

Medlem på  
arbetsplatsen



# Innehåll

<b>Medlem på arbetsplatsen - C</b> .....	4
<b>Utlåtande motion C1, C2, C3, C7 (attsats 2)</b> .....	4
Motion: C1 Skyddsombuden ska tillhöra fackföreningen.....	5
Motion: C2 Stärka skyddsombudens roll. ....	6
Motion: C3 Regionalt Skyddsombudsutbildning .....	6
Motion: C7 Uppmärksamma insidan .....	7
<b>Utlåtande motion E4 (attsats 1)</b> .....	8
Motion: E4 Industrimärkets framtid .....	9
<b>Utlåtande motion C4 (attsats 4) , C4 (attsats 5)</b> .....	10
Motion: C4 Städtakt .....	11
<b>Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3)</b> .....	12
Motion: C4 Städtakt .....	13
Motion: C8 Säkerhet .....	14
Motion: C9 Hur ser det ut för oss egentligen? .....	15
Motion: C10 Ergonomi .....	16
Motion: C12 Alla kroppars lika värde.....	17
<b>Utlåtande motion C4 (attsats 2) , C10 (attsats 1, 3)</b> .....	18
Motion: C4 Städtakt .....	19
Motion: C10 Ergonomi .....	20
<b>Utlåtande motion C5, C6</b> .....	21
Motion: C5 Städtakt .....	23
Motion: C6 Städtakt .....	23

<b>Utlåtande motion C7 (attsats 1) , C7 (attsats 3, 4)</b> .....	24
Motion: C7 Uppmärksamma insidan .....	25
<b>Utlåtande motion C8 (attsats 1) , C8 (attsats 3)</b> .....	26
Motion: C8 Säkerhet .....	27
<b>Utlåtande motion C9 (attsats 2) , C9 (attsats 3)</b> .....	28
Motion: C9 Hur ser det ut för oss egentligen? .....	29
<b>Utlåtande motion C11, C12 (attsats 2)</b> .....	30
Motion: C11 Företagshälsovård.....	30
Motion: C12 Alla kroppars lika värde.....	31
<b>Utlåtande motion C13, D33 (attsats 3) , D34 (attsats 2)</b> .....	32
Motion: C13 #metoo .....	33
Motion: D33 Policy om sexuella trakasserier .....	33
Motion: D34 Me too .....	34
<b>Utlåtande motion C14, C15, E13 (attsats 1)</b> .....	35
Motion: C14 Motion om bemanningsavtal.....	36
Motion: C15 Minska bemanningstider på HRFs avtalsområde.....	37
Motion: E13 Begränsa bemanningen av bemanningsanställda .....	37
<b>Utlåtande motion C16</b> .....	38
Motion: C16 Motion om lönekartläggning .....	39
<b>Utlåtande motion C17</b> .....	39
Motion: C17 Arbeta fackligt i en hel koncern.....	40
<b>Utlåtande motion C18</b> .....	41
Motion: C18 Facklig introduktion .....	42
<b>Utlåtande motion C19</b> .....	42
Motion: C19 Id-kontroll .....	43

<b>Utlåtande motion C20</b> .....	44
Motion: C20 Att själv ha koll på att pensionsavgiften betalas in .....	44
<b>Utlåtande motion C21, C23</b> .....	45
Motion: C21 Heltid som norm.....	46
Motion: C23 Normen ska vara heltid .....	46
<b>Utlåtande motion C22</b> .....	47
Motion: C22 Mjukt avslut vid facklig hjälp .....	48

# Medlem på arbetsplatsen - C

## Utlåtande motion C1, C2, C3, C7 (attsats 2)

I motionerna C1 och C2 behandlas skyddsombudets roll och ställning och vem som ansvarar för skyddsombudets utbildning. I motionen C3 handlar det om utbildning för de regionala skyddsombuden.

Förbundsstyrelsen anser, precis som motionären i motionen C2, att skyddsombuden även fortsättningsvis ska tillhöra arbetstagarorganisationen och att det är arbetstagarorganisation som också utser uppdraget.

Förbundsstyrelsen anser däremot att vi inte ska återinföra en registrering hos Arbetsmiljöverket av skyddsombud, som föreslås i motionen C2. Vi har numera, sedan den regeln togs bort, ett även för HRFs vidkommande enklare system. Vidare så ligger huvudansvaret för att skyddsombud får erforderlig utbildning på arbetsgivaren. Det här ska vi inte flytta över på en myndighet. Det flyttar ansvaret från arbetsgivarna, där det borde och ska ligga. Det innebär också att ekonomiska medel måste föras över, någonstans ifrån, till myndigheten för att kunna få till stånd ekonomi för att kunna genomföra utbildningarna.

Frågan om utbildning för förbundets regionala skyddsombud behandlas i motion C3. Motionären vill att kongressen beslutar om, ”en mer omfattande utbildning”, för de regionala skyddsombuden.

Förbundsstyrelsen anser att vi inte kan låsa oss i kongressbeslut i hur utbildningar, för de regionala skyddsombuden, ska utformas. Regler och behov av vissa utbildningar kan

förändras över tid, och så också under kongressperioder. Behovet av utbildning baseras också på de erfarenheter och utbildningar de regionala skyddsombuden har när de tillträder förtroendeuppdraget. Det sistnämnda talar även det emot en låsning i form av kongressbeslut i frågan.

I motion C7 föreslås också en specifik utbildning för skyddsombuden. Förbundsstyrelsen anser även här att vi inte kan låsa en viss typ av utbildning i form av ett kongressbeslut. Vidare så är det arbetsgivaren som i huvudsak ansvarar för att de lokala skyddsombuden får erforderlig utbildning. Så kraven på vilken utbildning som ett specifikt skyddsombud ska ha, ska ställas till arbetsgivaren.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att bifalla Motion C1
- att avslå Motion C2
- att avslå Motion C3
- att anse Motion C7 attsats 2 besvarad

## **Motion: C1**

# **Skyddsombuden ska tillhöra fackföreningen**

### ***Avd 01 Väst***

Svenskt näringsliv vill ha större enskild insikt i skyddsombudens vara. Arbetsgivaren underminerar det fackliga arbetet och detta är ett av medlemmarnas starka vapen. Skyddsombudsrollen och dess arbete måste fortsätta tillhöra fackföreningarna.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet verkar för att skyddsombuden ska fortsatt tillhöra arbetstagarorganisationen. – **Bifall**

## **Motion: C2**

# **Stärka skyddsombudens roll.**

*Avd 30 Mälardalen*

Jag tycker att vi behöver stärka skyddsombudens roll i dagens samhälle. Arbetsgivaren får inte utse skyddsombud utan att det ska den lokala organisationen göra.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att knyta skyddsombuden till arbetsmiljöverket med registrering och utbildningar. -

**Avslag**

## **Motion: C3**

# **Regionalt Skyddsombudsutbildning**

*Avd 31 Karlstad*

När man går in i uppdraget som regionalt skyddsombud så ska man kopplas till ett utbildningsprogram som pågår över tid för att bygga och fördjupa sina kunskaper.

Nuvarande utbildning på tre dagar är alldeles för kort och en mer omfattande utbildning är därför nödvändig.

