

Medlem i
organisationen



Innehåll

Medlem i organisationen – D	5
Utlåtande motion D1	5
Motion: D1 Förenklad Medlemsansökan	5
Utlåtande motion D2	6
Motion: D2 Utåtriktad verksamhet.	7
Utlåtande motion D3	7
Motion: D3 Motion om politiskt inflytande	8
Utlåtande motion D4	9
Motion: D4 Håll schysta villkor appen och sidan aktuell!	10
Utlåtande motion D5	10
Motion: D5 Bildning	11
Utlåtande motion D6	12
Motion: D6 Kollektivavtalsutbildning	12
Utlåtande motion D7	13
Motion: D7 Ta bort siffrorna ur avdelningsnamnen	14
Utlåtande motion D8 (attsats 1) , D8 (attsats 2)	14
Motion: D8 Möjlighet till lägre medlemsavgifter i HRF	15
Utlåtande motion D9	16
Motion: D9 Geografiskt område	16
Utlåtande motion D10	17
Motion: D10 Hejdå kreditkort!.....	18
Utlåtande motion D11	18
Motion: D11 Informera om facket	19

Utlåtande motion D12	20
Motion: D12 Motion om samarbete över avdelningsgränserna	20
Utlåtande motion D13	21
Motion: D13 RSO-er behöver en arbetsmiljömail	21
Utlåtande motion B13 (attsats 1)	22
Motion: B13 Förtroendevalda och den psykiska hälsan	23
Utlåtande motion D14	24
Motion: D14 Skapa ett telefoncentrum för rådgivning - HRF Direkt!	25
Utlåtande motion D15	26
Motion: D15 Socialamedier	27
Utlåtande motion D16	27
Motion: D16 Yalla yalla, Gesällbrev åt alla!	28
Utlåtande motion D17	29
Motion: D17 Kvotering	30
Utlåtande motion D18	30
Motion: D18 HRF-ombud	31
Utlåtande motion D19	32
Motion: D19 Ungdomsmedlemskap	33
Utlåtande motion D20	33
Motion: D20 Valberedningens hinder från att ha andra centrala uppdrag	34
Utlåtande motion D21	35
Motion: D21 Inkomstförsäkring	35
Utlåtande motion D22	36
Motion: D22 Motion om gränsdragningsavtal med Unionen	36

Utlåtande motion D23	37
Motion: D23 Gränsdragningar	38
Utlåtande motion D24, D25, D26	39
Motion: D24 Information för alla!	40
Motion: D25 Materiel på andra språk.	41
Motion: D26 Möta medlemskåren	42
Utlåtande motion D27, D28, D29, D30	43
Motion: D27 Syns vi finns vi.....	44
Motion: D28 Profilkädder	44
Motion: D29 Webbshop till medlemmarna.....	45
Motion: D30 MOTION om att synas	46
Utlåtande motion D31, D32	47
Motion: D31 Feminism på riktigt!.....	48
Motion: D32 Feminism på riktigt!.....	49
Utlåtande motion D33 (attsats 1) , D33 (attsats 2) , D34 (attsats 1)	50
Motion: D33 Policy om sexuella trakasserier	51
Motion: D34 Me too	51
Utlåtande motion D35, D36, D37	52
Motion: D35 Rekrytering	53
Motion: D36 Motion om arbetsplatsorganisering	53
Motion: D37 Motion om anställd organisatör	54
Utlåtande motion D38	54
Motion: D38 Transparens	55
Utlåtande motion D39	56

Motion: D39 Studieorganisatör i varje klubb	57
Utlåtande motion D40	57
Motion: D40 Medlemsförsäkringar	58
Utlåtande motion D41 (attsats 1) , D41 (attsats 2)	59
Motion: D41 Medlemskap för dubbelanslutna.....	60
Utlåtande motion D42	60
Motion: D42 Fairtrade Sverige	61
Utlåtande motion D43	62
Motion: D43 Organisationsöversyn.....	63
Utlåtande motion D44	64
Motion: D44 Det perfekta slutet	65
Utlåtande motion D45	66
Motion: D45 Nya tider kräver nya lösningar	67

Medlem i organisationen – D

Utlåtande motion D1

Förbundsstyrelsen delar motionärens beskrivning om hur inträdesblanketten är utformad samt det problem dess konstruktion kan medföra vid uppsökeri. Det är många fält och uppgifter som ska fyllas i. Detta riskerar att den presumtiva medlemmen väljer att inte fylla i blanketten och den istället blir liggandes i en låda.

