

# Uppföljning av Vårt HRF 2024

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	2
<b>1. Arbetsmarknad</b> .....	4
1.1 Arbeta för jämställda villkor.....	4
1.2 Driva jämställdhetsprofil inom LO-samordningens ram .....	5
<b>2. Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över</b> .....	6
2.1 Aktivt arbete för att HRF ska vara en trovärdig branschaktör .....	6
<b>3. Organisationen HRF – vad vi genomfört under kongressperioden</b> .....	8
3.1 Se över bildningsverksamhet och ledarskapsutveckling .....	8
3.2 Arbeta med internfeminism och kvinnligt ledarskap .....	8
3.3 Utveckla det demokratiska inflytandet i HRF .....	9
3.4 Förbättra planerings- och uppföljningsarbetet .....	10
3.5 Prioritera lokal och grundlig organisering .....	11
<b>4. Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan</b> .....	13
4.1 HRF ska bli en mer aktiv opinionsbildare .....	13
4.2 Mer strategiskt opinionsarbete .....	14
4.3 Bredda kompetensen i utbildningsfrågor .....	15
<b>5. Kommunikation</b> .....	17
5.1 Fler ska bli kommunikatörer .....	17
<b>6. Avtalsstrategier</b> .....	19
6.1 Arbeta vidare med lönestrategier och modeller .....	19
6.2 Utveckla strategiska analyser utifrån kön, ålder, yrke och etnicitet.....	20
<b>7. Sammanfattning och förslag till åtgärder</b> .....	22
7.1 Jämställda villkor och jämställdhetsprofil.....	22
7.2 HRF som branschaktör .....	23
7.3 Nödvändiga organisationsförändringar för HRF .....	23
7.4 Opinion och kommunikation.....	24
7.5 Lönestrategier för att stoppa negativ löneglidning .....	24
7.6 Förslag till ändringar och åtgärder .....	25
<b>Slutord</b> .....	26

## Inledning

Vårt HRF 2024 är ett strategidokument med tioårsperspektiv som antogs av HRF:s kongress 2014. I den här uppföljningen gör vi en avstämning av hur långt vi har nått på vår resa. Under varje avsnitt redovisas vad som har gjorts. Det här dokumentet visar på både det strategiska arbetet och de olika aktiviteterna som har genomförts. Sluta hyvla kampanjen och vårt arbete med att få till ett mer stabilt pensionssystem är två exempel på aktiviteter under de gångna åren. Det har nu gått cirka tre år sedan beslut om vårt HRF 2024 fattades och det återstår dryga sex år av den tid som dokumentet omfattar. Arbetet kommer att fortsätta. Världen omkring oss förändras och vi måste anpassa oss till den och de nya omständigheter som kan komma framöver.

Uppföljningen har en logik utifrån de sex kapitel som ingick i Vårt HRF 2024:

- Arbetsmarknad
- Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över
- Organisationen HRF
- Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan
- Kommunikation
- Avtalsstrategier

HRF har genomfört mycket sen kongressen 2014. I detta dokument har det viktigaste för organisationen och medlemmarna pekats ut. Det är ett stort arbete som kommer att ta tid. En utmaning är att Vårt HRF 2024 spänner över en rad olika områden med olika förutsättningar. Arbetet med strategin kan verka spretig ibland men det är viktigt att hålla i arbetet. Det innebär inte att det inte kan införas en rangordning och prioritering av vissa områden. Ett sätt är att under en begränsad period fokusera på ett område inom strategin i syfte att uppnå tydliga resultat. I och med att genomförandetiden sträcker sig fram till 2024 finns utrymme att agera på det sättet. Förbundsstyrelsen ansvarar för att arbetet bedrivs så effektivt som möjligt.

HRF har genomfört många viktiga förändringar och bedrivit ett framgångsrikt arbete sedan 2014. Ett exempel är framgången gällande låglönesatsning inom LO-samordningen. Även kommunikationsarbetet håller på att förändras. En kommunikationsstrategi har tagits fram som kommer att lägga grunden för ett långsiktigt kommunikationsarbete.

Förbundsstyrelsen ansvarar för hur resurserna ska användas för att ge så stor utdelning som möjligt och på så sätt maximera medlemsnyttan. Om HRF ska satsa brett eller om förbundet ska avverka varje område med särskilt fokus är något som behöver diskuteras.

# 1. Arbetsmarknad

Sverige befinner sig i en högkonjunktur. Inom flera yrkesområden råder arbetskraftsbrist. Trots detta är arbetslösheten inom restaurang- och hotellbranschen fortsatt hög, den har ökat betydligt de senaste två åren och inte minskat till en nivå som är jämförbar med arbetsmarknaden generellt. Vid en kommande lågkonjunktur är det inte ett orimligt antagande att arbetslösheten stiger och kommer att ligga på en högre nivå än den totala nivån för arbetsmarknaden som helhet. Situationen är problematisk. Otrygga anställningsvillkor som allmän visstid och ofrivilligt deltidsarbete påverkar nivån på arbetslösheten. Hotell- och restaurangbranschen behöver ha stabilitet. Otryggheten på arbetsmarknaden blir särskilt tydlig här och arbetet både i form av politisk påverkan och arbetet med kollektivavtalen får en särskild fokus på trygga anställningar.