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att kongressen beslutar om en mer omfattande regional skyddsombudsutbildning som pågår och återkommer schemalagt över tid för att kunna ge mer trygghet i utövandet av uppdraget. - **Avslag**

## **Motion: C7**

### **Uppmärksamma insidan**

*Helene Löfvén, Avd 30 Mälardalen*

Förskolepedagoger, lärare och andra professioner som hanterar barn, blir allt bättre utbildade i denna fråga.

En stökig unge. Antingen jobbar du för tre, eller pundar, eller sitter på kåken. Energin verkar aldrig sina, men det verkar inte de andra på jobbet förstå och inte mindre chefen.

Vi är många. Vi blir tillsagda att sitta still, men vi rör på oss. Vi bär på dessa egenskaper, som folk länge kallat "skavanker". De syns inte, men har fina kombinationer. De har komplexa namn och intressanta definitioner.

Men på jobbet snackas det inte om det. Chefen och arbetskamrater pratar inte om det. De tycker bara att vi är jobbiga. Att vi tar för oss för mycket, att vi inte tänker oss för, att vi är tröga i skallen.



Vi måste börja samtala. Prata med varandra. Lära känna varandra. Vi är olika. Vi har talanger. Du är tyst och behåller din plats i kön. Jag jobbar för tre.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att branschen blir bättre informerad och utbildad i frågor som berör psykisk ohälsa, psykiska funktionsnedsättningar och hur dessa påverkar arbetsmiljön.

(Behandlas i Utlåtande motion C7 (attsats 1) , C7 (attsats 3, 4) )

- att HRF utbildar sina skyddsombud genom särskilda utbildningar om psykisk ohälsa och psykiska funktionsnedsättningar. - **Besvarad**

- att HRF lyfter dessa frågor politiskt, för att verka mot en bättre lagstiftning kring arbetsgivarens ansvar vid förekomsten om psykisk ohälsa och psykiska

funktionsnedsättningar. (Behandlas i Utlåtande motion C7 (attsats 1) , C7 (attsats 3, 4) )

- att HRF verkar genom LO, för att normalisera ämnet och tvätta av dess negativa klang.

(Behandlas i Utlåtande motion C7 (attsats 1) , C7 (attsats 3, 4) )

---

## **Utlåtande motion E4 (attsats 1)**

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att se över lönomodellen.

Kongressen 2014 beslutade om vårt HRF 2024, där föreslås att förbundsstyrelsen ser över vårt lönepolitiska program. Det finns andra fackförbund inom LO som också ser över modellen för löneökning (märket) vad det resulterar i får framtiden utvisa. Det är viktigt att det även i framtiden finns en LO- samordning, allra minst då fler är starkare. Hur en samordning kommer se ut och vad lönomodellen innehåller kommer ses i Hotell- och restaurangfackets lönepolitiska program.

**Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion E4 attsats 1 besvarad

## **Motion: E4**

# **Industrimärkets framtid**

### *Avd 02 Stockholm-Gotland*

I över 20 år har det så kallade industrimärket varit normerande i svensk lönebildning.

På det stora hela har det varit bra för LO-kollektivet och har lett till reallöneökningar.

Men det har också inbyggda svagheter och är inte speciellt flexibel.

Löneskillnader mellan olika grupper är svåra att komma åt eftersom tanken är att ingen ska rusa ifrån märket.

Kvinnolönerna släpar efter och tjänstemännens löner drar ifrån.

För oss som kvinnodominerat låglöneförbund har det blivit ett sänke och

förhandlingarna med arbetsgivarna koncentreras allt mer till att reda ut vad märket är.

Det är dags att lämna märket och hitta nya vägar.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet utreder en annan modell för löneökning. - **Besvarad**

- att förbundet parlamentariskt jobbar för en förändring av märkesnormeringen.

(Behandlas i E - Medlemmen i omvärlden: Utlåtande motion E4 (attsats 2) )

---

## **Utlåtande motion C4 (attsats 4) , C4 (attsats 5)**

Motionären i motionen C4 föreslår att HRF ska se till att allas rättigheter följs.

Förbundsstyrelsen anser att det är arbetsgivarens fulla ansvar för att se till att allas rättigheter följs på arbetsplatsen. Förbundet kan möjligen verka för detsamma, men så har inte föreslagits här.

Samma motion föreslår att förbundet ska verka ”för de nyanländas förståelse”. Det här yrkandet är lite svårare att förstå vad som syftas på. Förbundsstyrelsen anser dock även här att det är något som ligger på arbetsgivaren, att nyanlända som finns på arbetsplatserna tas väl omhand, och också ser till så att det finns en fungerande kommunikation även med den här gruppen. Allt inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt, och även skyldighet att leda arbetet på så sett att alla anställda ges lika goda möjligheter att utföra arbetsuppgifterna inom förskrivna arbetstid.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att avslå Motion C4 attsats 4
- att avslå Motion C4 attsats 5

# Motion: C4

## Städtakt

*Irene Hansson, Avd 27 Mitt*

Då pressen på städtakten inom hotell börjar gå från fungerande till att bli helt orimlig så kommer det att det kommer att bli enorma sjukskrivningar och personal som går till jobbet och mår väldigt dåligt. Det är inte någon som kan städa 60 hotellrum/dag och ha en bra arbetsmiljö som det nu är på vissa håll. När de anställda bara får 2 minuter på sig att städa ett rum med direktiven att bara ta det som syns. De som har arbetat länge i branschen känner att de inte har en chans att göra ett bra jobb längre.

De nyanlända som inte vet hur det Svenska samhället är uppbyggt och som inte kan språket förstår inte sina rättigheter. De hinner inte med sina rum, går och stämplar ut för att sedan återvända för att städa färdigt ibland även med sin familj som hjälp.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att sätta gränser för vad som är mänskligt att hinna med. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF ser till att arbetsmiljölagen följs. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 2) , C10 (attsats 1, 3) )

- att HRF verkar för att alla mår bra på sin arbetsplats. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF ser till allas rättigheter följs. - **Avslag**

- att HRF verkar för de nyanländas förståelse. - **Avslag**

---

# **Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3)**

Förbundet verkar ständigt för förbättringar i arbetsmiljön, både vad det gäller den fysiska, organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön.

Att ”verka för något” handlar för ett skyddsombud och en arbetstagarorganisations vidkommande om att genom upplysning och information till arbetsgivare, visa på vad som kan, eller många gånger måste göras för att nå en tillfredsställande, säker och hälsosam arbetsmiljö.

Sker inte förbättringar brukar nästa steg vara att genom påtryckningar vid till exempel skyddsronder notera och skriftligen i protokoll ställa krav på åtgärder. Ibland behöver dessa krav också ställas med hjälp av så kallade 6 6a-skrivelser (6 Kap 6 a § AML) till arbetsgivaren. I yttersta fall kan också skyddsombudsstopp behöva läggas vid överhängande fara för liv eller hälsa, för att få till stånd en förbättring. Arbetet med att ”verka för” för förbättringar sker genom till exempel de lokala skyddsombudens arbete och engagemang och vid förbundets regionala skyddsombudsbesök på arbetsplatserna.

I de aktuella motionerna och attsatserna så ställs ganska generella krav på att förbundet ska verka för något, och i något fall sägs också att förbundet ska ”se till” att arbeta för en förbättring. Även frågan om samverkan mellan förbundet och arbetsgivare tas upp i en av motionerna.