Det ska vara enkelt att gå med i Hotell- och restaurangfacket, onödiga pappersarbete ska inte hindra nya medlemmar från att värvas. Detta beskrivs också i Agenda 2018 som fastslogs av förbundsstyrelsen 2014. Hotell- och restaurangfacket arbetar med att hitta tekniska lösningar för att göra det möjligt för enklare inträde och registrering av nya medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att bifalla Motion D1 attsats 1
- att anse Motion D1 attsats 2 besvarad

Motion: D1

Förenklad Medlemsansökan

Avd 02 Stockholm-Gotland

De blanketter för inträden i förbundet som finns idag har över 20 fält som ska fyllas i. Detta är ett stort problem vid rekrytering av nya medlemmar vid uppsökande verksamhet eller när arbetskamrater i drift skall rekryteras.

Många ryggar tillbaka när de ser mängden fält som skall fyllas i och ber att få fylla i blanketten "i lugn och ro" vilket i många fall blir aldrig.

Vi behöver hitta snabbare och enklare sätt att bli medlem i HRF.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Ta fram en enklare blankett med färre fält som kan användas vid rekrytering av nya medlemmar vid uppsökande verksamhet. - **Bifall**

- att Tillsätta en utredning för att ta fram fler snabbatekniska lösningar för rekrytering vid uppsökande verksamhet. - **Besvarad**

Utlåtande motion D2

Målet med uppsökeri och utåtriktad verksamhet är att vi ska synas, träffa och prata med medlemmar, samt försöka värva nya. En förutsättning för att vi ska kunna göra det är att de anställda i verksamheterna har möjlighet och tid att prata med oss. Vi ska inte uppfattas som ett hinder eller belastning när vi är ute på uppsökeri, det ger motsatt effekt.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att bifalla Motion D2

Motion: D2

Utåtriktad verksamhet.

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

När man arbetar med uppsökeri och utåtriktad verksamhet bör man ej lägga det på en dag eller månad då branschen/stället man uppsöker har högtryck. Detta för att få ett så effektivt arbete som möjligt.

Ett ex på illa vald dag och månad är Stora värvardagen 7 dec som dessutom ligger på en fredag i år (2018). Det finns då tyvärr stor risk att personalen inte hinner lyssna eller prata med oss och kan medföra att arbetet inte blir lika effektivt som om man hade lagt det en lugnare månad/dag.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Förbundet och avdelningarna i fortsättningen ser över hur branschen har det, är det högt tryck eller lågt tryck. Och därefter planera när man lägger utåtriktad verksamhet. –

Bifall

Utlåtande motion D3

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikt om att samhällsutveckling och politisk påverkan är något som i många fall direkt rör våra medlemmars vardag. Hotell- och restaurangfacket är en facklig organisation som vågar ta ställning i viktiga politiska frågor. De frågor vi tar ställning för ska ha bäring på våra medlemmars perspektiv.

I februari 2014 fastslog förbundsstyrelsen ett politiskt program för Hotell- och restaurangfacket. Det politiska programmet beskriver våra för närvarande politiska ställningstaganden samt inom vilka områden vi bör vara med och påverka. Hotell- och restaurangfacket finns idag med i beslutade organ där frågor som angår våra medlemmar berörs i linje med det politiska programmet och Hotell- och restaurangfacket uppmanar medlemmar att ta politiska uppdrag för att påverka politiken.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D3 besvarad

Motion: D3

Motion om politiskt inflytande

Avd 55 Öst

En av arbetarrörelsens grenar är den politiska, den startades av fackföreningsrörelsen för mer än 100 år sedan för att vi insåg att enbart med avtal kan vi inte genomföra det samhälle vi vill se för våra medlemmar.