## 1.1 Arbeta för jämställda villkor

I kapitlet *Arbetsmarknad* slog kongressen fast att HRF ska:

- arbeta för jämställda arbetsvillkor på svensk arbetsmarknad. Det innebär att HRF ska analysera och synliggöra de strukturella könsmonster som finns i vårt samhälle och våra avtalsområden och kämpa för att undanröja dem. HRF ska driva ett aktivt påverkansarbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.

Hur har vi arbetat med att *analysera och synliggöra könsmonster och arbeta för jämställda villkor*?

Jämställda löner och villkor är en prioriterad fråga för HRF sedan en lång tid tillbaka. Vi lyfter fram jämställdhetsanalyser i väldigt många av de frågor vi arbetar med – från avtalsrörelser till arbetsmiljö. HRF lyfter fram att kvinnor är särskilt drabbade av ofrivilligt deltidsarbete, sexuella trakasserier och svårigheter att kombinera arbete och familjeliv. Vi har, tillsammans med systerförbund, drivit på för att förändra att många kvinnor riskerar att få pensioner som inte går att leva på.

Sedan 2017 har vi engagerat oss i den så kallade 16.02-rörelsen, som startat på initiativ av Sveriges Kvinnolobby. 16.02-rörelsen uppmärksammar lönediskrimineringen i samhället och driver opinion för att kvinnor ska få ”lön hela dagen”.

## 1.2 Driva jämställdhetsprofil inom LO-samordningens ram

I kapitlet *Arbetsmarknad* slog kongressen fast att HRF ska:

- aktivt driva en tydlig jämställdhetsprofil inom LO-samordningens ram.

Hur har vi arbetat med *att driva en jämställdhetsprofil?*

HRF har varit en av de hårdaste förespråkarna för låglönesatsningar och ett vässat jämställdhetsarbete inom LO-samordningen. Vi driver på för en snabbare utjämning av löneskillnaderna mellan könen. Våra argument inom LO har också stärkts när vi kan visa det orimliga i att ha negativ löneglidning. HRF har drivit på för att LO-samordningen ska innehålla löneökningar i kronor för de lägst avlönade, som ofta är kvinnor.

## 2. Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över

### 2.1 Aktivt arbete för att HRF ska vara en trovärdig branschaktör

I kapitlet *Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över* slog kongressen fast att HRF ska:

- bedriva ett aktivt arbete på alla nivåer i organisationen för att HRF ska vara en efterfrågad, trovärdig och kunnig branschaktör. Arbetet ska syfta till att skapa förutsättningar för schysta och trygga arbetsvillkor för de anställda. HRF ska driva på för långsiktiga förutsättningar för företagen i besöksnäringen.

Under kongressperioden har vi främst arbetat med utbildnings- och kompetensfrågor inom branschen. De insatser som HRF har gjort kan på olika sätt bidra till bättre förutsättningar för anställda och företag i besöksnäringen. Insatserna syftar både till att få fler att utbilda sig till yrken inom vår bransch och att de som har yrkeserfarenhet ska kunna få sina yrkeskunskaper erkända och dokumenterade av branschbedömare.

HRF har arbetat fram en valideringsmodell inom vår partsgemensamma yrkesnämnd. Modellen innehåller yrkena kock, servitris/servitör, konferensvärd och receptionist. Under kongressperioden har dessa yrken i modellen blivit godkända för gesällbrev. Det innebär att en person som genomgår en validering kan få gesällbrev om hen uppnår alla kvalifikationer. Gesällbrev är ett viktigt sätt att uppvärdera de yrkeskunskaper som många i vår bransch har och syftar till en garanterad anställningsbarhet.

Valideringsmodellen för kock innehåller inga krav på specifika språkkunskaper och med anledning av det finns möjlighet att validera yrkeskunskaperna för kock på fler språk än svenska. Detta skapar möjligheter för personer med yrkeskunskaper från andra länder att, på ett kvalitetssäkrat sätt, få sina färdigheter erkända och dokumenterade. I sin tur bidrar det till snabbare vägar in på arbetsmarknaden. HRF har under kongressperioden arbetat partsgemensamt tillsammans med arbetsmarknadsdepartementet för implementerandet av valideringsmodellen i ett så kallat snabbspår för nyanlända.

HRF, har tillsammans med Visita och UHR startat ett bolag med mål att aktivt sälja valideringar till aktörer inom besöksnäringen.

För att skapa möjligheter för kompetensutveckling i regionen som omfattar Småland, Öland och Gotland har Hotell- och restaurangfacket sökt medel för via Europeiska Socialfonden. Syftet är att stärka individer på arbetsmarknaden genom höjd utbildningsnivå och därmed öka sannolikheten för anställning.



## 3. Organisationen HRF – vad vi genomfört under kongressperioden

### 3.1 Se över bildningsverksamhet och ledarskapsutveckling

I kapitlet *Organisationen HRF* slog kongressen fast att HRF ska:

- se över organisationens kompetens- och utvecklingsbehov för ledare och skapa arenor för ledarskapsutveckling. I detta ska strukturella hinder undanröjas och feminismen och strävan efter mångfald ska vara grunden i arbetet. Detta innebär att HRF i alla delar av organisationen ska utveckla utbildning och bildning av hög kvalitet som är relevant för deltagarna.