Förbundsstyrelsen anser att det direkta ansvaret för att gränser sätts i

arbetsförhållanden och arbetsmiljön, ligger på arbetsgivaren. HRF och förbundets skyddsombud kan, och ska, som redan nämnts, verka för förbättringar i dessa avseenden i dialog och samverkan med arbetsgivare. Ibland också genom direkta krav med stöd av lag och föreskrifter. Skyddsombudets roll "att verka för" en bättre arbetsmiljö beskrivs bland annat i Kapitel 6, 4 § AML.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C4 attsats 1 besvarad
- att bifalla Motion C4 attsats 3
- att bifalla Motion C8 attsats 2
- att bifalla Motion C9 attsats 1
- att bifalla Motion C10 attsats 2
- att anse Motion C12 attsats 1 besvarad
- att avslå Motion C12 attsats 3

## **Motion: C4**

### **Städtakt**

*Irene Hansson, Avd 27 Mitt*

Då pressen på städtakten inom hotell börjar gå från fungerande till att bli helt orimlig så kommer det att det kommer att bli enorma sjukskrivningar och personal som går till jobbet och mår väldigt dåligt. Det är inte någon som kan städa 60 hotellrum/dag och ha en bra arbetsmiljö som det nu är på vissa håll. När de anställda bara får 2 minuter på sig att städa ett rum med direktiven att bara ta det som syns. De som har arbetat länge i branschen känner att de inte har en chans att göra ett bra jobb längre.

De nyanlända som inte vet hur det Svenska samhället är uppbyggt och som inte kan språket förstår inte sina rättigheter. De hinner inte med sina rum, går och stämplar ut för

att sedan återvända för att städa färdigt ibland även med sin familj som hjälp.

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att sätta gränser för vad som är mänskligt att hinna med. - **Besvarad**

- att HRF ser till att arbetsmiljölagen följs. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attnsats 2) , C10 (attnsats 1, 3) )

- att HRF verkar för att alla mår bra på sin arbetsplats. - **Bifall**

- att HRF ser till att alla rättigheter följs. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attnsats 4) , C4 (attnsats 5) )

- att HRF verkar för de nyanländas förståelse. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attnsats 4) , C4 (attnsats 5) )

## **Motion: C8**

### **Säkerhet**

*Carina Ljunggren, Avd 27 Mitt*

Det är inte bara sexuella trakasserier som är vanliga i vår bransch. Även hot och osäkra situationer uppkommer ganska ofta.

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF ge kunskap och eventuell utbildning till medlemmar. (Behandlas i Utlåtande motion C8 (attnsats 1) , C8 (attnsats 3) )

- att HRF genom samverkan med arbetsgivare arbeta för en tryggare arbetsmiljö. - **Bifall**

- att HRF arbetar för att säkerheten på våra arbetsplatser ökar, bla genom ”dubbelbemanning i vissa situationer. (Behandlas i Utlåtande motion C8 (attsats 1) , C8 (attsats 3) )

## **Motion: C9**

# **Hur ser det ut för oss egentligen?**

*Johanna Berström, Hendrik Bröms, Avd 30 Mälardalen*

Ofta får vi höra hur slitigt vi har det. Vi ser att en stor del av oss lämnar branschen och går vidare till nästa "bättre" jobb. Just frågan varför eller hur vi faktiskt slits under vårt yrkesliv. Hur långt yrkesliv har en genomsnittlig anställd i besöksnäringen? Vad är de särskilda riskerna som finns i vår bransch? Om vi ska arbeta i en bransch att vara stolta över, behöver vi också veta vilka svagheter det finns. Därför måste vi som förbund ta reda på hur vi faktiskt slits även föreslå förbättringar för att vi ska hålla ett yrkesliv.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för en bättre hälsomässig hållbarhet i branschen. - **Bifall**

- att HRF verkar för att ta fram utredning som visar tydligt hur vi slits ut, hur vår arbetsmiljö faktiskt påverkar vår hälsa. (Behandlas i Utlåtande motion C9 (attsats 2) , C9 (attsats 3) )

- att HRF verkar för att ta fram statistik och fakta om hur våra kroppar slits i jämförelse till andra branscher. (Behandlas i Utlåtande motion C9 (attsats 2) , C9 (attsats 3) )



# Motion: C10

## Ergonomi

*Irene Hansson, Avd 27 Mitt*

Det byggs om på hotellen för att få in mer och mer gäster. Mer pengar in i kassan. De nya rummen utrustas med våningssängar för att få in fler gäster. Våningssängarna är inte ergonomiska att bädda, antingen så står personalen som en "ostkrok" för att bädda den nedre eller klättrar för att nå åt att bädda den övre. Dessutom blir det mer och mer detaljer på rummen som ska dammas både högt och lågt. Tiden för att städa ett hotellrum dras åt trots att det blir fler sängar att bädda och fler saker att hålla rena.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att arbetsmiljölagen följs. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 2) , C10 (attsats 1, 3) )
- att HRF ser till att arbeta för bättre ergonomiska förhållande - **Bifall**
- att HRF verkar för arbetstagarnas möjligheter att påverka vid ombyggnad. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 2) , C10 (attsats 1, 3) )

# Motion: C12

## Alla kroppars lika värde

### *Avd 30 Mälardalen*

Förhoppningen varje dag, när man går till jobbet är att det ska vara en bra dag. Trots detta lämnar många sin arbetsplats med exempelvis en ond rygg och ett stressat hjärta, vilket i sin tur leder till diagnoser och ett ohälsosamt arbetsklimat, både för välfärden och individen i sig.

Många arbetsgivare tycker att de förhåller sig till regler och rutiner, men för att få en bra start in i verksamheten är en hälsofrämjande utbildning en bra start och bör vara obligatorisk för både arbetsgivar och arbetstagare. Om du en gång blivit utbildad om hälsofrämjande hjälpmedel går det snabbare att åtgärda problem som uppstår för utan vår kropp och knopp orkar vi inte arbeta vare sig aktivt eller proaktivt.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för ändring i lagstiftning i syfte att öka kraven för arbetsgivare om hälsofrämjande insatser i arbetslivet. - **Besvarad**

- att HRF verkar för en obligatorisk företagshälsovård. (Behandlas i Utlåtande motion C11, C12 (attsats 2) )

- att HRF verkar för att arbetsmiljölagstiftningen inkluderar hälsofrämjande insatser som en del av samverkan mellan arbetsgivare och anställda. - **Avslag**

---

# Utlåtande motion C4 (attsats 2) , C10 (attsats 1, 3)

Motion C4 föreslår att förbundet ska se till att arbetsmiljölagen följs och motion C10 att förbundet ska verka för detsamma.

Förbundsstyrelsen anser att förbundet kan verka för att lagar och regler följs på arbetsplatsen. Det är dock inte förbundet som "ska se till" så att lagar och regler följs på arbetsplatsen, utan det är fullt ut arbetsgivaren som ansvarar för detta.

Motion C10 föreslår också att förbundet ska verka för arbetstagarnas möjlighet att påverka vid ombyggnad.

Arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter ger arbetstagarorganisation och dess skyddsombud rätt att vara med från början inför ombyggnader. Förbundsstyrelsen anser att förbundet redan verkar för det som motionären föreslår. En förutsättning för detta är dock att förbundets lokala organisationer, skyddsombud och regionala skyddsombud får information från i första hand arbetsgivaren, när en ombyggnad planeras. Här är det då också viktigt att om denna information ej ges av arbetsgivaren så behöver medlemmarna göra förbundets lokala företrädare uppmärksam på att en ombyggnad planeras, eller kanske till och med redan påbörjats. Allt detta för att ge de berörda anställda den möjligheten som motionären talar om.

**Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att avslå Motion C4 attsats 2

- att bifalla Motion C10 attsats 1
- att anse Motion C10 attsats 3 besvarad

## **Motion: C4**

### **Städtakt**

*Irene Hansson, Avd 27 Mitt*

Då pressen på städtakten inom hotell börjar gå från fungerande till att bli helt orimlig så kommer det att det kommer att bli enorma sjukskrivningar och personal som går till jobbet och mår väldigt dåligt. Det är inte någon som kan städa 60 hotellrum/dag och ha en bra arbetsmiljö som det nu är på vissa håll. När de anställda bara får 2 minuter på sig att städa ett rum med direktiven att bara ta det som syns. De som har arbetat länge i branschen känner att de inte har en chans att göra ett bra jobb längre.

De nyanlända som inte vet hur det Svenska samhället är uppbyggt och som inte kan språket förstår inte sina rättigheter. De hinner inte med sina rum, går och stämplar ut för att sedan återvända för att städa färdigt ibland även med sin familj som hjälp.

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att sätta gränser för vad som är mänskligt att hinna med. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF ser till att arbetsmiljölagen följs. - **Avslag**

- att HRF verkar för att alla mår bra på sin arbetsplats. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF ser till att alla rättigheter följs. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attnsats 4) , C4 (attnsats 5) )

- att HRF verkar för de nyanländas förståelse. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attnsats 4) , C4 (attnsats 5) )

## **Motion: C10**

### **Ergonomi**

*Irene Hansson, Avd 27 Mitt*

Det byggs om på hotellen för att få in mer och mer gäster. Mer pengar in i kassan. De nya rummen utrustas med våningssängar för att få in fler gäster. Våningssängarna är inte ergonomiska att bädda, antingen så står personalen som en "ostkrok" för att bädda den nedre eller klättrar för att nå åt att bädda den övre. Dessutom blir det mer och mer detaljer på rummen som ska dammas både högt och lågt. Tiden för att städa ett hotellrum dras åt trots att det blir fler sängar att bädda och fler saker att hålla rena.

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att arbetsmiljölagen följs. - **Bifall**

- att HRF ser till att arbeta för bättre ergonomiska förhållande (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attnsats 1) , C4 (attnsats 3) , C8 (attnsats 2) , C9 (attnsats 1) , C10 (attnsats 2) , C12 (attnsats 1, 3) )

- att HRF verkar för arbetstagarnas möjligheter att påverka vid ombyggnad. - **Besvarad**

---

## Utlåtande motion C5, C6

Motionärerna i motionerna C5 och C6 vill se att HRF aktivt jobbar, eller verkar, för att städtakten och arbetstakten i housekeeping minskas. Det föreslås också lagstiftning avseende att förhindra belastningsskador inom housekeeping.

Förbundet är sedan en tid tillbaka inne i ett ganska omfattande arbete kring hotellstäds arbetsmiljö. Förbundet fick bland annat till stånd en arbetsgrupp med motparten VISITA om hotellstäd och dess arbetsmiljösituation, vid avtalsförhandlingarna under våren 2017.

Förbundet har också närvarat då Arbets- och miljömedicin Syd (AMM Syd), vid Lunds universitetssjukhus, presenterade sin rapport och kartläggning "Arbetsbelastning vid städning av hotellrum". Rapporten använder nu förbundet på olika sätt för att belysa arbetsmiljövillkoren för gruppen hotellstäd, och rapporten ligger också till grund för vad vi behöver titta på i hotellstäds arbetsmiljö, vid till exempel skyddsronder.

Arbetsgruppen hotellstäd, den mellan förbundet och VISITA, har nu också utmynnat i ett projekt hos parternas gemensamma arbetsmiljöorgan Prevent. Ett första steg i projektet blev att förbundet och VISITA beslutade att uppdraga åt Prevent att ta fram en specifik checklista för hotellrumsstäd. Checklistan kan bland annat användas vid skyddsronder. I projektet med Prevent kommer även ett antal arbetsplatser (hotell) att väljas ut. Det kommer att vara arbetsplatser där arbetsmiljöarbetet gett goda resultat och där dessa då kan stå som modell för hur vi kan arbeta med städets arbetsmiljö. Arbetet kommer då ske i samverkan mellan HRF och arbetsgivare.

Förbundet har också inför 2018 beslutat att prioritera och fokusera på hotellstäd vid de regionala skyddsombudens besök på hotellen. Syftet här är att genom skyddsronder och möten med arbetsgivare och medlemmar ställa krav på åtgärder där så ses nödvändiga.

Förbundets städprojekt har nu pågått i tre år och ur de två senaste åren så har vi via enkäter fått fram statistik på hur de som städar hotellrum ser på sin arbetsmiljö. Den statistiken och de svaren kommer precis som rapporten från forskarna på AMM Syd i Lund att ligga som grund för vad vi behöver jobba med inom hotellstäd.

Under hösten 2017 startade förbundet en referensgrupp för arbetsmiljöfrågor med representation från förbundets alla avdelningar och förbundskontoret. Arbetsgruppen kommer att arbeta brett med alla olika typer av arbetsmiljöfrågor, men fokus under 2018 kommer att ligga på hotellstäd.

I fråga om städtakten som det talas om i motionerna, så är det faktiskt inte säkert att det alltid handlar om den i sig, i fråga om risk för förslitningar eller till exempel stressrelaterade risker. Det kan finnas flera andra faktorer som i kombination med städtakten gör arbetet alldeles för krävande. Det kan vara så att med andra arbetsmetoder, verktyg eller i vissa fall någon form av dubbelkommandon, så kan ändå samma takt kanske hållas. Förbundsstyrelsen anser att det behövs en större genomlysning av de arbetsmiljömässiga problemen som finns inom hotellstäd, vilket förbundet nu jobbar aktivt med och som också här beskrivits.

När det gäller en eventuell lagstiftning för att förhindra belastningsskador för de som arbetar på housekeeping/hotellstäd, så anser inte förbundsstyrelsen att det är genomförbart. En sådan specificerad lagstiftning är svår, för att inte säga omöjlig att genomföra. Här finns redan lagstiftning som säger att arbetsgivaren ska arbeta för att förhindra olyckor och ohälsa, bland annat genom att kartlägga arbetsmiljön och vidta eventuellt behövda förändringar och förbättringar. HRFs uppgift här är att använda redan gällande lagstiftning och ställa krav på arbetsgivaren.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att avslå Motion C5 attsats 1

- att anse Motion C5 attsats 2 besvarad
- att anse Motion C6 besvarad

## **Motion: C5**

### **Städtakt**

*Hotell Gothia klubb, Avd 01 Väst*

Precis som styckare har ett max antal djur de får stycka per arbetspass reglerat i lag, så borde hotellstädare också ha reglerade regler (i t ex. en föreskrift) för arbetstakt, arbetsbelastning, antal rum som får städas osv. De sliter ut sig!