Vi gjorde det för att kunna genomdriva reformer, ökad demokrati, så väl i de befintliga valen som även ekonomisk och social. Vi gjorde det för att alla skall kunna vara en lika stor del av vårt samhälle.

Nu när vi skriver 2018 så ser vi att de behoven fortfarande finns kvar, vi ser hur vårt inflytande över vad som bestäms i riksdag, kommun och region inte har samma självklara arbetar perspektiv, det har snarare förflyttats mer mot företagandet och den individuella "vad tjänar JAG på det". Vi har gett bort möjligheten att själva komma med förslag på reformer till de som tjänar pengar på vårt arbete.

För att vi skall komma till bukt med det behöver vi inom Hotell- och Restaurangfacket öka vårt politiska inflytande. Det behöver vi göra genom att stärka våra medlemmar, sätta oss i fler beslutande organ och öka kontakten med den politiska makten i Sverige i kommunen och i regionerna.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet på samtliga nivåer ökar sitt politiska engagemang och ställningstagande. -

Besvarad

Utlåtande motion D4

Hotell- och restaurangfacket ska vara i framkant även när det gäller tekniska möjligheter som underlättar. Schysta villkor-appen och funktionen på hemsidan är en teknisk lösning med syfte att underlätta för allmänheten att göra rätt val inför sitt restaurangbesök eller vid bokning av hotell. Att listan är komplett är en trovärdighetsfråga. Hotell- och restaurangfacket håller på och gör en översyn av systemet och uppdatera appen så att den fungerar mot listan med kollektivavtal och är kompatibel med alla system. Samtidigt ses appen över så att den fungerar som det är tänkt. Förbundsstyrelsen kan inte med säkerhet säga att det just är en app som i framtiden är aktuell för att kommunicera Schysta villkor-listan utan är öppna för att det kan komma nya tekniska lösningar som är att föredra.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D4 besvarad

Motion: D4

Håll schysta villkor appen och sidan aktuell!

Avd 27 Mitt

Den av våra kampanjer som fått störst genomslag och uppskattning är ju schysta villkorlistan. Det är antagligen en stor upp uppgift att hålla listan uppdaterad med ständiga förändringar i vår bransch. Dock är det viktigt för förtroendet för oss och listan, kampanjens berättigande att den fungerar. Appen är dessutom inte kompatibel med alla system.

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF ser till att schysta villkor appen fungerar. – **Besvarad**

Utlåtande motion D5

Kongressen 2014 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram Agenda 2018, kongressperiodens övergripande verksamhetsplan. Under rubriken organisering beskrivs hur vi behöver bli en organiserande organisation. Det är arbetsplatsen som är navet och att medlemmarna driver det fackliga frågorna tillsammans på sin arbetsplats. Facklig bildning är ett sätt att möta medlemmarna på arbetsplatsen. Klubben hälsar välkommen och man erbjuds introduktionsutbildning och/eller medlemsutbildning. Utbildningarna

styrts där efter vid behov av avdelningarna. Det finns också möjligheter att i avdelningarna erbjuda tvärfackliga utbildningar. Idag finns inga hinder för avdelningarna att genomföra introduktionsutbildningar i den utsträckning behovet finns och utefter det behovet rekryteras handledare.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D5 besvarad

Motion: D5

Bildning

Jasmine Larsson, Avd 27 Mitt

Med målet om 60.000 medlemmar år 2024 behöver förbundet ta krafttag att både värva och att behålla medlemmar. Introduktionsutbildningar är här ett viktigt verktyg att bidra till potentiella medlemmars/nya medlemmars personliga utveckling. En grundläggande fördjupning om facket ökar förståelsen om varför facket finns och resulterar i att bli medlem eller att befintlig medlem stannar kvar.

