dermed også var optaget af

rengørings- og hygiejnedagsordenen. Blandt andre Rådet for Bedre Hygiejne samt skoleeleverne, som jo i høj grad er blevet ramt af de besparelser, der har været på skolerengøringen. Rapporten blev præsenteret på et webinar d. 8. oktober 2020.

Formålet med denne første del af projektet var at øge befolkningens opmærksomhed på vigtigheden af professionel rengøring og god hygiejne.

For at bevare momentum besluttede vi at lave en decideret kampagne, som vi kaldte for "Rengøring er det nye sort". Kampagnen startede 17. marts 2021.

Meget kort sagt handlede denne del af kampagnen om at få øget politikernes prioritering af rengøringsområdet, og få vigtigheden af god professionel rengøring sat rigtigt højt på dagsordenen, når politikerne skal træffe beslutninger om prioriteringen af ressourcerne ude lokalt.

Ét af virkemidlerne i kampagnen var, at vi identificerede forskellige alliancepartnere, der var enige i behovet for at opprioritere rengøringen, ud fra devisen om, at jo flere, der påpeger behovet, desto mere bliver der lyttet.

Kampagnens tre faser:

- Første skridt var at arbejde for, at regeringen afsatte tilstrækkeligt med midler til rengøringsområdet, i forbindelse med de årlige budgetforhandlinger med kommuner og regioner.

RIGTIG RENT, KAMPAGNE MED DANSK ERHVERV

Rigtigt rent kampagnen er etableret i et samarbejde mellem Dansk Erhverv og 3F PSHR. Kampagnens formål er at gøre opmærksom på, at der er forskel på rent og RIGTIGT rent. Kampagnen sætter fokus på den forskel. Hovedbudskabet er, at går man først på kompromis med rengøring, går man på kompromis med sundhed og samvittighed. Første runde af kampagnen kørte i forbindelse med kommunalvalget i november 2021, og anden runde kørte i starten af 2022.



- Næste skridt var, at kommunalpolitikere afsatte flere penge til rengøring, i forbindelse med budgetforhandlingerne i kommunerne.
- Og endelig forsøgte vi at påvirke kommunal- og regionsvalget i november, i relation til at få sat rengøring højere på dagsordenen i de nye byråd.

Efter kommunalvalget havde vi fokus på at påvirke kommunernes budgetter for 2023, da det i bund og grund er budgetterne, der afgør rengøringsomfanget i kommunerne.

- For at påvirke kommunernes budgetter gjorde vi følgende:
- Vi sendte en velkomstmil til alle byrådspolitikere. Mailen indeholdt en beskrivelse af, hvilke dagsordenervi mener, er vigtige, at byrådspolitikere forfølger op til budgetprocessen, herunder rengøring.
 - Vi afholdt en temadag om det offentlige område i kommunerne: "Den nye politiske sæson".

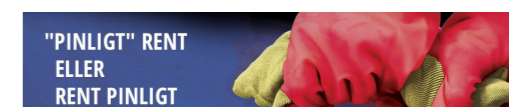
Fokus på temadagen var, hvordan 3F kan få indflydelse i kommunerne, og hvordan 3F-afdelingerne kan få deres fokusområder sat højere på kommunens dagsorden, herunder rengøringsbudgetterne.

- Vi udsendte en "pakke" til afdelingerne. Pakken indeholdt forskellige materialer, som afdelingerne kunne bruge i deres lobbyindsats, delt op i temaer, for eksempel om "Synlig rengøring", "Øget uddannelse" og lignende.

OK-RENT

PSHR-gruppen har i en årrække kørt hjemmesiden "OK-rent". Hjemmesiden har logoet: "Pinligt" rent eller rent pinligt". Hjemmesiden indeholder en samlet og opdateret fortegnelse, over de rengøringssselskaber i Danmark, der har kollektivt overenskomst med 3F PSHR.

Hjemmesiden skal gøre det let for kunder at finde frem til de rengøringssselskaber, der har overenskomst, og som arbejder i deres geografi. Tiltaget skal dæmme op for social dumping, sort arbejde og være en service til alle, der ønsker god samvittighed i valget af rengøringssselskab.



Bilyal Karadala er blevet frikøbt i hele 2022, til kun at tale uddannelse med sine kolleger, 37 timer om ugen.



Haxhere, er albaner og kommer fra Makedonien. Haxhere kom til Danmark for 5 år siden og har arbejdet for Coor i 3 år.



STAR - PROJEKTET, UDDANNELSESREPRÆSENTANT

Rengøringselskabet Coor har fået deres egen uddannelsesrepræsentant. Uddannelsesrepræsentanten er frikøbt i hele 2022 til at tale med kollegerne, om uddannelse og mulighederne for at uddanne sig i arbejdstiden og til fuld sædvanlig løn.

Foreløbigt er 13 kolleger kompetencevurderet og godkendt til op mod 5 AMU-kurser, inden for rengøringsområdet.

Projektet omkring uddannelsesrepræsentanter er kommet i stand, i et samarbejde mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og Coor.

ISS, FORSVARET OPSIGER KONTRAKT

Forsvarsministeriet indgik i 2017 en aftale med virksomheden ISS, om at udlicitere driften af ni serviceområder, blandt andet rengøring, bygninger, areal, pleje, tekniske installationer og kantiner (Facility management). Kontrakten var Nordens største, med en værdi på tre milliarder kroner, og den omfattede levering af ydelser til alle Forsvarsministeriets 560 etableringer i seks år, med start den 1. februar 2018.

Kort tid inde i kontraktperioden blev det klart, at formålet med kontrakten - at sikre et højt serviceniveau og opnå besparelser - ikke kunne indfries. Samtidigt viste det sig, at ISS ikke kunne levere opgaverne i en tilfredsstillende kvalitet, hvoraf der alene i 2019 og 2020 indkom over 6000 klager fra Forsvarets brugere. Klager, der særligt omhandlede en stor utilfredshed med kvaliteten af forplejningen og rengøringen på kaserne.

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse (FES) og ISS blev på den baggrund i juni 2021 enige om at ophæve kontrakten og hjemtage alle ni serviceområder.

Mange af serviceområderne var i 2017 allerede udliciterede på flere mindre kontrakter. I 2012 blev rengøring og kantine samt ejendomservice på Sjælland og Bornholm udliciteret. I 2014 kom resten af landet med. Først i 2018 blev de mindre kontrakter samlet i en stor kontrakt med ISS som leverandør. I Perioden fra 2012 til 2018 blev der overdraget op til 800 3F'ere til blandt andet ISS. Hjemtagelsen af Facility management-opgaverne betyder nu, at der i alt skal overdrages 850 medarbejdere fra ISS til Forsvaret, hvoraf de cirka 600 er 3F'ere.

For at løfte kvaliteten tilbage til tidligere standarder, tilføjes ekstra ressourcer, svarende til cirka 200 nye stillinger, der fortrinsvis vil blive ansat på 3F's overenskomster.

Fra december 2021 har Den Offentlige Gruppe forhandlet tilpasningsaftaler med Forsvarsministeriets Personalestyrelse, der sikrer, at alle personalegrupper kommer sikkert over på statens løn- og ansættelsesvilkår, samtidigt med at deres rettigheder fra ISS-overenskomsterne respekteres frem til 28. februar 2023.



Politikere om omstridt kontrakt: Økonomisk rod med ISS skal frem i lyset

Hvad er op og ned i økonomien i den milliardstore serviceaftale mellem forsvaret og ISS? Det vil De Konservative og SF nu have svar på. Enhedslisten anbefaler, at ISS løsnes fra kontrakten.



RENELL

Nogle gange dukker gamle problemer op i nye klæder. Det er det der sker, med rengøringselskabet Renell. Renell er hurtigt i gang med at vokse sig store, og det er ikke så underligt fordi, de er medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og har overenskomst med Det Faglige Hus. Den gule overenskomst giver mulighed for at dumpe lønningerne, i forhold til vores overenskomster og giver derfor også mulighed for at dumpe priserne. Det er en velkendt situation for os.

De 10 3F afdelinger der i dag har Renell indenfor dørene, er derfor gået sammen om en strategi. Under visionsplanen og med støtte fra visionsmidler og lokale afdelingsmidler er der nu lavet en plan, for at få overenskomstdækket Renell, få valgt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og i sidste ende også etablere et samarbejdsudvalg.