Hur har vi arbetat med *bildning och ledarskapsutveckling*?

Att se över HRF:s kompetens- och utbildningsbehov är ett ständigt pågående arbete och bildning är ett verktyg att nå våra mål. Våra utbildningar måste utvecklas kontinuerligt så att de kan vara detta verktyg. Under kongressperioden har vi gjort uppdragsbeskrivningar och kartlagt vilket kompetensbehov som behövs för att fylla uppdragen. Sedan har vi utvecklat utbildnings- och utvecklingsplaner som uppdateras återkommande. Vi kommer att se över vår bildningsverksamhet ur ett feministiskt perspektiv.

Under 2015 började vi göra en studieutredning, vilket resulterade i en rapport med förslag på åtgärder på kort och lång sikt. Förbundsstyrelsen antog rapporten i mars 2017.

### 3.2 Arbeta med internfeminism och kvinnligt ledarskap

I kapitlet *Organisationen HRF* slog kongressen fast att HRF ska:

- arbeta internfeministiskt för att särskilt möjliggöra och stödja kvinnors ledarskap och möjligheter till ledarskap inom HRF.

Hur har vi arbetat med *internfeminism och kvinnligt ledarskap*?

Vi har utvecklat och prövat en längre kvalificerad ledarskapsutbildning. Denna riktar sig inte specifikt till kvinnor, men är ett sätt att utveckla våra ordinarie ledarskapsutbildningar. Under senare delen av 2018 kommer utbildningen att utvärderas för att avgöra om den ska ingå permanent i utbildningssystemet.

Arbetet med att starta ett feministiskt nätverk inom förbundet är under utveckling. De konkreta formerna för nätverket har tagit form under 2018. Nätverket kommer att vara igång och fungerande under den senare delen av 2018.

### **3.3 Utveckla det demokratiska inflytandet i HRF**

I kapitlet *Organisationen HRF* slog kongressen fast att HRF ska:

- analysera om det finns tillräckliga och nödvändiga förutsättningar för enskilda medlemmar såväl som för klubbar och förtroendevalda att utöva sitt demokratiska inflytande i HRF. Det innebär att strukturer, stadgar och ledarskapet ska ses över utifrån en feministisk och mångfaldsinriktad grund.

Hur har vi arbetat med att *utveckla det demokratiska inflytandet i HRF?*

Några avdelningar har utvecklat och genomfört klubbutbildningar för att utveckla demokratin i HRF.

HRF:s värdegrundsmaterial har tagits fram. Det är ett studiematerial om våra gemensamma värderingar som ska vara ett stöd för förtroendevalda och personal i HRF. Ett annat syfte är att vi ska känna oss trygga och insatta i våra värderingar och vad HRF står för. Då kan vi ta alltid ta samtalen på arbetsplatsen. Ambitionen med materialet är också att vi ska säga vad HRF står för och vilka frågor som driver oss. Metoo-rörelsen spelade en stor roll för jämställdhetsarbetet under 2017. Många berättelser om sexuella trakasserier och kränkande behandling kom upp till ytan, inte minst från vår bransch. Att HRF redan hade genomfört ett gediget värdegrundsarbete möjliggjorde att vi blev en stark röst i debatten om hur vi kan uppnå ett mer jämställt samhälle.

Förbundsstyrelsen har fattat beslut om direktiv för en demokratiutredning. Resultaten från den utredningen kommer att redovisning och implementering av resultaten börjar genomföras under hösten 2018.

### **3.4 Förbättra planerings- och uppföljningsarbetet**

I kapitlet *Organisationen HRF* slog kongressen fast att HRF ska:

- arbeta metodiskt i alla delar av organisationen med att vidareutveckla arbetssättet med att sätta mål och följa upp demokratiskt fattade beslut, strategier och handlingsplaner. Det kan göras genom att arbeta strukturerat med uppföljningar och nyckeltal. Det kräver ett utvecklat ledarskap och en effektiv internkommunikation som underlättar detta arbetssätt.

Hur har vi arbetat med att *förbättra planerings- och uppföljningsarbetet?*

Förbundskontoret har inlett ett intensivt arbete med att vara mer delaktiga i lokalavdelningarnas verksamhetsplanering. Vi har årligen arrangerat verksamhets- och uppföljningskonferenser på central nivå. Verksamhetsplaneringen på avdelningarna genomförs i ett nära samarbete mellan lokal och central nivå. Vi arbetar strategiskt i utvalda eller prioriterade samråd.

Under kongressperioden har vi börjat att utveckla en bättre och säkrare intern styrning och kontroll. Syftet är att HRF:s ledning och personal lättare ska kunna planera verksamheten, men också att följa upp resultatet av de projekt som inte tillhör den återkommande kärnverksamheten.

Vi har tagit fram en övergripande bild över organisationens verksamhetsdelar och hur dessa löper över en tidslinje. Bilden visar att vår verksamhet består av tre delar; dels vår kärnverksamhet men också styrande och en stödjande del. Alla dessa delar är lika viktiga för att bygga en stark organisation.