Vi föreslår kongressen besluta

- att introduktionsutbildningar ska genomföras kontinuerligt i varje avdelning. - **Besvarad**

- att fler handledare ska rekryteras. - **Besvarad**

Utlåtande motion D6

I Agenda 2018 som beslutades av kongressen 2014 finns det ett flertal punkter om hur vi i Hotell- och restaurangfacket ska arbeta med att sprida kunskaper om kollektivavtalen. Det ska göras till medlemmar, blivande medlemmar, anställda och till hängarbetsgivarna. Till medlemmar och blivande medlemmar har vi sedan 2009 genomfört Introduktionsutbildningar. Anställda får fortlöpande fortbildning i kollektivavtalet. Till arbetsgivarna har vi tagit fram och erbjuder introduktion kring kollektivavtalet. Kunskapen och kompetens om kollektivavtalet finns redan på klubbarna och på avdelningarna.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D6 attsats 1 besvarad
- att avslå Motion D6 attsats 2

Motion: D6

Kollektivavtalsutbildning

Avd 01 Väst

Idag är det många medlemmar på våra arbetsplatser som inte känner till vad som är reglerat i kollektivavtalet och därmed inte heller vilka arbetsvillkor som inte följs på våra arbetsplatser. För att flytta fram positionerna på våra arbetsplatser behöver våra medlemmar få den grundläggande förutsättning som krävs i form av en uppföljning efter medlemsutbildningen i form av en utbildning som fokuserar på kollektivavtalet. Självklart får vi försöka anpassa utbildningen efter de olika kollektivavtal som finns i förbundet.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet får i uppdrag att ta fram en kollektivavtalsutbildning för våra medlemmar.

- Besvarad

- att förbundet får i uppdrag att införa en kollektivavtalsutbildning senast hösten 2019. -

Avslag

Utlåtande motion D7

Sifferbenämningen på avdelningskontoren bygger på dåtidens avdelningsindelning och i vilken ordning de olika avdelningarna bildades. 01 i Göteborg, 02 i Stockholm-Gotland och så vidare. Förbundsstyrelsen håller med motionären om att siffrorna inte tydligt speglar dess funktion för medlemmen som inte känner till detta. På hemsidan kommuniceras avdelningarna utefter geografisk placering Avdelning Nord, Avdelning Syd osv. Det är i mailadresserna och i kollektivavtalen som avdelningarnas siffror benämns. Benämningen på avdelningarna är en förbundsstyrelsefråga och i dagsläget ser inte förbundsstyrelsen att siffrorna är i behov av att bytas ut.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D7 besvarad

Motion: D7

Ta bort siffrorna ur avdelningsnamnen

Avd 20 Nord

Avdelning 02 Stockholm-Gotland, Avdelning 20 Nord, Avdelning 27 mitt. Vad fyller siffrorna för funktion i avdelningsnamnet när vi inte har sektioner längre? Ingen alls, i vår mening. Att den anger i vilken stad avdelningskontoret ligger är ju en fin tanke, men om du får rätt svar från en medlem att 55 betyder Linköping har du gjort det bra. Då siffrorna saknar funktion bör de avskaffas.

Vi föreslår kongressen besluta

- att ta bort siffrorna ur avdelningarnas namn. - **Besvarad**

Utlåtande motion D8 (attsats 1) , D8 (attsats 2)

Hotell- och restaurangfacket anser inte att det är möjligt att skapa olika typer av medlemskap med olika villkor, medlemskapet ska och måste vara lika för alla. I medlemskapet ingår en grundförsäkring hos Folksam och förutsatt att medlemmen har den kan man också välja att uppgradera försäkringen. Medlemmen får också 10% i samlingsrabatt på många av de övriga försäkringarna man kan bygga på med. Regeringen har lämnat ett förslag på ett återinförande av en skattereduktion för fackföreningsavgiften. Återinförande skulle innebära en skattereduktion med 25% för den sammanlagda avgiften som en medlem har betalt under året.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D8 attsats 1
- att anse Motion D8 attsats 2 besvarad

Motion: D8

Möjlighet till lägre medlemsavgifter i

HRF

Hotell Gothia klubb, Avd 01 Väst

Fler medlemmar behöver värvas. Många har låg lön. Det vore bra att ha en lägre "grundmedlemsavgift" ex. utan försäkringar (hem, olycksfall mm).