Der er nedsat en styregruppe og ansat 4 organisere, der skal besøge flest mulige arbejdspladser, tale med de 3F'ere der er ansat og selvfølgelig organisere. PSHR-gruppen koordinerer indsatsen efter samme model som Jensens Bøfhus A/S og Nemlig.com.

PRINCIPIELLE AFGØRELSE - SERVICEOMRÅDET

POLYGON DB A/S

Sagen var rejst på baggrund af skadeserviceoverenskomsten.

Sagen handlede om, at arbejdsgiveren havde hjemsendt 2 medarbejdere, uden først at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Ifølge overenskomsten har arbejdsgiveren lov til at hjemsende medarbejdere, hvis der er arbejdsmangel som ikke kan klares ved afspadsning eller omplacering til andet arbejde. En faglig voldgiftsret havde taget stilling til selve sagen og fundet, at overenskomsten var blevet brudt. Efterfølgende var sagen blevet rejst for Arbejdsretten, der skulle tage stilling til bodens størrelse.

Arbejdsretten fandt, at ordlyden i overenskomsten er klar og entydig. Og den fandt, at overenskomsten ikke har kunnet give anledning til nogen rimelig tvivl om, hvordan den skal forstås.

Arbejdsretten fandt herefter, at arbejdsgiver skulle betale en bod på 25.000 kroner.

PSHR gruppen bemærker, at såvel kendelsen fra den faglige voldgift, som dommen fra Arbejdsretten er så klare, at bodens størrelse på 25.000 kroner vil have afsmittende virkning på fremtidige situationer, hvor tillidsrepræsentanten ikke orienteres, før hjemsendelse af kollegaer.

KN RENGØRINGSDOM

Baggrunden for sagen var, at 2 medlemmer, der i årevis havde udført rengøringsopgaver i Coop butikker 7 dage om ugen, blev chikaneret og presset så meget af deres arbejdsgiver, KN Rengøring I/S, at de til sidst sygemeldte sig. Chikanen startede efter, at 3F Frederiksborg havde anlagt en omfattende sag om efterbetaling af adskillige lønmangler, herunder manglende arbejdsmarkedspension, samt bod for systematisk brud på DA/LO aftalen om ugentligt fridøgn.

Sygemelding

Sygemeldingen var deres første, i de over 5 år, de havde været ansat. KN Rengøring reagerede prompte på sygemeldingen og afkrævede dem en lægeerklæring. Af lægeerklæringerne fremgik det, at de begge forventedes at være syge, endnu 8 uger.

Trussel om bortvisning

KN indkaldte herefter vores medlemmer til en sygesamtale. Indkaldelsen skete pr brev, skrevet på dansk, og brevet blev først leveret på deres adresse, 2 dage før samtalen skulle finde sted.

Al tidligere kommunikation imellem virksomheden og vores medlemmer var foregået via telefon, sms og personlig samtale.

Af brevet fremgik det til trods for de fremsendte lægeerklæringer, at virksomheden betvivlede, at de reelt var syge og de blev truet med bortvisning såfremt de:

1. ikke inden 6 dage fra afholdelsen af samtalen, fremsendte en udfyldt mulighedserklæring,
2. ikke mødte op til samtalen.

Vores medlemmer boede til leje i et stort hus, med mange udlejede værelser og dårlige postforhold, og fik derfor først læst (og oversat) brevet, efter sygesamtalen skulle være afholdt.

3F har fra starten bestridt sagligheden i bortvisningen og sagen er nu blevet afgjort ved faglig voldgift, hvor 3F, på medlemmernes vegne fik fuldt medhold.



Dommeren gav 3F ret i, at

1. Udeblivelse fra en enkelt sygesamtale berettiger ikke til bortvisning,
2. Ledelsesretten giver ikke arbejdsgiver »frit spil« til at agere som denne lyster, men skal udøves under ansvar. Ledelsesretten berettiger ikke til at iværksætte eller true med sanktioner, der er ude af proportioner med forseelsen.

Stor principiel betydning

PSHR-gruppen bemærker, at udover at kunne give de forurettede rengøringsassistenter et økonomisk plaster på såret, så har dommen også stor principiel betydning, i forhold til arbejdsgiverens ledelsesret fremover.

HOTEL OG RESTAURATIONSOMRÅDET

JENSENS BØFHUS A/S

I marts 2020 varslede restaurantkæden Jensens Bøfhus A/S lockout over for deres organiserede medarbejdere. Med lockouten ønskede restaurantkæden at frigøre sig fuldt og endeligt fra deres overenskomst, som de mente var for dyr.

Forud for lockouten lå et længere forhandlingsforløb, hvor arbejdsgiveren krævede at få den overenskomst, der var indgået mellem PSHR-ggruppen og restaurantkæden Flammen. Den var mere fleksibel ifølge Jensens Bøfhus A/S.

Flammen havde i nogle år haft en særoverenskomst, der var tilpasset deres særlige buffet-koncept, hvor gæsten ikke bliver betjent ved bordet, men henter maden ved en buffet. Derfor indeholdt overenskomsten ikke bestemmelser

for tjenere. Konceptet i Jensens Bøfhus A/S restauranterne er netop baseret på betjening ved bordene, og forbundets forhandlere afviste derfor at give Flammens overenskomst til Jensens Bøfhus A/S. Da lockouten havde kørt i nogen tid, betragtede arbejdsgiver sig som frigjort fra overenskomsten.

PSHR-gruppens varslede strejke, og konflikt i forlængelse af lockouten, blev i første omgang udsat til september 2020 på grund af Corona-nedlukning af restaurationsbranchen. Senere blev konflikten genetableret - også selvom Folketinget ad flere omgange lukkede restauranterne.

Det skabte en del medieopmærksomhed, at Jensens



Arbejdsmiljørepræsentanten, Lisa, og tillidsrepræsentanten, Sinem, blev begge fyret samtidigt med første corona-hjemsendelse.



Demonstration foran Arbejdsretten, hvor 3F PSHR Gruppen vandt en arbejdsretssag, der var anlagt af Jensen's Bøfhus.

Bøfhus A/S ikke kunne få lønkomensation under konflikten. Og beskæftigelsesministeren blev kaldt i samråd i beskæftigelsesudvalget, hvor han måtte svare på spørgsmål om, hvorvidt statens neutralitetsprincip, der gjorde, at staten ikke kunne udbetale lønkomensation til restaurantkædens hjemsendte medarbejdere, også burde gælde under Corona-krisen. Ministeren fandt, at neutralitetsprincippet for så vidt var ufravigeligt, hvilket også var den historiske praksis. Det betød, at Jensens Bøfhus A/S ikke fik lønkomensation gennem de følgende nedlukninger.

PSHR-Gruppen vandt en efterfølgende arbejdsretssag, der var anlagt af Jensens Bøfhus A/S, fordi de mente, at PSHR-gruppens konflikt var for vidtgående, og ude af proportion under Corona-krisen. Jensens Bøfhus A/S tabte ligeledes en klagesag, der var rejst over for Folketingets Ombudsmand, hvor de hævdede, at Erhvervsministeriet handlede ulovligt, da Erhvervsstyrelsen i 2021 afviste at give lønkomensation for de hjemsendte medarbejdere.

PSHR-gruppen har besluttet, at konflikten mod Jensens Bøfhus A/S skal fortsætte, fordi arbejdsgivere ikke skal have held med at frigøre sig fra deres kollektive overenskomst. Dette på trods af at ejerkredsen bag restaurantkæden har måttet indskyde mere end 120 millioner kroner de seneste to år, og formodes at befinde sig i en dyb økonomisk krise. Konflikten fortsætter ved beretningens aflæggelse på sit tredje år.



HOSPITALITY CAREER

Mentorprojekt skal fastholde elever

3F og HORESTA-A har med støtte fra Nordea-fonden iværksat et nyt toårigt projekt, der skal fastholde eleverne på hotel- og restaurantuddannelserne. Det vil ske ved hjælp af et mentorkorps bestående af passionerede unge fra branchen, som vil støtte og guide eleverne gennem deres første praktikforløb.

Hensigten er, at de unge mentorer, på baggrund af deres egne erfaringer, skal hjælpe eleverne gennem deres første praktik. Inden projektets start, var der et frafald på uddannelserne på hele 30 % af eleverne, hvilket - set i lyset af manglen på faglærte - var et uhørt højt antal.

Mentorerne skal via ung-til-ung-kommunikation fastholde ambitionen og støtte eleverne, så de gennemfører deres uddannelse, og antallet af faglærte i branchen på sigt øges.