Förbundsstyrelsen har börjat arbeta med att sätta verksamhetsramar som organisationen ska följa. Dessa ramar är till stor del prioriteringar utifrån *Vårt HRF 2024* och men här ingår också målet att bli 60 000 medlemmar till 2024. För att nå detta målet i rekryteringsstrategin har en arbetsgrupp börjat arbeta med att ta fram nyckeltal kring medlemsrekrytering som ska underlätta vårt arbete.

### 3.5 Prioritera lokal och grundlig organisering

I kapitlet *Organisationen HRF* slog kongressen fast att HRF ska:

- Utveckla organiseringsmodeller som prioriterar lokal och grundlig organisering framför enskilda medlemsvärvarinsatser. Förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram en organiseringsstrategi som ska bygga på principen om långsiktighet och innehålla arbetsmetoder som är inriktade på grundligt förtroendebyggande på arbetsplatserna.

Fokus har under senare tid legat på medlemsvärkning på arbetsplatserna. Att bygga en stark organisation förutsätter att vi dels värvar medlemmar och dels behåller dem.

Grundförutsättningen är att vi kan bygga ett förtroende på de olika arbetsplatserna. Det innebär att förbundet har ägnat tid och energi till att vara synlig bland både befintliga och potentiella medlemmar.

Tidigare har en rekryteringsplan tagits fram. Denna fastslogs av Förbundsstyrelsen under innevarande kongressperiod. Arbetet med denna har pågått sedan antagandet. Som en del i rekryteringsplanen har förbundet beslutat att ta ett samlat grepp om informationen som går till elever som läser våra yrkesinriktade program. Det är varje avdelnings ansvar att genomföra skolinformationerna. Förbundet har dock tagit fram ett gemensamt material som hanteras centralt och som skickas till lärare och elever. Förhoppningen är att vi ska öka antalet studerandemedlemmar. Studiestipendium har införts för de som studerar sista året inom hotell- och restaurangbranschen och är medlemmar i HRF. Syftet är att uppmuntra till fördjupade yrkeskunskaper.

HRF har också under perioden genomfört ringinsatser för att komma i kontakt med och värva studerandemedlemmar. Vi vet att ett stort antal elever väljer att stanna kvar som medlemmar efter avslutade studier. Aktiviteterna som har tagits fram påbörjades och utvärderades under 2017 för att därefter bli en pågående aktivitet för avdelningarna.

Förbundet har under kongressperioden utvecklat sitt arbete gällande den strategiska personalförsörjningen. Vi ha en stor utmaning framför oss med stora pensionsavgångar betyder att ta ett samlat grepp och anpassa organisationen för de behov som kommer framöver En del i detta är insatser såsom utbildning för bättre anställningsbarhet. Förbundsstyrelsen har genomfört

ledarskapsutvecklande åtgärder i syfte att leda på en strategisk nivå. Detta har skett genom flera tvådagarsutbildningar.

Under kongressperioden har Förbundsstyrelsen också vidtagit åtgärder gällande uppföljning och utvärdering. Ett flertal nyckeltal har tagits fram för verksamheten. Innebörden är att Förbundsstyrelsen styr mot både siffrsatta mål och mot kvalitativa mål.

Som ett led i den strategiska personalförsörjningen har det tagits in aspiranter under den gångna perioden.

## 4. Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan

### 4.1 HRF ska bli en mer aktiv opinionsbildare

I kapitlet *Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan* slog kongressen fast att HRF ska:

- Arbeta mer målinriktat med att som organisation bli en mer aktiv debattör och opinionsbildare. Vi ska utveckla ett arbetssätt i alla delar av organisationen som stödjer och uppmuntrar företrädare för HRF att driva opinion i HRF:s namn.

Hur har vi arbetat med att *bli en mer aktiv opinionsbildare*?

Kommunikationsarbetet har på flera sätt varit inriktat på att fler ska bli aktiva kommunikatörer i HRF:s namn. Detta beskrivs mer i kapitel 5 nedan. Vi har också tagit en mängd initiativ för att driva politiskt påverkansarbete i några centrala frågor.

Vår ledning har träffat ett stort antal ministrar, makthavare och branschföreträdare för att lyfta fram vår syn på vilka förutsättning anställda och företag behöver för att branschen ska utvecklas. Vi har bedrivit ett gediget påverkansarbete i kompetensfrågor, vilket beskrivs i kapitel 2. Tillsammans med Handels och Kommunal har vi drivit på för mer ordning och reda kring Arbetsförmedlingens lönesubventioner och för bättre rättsskydd för arbetskraftsmigranter. Vi har träffat ett stort antal ministrar med ansvar för utbildning, näringslivsfrågor, socialförsäkringar och arbetsmarknad.

Från 2016 och framåt har ledningen varit aktiva i regeringens särskilda nätverk för besöksnäringen, ”Dialogforum”. Utredningen ”Ett land att besöka” är färdig och har lämnats över till regeringen. HRF har träffat den särskilda utredaren, huvudsekreteraren och lämnat ett skriftligt yttrande i frågor som är centrala för förbundet och besöksnäringen. Dessutom har förbundet varit representerat i utredningens expertråd.

## 4.2 Mer strategiskt opinionsarbete

I kapitlet *Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan* slog kongressen fast att HRF ska:

- Utveckla en sammanhållen strategi för vårt opinionsarbete i facklig-politiska frågor i alla delar av organisationen.