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF ger medlemmar möjlighet att välja en lägre månadsavgift utan försäkringar. -

Avslag

- att HRF ger medlemmar möjlighet att "bygga till tilläggsförsäkringar till subventionerat medlemspris". - **Besvarad**

- att HRF driver på kommande regering så att fackavgiften blir avdragsgill. (Behandlas i E - Medlemmen i omvärlden: Utlåtande motion D8 (attsats 3))

Utlåtande motion D9

Som motionären skriver är det oerhört viktigt med ökat fackligt engagemang nära medlemmen och på arbetsplatsen. Såsom kongressen sedan 1996 uttalat är arbetsplatsen navet för verksamheten. Det är just där, på de olika arbetsplatserna som närheten och tillgängligheten ska utvecklas. 2018 års Agenda befäster detta med tillägg att vi ska vara en organiserande organisation vilket innebär att vi ska utgå ifrån de situationer och utmaningar som uppstår på arbetsplatsen. Förbundsstyrelsen förstår motionärens frustration över vissa avdelningars stora geografiska områden och att det kan resultera i långa resvägar men det största fackliga arbetet måste ske på arbetsplatsen och då påverkas inte av avdelningarnas geografiska område.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D9

Motion: D9

Geografiskt område

Jasmine Larsson, Avd 27 Mitt

Med en sådan stor avdelning som sträcker sig över Dalarna, Gävleborg, Västernorrland och Jämtland så är det svårt att tillgodose behoven som finns. Vare sig det handlar om arbetsplatsnära aktiviteter, möten, att besöka elever i skolor, och så vidare. Avstånden är helt enkelt för stora för förtroendevalda att vara produktiva. En investering i förtroendevaldas arbete och öka produktiviteten skulle vara att minska avdelningens område.

Vi föreslår kongressen besluta

- att dela upp avdelningen i två; en Dalarna/Gävleborg och en Västernorrland/Jämtland. -

Avslag

Utlåtande motion D10

LO Mervärde är ett samarbete mellan LO-förbunden, där man gemensamt förhandlar fram rabatter, förmåner och erbjudanden. Utöver att kortet fungerar som medlemsbevis är det laddat med rabatter och erbjudanden på allt från resor, kultur och friskvård, både nationella och lokala samarbeten. Förbundsstyrelsen anser att förmåner och erbjudanden knutna till kortet ska vara prisvärda, men inte till vilket pris som helst. Vi gör inga avsteg från etiska regler och upphandlingspolicy som bland annat kräver att det alltid ska finnas kollektivavtal.

Kortet skickas till alla medlemmar i förbundet när första medlemsavgiften är betald. Den som vill, måste sedan själv ansöka om att uppgradera medlemskortet till ett betal- och kreditkort via Entercard. Entercard kreditprövar alla personer som ansöker om kortet vilket innebär att personer med oförmåga att erhålla kredit inte riskerar sätta sig i en ekonomisk knipa.

Två gånger per år skickar Entercard direktreklam till alla våra medlemmar över 20 år, en på våren och en på hösten. Vill medlemmen inte ha reklam från Entercard så kan denne kontakta Hotell- och restaurangfackets medlemservice och som i sin tur kontaktar Entercard och ser till att medlemmen undantas utskicken.

Kortet i övrigt innehåller flera förmånliga rabatter för medlemmen i form av reseförsäkringar, rabatter på boende, resor mm. Med anledning av detta anser inte förbundsstyrelsen att Hotell- och restaurangfacket ska sluta erbjuda kreditkortet som en del av LO-Mervärde till våra medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D10

Motion: D10

Hejdå kreditkort!

Hotell Gothia klubb, Avd 01 Väst

Idag får alla medlemmar erbjudande om att skuldsätta sig genom LO Mervärde. Detta tycker vi rimmar illa med fackföreningens värdegrund. Förbundet ska inte möjliggöra för våra medlemmar att skuldsätta sig när lönen inte räcker till. Det är dags att HRF avskaffar kreditkortet.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet inte längre erbjuder kreditkort till medlemmarna. - **Avslag**