Vi kalder projektet: "Fra talent til faglært". Projektet blev i enighed forlænget ud over de oprindelige to år.



UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Working Holiday

”Working Holiday” var en aftale mellem Danmark og blandt andre Chile og Argentina, hvorefter unge fra disse lande kunne komme til Danmark og opholde sig i et år. I dette år måtte de tage arbejde i op til 6 måneder og højst arbejde 3 måneder hvert sted.

Især hotelbranchen var glade for de unge sydamerikanere, der aldrig nåede at melde sig i fagforening eller lære om danske overenskomster. Netavisen Pio afslørede grove brud på overenskomsten i forhold til, bl.a. unge stuepiger, der blankt erkendte, at de ikke kom til Danmark for at holde ferie, men for at arbejde. Lønnen var mange gange højere end i hjemlandet.

Stuepiger, der bor fast i Danmark, oplevede at de mistede arbejdet til de unge sydamerikanere, og det skabte store frustrationer. Stuepigen ”Elisa” (navnet opdigtet fordi hun ønsket at være anonym) fortalte til Netavisen Pio, ”... firmaerne ved, at unge udlændinge ikke kommer til at være til besvær, for ingen af dem er med i en fagforening. Og så betaler de ingen pension til dem det første halve år, og de stiger ikke i løn, men er fastlåst på den laveste løn.”

Også digitale arbejdsplatforme, som Happy Helper, har gjort stort brug af de unge på Working Holiday ordningen. Flere hundrede unge havde lavet en profil på arbejdsplatformen, der gør rent i private hjem.

Problemet her var, at når man arbejder på Happy Helper



platformen, så får man ikke løn. Man får honorar, fordi man reelt er selvstændigt erhvervsdrivende. Det betød, at Happy Helper ikke skulle trække skat i honoraret. Det skulle medarbejderen selv stå for. En undersøgelse fra 2019, udført af SKAT, viste at der var ”problemer” med skatteindberetningen fra honorarmodtagere på de digitale arbejdsplatforme i mere end 95 % af de 800 undersøgte arbejdsforhold.

Efter massiv presseomtale og politisk pres fra 3F, ændrede regeringen Working Holidayordningen således, at maksimalt 200 fra henholdsvis Argentina og Chile, kan få tilladelse til at komme på Working Holiday til Danmark om året. Herudover indføres der et gebyr på 2.000 kroner til ansøgerens sagsomkostninger, og man fjerner helt muligheden for at man kan være selvstændig under Working Holiday ordningen.

Kinesiske kokke

12 timers arbejdsdag, én fridag om måneden og en løn helt ned til 20 kroner i timen. Det var vilkårene for hundredvis af kinesiske kokke, der arbejder i Danmark med at lave sushi og kinesisk mad. Kokkene kom hertil med godkendelse fra danske myndigheder på flotte kontrakter, men mange

endte med at bo og sove i restauranternes baglokaler, eller hjemme hos restaurantejeren selv. Fagbladet 3F afslørede i 2020 en kinesisk underverden uden rettigheder. Myndighederne har været klar over udnyttelsen af de kinesiske kokke i en årrække, som de selv mistænker for at være systematisk. Alligevel er strømmen af kinesiske kokke, der skal tilberede take away til danskerne fortsat. I 2010 arbejdede 22 kinesere i danske restauranter. I 2018 var antallet vokset til 582. Alle ansat er på beløbsordningen, hvor de burde få 35.500 kroner om måneden.

Et af de kritisable forhold handlede om, at en kinesisk kok, kunne tage sin ægtefælle med til Danmark som såkaldt ”medfølgende arbejdskraft”, men der var ikke samme krav til den medfølgende ægtefælle i forhold til løn som der var i forhold til den kok, der havde fået opholds- og arbejdstilladelse. Det gav anledning til at en række restauranter krævede, at den medfølgende ægtefælle arbejdede side om side med den kinesiske kok uden at få løn for det.

Efter 3F Fagbladets massive afsløringer ændrede regeringen på beløbsordningen således, at det ikke længere er muligt at arbejde 2 kokke for en løn, som det var tilfældet med en række kinesiske ægtepar.

OK FORHOLD – NY APP

PSHR-gruppen har gennem en årrække haft mærkningsordningen "OK-Forhold". Det er et mærke som de enkelte hoteller og restauranter kan sætte på døren, som dokumentation for, at medarbejderne på stedet arbejder under en kollektiv overenskomst indgået med områdets fagforbund. Mærkningsordningen er udarbejdet en hjemmeside og en APP. På Appen kan man både søge på konkrete hoteller og restauranter eller vælge at Appen, via en GPS-ordning, viser dig, hvilke overenskomstdækkede virksomheder der ligger i nærheden af, hvor du står.

#NOTONTHEMENU

I sidste kongresperiode startede 3F PSHR Kampagnen #Not-on-the-menu i Danmark. Kampagnen kører i november og december måned og er målrettet årets julefrokoster. Med forskellige visuelle og tekstlige udtryk er kampagnens hovedbudskab, at medarbejderne i restauranten ikke er en del af menuen og at de skal ses som medarbejdere, der er på arbejde, ikke som end del af festen.

Lamselår, Lækker røv og Store kasser

Kampagnens primære mål er dels at komme nedsættende og sexistiske bemærkninger til livs og dels at få vænnet gæster af med de seksuelt betonedede berøringer og klap, som medarbejdere i branchen udsættes for i stor stil. Kampagnen kører fortrinsvis på de sociale medier.

Kampagnen er startet i samarbejde med Nordisk Union for Hoteller, Restauranter, catering og Turisme.



Fair Housekeeping

Kampagnen Fair Housekeeping er en international kampagne, der har til formål at rette opmærksomheden på de urimelige arbejdsforhold som stuepiger arbejder under verden over. Kampagnen er startet i reaktion på at stuepiger i stigende grad seksualiseres og gøres til sex-objekter og i reaktion på de øvrige urimelige arbejdsvilkår der synes at gælde for netop dette arbejde. PSHR-gruppen er tilsluttet kampagnen i Danmark.

I PSHR-gruppens regi kører #fairhousekeeping primært som en aktivitet på de sociale medier.



EVALUERING AF RESTAURATIONSLOVEN

Kampen mod børnetjenere

I 2017 vedtog Folketinget en række ændringer af Restaurationsloven. Ændringerne medførte blandt andet, at unge helt ned til 15 årsalderen kan arbejde på virksomheder, der udskænker alkohol. Samtidigt med lovens vedtagelse blev det bestemt, at den skulle evalueres efter to år. I 2019 inviterede Erhvervsstyrelsen PSHR-gruppen sammen med en række andre interesseorganisationer, herunder HORESTA og Dansk Erhverv, til at deltage i en arbejdsgruppe, der skulle forberede evalueringen.

I PSHR-gruppens eget høringssvar havde PSHR-gruppen anført, at den del af restaurationsbranchen, hvor der udskænkes alkohol, er en uegnet arbejdsplads for så unge mennesker. Gruppen fremhævede dokumenterede problemer med et dårligt arbejdsmiljø, herunder seksuel chikane, vold og trusler om vold.

I 2020 sendte Erhvervsstyrelsen et udkast til en evalueringsrapport i høring. Evalueringsrapporten konkluderede i det store hele, at lovændringen ikke havde medført væsentlige problemer og lagde vægt på, at branchens arbejdsgivere var meget glad for lovændringen, fordi den tilførte ny arbejdskraft til branchen.

PSHR-gruppen afgav høringssvar til evalueringsrapporten og fremhævede, at den i det store hele ikke levede op nogle helt grundlæggende krav til videnskabelige analyser. De undersøgelser, der var anvendt, var helt uegnede til at sige noget om det problem, der blev spurgt ind til. Og de samme undersøgelser var så lemføldige - ofte bare rundringninger

til enkeltpersoner - at man ikke kunne stole på de data, der blev fremlagt.

Erhvervsstyrelsen valgte ikke at fremsende evalueringsrapporten til Folketinget og har i skrivende stund endnu ikke fuldført arbejdet med at evaluere restaurationsloven.

STUDERENDE, SU+

Restaurationsbranchen har i mange år været et foretrukket sted for studerende at tage studiejob i. Studerende har ikke svært ved at få et job, hvor de kun arbejder i weekenden og kan bytte vagter, når de har behov for det. Men organiseringen af de studerende har budt på mange udfordringer, og organiseringen er meget lav. Ofte bliver de unge i stedet medlemmer i organisationerne for de fag, som de uddanner sig indenfor. Her kan de typisk få studierabatter og meget lave kontingenter.