Hur har vi arbetat med att *arbeta mer strategiskt med opinionsbildning?*

Vi har på flera sätt försökt att mer strategiskt driva opinion i strategiskt utvalda frågor. Under kongressperioden har HRF haft ett tydligare fokus i påverkansarbetet och hållit fast i de mest prioriterade frågorna för medlemmarna.

För det första har det handlar om trygga och schysta arbetsvillkor. I all extern kommunikation finns det perspektivet alltid med. När vi har lyft fram problemen med sexuella trakasserier har vi också beskrivit att problemet förvärras när anställningsvillkoren är osäkra. När vi har drivit på för bättre möjligheter att kombinera arbete och privatliv har den trygga anställningen varit i fokus. Och det är ingen slump att arbetet med att organisera hotellstädare kallas för ”schysta städvillkor” på svenska. Vi har dragit nytta av att vår ”schystavillkor-märkning” är så känd och uppskattad. När vi driver på i olika frågor finns det perspektivet alltid med, vilket skapar igenkänning och bättre kommunikativt genomslag. Schysta städvillkor har sin bakgrund i förbundets yrkes international, IUL. I samarbete med Nordiska unionen har det varit en del i en globalkampanj för att bättre villkor inom hotellstädning.

För det andra har vi strategiskt beskrivit vår bransch som en växande framtidsbransch med stora möjligheter för jobb och utveckling. Vi har beskrivit hur bra företagen gått under lång tid och att de flesta anställda finns i globala storföretag. Denna argumentation har vi dragit nytta av i allt från avtalsrörelser till arbete med att kräva politiska förändringar. I en växande bransch med stora vinster behövs löneökningar snarare än sänkta trösklar. När vi drivit på för att förhindra att lönesubventioner överutnyttjas har samma vi använt samma argument. Vår bransch går bra och behöver inte subventioneras Det ska nämnas i sammanhanget att HRF är ett förbund som tar sitt samhällsansvar. Vi har under perioden ställt oss bakom den överenskommelse som LO och Svenskt Näringsliv har slutit gällande etableringsjobben för att underlätta och stärka nyanländas inträde och ställning på arbetsmarknaden.

Gällande samråd har det först diskussioner om HRF ska vara engagerade i dessa. Förbundet har inlett diskussioner med arbetsmarknadsdepartementet om förändringar i ersättning för samråden. En lösning kommer troligtvis till stånd under 2018.

### 4.3 Bredda kompetensen i utbildningsfrågor

I kapitlet *Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan* slog kongressen fast att HRF ska:

- HRF behöver bredda organisationens kompetens i utbildnings- och fortbildningsfrågor. Vi ska vara representerade i de organ som ansvarar för yrkesutbildningen.

Hur har vi arbetat med att *bredda kompetensen i utbildningsfrågor*?

HRF är i mån av möjlighet med i regionala och lokala programråd. Vi har också en kontinuerlig dialog med arbetsförmedlingen om arbetsmarknadsutbildningar gällande innehåll och utformning. Detta utifrån vår kunskap och kännedom om branschen, dess behov och förutsättningar.

Information om utbildning och validering har publicerats på vår hemsida för att skapa mer kännedom och kunskap.

HRF finns representerade i organ där fort- och utbildningsfrågor behandlas. Vi sitter som ledamot i Skolverkets nationella programråd för Restaurang- och Livsmedel samt Hotell- och Turismprogrammet där vi aktivt arbetar för att utbildningarna ska hålla en hög kvalitet. De regionala och lokala programråden är respektive avdelnings ansvar. HRF:s deltagande ser lite olika ut över landet, främst beroende på skolornas egen intresse att skapa strukturer för samverkan mellan bransch och skola.

Vi för en dialog med Myndigheten för yrkeshögskolan gällande utbildning mot branschen och sitter med i myndighetens branschnätverk för validering. Till viss del arbetar HRF i dialog med högre utbildning, bl.a. via Örebro - och Umeå universitet.

HRF driver aktivt utbildningsfrågor i parternas gemensamma yrkesnämnd UHR och verkar som en remissinstans i frågor som berör utbildning och kompetensfrågor i branschen. HRF driver



inom ramen för UHR ett aktivt påverkningsarbete mot ansvariga myndigheter och ministrar i kompetens och utbildningsfrågor.

HRF har under kongressperioden fortsatt att tillsammans med Visita arbeta i Besöksnäringens FoU-fonds vars syfte är att främja vetenskaplig forskning, innovationer och utvecklingsprojekt som gagnar företag och anställda inom besöksnäringen och som bidrar till en positiv utveckling av näringen. Fonden har under perioden beviljat medel till projekt som bland annat titta på mötesplatser, digitalisering och resebetenden.

## 5. Kommunikation

### 5.1 Fler ska bli kommunikatörer

I kapitlet *Kommunikation* slog kongressen fast att HRF ska:

- utarbeta en långsiktig kommunikationsstrategi. Strategin ska syfta till att HRF stärker sin förmåga att strategiskt nå ut med kärnbudskap och stödja principen att fler företrädare ska kommunicera HRF:s värden och mål.