Utlåtande motion D11

För att Hotell- och restaurangfacket även i framtiden ska vara en stark folkrörelse och stark kamporganisation behöver vi fler aktiva medlemmar som vill vara engagerade på och utanför arbetsplatsen. Ett sätt att hitta nya medlemmar är genom information på skolorna, att vara synliga på sociala medier och organisera på arbetsplatserna. För att hitta nya medlemmar arbetar Hotell- och restaurangfacket bland annat med skolinformation. Via LO är vi ute och informerar på de studieförberedande programmen

på Komvux och gymnasienivå och Hotell- och restaurangfacket ansvara för information på de yrkesförberedande komvux- och gymnasieutbildningarna. Vi finns på sociala medier i form av, Facebook, Instagram och Twitter och under våren har vi även startat upp en Youtube-kanal. I Agenda 2018 fastslog förbundsstyrelsen det som stod i Agenda 2014 om att vi är en organiserande organisation, att vi möjliggör för medlemmar att organisera sig på arbetsplatsen. Detta görs bland annat genom introduktionsutbildningarna samt övriga organiserande aktiviteter.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D11 besvarad

Motion: D11

Informera om facket

Oscar Nyman, Andreas Olofsson, Avd 30 Mälardalen

Vi tycker att informationen om facket är bristfällig och att det gör att ryktet om HRF blir lidande och det gör att det blir svårt att locka/ värva fler nya medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet ska avsätta medel för mer information på skolor, arbetsplatser, informationsträffar och sociala medier. - **Besvarad**

Utlåtande motion D12

Klubbarna och avdelningarnas verksamhet styrs av en verksamhetsplan kopplat till en budget. Verksamheten får inte avhängt bygga på vilka personer som sitter i styrelsen, den ska följa den av förbundsstyrelsen beslutade verksamhetsplan. Därför bör det inte finnas hinder för nya förtroendevalda att enkelt komma in i arbetet. I Agenda 2018 fastslog förbundsstyrelsen det som stod i Agenda 2014 att vi är en organiserande organisation, att vi möjliggör för medlemmar att organisera sig på arbetsplatsen. Idag finns inget hinder för förtroendevalda, avdelningsstyrelser eller klubbar att samarbeta över avdelningsgränserna men utgångspunkten är alltid att arbetsplatsen ska vara navet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D12 besvarad

Motion: D12

Motion om samarbete över avdelningsgränserna

Avd 01 Väst

Vi är ett förbund där flera avdelningar är duktiga på att arbeta tvärfackligt men inte lika bra på att arbeta mellan avdelningarna. Då det ofta byts ut personer i t ex. klubbstyrelser eller avdelningsstyrelser upplever vi att man behöver uppfinna hjulet på nytt gång på gång. Vilket är ett slöseri med vårt förbunds resurser.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet aktivt verkar för att HRF kontinuerligt genomför träffar för förtroendevalda mellan olika avdelningar. - **Besvarad**

Utlåtande motion D13

Det viktigt att det finns en tydlighet kring vilka vi är när vi kommunicerar utåt. De allra flesta företag hanterar en inbox med många mail varje dag. Det är vanligt att mail som kommer från en okänd avsändare sorteras bort alternativt hamnar i skräppost. Det ger också ett mer professionellt intryck att ha en mailadress med "rätt" avsändare. Under våren 2018 har Hotell- och restaurangfacket skapat mailadresser för RSO-er till samtliga avdelningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D13 besvarad

Motion: D13

RSO-er behöver en arbetsmiljömail

Helen Murray, Avd 01 Väst

När vi regionala skyddsombud arbetar med arbetsmiljö och RSO-besök behöver vi ha en arbetsmiljömail knutet till HRF. Flera företag har ifrågasatt oss när vi använder våra

privata mailadresser och det ser inte proffsigt ut.

Vi föreslår kongressen besluta

- att alla avdelningar får en arbetsmiljömail knuten till HRF för att kunna arbeta proffsigare. – **Besvarad**

Utlåtande motion B13 (attsats 1)

Huvudregeln i Uppdrag – och ersättningsreglementet är att ingen som är fackligt engagerad i Hotell – och restaurangfacket ska varken förlora eller tjäna på att inneha ett förtroendeuppdrag.

Reglementet gäller och ska gälla oavsett om jag är engagerad i Haparanda eller i Bromölla

I våra branscher så arbetar vi alla timmar på dygnet och i många fall innebär det för den enskilde förtroendevalde att det fackliga uppdraget inträffar på tider då hen skulle ha varit ledig enligt schema.