PSHR-gruppen er derfor gået ind i et pilotprojekt, der skal give erfaringer med at organisere unge studerende. I 2021 lancerede 3F derfor to nye medlemskategorier for SU-modtagere, 3F Studie og 3F StudiePlus. 3F Studie-medlemskabet er gratis og betyder, at den studerende kan få tjekket sin lønseddel, få råd og vejledning hos 3F's faglige eksperter, gruppelivsforsikring, fri adgang og ledsagerrabat til alle kampe i 3F Superligaen samt 3F Pluskort. Med 3F StudiePlus får den studerende ud over de øvrige 3F Studie fordele adgang til juridisk og faglig hjælp, ret til konfliktunderstøttelse, hjælp ved konkurser og anmeldelser til Lønmodtagernes Garantifond med mere.

PRINCIPIELLE AFGØRELSE, HOTEL- OG RESTAURATIONSOMRÅDET

KANTINEOMRÅDET – FAGLIG VOLDGIFT

Skoleordningen er en bestemmelse, der giver arbejdsgiverne ret til at opsigte kantinemedarbejderne med et forkortet varsel, hvis de arbejder på en uddannelsesinstitution, som er ferielukket.

Gruppens medlemmer oplevede, at arbejdsgiveren misbrugte ordningen, og at kantinemedarbejderne var sendt hjem i længere og længere perioder, langt ud over skoleferierne. Der kom nogle afgørelser fra vores a-kasse, hvor medarbejderne ikke kunne få dagpenge, og de stod således uden forsørgelsesgrundlag.

Det blev derfor forsøgt, om man kunne finde en løsning ved OK20, det lykkedes ikke – andet end at man blev enige om, at der blev rejst en faglig voldgift.

Voldgiftssagen blev gennemført 17.maj i år.

Vores hovedpåstand var, at ordningen kun kunne benyttes, hvis medarbejderen var omfattet af kollektiv ferielukning i Arbejdsloshedsforsikringslovens forstand.

Det fik vi desværre ikke medhold i. Til gengæld blev det tydeliggjort i kendelsen, at der er en genansættelsesret, dog undtaget de situationer, hvor forholdene ikke har ændret sig på en sådan måde, at personalereduktionen må opretholdes.

Afdelingerne skal derfor rejse en faglig sag, hvis de oplever, at medarbejderne ikke får en dato for genansættelse, ligesom der skal rejses en sag, hvis medarbejderne ikke bliver genansat.

Det er vigtigt at følge udviklingen fremover. Lige nu er der i hvert fald arbejdsgivere, der tøver med at bruge ordningen, af frygt for, at medarbejderne finder andet arbejde, mens de er hjemsendt.

Det kan hurtigt vende, så hvis og når der igen bliver stor arbejdsløshed, er der potentiel risiko for, at arbejdsgiverne bliver meget flittige med at bruge ordningen igen.



FÆLLES FAGLIGE AKTIVITETER

OK 20

OK20-forberedelseskonference

I forberedelserne af overenskomstforhandlingerne i 2020 havde PSHR-gruppen inviteret til OK-forberedelseskonference 3 dage i begyndelsen af november 2019. Forhandlingsudvalgsmedlemmer, afdelingsrepræsentanter på gruppens områder, medlemmerne af landsbrancheklubbernes bestyrelser, som er tillidsvalgte på gruppens forskellige overenskomstområder, var indbudt.

Derudover blev også arbejdsgivere fra DI, HORESTA og Rederiforeningen inviteret med til den første dag på konferencen. Vi ønskede dialog med arbejdsgiverne for at udveksle synspunkter og diskutere emner, temaer, udfordringer, muligheder m.v. til OK20.

Vi var 165 deltagere, som sad ved 10 personers borde, og arbejdede med forskellige spørgsmål med relevans for det enkelte overenskomstområde. Hertil kom at 20 arbejdsgi-

vere 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.

På dag 2 havde vi besøg af gruppeformændene Mads Andersen fra Industrigruppen og Flemming Overgaard fra Transportgruppen, som holdt oplæg om situationen op til forårets OK20-forhandlinger og hvilke temaer de mente, kunne komme i spil.

På dag 3 var de 165 deltagere fordelt på PSHR-gruppens 5 overenskomstområder afhængigt af, hvilket område de arbejder med i hverdagen:

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE - RESULTATER OK20

Rengøring og service:

LØN: Normaltimelønnen og præstationslønnen steg med i alt 9,55 kr. i timen over de 3 år.

TILLÆG: Aften- og natillæggene steg med 1,6 procent i hvert af de 3 år.

TILLÆG, SÆRBESTEMMELSER OM SKADESERVICE, LEVNEDSMIDDELINDUSTRIEN OG TOGSERVICE: Hovedparten steg med 1,6 procent i hvert af de 3 år.

ELEVER: Satserne steg med 1,7 procent hvert af de 3 år.

SYGDOM: Løn under sygdom blev hævet til 70 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder, og for særbestemmelserne til "maksimalt 107 kalenderdage" inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Faglært tillæg ved sygdom. Medarbejdere på sygeløn kan ikke opsiges, hvis de har over 3 års anciennitet.

FAMILIE: 16 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 første hele sygedag. Hvis barnets fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, er der ret til yderligere 1 fridag, dog uden løn.



Forhandlingsudvalget for hotel- og restaurationsoverenskomsterne.



UDDANNELSE: I de første 6 måneder af ansættelsesforholdet kan medarbejdere deltage i grundlæggende faglig kvalificering. Forud for deltagelse skal medarbejderne have gennemført en realkompetencevurdering, en vejledende realkompetencevurdering eller en individuel kompetencevurdering.

"FLYVERE": Virksomheden kan ansætte medarbejdere som "flyvere". Det er medarbejdere der ansættes til et fast garanteret timetal inden for et nærmere bestemt geografisk område. "Flyvere" skifter driftssteder efter virksomhedens behov.

Hotel og Restauration:

LØN: Minimallønnen steg med 7,50 og tjenernes garantiløn med 9,55 kroner over tre år. Lønnen for medhjælper under 18 år steg 4,30 kroner.

TILLÆG: Det særlige løntillæg steg til med 1 procentpoint pr. år til i alt 6,85% pr. 1. marts 2022. Tillægget udbetales 2 gang om året - i juni og december. Der kan ved lokalaftale aftales andre udbetalingsterminer.

Forskudttidsatserne steg med 1,6 procent pr. år.

LØN - ELEV: Elevlønnen steg med 1,7 procent pr. år. Det særlige løntillæg for elever steg til 6 procent. Forskudttidsatserne steg med 1,6 procent pr. år.

Elever, der er fyldt 18 år og har 2 måneders anciennitet, fik ret til pension.

FAMILIE: 16 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 første hele sygedag. Hvis barnets fortsat er sygt efter 1. hele sygedag er der ret til yderligere 1 fridag, dog uden løn.

UDDANNELSE: Forsøgsordningen fra 2017 om aftalt uddannelse er blevet gjort permanent.

Hotel- og restaurationsområdet blev ved OK20 omfattet af forligsmandens mæglingsskitse, fordi man ikke kunne blive enige om HORESTA-A/DE-A.

LANDSBRANCHEKLUBBER I PSHR-GRUPPEN

I PSHR har vi 5 landsbrancheklubber på områderne:

Privat Rengøring
Hotel og restauration
Kantine
Søfart
Skadeservice

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 netværkskonferencer.

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



UDDANNELSE

Skills - Serviceuddannelser med for første gang

De relativt nye uddannelser, rengøringstekniker- og serviceassistentuddannelserne, har været med til at sætte fokus på fagligheden i rengøring og service og ændret på fagenes renommé i samfundet. Uddannelserne sætter fokus på, at professionel rengøring kræver viden og faglighed, og at kundskaber om kemikalier, materialer, overflader og redskaber i dag er nødvendige for rengørings- eller serviceassistenter.

I 2022 deltog begge uddannelser for første gang som konkurrence fag i Skills Danmark, og de konkurrerende på begge uddannelser fik mulighed for at demonstrere deres viden og faglighed foran et publikum.

Uddannelserne

Nedenfor ses udviklingen for erhvervsuddannelserne på hotel- og restaurationsområdet; gastronom (kok, smørrebrød & catering), tjener og receptionist. Perioden 2017-2019 har ikke været påvirket af særlige omstændigheder, i modsætning til 2020 og 2021, hvor covid-19 havde ført til restriktioner og lockdown, efterfulgt af en massiv aktivitet i branchen, med mangel på arbejdskraft til følge - særligt i 2022.