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet får i uppdrag att utreda hur belastningsskador för housekeeping kan förhindras genom lagstiftning. - **Avslag**
- att förbundet verkar för att minska arbetstakten för housekeeping. - **Besvarad**

## **Motion: C6**

### **Städtakt**

*Carina Ljunggren, Avd 27 Mitt*

Det måste bli ett tak för hur många rum per dag som måste städas. Personalen går på knäna, blir sjukskrivna.



**Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF aktivt jobbar för att städtakten minskas. - **Besvarad**

---

## **Utlåtande motion C7 (attsats 1) , C7 (attsats 3, 4)**

Motion C7 tar upp vikten av att aktualisera frågan om de som har funktionsnedsättningar och frågor om psykisk ohälsa.

Förbundsstyrelsen anser att även de här frågorna ryms inom det arbetsmiljörelaterade arbetet som förbundet verkar för. Förbundsstyrelsen anser vidare att gruppen med funktionsnedsättningar dels har en plats på arbetsmarknaden och i helt "vanliga" jobb, samt dels har en plats i samhället i stort. Förbundet verkar också i frågan då vi ingår i den förbundsgemensamma arbetsgruppen, under ledning av LO, som handhar, förhandlar och på andra sätt arbetar med arbetsvillkor för de som arbetar inom Samhall.

I motionens första attsats talas om information och utbildning i frågor om funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa. Här anser förbundsstyrelsen att det ankommer på arbetsgivaren att se till så att anställda får den kunskapen. Det ligger helt enkelt inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. I anslutning till det sistnämnda vill dock förbundsstyrelsen åter peka på att redan idag så verkar förbundet även för de här arbetsmiljörelaterade frågorna. Förbundets lokala organisation och skyddsombud måste dock få vetskap om sådana problem som motionären beskriver, för att bättre kunna verka för dem. Precis som med alla andra arbetsrelaterade problem.

## **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C7 attsats 1 besvarad
- att anse Motion C7 attsats 3 besvarad
- att anse Motion C7 attsats 4 besvarad

## **Motion: C7**

# **Uppmärksamma insidan**

*Helene Löfvén, Avd 30 Mälardalen*

Förskolepedagoger, lärare och andra professioner som hanterar barn, blir allt bättre utbildade i denna fråga.

En stökig unge. Antingen jobbar du för tre, eller pundar, eller sitter på kåken. Energin verkar aldrig sina, men det verkar inte de andra på jobbet förstå och inte mindre chefen.

Vi är många. Vi blir tillsagda att sitta still, men vi rör på oss. Vi bär på dessa egenskaper, som folk länge kallat "skavanker". De syns inte, men har fina kombinationer. De har komplexa namn och intressanta definitioner.

Men på jobbet snackas det inte om det. Chefen och arbetskamrater pratar inte om det. De tycker bara att vi är jobbiga. Att vi tar för oss för mycket, att vi inte tänker oss för, att vi är tröga i skallen.

Vi måste börja samtala. Prata med varandra. Lära känna varandra. Vi är olika. Vi har talanger. Du är tyst och behåller din plats i kön. Jag jobbar för tre.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att branschen blir bättre informerad och utbildad i frågor som berör psykisk ohälsa, psykiska funktionsnedsättningar och hur dessa påverkar arbetsmiljön. -

#### **Besvarad**

- att HRF utbildar sina skyddsombud genom särskilda utbildningar om psykisk ohälsa och psykiska funktionsnedsättningar. (Behandlas i Utlåtande motion C1, C2, C3, C7 (attsats 2) )

- att HRF lyfter dessa frågor politiskt, för att verka mot en bättre lagstiftning kring arbetsgivarens ansvar vid förekomsten om psykisk ohälsa och psykiska funktionsnedsättningar. - **Besvarad**

- att HRF verkar genom LO, för att normalisera ämnet och tvätta av dess negativa klang. -

#### **Besvarad**

---

## **Utlåtande motion C8 (attsats 1) , C8 (attsats 3)**

Motion C8 föreslår, lite oprecist, att HRF ska ge kunskap och eventuell utbildning till medlemmarna. I brödtexten till motionen så talas det dels om sexuella trakasserier och dels att hot och osäkra situationer uppkommer ganska ofta. I den delen av motionen där det föreslås ett visst beslut är det dock svårare att utläsa exakt vad det är som det ska ges kunskap och eventuell utbildning om.

Alldeles oavsett det ovan nämnda så anser förbundsstyrelsen att kunskapsspridning, och utbildning, om alla olika arbetsmiljörelaterade frågor på arbetsplatsen, som till exempel

eventuella sexuella trakasserier, hot med mera, har arbetsgivaren det fulla ansvaret för att hantera.

Motionären föreslår också att förbundet ska arbeta för att säkerheten ska öka på arbetsplatserna. Bland annat genom dubbelbemanning i vissa situationer.

Förbundsstyrelsen anser att stöd för eventuella dubbelbemanningar redan finns i arbetsmiljölagen. Dock måste saker tala för att det ska vara befogat att kräva detta, efter det måste krav om dubbelbemanning ställas. Därefter får frågan bedömas från fall till fall. Behandlingen av en sådan här fråga ska ske inom ramen för den lokala arbetsmiljöorganisationen på arbetsplatsen, där representation för både arbetsgivare och arbetstagare ska ingå. I det sistnämnda verkar förbundets skyddsombud och/eller regionala skyddsombud. Det är också orimligt att vår kongress ska gå in och fatta beslut om när, var och hur dubbelbemanning ska begäras.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C8 attsats 1 besvarad
- att avslå Motion C8 attsats 3

## **Motion: C8**

### **Säkerhet**

*Carina Ljunggren, Avd 27 Mitt*

Det är inte bara sexuella trakasserier som är vanliga i vår bransch. Även hot och osäkra situationer uppkommer ganska ofta.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF ge kunskap och eventuell utbildning till medlemmar. - **Besvarad**

- att HRF genom samverkan med arbetsgivare arbeta för en tryggare arbetsmiljö.

(Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF arbetar för att säkerheten på våra arbetsplatser ökar, bla genom

”dubbelbemanning i vissa situationer. - **Avslag**

---

## **Utlåtande motion C9 (attsats 2) , C9 (attsats 3)**

Motion C9 föreslår att förbundet ska verka för att ta fram utredningar och statistik över arbetsmiljön och om förslitningar i branschen.

Förbundsstyrelsen delar till fullo motionärens syn och förslag. Precis som med AMM Syd, (Lunds universitetssjukhus) och deras rapport ”Arbetsbelastning vid städning av hotellrum” samt förbundets egna enkäter vid uppsökeri i projektet ”Städkampanjen”, så ger fakta och statistik värdefull input i vad förbundet behöver arbeta med. Fakta och statistik är även användbart i kommunikation och opinionsbildning om hur det ser ut i branschen.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att bifalla Motion C9 attsats 2

- att bifalla Motion C9 attsats 3

# Motion: C9

## Hur ser det ut för oss egentligen?

*Johanna Berström, Hendrik Bröms, Avd 30 Mälardalen*

Ofta får vi höra hur slitigt vi har det. Vi ser att en stor del av oss lämnar branschen och går vidare till nästa "bättre" jobb. Just frågan varför eller hur vi faktiskt slits under vårt yrkesliv. Hur långt yrkesliv har en genomsnittlig anställd i besöksnäringen? Vad är de särskilda riskerna som finns i vår bransch? Om vi ska arbeta i en bransch att vara stolta över, behöver vi också veta vilka svagheter det finns. Därför måste vi som förbund ta reda på hur vi faktiskt slits även föreslå förbättringar för att vi ska hålla ett yrkesliv.

### Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF verkar för en bättre hälsomässig hållbarhet i branschen. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF verkar för att ta fram utredning som visar tydligt hur vi slits ut, hur vår arbetsmiljö faktiskt påverkar vår hälsa. - **Bifall**

- att HRF verkar för att ta fram statistik och fakta om hur våra kroppar slits i jämförelse till andra branscher. - **Bifall**

---

## Utlåtande motion C11, C12 (attsats 2)

I motionerna C11 och C12 förslås att förbundet ska verka för obligatorisk företagshälsovård samt jobba mer tongivande och hårdare för att alla arbetstagare ska omfattas av företagshälsovård.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att alla anställda ska omfattas av företagshälsovård och att förbundet ska verka och jobba för detta. Flera tidigare kongresser har behandlat frågan och beslut i motionärernas riktning har också tagits. Förbundet har också arbetat med frågan, framförallt i samarbete med LO, och detta arbete fortsätter oförtrutet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C11 besvarad
- att anse Motion C12 attsats 2 besvarad

## Motion: C11

### Företagshälsovård

#### *Avd 27 Mitt*

En kan tycka att frisk personal ligger i arbetsköparens intresse då frisk personal kan vara på jobbet och dessutom prestera bättre. Det ser inte riktigt ut så på arbetsplatserna.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att Hotell- och restaurangfacket jobbar mer tongivande och hårdare för att alla arbetstagare ska omfattas av företagshälsovård. - **Besvarad**

## **Motion: C12**

# **Alla kroppars lika värde**

### ***Avd 30 Mälardalen***

Förhoppningen varje dag, när man går till jobbet är att det ska vara en bra dag. Trots detta lämnar många sin arbetsplats med exempelvis en ond rygg och ett stressat hjärta, vilket i sin tur leder till diagnoser och ett ohälsosamt arbetsklimat, både för välfärden och individen i sig.

Många arbetsgivare tycker att de förhåller sig till regler och rutiner, men för att få en bra start in i verksamheten är en hälsofrämjande utbildning en bra start och bör vara obligatorisk för både arbetsgivar och arbetstagare. Om du en gång blivit utbildad om hälsofrämjande hjälpmedel går det snabbare att åtgärda problem som uppstår för utan vår kropp och knopp orkar vi inte arbeta vare sig aktivt eller proaktivt.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för ändring i lagstiftning i syfte att öka kraven för arbetsgivare om hälsofrämjande insatser i arbetslivet. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

- att HRF verkar för en obligatorisk företagshälsovård. - **Besvarad**



- att HRF verkar för att arbetsmiljölagstiftningen inkluderar hälsofrämjande insatser som en del av samverkan mellan arbetsgivare och anställda. (Behandlas i Utlåtande motion C4 (attsats 1) , C4 (attsats 3) , C8 (attsats 2) , C9 (attsats 1) , C10 (attsats 2) , C12 (attsats 1, 3) )

---

## **Utlåtande motion C13, D33 (attsats 3) , D34 (attsats 2)**

Under MeToo uppropet kom hemska berättelser om sexuella trakasserier och övergrepp i vår bransch. Förbundsstyrelsen är inte av någon annan uppfattning än att detta måste bort från våra arbetsplatser. Hotell- och restaurangfacket har rutiner för hur ärenden ska hanteras, både vad gäller medlemmar och anställda i förbundet. Hotell- och restaurangfacket har tagit fram en jämställdhetsplan tillsammans med funktionärsklubben, Handelsklubben och Journalistklubben. Denna plan innehåller en policy om sexuella trakasserier och hantering av olika interna situationer.

Vi gör ingen skillnad i hantering mellan sexuella trakasserier och andra ärenden. Alla hanteras skyndsamt, noggrant och med medlemmens bästa i fokus.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C13 besvarad
- att anse Motion D33 attsats 3 besvarad
- att bifalla Motion D34 attsats 2

## Motion: C13

### #metoo

#### *Avd 02 Stockholm-Gotland*

T ex. sexuella trakasserier om chefen (hen i tjänstemannaroll) utsätter kollektivanställd för kränkningar mm.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet ska skapa en rutin och implementera denna i hela förbundet angående hur vi ska agera när dessa frågor kommer till vår kännedom. - **Besvarad**

## Motion: D33

### Policy om sexuella trakasserier

#### *Avd 05 Syd*

Få har väl undgått #metoo och rapporteringen om sexuella trakasserier och övergrepp i samtliga samhällskick. Även inom fackföreningsrörelsen har det förekommit rapporter och vittnesmål om sexuella övergrepp och trakasserier. Vi är inte på något sätt förskonade från den här typen av frågor.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet uppdaterar sin policy kring sexuella trakasserier. (Behandlas i D - Medlemmen i organisation: Utlåtande motion D33 (attsats 1) , D33 (attsats 2) , D34 (attsats 1) )
- att förbundet utbildar alla anställda och förtroendevalda i policyn för sexuella trakasserier. (Behandlas i D - Medlemmen i organisation: Utlåtande motion D33 (attsats 1) , D33 (attsats 2) , D34 (attsats 1) )
- att förbundet aktivt stödjer den som blir utsatt och vill ge sig till känna. - **Besvarad**

## **Motion: D34**

### **Me too**

#### *Avd 27 Mitt*

Tror inte att någon av oss har missat Me too uppropet. Sexuella trakasserier och övergrepp finns överallt i samhället, på våra arbetsplatser men även i vårt förbund. Från kollegor, anställda, medlemmar, chefer. Det gamla patriarkala strukturer som gör att (män)niskor tror sig ha rätt till andras kroppar, det är samma unka strukturer som lägger skuld och skam på den utsatte. Vi måste jobba mot dessa destruktiva krafter hela tiden. Vi är ett förbund som vilar på en feministisk grundsyn. Vi kan aldrig acceptera att någon blir utsatt för övergrepp eller trakasserier på grund av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller för den delen något annat.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att Hotell- och restaurangfacket inför visseblåsarfunktion. (Behandlas i D - Medlemmen i organisation: Utlåtande motion D33 (attsats 1) , D33 (attsats 2) , D34 (attsats 1) )

- att Hotell- och restaurangfacket arbetar aktivt för att stoppa övergrepp och trakasserier på våra arbetsplatser och förbundet. – **Bifall**