Hur har vi arbetat med *långsiktig kommunikationsstrategi och att låta fler kommunicera i HRF:s namn?*

Vi har bedrivit ett aktivt arbete för att fler ska berätta om HRF och vårt budskap i olika externa kanaler. Vi har arbetat mer med bilder, filmer och citat som enkelt går att dela och sprida i sociala medier. Under avtalsrörelsen 2017 fick kampanjen #slutahyvla stor spridning både inom och utom fackliga kretsar, mycket tack vare aktiva HRF:are och systerförbund som spred kampanjens budskap.

Att jobba med sociala medier är en viktig faktor för att nå ut med våra budskap. Det är ett relativt enkelt sätt att kommunicera på och de allra flesta inom vår organisation har tillgång till de olika kanalerna. Det viktiga i sammanhanget är de som kommunicerar HRF:s budskap känner sig trygga med att vara en budbärare av våra budskap. Därför är det viktigt med både stöd och klara regler för hur vi beter oss som representanter för HRF när vi är aktiva i sociala medier.

Vi har genomfört enklare och mer avancerade medieutbildningar. Både ledning, anställda och förtroendevalda har fått grundläggande kunskaper i nyhetsvärdering, hur vi kan få fram HRF:s budskap i media och fått praktisk träning framför kamera. Syftet har varit att fler ska känna sig trygga i att få ut HRF:s budskap i media och att kunna svara när journalister kontaktar oss.

HRF har arbetat allt mer i digitala kanaler och vässat grafisk profil, bildspråk och hemsida. Strategin har varit att viktig information ska finnas öppen och tillgänglig i våra olika kommunikationskanaler. Vi har också strävat efter att nå ut mer i regionala medier med hjälp av lokala nyheter och talespersoner, till exempel i städkampanjen eller under medlemsvärvarveckor.

Arbetet med att ta fram en långsiktig kommunikationsstrategi för HRF slutförs under 2018. Kommunikationsplaner för extern och intern kommunikation har tagits fram. Policy för sociala medier har uppdaterats.

Sammantaget har alla dessa insatser lagt en god grund för det fortsatta kommunikationsarbetet. Syftet är att genom en bra och tydlig kommunikationen understödja förbundets förmåga att kommunicera med medlemmar, förtroendevalda, anställda, potentiella medlemmar och beslutsfattare.

## 6. Avtalsstrategier

### 6.1 Arbeta vidare med lönestrategier och modeller

I kapitlet *Avtalsstrategier* slog kongressen fast att HRF ska:

- arbeta vidare med gällande lönestrategier och främst prioritera att hitta modeller som ger oss minst det framförhandlade utrymmet.

Hur har vi arbetat med *gällande lönestrategier och för att få hela löentrymmet?*

Under kongressperioden har HRF arbetat för att yrkeserfarenhet och utbildning måste löna sig mer för anställda. Det är en betydelsefull princip i den lönepolitiska strategin från 2008, som vi anammat fullt ut under avtalsrörelserna 2016 och 2017. Vi har tagit små, men betydelsefulla steg mot att yrkeserfarna och utbildade ska få en bättre löneutveckling.

Trygga anställningar, löner att leva på och heltid som norm har alltid varit viktiga för HRF och vi fortsatte att driva i dessa frågor under kongressperioden. HRF driver på, i alla sammanhang, för att många problem hänger ihop med otrygga anställningar.

Ett växande problem är hyvlingen av arbetstid, vilket har gett ökad otrygghet för anställda och gjort att arbetsgivare kan kringgå LAS. Hyvling innebär att arbetsgivare enbart ger anställda färre arbetstimmar i stället för att varsla om uppsägning. Den som tackar nej till att arbeta färre timmar riskerar att bli uppsagd. Vid avtalsförhandlingarna under 2017 gjordes framsteg i frågan om hyvling så att arbetsgivaren måste iaktta exempelvis vissa omställningstider.

Under kongressperioden har HRF drivit ett antal förhandlingar om hyvling. Tyvärr har domar i Arbetsdomstolen visat att arbetsgivare kan hyvla arbetstid, vilket innebär att skyddet i LAS är kraftigt urholkat. HRF har, tillsammans med två av våra systerförbund inom LO, tagit strid för att införa regler i våra respektive kollektivavtal som reglerar hyvling. Under avtalsrörelsen 2017 genomförde HRF kampanjen #slutahyvla tillsammans med Handels och GS-facket. Kampanjen bidrog till att göra hyvling känt, och ogillat, av fler. Under våren 2017 tog Socialdemokraterna beslut om att hyvling måste bort, och att det behöver till förändringar i lag.

I avtalsrörelsen 2017 drev HRF frågan om anställningsformer, arbetstid inom hotellstäd. Arbetet föll väl ut med avseende på enstaka dagar, schemaläggning och en arbetsgrupp som tillsammans med Visita särskilt ska titta på villkoren för hotellstädare.

I kommande avtalsrörelse behöver vi ha en samordning gällande förhandlingsstrategier med avseende på anställningsformer och arbetstid som ligger i linje med de långsiktiga gemensamma målen inom LO. Förbundsstyrelsen har också som ett led i arbetet fattat beslut om ett nytt lönepolitiskt program.