Mangel på elever:

Tallene for perioden 2021-2022 i de tre tabeller, viser en svag tilbagegang på gastronom- og tjeneruddannelsen (opvejet af 1. kvartal 2022) og en nogenlunde status quo på receptionistuddannelsen, men det der ikke fremgår er, at optagelserne på grundforløbet er faldende, og frafaldet er for stort. Dette skal sammenholdes med, at der kommer enslydende meldinger fra skoler, virksomheder og tillidsfolk, omkring en direkte mangel på elever til ubesatte lærepladser i branchen. Alt i alt er vi bekymrende for tilgangen til vores uddannelser og behovet for faglærte som er massivt, med mange ubesatte stillinger. Vi har, foruden DM i Skills, sammen med arbejdsgiversiden igangsat flere projekter, der skal tiltrække unge til vores branche. Derudover har de faglige udvalg - via trepartsaftalen fra november 2020 flere lærepladser og entydigt ansvar, fået tildelt varige midler, der har gjort det muligt, at igangsætte flere initiativer og projekter, der skal tiltrække- og fastholde unge i vores uddannelser, samt en kvalitetssikring af uddannelserne.

Skolepraktik:

Der udbydes kun skolepraktik på gastronomuddannelsen og som det fremgår af tabellen, var der pr. 1. kvartal 2022, 44 elever, svarende til 1,9% af samtlige uddannelsesaftaler i skolepraktik. Det er det laveste tal i årevis og understreger, at virksomhederne tager, hvad de kan få af elever. Det er

vigtigt at notere sig, at skolepraktikkens primære formål er at være en strukturel "buffer" for elever, der uforholdsmæssigt mister deres uddannelsesaftale og for de elever, der har færdiggjort grundforløbet, uden at have en uddannelsesaftale. Eleverne er typisk i skolepraktikken i en kort periode. For disse elever vil skolepraktikken enten sikre, at de kan påbegynde uddannelsen og/eller, at eleverne ikke falder fra uddannelsen evt. ved virksomhedskonkurs. Der er et stort set ingen (ganske få) elever, der har gennemført hele deres uddannelse via skolepraktik og det vil aldrig være et mål for 3F PSHR, som beskrevet ovenfor. Der har i perioden 2020-2021, været en nød-skolepraktik for tjener- og receptionistelever, hvilket kunne fastholde en del, særligt receptionistelever, i et forsats uddannelsesforløb, på trods af restriktioner og lockdown.

Vi er i en løbende dialog med arbejdsgiversiden, med vores ønske om et permanent udbud af skolepraktik for tjenerne og receptionister på linje med gastronomerne, ud fra argumenter om at kunne give den unge en reel uddannelsesgaranti, samt fordelen ved den strukturelle "buffer" som beskrevet ovenfor. Vi har endnu ikke opnået enighed derom.

Ny-mesterlære:

Som det fremgår af tabellerne, har der i perioden 2017-2022 været en udvikling i andelen af ny-mesterlæreaftaler på vores uddannelser, som i dag udgør ca. 1/3 af uddannelsesaftalerne for receptionister og gastronomers vedkommende og over halvdelen for tjenerne og vi frygter en yderligere stigning. Ny-mesterlære var oprindeligt tiltænkt de skoletrætte- og bogligt udfordrede unge, men virkeligheden er, at ny-mesterlæreeleverne i dag dækker alle elevprofiler, også dem ned studenterbaggrund. En af årsagerne til ny-mesterlærens popularitet, skal nok findes i, at der er opstået en kultur i branchen, hvor virksomhederne lader sig inspirere af hinanden. Vi kender det også fra byggeud-

dannelsernes (mis)brug af korte aftaler. En anden årsag er formodentlig den korte planlægningshorisont i restaurationsbranchen, hvor virksomhederne pludseligt opdager, at de mangler en elev her og nu og derfor tager en ny-mesterlæreelev, som kan starte samme dag.

Den største ulempe ved ny-mesterlære, er at de unge reelt ikke får de samme skolekompetencer, som de elever der tager grundforløbet, hvilket også betyder, at en ny-mesterlæreelev, der bliver opsagt i prøvetiden, ikke kan komme i skolepraktik (vedr. gastronomer), og skal starte et grundforløb forfra, hvis eleven gerne vil have en kokkeuddannelse, medmindre eleven kan indgå en ny ny-mesterlæreaftale. Dette betyder også, at ny-mesterlæreelever (gastronomer) ikke har den samme uddannelsesgaranti, som deres kammerater med et gennemført grundforløb. Dette er særligt problematisk, når vi hører fra skolerne, at virksomhederne tager eleverne, og indgår ny-mesterlæreaftaler mens de går på grundforløbet. Det betyder, at de ikke får gennemført deres grundforløb, med ovenstående konsekvenser til følge. Desuden er der indikationer på, at ny-mesterlæreelever har et større frafald, hvilket vi nøje vil følge.

For tjener- og receptionistuddannelserne, som har et mindre volumen, betyder ny-mesterlæren også, at der er færre elever på grundforløbet, hvilket har negative konsekvenser for holdstørrelser, en fare for sammenlægning med andre uddannelser, og risiko for et dårligere fagligt miljø og identitet omkring deres uddannelser på skolerne. I bund og grund en negativ spiral, der kan gøre det mindre attraktivt at påbegynde disse uddannelser for de unge, sammenholdt med, at der ikke findes en uddannelsesgaranti qua en skolepraktik, som nævnt i det foregående afsnit. De faglige udvalg kan selv bestemme, om en uddannelse skal udbydes med mulighed for ny-mesterlæreaftaler. Vi finder det problematisk, men det er arbejdsgiversiden heller ikke enige med os i.

Gastronomuddannelsen

Gennemsnit på året	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (1.kvartal)
Igangværende aftaler (begge specialer)	2489	2475	2357	2245	2240	2320
Gastronomassistent (trin 1)	37	32	31	29	21	16
Kok	2199	2141	2016	1913	1930	2024
Smørrebrød & Catering	254	303	308	304	290	280
Igangværende ny mesterlæreaftaler Kok	569 = 26%	511 = 24%	599 = 30%	665 = 33%	649 = 34%	663 = 33%
Igangværende ny mesterlæreaftaler Smbr/Cat	39 = 15%	44 = 15%	53 = 17%	76 = 25%	78 = 27%	70 = 25%
Skolepraktik (alle)	121	89	88	179 ¹	138	44

1 Grundet lockdown (Covid-19) var der i 1. kvartal 2020, 315 elever i SKP, som løbende faldt til 67 elever efter 2. kvartal

Receptionistuddannelsen

Gennemsnit på året	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (1.kvartal)
Igangværende aftaler	118	132	147	143	132	138
Igangværende ny mesterlæreaftaler	43 = 36%	37 = 28%	44 = 30%	54 = 38%	48 = 36%	48 = 35%

Tjeneruddannelsen

Gennemsnit på året	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (1.kvartal)
Igangværende aftaler	467	435	423	418	395	427
Igangværende ny mesterlæreaftaler	203 = 43%	192 = 44%	199 = 47%	218 = 52%	214 = 54%	228 = 53%



BRANCHEUGE

Brancheugen er en årligt tilbagevendende begivenhed (undtagen kongresår), hvor gruppen får mulighed for at gå i dybden med muligheder og udfordringer i de brancher vi repræsenterer. Til Brancheugen inviteres PSHR-netværket fra afdelingerne, samtlige tillidsvalgte og de 5 LBK-bestyrelser. Herudover deltager gruppens valgte og ansatte.

Brancheugen kører normalt fra tirsdag ved middagstid til fredag ved middagstid og varer derfor 3 hele dage. Det giver mulighed for at gå i dybden med de udvalgte emner og giver samtidig deltagerne mulighed for at arbejde med stoffet og være med til at forme fremtidige konklusioner og handlinger på områderne. Der blev afholdt brancheuge i 2020 og i 2021. Under Brancheugen gives landsbrancheklubberne lejlighed til at fortælle om deres arbejde i det forgangne år og der gives deltagerne rig mulighed for at netværke på tværs af organisationen.

NETVÆRKS KONFERENCE

Netværksmødet er en årligt tilbagevendende begivenhed, hvor gruppen får mulighed for at lave en konference, hvor man går i dybden med aktuelle og relevante emner. Konferencen arrangeres normalt som en kombination af oplæg og gruppearbejde. Til Netværkskonferencen inviteres PSHR-netværket fra afdelingerne og de 5 LBK-bestyrelser. Herudover deltager gruppens valgte og konsulenter.