---

## **Utlåtande motion C14, C15, E13 (attsats 1)**

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning i att förbundet behöver bra och tydliga strategier för hur man hanterar arbetsgivare som vill anlita bemanningsföretag, och efterföljande uppföljning. Hotell- och restaurangfacket har en strategi för vilka krav som skall ställas när en arbetsgivare vill anlita ett bemanningsföretag. Förbundsstyrelsen håller med om att bättre uppföljning och utvärdering krävs för att om möjligt få fler direkt anställda av arbetsgivarna som hyr in personal. För att förbundet ska kunna ta fram statistik generellt för alla företag i Sverige, för att se hur många timmar som anlitas krävs att vi vet var bemanningsföretagen finns. Det finns många företag som varken har kollektivavtal eller medlemmar som anlitar bemanningsföretag, detta gör att eventuell statistik i branschen skulle vara missvisande. Att begränsa anlitandet av bemanningspersonal till 10 % av grundbemanningen är inte möjligt. Det beror på att vi inte har kunskap om på vilka arbetsplatser bemanningsföretagen finns. En möjlighet dock är att lokala klubbar kan sluta lokala överenskommelser om begränsningar med sin arbetsgivare. Det som motionärerna i C14-15 alltså yrkar på är fullt möjligt redan idag på de arbetsplatserna.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C14 attsats 1 besvarad
- att bifalla Motion C14 attsats 2
- att avslå Motion C15
- att avslå Motion E13 attsats 1

## **Motion: C14**

# **Motion om bemanningsavtal**

### ***Avd 01 Väst***

Bemanningsföretagen tar mer och mer plats inom vår bransch. Detta är ännu en försämring av våra redan osäkra anställningsformer i Hotell- och restaurangbranschen. Bemanningen tenderar att dela upp arbetarna på arbetsplatsen. Helt plötsligt skapas en motsättning mellan t ex tillsvidareanställda, timanställda och bemanningsanställda. Vi vill därför att förbundet tar fram en strategi för hur vi förhandlar om att använda bemanning på våra arbetsplatser. Det är viktigt att vi fastställer allt ifrån omfattning till tidsperiod för bemanning men även hur grundbemanningen ser ut på arbetsplatsen.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet tar fram en strategi för hur vi förhandlar bemanning. - **Besvarad**
- att förbundet tar fram en strategi för hur vi utvärderar och följer upp ingångna bemanningsavtal. - **Bifall**

## **Motion: C15**

# **Minska bemanningstider på HRFs avtalsområde**

*Avd 01 Väst*

Fler och fler företag har bemanningsföretag inne istället för att anställa egen personal. Detta påverkar den fasta personalen negativt med kvalitetsänkning och större arbetsbelastning.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet tar fram statistik på mängden bemanningstimmar på HRFs enskilda företag. - **Avslag**

## **Motion: E13**

# **Begränsa bemanningen av bemanningsanställda**

*Helen Murray, Avd 01 Väst*

Då man ofta utnyttjar och ger bemanningsanställda sämre arbetsuppgifter ofta med sämre arbetsmiljö vill vi begränsa bemanningsanställda till endast 10% av

grundbemanningen. Alltså bara använda bemanningspersonal i yttersta nödfall, vid arbetstoppar och sjukdom.

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att endast 10% av grundbemanningen får anlitas av bemanningsföretag och att bemanningsföretag anlitas i nödfall vid arbetstoppar och sjukdom. - **Avslag**

- att HRF verkar politiskt för att endast 10% av grundbemanningen tas in från bemanningsföretag och endast i nödfall vid arbetstoppar och sjukdom. (Behandlas i E - Medlemmen i omvärlden: Utlåtande motion E13 (attsats 2) , E14)

---

## **Utlåtande motion C16**

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning i frågan om lönekartläggning. I samband med lönepottsförhandlingar skall just detta göras. Utöver detta ska förhandlingarna även leda till en bättre fördelning som ett resultat av lönekartläggningen.

Det finns inget som hindrar att förtroendevalda genomför en lönekartläggning på arbetsplatser som inte förhandlar löneutrymmet.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C16 besvarad

## Motion: C16

# Motion om lönekartläggning

*Avd 01 Väst*

Hotell- och restaurangfacket är feministiskt förbund och ska arbeta för att motverka lönediskriminering i branschen.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förtroendevalda ska arbeta för att lönekartläggning genomförs på arbetsplatser inom vår bransch i syfte att synliggöra och motverka löneskillnader mellan män och kvinnor. - **Besvarad**

---

## Utlåtande motion C17

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att man som klubb skall kunna vara verksam inom en koncern med olika organisationsnummer. I förtroendemannalagen 3 § finns stöd för förtroendevalda att vara verksamma på andra arbetsplatser än sin egen, "Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget."

I Utvecklingsavtalet 10 § från 1984 finns beskrivet hur man särskilt arbetar fackligt inom



koncerner, detta sker efter lokala överenskommelser. det finns inget i lag eller avtal som hindrar fackliga representanter att verka i en koncern med olika organisationsnummer, dock krävs lokala överenskommelser som reglerar ersättningsfrågan.

**Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att avslå Motion C17

## **Motion: C17**

# **Arbeta fackligt i en hel koncern.**

*Anna Hjortheden 02 Stockholm-Gotland, Avd 02 Stockholm-Gotland*

Som det ser ut nu så är det många stora koncerner, t ex. många restauranger med olika org nr, men under ett stort företagsnamn. Om det tex finns klubb på en av restaurangerna i koncernen och inga förtroendevalda på dom andra restaurangerna skulle det fackliga arbetet kunna effektiviseras om man som klubb fick arbeta över företagsgränserna trots att det är olika org nr. Tex hjälpa medlemmar på dom andra restaurangerna med att se över schema och andra saker dom vill ha hjälp med. I den mån man har tid. Så ser det inte ut nu. Vi tror att den fackliga organiseringen på arbetsplatserna skulle bli effektivare om den bestämmelsen togs bort.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att man tar bort regeln om att företagen i samma koncern måste ha samma org nr för att en klubb ska kunna arbeta över hela koncernen med fackliga frågor, där arbetsplatsombud, förtroendevalda, facklig klubb saknas. Det ska man kunna även om företagen har olika org nr. - **Avslag**

---

## Utlåtande motion C18

I motion C18 föreslås att facklig introduktion och utbildning sker i samband med skydds rond.

I det fall kongressen skulle besluta att facklig introduktionsutbildning ska ske i samband med skydds rond, kan det och kommer säkerligen, medföra att fackliga introduktioner inte kan genomföras på vissa arbetsplatser. Vi vet redan idag att det finns många arbetsplatser där det aldrig genomförs skydds rond, och då skulle alltså en facklig introduktionsutbildning ej kunna genomföras på dessa arbetsplatser.

Förbundsstyrelsen anser också att förbundets fackliga introduktionsutbildningar inte ska blandas ihop med arbetsgivarens ansvar för att löpande se över eventuella risker i arbetsmiljön, till exempel via skydds rond. Det är också arbetsgivaren som ansvarar för att nyanställda får information och kunskap om arbetsmiljön som råder på arbetsstället. För fackliga introduktionsutbildningar vid nyanställningar har vi till exempel Utvecklingsavtalet (UVA) att tillgå för att kunna genomföra under betald arbetstid. Vi kan utifrån Medbestämmandelagen (MBL) och UVA när som helst uppta förhandlingar med arbetsgivaren för att anpassa dessa frågor till de lokala förhållandena.

**Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att avslå Motion C18

# Motion: C18

## Facklig introduktion

*Linda Eriksson, Avd 01 Väst*

I dagsläget är det svårt att få till en första kontakt med potentiella medlemmar därför behövs en facklig introduktion.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att vid varje nyanställning ska, under arbetstid, genomföras en timme facklig utbildning in samband med skyddsronn tillsammans med skyddsombud och facklig representant. Facklig utbildning ska genomföras senast efter 30 dagar. - **Avslag**

---

## Utlåtande motion C19

Motion C19 föreslår säkrare kontroll vid anställningar.