## **6.2 Utveckla strategiska analyser utifrån kön, ålder, yrke och etnicitet**

I kapitlet *Avtalsstrategier* slog kongressen fast att HRF ska:

- göra fördjupade strategiska analyser om avtal- och lönestrategier utifrån kön, ålder, yrke och etnicitet.

Hur har vi arbetat med *strategiska analyser utifrån kön, ålder, yrke och etnicitet*?

HRF har gjort ett gediget arbete med att stoppa fusket kring våra kollektivavtalade pensionsförsäkringar. Arbetet ligger väl i linje med målsättningen att göra fördjupande strategiska analyser men bidrar också till att bygga grundligt förtroende på arbetsplatserna (se avsnitt 3.5).

I en granskning av 300 företag i Göteborg har HRF uppmärksammat att branschföretag betalar in för små lönesummor eller rapporterar för få anställda till Fora. Resultatet blir att många anställda inte kommer att få ut de pensionspengar som de har rätt till. HRF är det enda fackförbundet på svensk arbetsmarknad som har undersökt fusket och drivit processer i frågan, bland annat för Storseglet AB. Tyvärr har vi inte nått framgång vare sig i Arbetsdomstolen eller i skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar men frågan finns i pågående försäkringsförhandlingar mellan LO och Svenskt Näringsliv.

Under avtalsrörelsen 2016 och 2017 drev HRF kravet att inbetalade Fora-försäkringar ska redovisas på den anställdes lönespecifikation. Detta hade Visita inte mandat från Svenskt

Näringsliv att förhandla om. Därför har HRF påverkat systerförbunden i frågan, vilket resulterade i att LO begärde förhandlingar med Svenskt Näringsliv i frågan under 2017.

## 7. Sammanfattning och förslag till åtgärder

### 7.1 Jämställda villkor och jämställdhetsprofil

Lönerna både inom och utom vår bransch är fortfarande ojämställda. Män tjänar mer än kvinnor och manligt dominerade yrkesgrupper har högre löneläge än de yrkesgrupper där de flesta arbetarna är kvinnor. Lönegapet på hela den svenska arbetsmarknaden har minskat, men i mycket långsam takt.

HRF har varit en aktiv pådrivare för jämställda löner. Men i praktiken har vi inte lyckats flytta fram positionerna under kongressperioden. Vi måste hålla oss till industrins lönenormerande ”märke”. Vi kan inte driva högre löneökningar än resten av LO-kollektivet utan solidariskt arbeta samordnat. Självklart är vi inte totalt maktlösa, men möjligheterna att nå längre än vad vi gjort under kongressperioden är små. Tittar man på de aktuella timlönerna är det inom vårt område inte stora skillnader mellan könen. Det som däremot påverkar våra löneskillnader i högre grad är de avtalade sysselsättningsgraderna. Framöver kommer det därför bli än mer viktigt att angripa.

Men vad kan HRF göra för att lönediskrimineringen ska upphöra? Vad kan vi spela för roll som relativt liten fackförening?

För det första måste HRF fortsätta att vara en målmedveten och kunnig pådrivare inom LO-samordningen. Vi måste bli bättre på att förklara att vår bransch är felavlönad och lönediskriminerad. Om inte LO-samordningen kommer att bli bättre på att leverera minskade löneskillnader mellan könen kommer våra medlemmar och yrkesgrupper inte se värdet av en solidarisk lönepolitik. Arbetarnas kvinnodominerade yrkesområden måste tillåtas få en bättre löneutveckling utan att männen i LO:s yrkesgrupper ska avstå. Det beror på att det är tjänstemännens löner som i markant drar ifrån. Utvecklingen med att tjänstemännens löneutveckling tar större utrymme både andelsmässigt och i kronor behöver brytas. Löneskillnaden mellan arbetare och tjänsteman har på bara några ökat från 36 % till 49 %. Det är en utveckling som är bekymmersam.

För det andra måste vi bli bättre på att arbeta fram lokala modeller som utjämnar löneskillnaderna mellan könen. I pottförhandlingarna kan vi hitta verktyg som understödjer möjligheterna till jämställda löner.

För det tredje kan HRF vässa sitt utåtriktade arbete för jämställda löner. Vi behöver driva opinion, i alla delar av organisationen för att synliggöra och ifrågasätta lönediskrimineringen. Här bör det vara lätt att få både medlemmar och allmänhet på vår sida.

## **7.2 HRF som branschaktör**

HRF har kommit långt i arbetet med utbildnings- och kompetensfrågor i branschen. Vi har tagit fram modeller för validering och snabbspår och finansierar viktig forskning för branschens framtid. Samarbetet med vår motpart Visita fungerar väl i kompetensfrågor

Idag är arbetet med besöksnäringens utvecklingsfrågor koncentrerat till att lösa kompetensbristen och lärandet i arbetet. Vi är inte aktiva i så många övriga frågor som är viktiga för branschens framtid. Kanske är det en brist, eller så väljer vi att fortsätta att koncentrera vårt arbete kring utbildning och kompetens?