Et andet af formålene er, at tillidsvalgte og afdelingsrepræsentanter gives mulighed for at mødes, drøfte faglige emner og netværke, deraf navnet. På Netværkskonferencen deltager typisk 80-100 personer i en 12-12-konference.

I perioden har der været 3 netværkskonferencer: i 2019, 2020 og 2022.

ARBEJDSMILJØ

SEKSUEL CHIKANE

PSHR-gruppen har i nogle år betragtet seksuel chikane i restaurationsbranchen, rengørings- og hotelbranchen som et af de væsentligste problemer for medlemmerne og brancherne. De få undersøgelser, som myndighederne har lavet, har ikke været grundige eller præcise nok. Det har medført, at PSHR-gruppen har stået alene i kampen mod seksuel chikane, både i forhold til myndighederne og i forhold til arbejdsgiverforeningerne. Det kom blandt andet til udtryk, da PSHR-gruppen deltog i evalueringsarbejdet i forhold til den nye Restaurationslov, der tillod unge ned til 15 år at arbejde på steder, hvor der udsænkes alkohol. Alkohol og seksuelle krænkelser hænger i PSHR-gruppens erfaring ofte sammen, men gruppen stod meget alene med det synspunkt. Hverken myndigheder eller arbejdsgivere mente, at en lempelse af alderskravet kunne udsætte meget unge medarbejdere for seksuelle krænkelser.

De få undersøgelser, der indtil 2020 er udarbejdet, indikerer, at seksuel chikane ikke blot er et problem mellem medarbejder og arbejdsgiver/leder og kunder. Problemet er også til stede i relationen indbyrdes mellem medarbejdere.

Problemerne i restaurationsmiljøet handler ikke blot om enkeltpersoner, der overskrider grænser. PSHR-gruppen vurderer, at der er tale om en egentlig sexismekultur. Hvis

kulturen skal ændres, kræver det et samarbejde mellem arbejdsgivere, myndigheder og fagforening.

I foråret 2021 gennemførte Arbejdstilsynet en undersøgelse, hvor 30.000 medarbejdere har deltaget. Det gør undersøgelsen til den største inden for arbejdsmarkedet i nyere tid. Den viser blandt andet, at 5,8 procent af medarbejderne inden for restaurationsbranchen har oplevet seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen inden for det seneste år.

PSHR-gruppens arbejde har været fokuseret på

- at få unge under 18 år væk fra arbejdssteder, hvor der udsænkes alkohol
- at få arbejdsgivere og myndigheder med i et forpligtende samarbejde for at få ændret sexismekulturen, særligt i restaurationsbranchen
- at få ændret lovgivningen, så det såkaldte indirekte objektive ansvar kan blive gældende i dansk ret i forhold til seksuel chikane. Det ansvar indebærer, at hvis der forekommer krænkelser på en arbejdsplads, er det arbejdsgiver, der i første omgang skal løfte bevisbyrden for, at de har iværksat passende og proportionelle forholdsregler for at forhindre seksuel chikane. I modsat fald bliver arbejdsgiver tillagt objektive ansvar for krænkelser.



CORONA-KRISEN, DE TO STORE OMRÅDERS UDVIKLING UNDER KRISEN

Serviceområdet

Under Corona-krisen i 2020 og i 2021 traf regeringen beslutningen om at lukke store dele af Danmark ned, hvilket betød, at kontorer og arbejdspladser blev affolket, mens medarbejderne arbejdede hjemmefra. Det fik meget stor betydning for medarbejderne i rengøringssektorerne. Det var i stort omfang blev sendt hjem. Trepartsaftalerne omkring lønkomensation betød dog, at et stort antal 3F'ere blev sendt hjem med fuld sædvanlig løn.

På grund af de mange atypiske stillinger, ikke mindst i rengøringsbranchen, indeholdt trepartsaftalen en bestemmelse om, at lønkomensationen skulle udregnes som et gennemsnit af de seneste 3 måneders arbejdstid. Reglen var fornuftig, men der var alligevel mange atypisk ansatte, der oplevede, at de gik ned i løn under hjemsendelsen.

Anderledes var der samfundsvigtige arbejdspladser, der blev holdt åbne under hele Corona-krisen, for eksempel sygehuse. Her oplevede ikke mindst rengøringsfaget en opblomstring. Mange offentlige institutioner, der holdt åbent, ansatte ekstra rengøringsassistenter til at udføre synlig rengøring og aftørring af alle kontaktflader. Der kom pludselig fokus på rengøring som en væsentlig smitteforebyggende foranstaltning.

Den store omtale af vigtigheden af professionel rengøring fik PSHR-gruppen til at tage initiativ til en ny kampagne, der blev kaldt "Rengøring er det nye sort" (se om kampagnen andetsteds i beretningen).

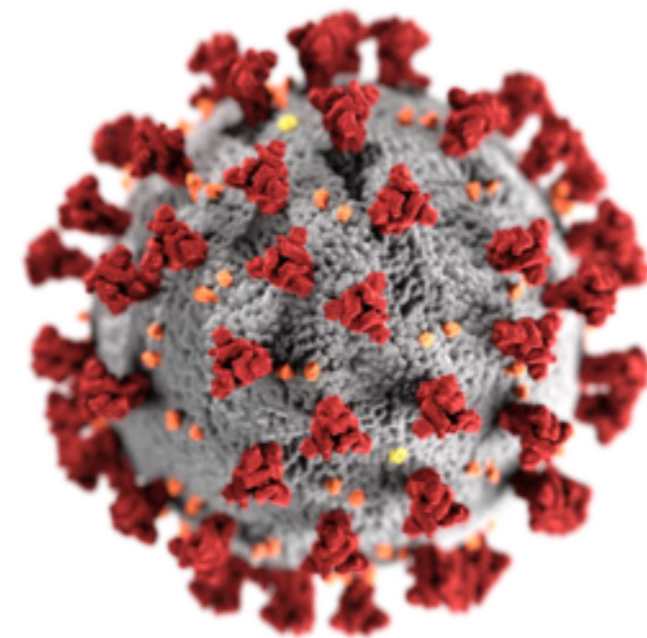
Hotel- og restaurationsområdet

Corona-krisen ramte hotel- og restaurationsbranchen hårdt. Det blev vurderet fra regeringens side, at hotel- og restaurationsbranchen var områder med særlig smitterisiko. Mange mennesker opholder sig i relativt små rum, og der er mange fælles kontaktflader. Branchen var derfor den branche, der blev hårdest ramt af nedlukningerne. Hotellerne havde mu-

lighed for at holde åbent, men de er jo indirekte ramt af de mange restriktioner i forhold til turister og handelsrejsende, der i det store og hele udeblev gennem hele krisens værste måneder.

Regeringen besluttede derfor, at der til hotel- og restaurationsbranchen skulle gives en særlig høj sats på 90% af lønnen til de arbejdsgivere, der måtte hjemsende deres medarbejdere med fuld løn. Det betød, at branchens arbejdsgivere kun skulle lægge 10% af lønnen. Alligevel op-sagde store dele af branchen deres ansatte. Det blev senere estimeret, at mellem 10 og 15.000 hotel- og restaurations-ansatte blev fyret. Det antages, at mange af dem aldrig vendte tilbage til deres arbejdsplads, men i stedet søgte mod andre arbejdspladser.

PSHR-gruppen vurderede på det tidspunkt, at den massive kollektive afskedigelse i branchen var den primære årsag til den store arbejdsmangel, der opstod, da Corona-krisen ebbede ud, og der på ny var behov for arbejdskraft.



“Danmark har brug for
~~billig, udenlandsk~~
~~arbejdskraft~~”

**FLEERE INDVANDRERE
I ARBEJDE!**

Det går godt i Danmark.
Faktisk så godt, at næsten alle er i arbejde. Men kun næsten.
Halvdelen af alle indvandrere er eksempelvis uden job.
I stedet for at få dem i arbejde vil regeringen åbne for billig arbejdskraft fra Kina, Mexico og Indien.
Det er skidt for både dansk økonomi og integrationen.
Det er nu, vi skal sikre, at alle, der bor i Danmark, kommer med i fællesskabet.