Enligt gällande lagstiftningen kan arbetsgivare inom till exempel barnomsorg begära att arbetssökande visar utdrag ur belastningsregistret. Detta får nog ses som en ganska exceptionell åtgärd som lagstiftaren tagit till för att så långt som möjligt skydda barn, bland annat.

I den allmänna debatten i ämnet framgår det nog med ganska klar tydlighet att lagstiftaren inte ser att fler yrken ska behöva lämna utdrag ur belastningsregistret vid

jobbsökande. Det är snarare så att debatten sedan en tid tillbaka handlar om att allt för många arbetsgivare, som egentligen inte har rätten att kräva utdrag ur belastningsregistret, gör det slentrianmässigt.

Förbundsstyrelsen anser inte att det är rätt väg att gå, att ytterligare kontrollera medborgare och jobbsökande i Sverige. Vi har också alla ett ansvar för att de som sonat sina brott i fängelse eller på annat sätt, släpps in i gemenskapen igen och ges en möjlighet att få ett jobb som de själva kan försörja sig på. Det sistnämnda är bland annat viktigt för att inte riskera att de går tillbaka till kriminell verksamhet. I det fall någon anställs som sedan upptäcks vara en risk på något sätt, så är det arbetsgivaren (alternativt polisen) som ansvarar för att hantera den frågan, precis som med allt annat som rör arbetsmiljön på arbetsplatsen.

**Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att avslå Motion C19

## **Motion: C19**

### **Id-kontroll**

*Ann-Sofi Jonsson, Avd 01 Väst*

Känna mig trygg med mina arbetskamrater med anledning av hur det ser ut i omvärlden. Arbetssökande skall lämna in utdrag ur belastningsregistret vid anställning.

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet verkar för säkrare kontroll vid anställning. - **Avslag**

---

## Utlåtande motion C20

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att våra medlemmar skall veta att arbetsgivaren betalar in pensionsavgiften.

Under hösten 2017 påkallade LO förhandling med Svenskt Näringsliv i bland annat denna fråga. Dessa förhandlingar pågår fortfarande. Svenskt Näringsliv har ställt vissa krav för att fortsätta diskutera.

En gång varje år i april skickar FORA ut en kontrolluppgift till alla arbetstagare vars arbetsgivare meddelat att de är anställda och inbetalning skett till FORA. Arbetstagare som känner sig osäkra på om arbetsgivaren betalt in premien kan själva kontrollera detta. Arbetstagare kan se den nuvarande arbetsgivarens inbetalning men även tidigare arbetsgivares.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C20 attsats 1 besvarad
- att avslå Motion C20 attsats 2

## **Motion: C20**

# **Att själv ha koll på att pensionsavgiften betalas in**

*Hotell Gothia klubb, Avd 01 Väst*

Det verkar vara ett problem för våra medlemmar att ha koll på om våra pensionsavgifter betalas in korrekt. Man borde få t ex. ett meddelande hemsänt där det står, då har man

chans att rätta till om man ev. har blivit "bortglömd".

#### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att våra medlemmar själva ska kunna kontrollera att arbetsgivaren betalat in pensionsavgiften. - **Besvarad**

- att förbundet ser till att våra medlemmar årsvis får hemskickat ett "års-saldo". - **Avslag**

---

## **Utlåtande motion C21, C23**

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att heltid skall vara norm och att man kan leva på sin lön. Hotell- och restaurangfacket har över tid alltid yrkat på att heltid skall vara norm när vi förhandlat nya kollektivavtal. Då lönerna i vår bransch i jämförelse med många andra är ganska låga så är en förutsättning för att försörja sig på sin lön att man jobbar heltid, eller åtminstone så nära heltid som möjligt. På grund av många deltidsanställningar tvingas många att ta flera anställningar för att klara sig ekonomiskt. Hotell- och restaurangfacket kommer fortsätta verka för att så många som möjligt i vår bransch har en tillsvidareanställning på heltid.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C21 besvarad

- att anse Motion C23 attsats 1 besvarad

- att bifalla Motion C23 attsats 2

## **Motion: C21**

### **Heltid som norm**

*Avd 55 Öst*

Då vi dagligen ser hur stressen och otryggheten kring vardagen för många av våra medlemmar som oroar sig för hur de kan betala sin hyra, om de nu överhuvudtaget kan flytta hemifrån samt den ständiga pressen på försöka jobba extra vilket i förlängningen inte håller i slutändan! Det har lett till att folk jobbar 8-9 eller fler dagar på raken för att kunna försörja sig! Fler blir sjukskrivna samt personalomsättningen är stor! Arbetsgivarna skrämmar många duktiga från branschen med detta sätt samtidigt som få ser chans till en tryggt arbete!

**Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet verkar för att heltid ska vara norm. - **Besvarad**

## **Motion: C23**

### **Normen ska vara heltid**

*Carina Ljunggren, Avd 27 Mitt*

Heltid ska vara norm, heltidsanställningar ersätts med 75% tjänster, pga. "ingen orkar jobba heltid i denna bransch" enligt arbetsgivaren.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att HRF verkar för att heltid ska vara normen. - **Besvarad**
- att verkar för att du ska kunna försörja dig på din lön - **Bifall**

---

## **Utlåtande motion C22**

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att medlemmen skall ha ett bra underlag vid avslut av sitt ärende. Det är av stor vikt att medlemmen får ingående förståelse för hur ärendet har hanterats av Hotell- och restaurangfacket för fortsatt och ökat förtroende. I likhet med motionären anser förbundsstyrelsen att det bra om vi har en tydlig kommunikation i dessa ärenden.

### **Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta**

- att anse Motion C22 attsats 1 besvarad
- att bifalla Motion C22 attsats 2
- att anse Motion C22 attsats 3 besvarad



# Motion: C22

## Mjukt avslut vid facklig hjälp

### *Avd 02 Stockholm-Gotland*

När medlemmar har fått facklig hjälp av ombudsmän är det inte alltid medlemmen är nöjd med den hjälp förbundet har kunnat erbjuda. Ibland handlar det om kommunikationsproblem mellan ombudsman och medlem. Ibland har ombudsmannen gjort fel. Ibland har förbundet gjort allt i dess makt men ändå inte kunnat ge en tillfredställande hjälp.

Medlemmen blir arg och ledsen och sprider oförtjänt kritik av förbundet kanske till och med lämnar förbundet.

Mycket av missförstånden skulle kunna ha undvikts om medlemmen bara fått ett "mjukt" avslut av sitt ärende.

En del av ett sådant avslut skulle kunna vara att få en skriftlig sammanställning av vad som gjorts i ärendet, vilka lagar och regler som har spelat in i fallet, förhandlingsgång, samt vilka argument som varit avgörande.

Medlemmen kan då i lugn och ro återvända till sammanställningen och kanske få en mer rättvis bild av sitt fall och sitt förbund.

### **Vi föreslår kongressen besluta**

- att förbundet tar fram rutiner kring avslut av ärenden vid facklig hjälp. - **Besvarad**
- att förbundet tar fram ett standardformulär som kan användas i kommunikation med medlemmar vid avslutande av ärenden vid facklig hjälp. - **Bifall**
- att säkerställa att medlemskapets värde säkerställs i motionens anda. - **Besvarad**