Det viktigaste är att det finns en tydlig medlemsnytta i de branschfrågor vi driver. Det kan aldrig vara vår roll att bara se till företagets behov av skattesänkningar eller det som ibland kallas ”regelförenklingar”. Som fackförbund vill vi se en växande bransch, men som mognar och utvecklar ett modernt och schyst arbetsgivarskap. Vi vill ha sund konkurrens och se seriösa och ekonomiskt hållbara företag, eftersom det också kan ge tryggare villkor för oss som jobbar i branschen. Detta ska vi fortsätta att arbeta med på de arenor som finns, till exempel i regeringens Dialogforum och genom att uppvakta politiker och på andra sätt driva opinion i våra medlemmars kärnfackliga frågor.

## **7.3 Nödvändiga organisationsförändringar för HRF**

Våra medlemsundersökningar visar att vi har mycket att göra när det gäller service och bemötande. Vi jobbar i en servicebransch och inget annat än en god service till medlemmarna duger. Nu har vi börjat genomföra en del konkreta insatser i syfte att vässa oss i mötet med



medlemmarna. Men detta arbete behöver utvecklas och intensifieras, inte minst när det gäller medlemskommunikation.

Överlag är den organisation som HRF har till stor del tillfredsställande. Utvecklingsarbetet kommer att fortsätta under 2018 och 2019 inom ramen för demokratiutredningen

## **7.4 Opinion och kommunikation**

När vi driver opinion kring våra kärnvärderingar som schysta villkor och trygga jobb så når vi ofta ut och får allmänhetens stöd. Flera kampanjer, inte minst vår årliga städvecka, och samordnade kommunikationsaktiviteter har fått stor spridning. När det gäller frågorna om hyvling av arbetstid, avskaffande av allmän visstidsanställning och fusket med FORA-försäkringar har vi sett att vårt påverkansarbete har märkts. LO har tagit sig an frågan med FORA och regeringen har aviserat lagändringar för att skapa trygga jobb.

Men det krävs också att HRF är mer målmedvetna i politisk påverkan och opinionsbildning. I dag driver vi många, och spretande, frågor samtidigt på ett sätt som gör att vi inte riktigt får kraft att nå ut i hela landet och till många medlemmar. Om vi kan utveckla en mer uttalad och medlemsnära idé om vad som är viktigast för HRF att driva kan vi nå långt. Med små resurser kan vi ändå påverka och nå långt om vi gör det med budskap som medlemmarna känner sig hemma i.

## **7.5 Lönestrategier för att stoppa negativ löneglidning**

HRF har redan börjat arbeta för att utbildning och erfarenhet måste löna sig mer. Om det inte går att göra lönekarriär kommer kompetensflykten i branschen att fortsätta. Det är inte förändringar som går över en natt och arbetssättet är ännu relativt nytt. Därför är det särskilt viktigt att inte avvika från de strategier som HRF har att hålla sig till, utan att i stället utveckla och förbättra mot de fastslagna målen.

HRF:s lönepolitiska program är nästan tio år gammalt. Även om målen och de övergripande slutsatserna fortfarande gäller är det på tiden att uppdatera och komplettera programmet med sikte på avtalsrörelsen 2020. Ett viktigt medskick är att vi behöver uppmärksamma frågan om lönebildning mer. För att personer ska stanna kvar i branschen behöver vi en ökad lönespridning.

Hotell- och restaurangbranschen har idag den mest sammanpressade lönebispridningen av alla inom den privata sektorn. Förbundsstyrelsen har också fattat beslut om ett nytt lönepolitiskt program.

## **7.6 Förslag till ändringar och åtgärder**

- HRF ska hårdare driva på för låglöne- och jämställdhetsmodeller inom LO-samordningen
- HRF ska jobba aktivt för jämställda löner i den lokala lönebildningen
- HRF ska vara en mer aktiv opinionsbildare när det gäller jämställda löner
- HRF ska fortsätta att koncentrera arbetet med branschfrågor till de frågor som berör medlemmarnas villkor i vardagen och förbättrar möjligheterna till löne- och kompetensutveckling
- HRF ska bli bättre på service och bemötande
- HRF ska utveckla och modernisera medlemskommunikationen
- HRF ska utveckla och konkretisera den facklig-politiska opinionsbildningen
- HRF ska uppdatera och komplettera det lönepolitiska programmet

## Slutord

Sedan antagandet av vårt HRF 2024 har mycket i vår omvärld förändrats. Den socialdemokratiskt ledda regeringen har i ett svårt parlamentariskt läge levererat mycket som har underlättat för fackföreningsrörelsen men mycket återstår att göra. Vi står inför en svår valrörelse vars resultat kommer att inverka på våra medlemmars vardag. Mycket av det som vi vill uppnå är beroende av att vi har en lagstiftare som ser till våra medlemmars bästa men mycket kan vi också själva göra.

Sverige befinner sig idag i en högkonjunktur men den goda ekonomin kommer inte alla till del. Fortfarande finns det otrygga anställningar bland våra medlemmar, fortfarande är det för många som inte har ett jobb eller får dra sig fram på tillfälliga anställningar, fortfarande har kvinnor en ojämnställd ställning på arbetsmarknaden. Men vi vet att när vi tillsammans anstränger oss då sker också förändringar.

Det här dokument visar att det finns en stor kraft i ett fackförbund. Arbetet fortsätter nu för att göra verklighet av det vi tillsammans har kommit överens om när det gäller vägen framåt för Hotell- och restaurangfacket. Vi är branschen!