Cemal, 39, Valby
Stiudsmonter

Læs mere på
www.alleskatmed.nu

MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

Et af de mest omdiskuterede politiske emner i dagspressen har været et massivt pres fra arbejdsgiverne for at få adgang til mere udenlandsk arbejdskraft. De første markeringer fra arbejdsgiverne om, at arbejdskraftmanglen kostede produktivitet, så dagens lys i 2019.

Særligt arbejdsgivere og arbejdsgiverforeninger inden for hotel- og restaurationsområdet og rengøringsområdet har været markante i debatten. Enkelte arbejdsgivere udtalte til pressen, at de vurderede at have mistet 40% af deres omsætning, fordi de ikke kan rekruttere den arbejdskraft, de har behov for.

3F har, set i lyset af de alvorlige påstande, sat betydelige ressourcer ind for at undersøge, om der reelt er arbejdskraftmangel, og hvor den i givet fald findes, idet det antages, at manglen ikke kan være lige stor alle steder.

3F PSHR-gruppen fik udarbejdet en undersøgelse hos Cevea, der viste, at 7.649 beskæftigede privatansatte rengøringsassistenter arbejder på deltid med 18 til 30 timer om ugen. Det svarer til hver fjerde rengøringsassistent. I gennemsnit arbejder de 25,6 timer om ugen, men ønsker at arbejde 29,5 timer om ugen. Lad man dem arbejde de ønskede 3,9 timer mere om ugen i gennemsnit, ville beskæftigelsen øges med 806 fuldtidspersoner.

I utallige tilfælde kunne forbundet dokumentere, at de arbejdsgivere, der gik i medierne og klagede over mangel på arbejdskraft, enten ikke havde slået stillinger op, eller også havde afvist ellers kvalificerede ansøgere.

Gennem hele beretningsperioden har der været mindst 6 % (april 2022) ledighed blandt gruppens medlemmer, der igen indikerer, at arbejdskraftmanglen måske ikke er så stor, som arbejdsgiverne siger. Siden de første meldinger om alvorlig mangel på arbejdskraft kom i 2019, er beskæftigelsen steget med mere end 150.000 i 2022.

Gruppen deltog flere gange i den offentlige debat med argumentet om, at når store dele af den uorganiserede restaurationsbranche generelt har dårlige lønninger og meget dårlige arbejdsvilkår samt ofte ikke vil give medarbejderne fuldtid, så kan der være flere årsager til, at arbejdsgiverne ikke kan rekruttere arbejdskraft. Årsager, som ikke bør medføre, at arbejdsgiverne fejler for egen dør, får rettet op på de elendige løn- og arbejdsvilkår ved at indgå overenskomst, og sørger for, at de selv kan tiltrække den arbejdskraft, de har brug for.

Arbejdsgivernes helt store problem lå – ifølge dem selv – i det forhold, at de manglede faglært arbejdskraft. Det var ikke til at opdrive faglærte kokke eller tjenere, hævdede de. Gruppen slog ved flere lejligheder i pressen fast, at hvis der mangler faglærte, så er det kun arbejdsgiverne, der kan afhjælpe det problem. I årevis har forbundet i kraftige vendinger kritiseret særligt restaurationsbranchen, fordi tusinder af unge ikke har kunnet finde en læreplads og samtidigt – og måske derfor – har søgningen til branchen været vigende. Kun arbejdsgiverne selv kan rette op på disse forhold.

Ved slutningen af folketingsåret foråret 2022, forsøgte regeringen at imødekomme arbejdsgiverne ved at fremsætte forslag om at sænke den såkaldte beløbsgrænse, der skulle lette adgangen til udenlandsk arbejdskraft. Den såkaldte beløbsgrænse, der repræsenterer den årlige mind-

stelønning, der skal gives til den udenlandske arbejder, blev foreslået sat til 375.000 i stedet for de daværende 448.000 om året.

Regeringen havde dog gjort ordningen midlertidig således, at den nedsatte beløbsgrænse kun varede i 2 år eller helt bortfaldt, hvis der igen kommer arbejdsløshed i Danmark på over 3,75%.

Over for det havde den borgerlige opposition fremsat forslag om en permanent reduktion af beløbsgrænsen til 360.000 kroner.

Ved afstemningen faldt regeringens forslag, fordi støttepartiet Enhedslisten ikke kunne støtte forslaget.

Da den borgerlige oppositions forslag efterfølgende blev sat til afstemning, kunne De Radikale ikke være med, fordi forslaget indeholdt en begrænsning i de lande, udenlandsk arbejdskraft kunne hentes fra, der i det store og hele udelukkede muslimske lande.

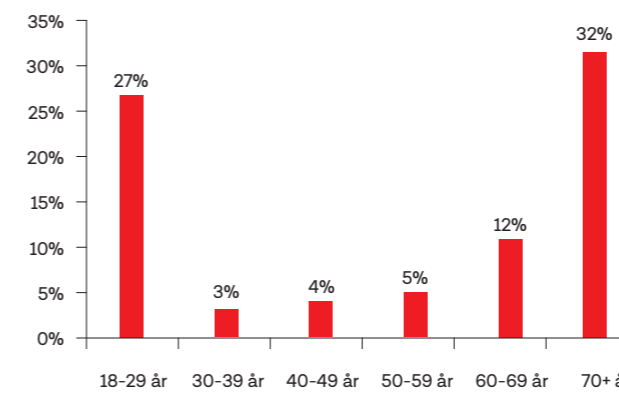
Dermed faldt begge forslag om en reduktion af beløbsgrænsen, og den nuværende grænse på 448.000 kroner er derfor fortsat gældende. Dette på trods af, at en bred skare af partier ønsker at sænke beløbsgrænsen her og nu for at hjælpe erhvervslivet.

ATYPISKE ANSÆTTELSER

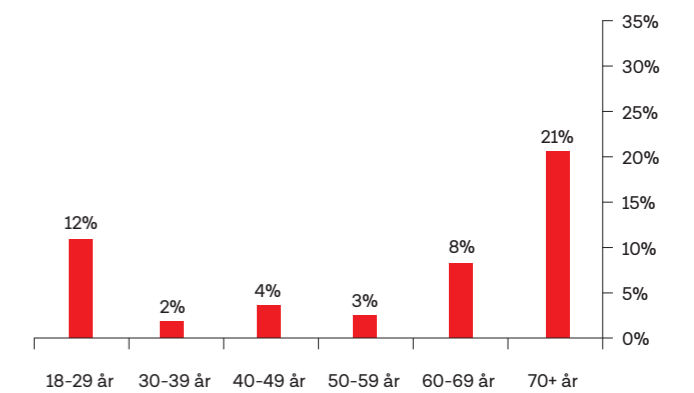
I 2021 iværksatte gruppen 2 store forskningsprojekter, der skulle undersøge, hvilke typer ansættelsesformer, der var fremherskende i vores 2 brancher. Undersøgelserne fra begge brancher viser, at atypisk ansættelse er den mest anvendte ansættelsesform, og at der kun er meget lidt fast fuldtidsarbejde.

Atypisk arbejde er efterfølgende blevet udvalgt til være temaet for 3F's kongres til september 2022, der derfor giver en klar anledning til at debattere udfordringen og de mulige løsninger.

A: Alle beskæftigede



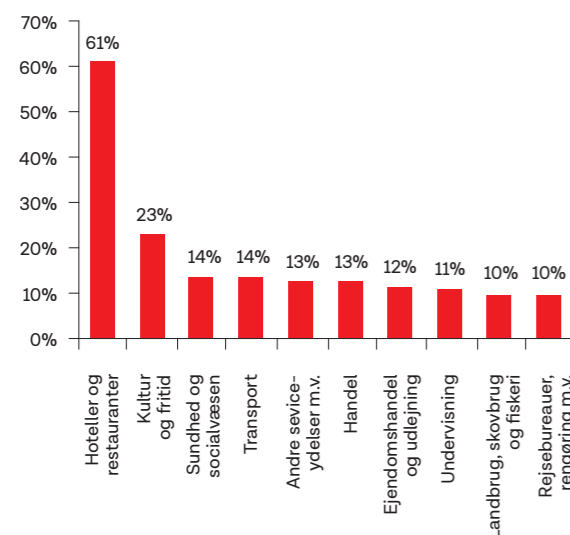
B: Primær beskæftigelse



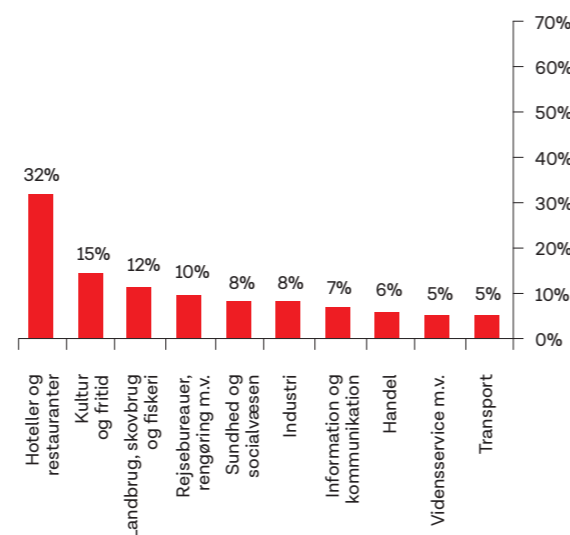
Figuren til venstre viser de 10 brancher, der har den største andel af nul-timers-kontrakter i forhold til det samlede antal ansættelser i branchen. I hotel og restaurationsbranchen er mere end 61% at ansættelserne nul-timers-kontrakter. Inden for rengøringsområdet er det 10%.

Figuren herover viser omfanget af nul-timers-kontrakter fordelt efter alder. Den viser blandt andet, at 27% af de stillinger, hvor den ansatte er mellem 18 og 29 år, er på nul-timers-kontrakter.

A: Alle beskæftigede



B: Primær beskæftigelse



MORGENKAFFE

Under den omfattende hjemsendelse i forbindelse med Corona-krisen opfandt en af gruppens sekretærer begrebet "morgenkaffe". Morgenkaffe var en ugentlig 2 timers opdatering på aktuelle relevante emner, der foregik via konferenceappen Teams. Hver torsdag morgen kunne de PSHR-ansvarlige i 3F-afdelingerne over hele landet koble sig på teams og få interaktiv undervisning i alt lige fra lønforhandlinger til aktindsigt.

Gruppen har i lyset af ordningens succes valgt at videreføre morgenkaffe, dog ikke hver uge.





UDBUDSLOVEN

Udbudsloven har stor betydning for mange PSHR-medlemmer. Det gælder alt fra mindre udbud over til statslige rengøringskontrakter for Forsvaret. Da udbudsloven skulle evalueres og revideres, gik 3F aktivt ind i sagen for at forbedre loven. En ny udbudslov blev vedtaget som en del af "Danmark kan mere I", og den vigtigste ændring er, at det er lykkedes at få obligatoriske lærlingeklausuler ind i loven. Dermed skal der fra sommeren 2022 være lærlingeklausuler i alle udbud, hvor det er relevant.

Det er et meget vigtigt skridt mod at få flere lærepladser og mere fair udbud.

Der er desværre også mange ting, vi stadig ønsker forbedret, såsom arbejdsklausuler, arbejdsmiljøklausuler, bedre kontrol og endnu bedre mulighed for at udelukke virksomheder, der ikke lever op til love, regler og overenskomster.

3F skal derfor arbejde videre med udbud – både i EU, hvor vi søger at forbedre udbudsdirektivet, og nationalt med henblik på at få skærpet loven endnu mere. Men også lokalt bliver arbejdet vigtigt i forhold til at følge op på den nye udbudslov, så de offentlige myndigheder laver endnu bedre udbud.

UDLICITERINGER

Særligt inden for rengøringsområdet, hvor arbejdsgivere som ISS, Forenede og Coor har flere tusinde 3F'ere ansat, oplever man problemer – særligt med de offentlige udbud. Et af de alvorligste problemer opstår, når for eksempel en kommune skifter en rengøringsentreprenør ud med en anden. Det sker mange gange i løbet af et år. Den retssikkerhed, som virksomhedsoverdragelsesloven burde give rengøringsassistenterne, når arbejdspladsen og arbejdet består, men et nyt firma overtager kontrakten, er efterhånden helt væk. Det er ofte op til den arbejdsgiver, der vinder udbuddet, at bestemme, hvorvidt virksomheden skal ansætte de medarbejdere, der i forvejen gør rent på arbejdspladsen.

I de seneste år er der opstået en praksis, hvor kommunerne i udbudsmaterialet bestemmer, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke er gældende efter første udbud (anden gangs udbud er efterfølgende udbud). Konsekvensen er, at rengøringsassistenterne i bedste fald bliver sagt op og herefter nyansat hos den nye entreprenør. Men derved mister de anciennitet i forhold til sygdom, barsel/adoption og forældreorlov, barns sygdom, frihed til lægebesøg med barnet, to børneomsorgsdage med mere. Dette sker, selvom medarbejderne har været beskæftiget på arbejdspladsen i mange år. I værste fald opsiges de og mister deres arbejde.

Det er PSHR-gruppens opfattelse, at kommunerne ikke har nogen saglig begrundelse for at indføre disse bestemmelser i udbudsmaterialet, og at bestemmelserne udgør en

væsentlig forringelse af rengøringsassistenternes rettigheder.

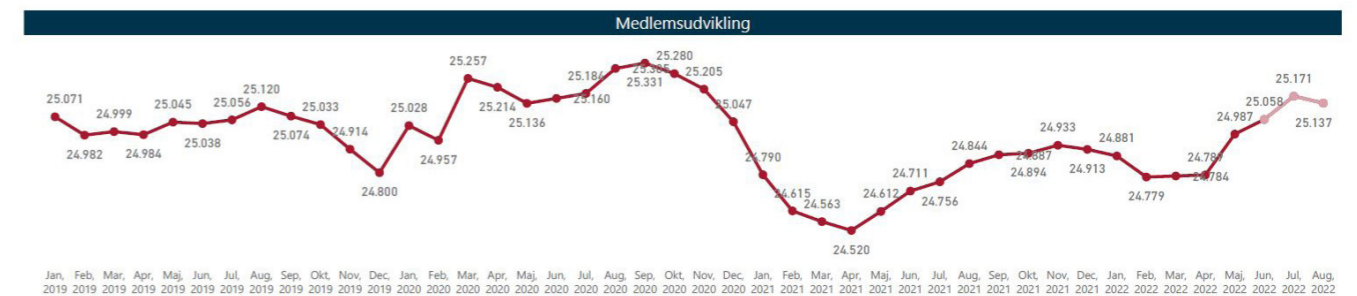
Det har ikke tidligere været muligt at få Folketinget til at ændre udbudsreglerne, således at virksomhedsoverdragelsesloven altid er gældende. Men PSHR-gruppen vil, i et hørings svar til evalueringen af Udbudsloven i foråret 2022, opfordre Folketinget til at arbejde for, at kommunerne ikke skal kunne bestemme, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke skal være gældende. I forlængelse heraf arbejder PSHR-gruppen ved beretningens deadline på at undersøge, om der er belæg for at klage til Folketingets ombudsmand med udgangspunkt i en konkret sag.

Den Offentlige Gruppe oplever også stadig udliciteringer, som kan have store konsekvenser for de offentlige medlemmer i form af højere tempo, dårligere arbejdsmiljø, vilkårsforringelser og nogle gange afskedigelser. Vi ser dog, at tendensen med mere udlicitering er brudt, så graden af udlicitering i kommunerne er faldet de seneste år – efter ti år med stigninger.

Vi ser hjemtagelser af både rengørings- og renovationsopgaver – ofte fordi den leverede service ikke har levet op til forventningerne.

3F har gennem flere år arbejdet for at fortælle om konsekvenserne ved udlicitering, og sætte fokus på kvalitet, arbejdsklausuler og uddannelser, når offentlige myndigheder overvejer udlicitering. Resultatet kan ses nu, hvor færre kommuner tyer til udlicitering som løsning.

MEDLEMSTAL



INTERNATIONALT ARBEJDE

PSHR-gruppen er i dag repræsenteret i en lang række europæiske og internationale faglige organisationer. I det internationale arbejde drøftes fælles problemstillinger og grænseoverskridende udfordringer, der er bedst kan løses i fællesskab. I perioden har man således drøftet temaer som synlig rengøring, social dumping, respekt for rengøringsarbejde, freelancere, digitale arbejdsplatforme, europæisk mindsteløn, seksuel chikane, sort arbejde og uddannelse.

I perioden har PSHR-gruppen været repræsenteret i: SUN, UNI, EFFAT, IUL, IUF, Nordisk Union, ITF, ETF, NTF.

Det internationale arbejde indebærer en del mødeaktivitet. Der er således også tjener til, at PSHR-gruppen har et omfattende internationalt netværk.



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.



Gør dig stærkere

KONGRES 2022

www.3fkongres.dk