För att inte engagemanget ska medföra psykisk ohälsa eller att vi från fackligt håll bidrar till att enskild ska "bryta mot arbetstidslagen" ska vi aktivare använda

Förtroendemanlagen FML § 6

Ur Förtroendemannalagen

"FML §6 Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför

betydande hinder för arbetets

behöriga gång. Ledighetens omfattning och förläggning bestämmes efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.”

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion B13 attsats 1

Motion: B13

Förtroendevalda och den psykiska hälsan

Avd 05 Syd

Det råder otydliga direktiv gällande ledighet och ersättning för förlorad arbetsförtjänst inom förbundet. På vissa avdelningar är direktiven att om en förtroendevald utför ett fackligt uppdrag på en ordinarie ledighetsdag så ska det ske ideellt, det går inte att ta ledigt från jobbet en annan dag och ta ut ersättning för förlorad arbetsförtjänst, för att kompensera för utökad arbetsbörda. Och visst är det fackliga uppdragets ideella grund sund. Men inte ska det vara en nödvändighet att vara singel och barnlös för att ens ha tid och förutsättningar att sitt förtroendeuppdrag.

Vi är flera som kan vittna om veckor utan ledighet och det är helt orimligt. Tiden räcker inte till och vi går sönder. Om förbundet tycker det är viktigt att ha förtroendevalda så ska dessa även ges rätt förutsättningar. Det är kämpigt nog som det är.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet tar fram gemensamma direktiv för avdelningarna där förtroendevaldas psykiska hälsa prioriteras över idealet om det fackliga arbetets ideella grund. - **Avslag**
- att förbundet ställer sig positiva till att förtroendevalda tar kompensationsledighet med ersättning för förlorad arbetsförtjänst, när de utfört fackligt uppdrag på ordinarie ledighetsdag. (Behandlas i B - Ekonomi: Utlåtande motion B11 (attsats 1) , B12, B13 (attsats 2) , B14)

Utlåtande motion D14

Agenda 2018 fastslår att det sak vara lätt att bli medlem och att få kontakt om frågor runt sitt medlemskap. Samtal med medlemmar är ett bärande verktyg för organisering. Frågan om generösa öppettider är svårt att bemöta i en bransch där verksamhet för våra medlemmar pågår dygnet runt. Arbetsplatsen är navet och utgångspunkt i allt vårt engagemang det är där vi möter medlemmar och blivande medlemmar, kontoren är "bara" en administrativ stödfunktion. Under kongressperioden har förbundsstyrelsen tillsatt en grupp för utredning om förbundets telefonrutiner. Resultatet från gruppen verkställs under våren 2018 och framåt.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D14 besvarad

Motion: D14

Skapa ett telefoncentrum för rådgivning - HRF Direkt!

Avd 20 Nord

Vår bransch är öppen 24/7 och våra medlemmar är servicemänniskor som förtjänar god service och tillgänglighet. HRF behöver förbättra på sig på detta. Meningen med detta telefoncentrum är att förbättra tillgängligheten för medlemmar och förtroendevalda som har fackliga frågor, att frigöra arbetstid för förbundets personal så att de kan arbeta mer med organisering samt att säkerställa att alla som ringer till HRF får excellent service.

Handels är en förebild i denna fråga. Handels Direkt heter deras telefoncentrum för rådgivning och frågor och telefonnumret marknadsförs brett med goda resultat. Vi bör snegla mot dem och inspireras av deras Handels Direkt.

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF ska erbjuda telefonservice för medlemmar och förtroendevalda med generösa öppettider där de kan vända sig med fackliga frågor. - **Besvarad**

Utlåtande motion D15

Hotell- och restaurangfacket finns på sociala medierna Facebook, Instagram och Twitter, vilket är rimliga plattformar att finnas på för ett fackförbund. Det finns flera andra plattformar där vi skulle kunna finnas på, så som Snapchat, men vilket inte är nödvändigt med tanke på bedömd genomslagskraft och interna resurser. Centralt hanteras kontona av förbundets kommunikatörer. De arbetar löpande med att uppdatera förbundets centrala konton utifrån en genomarbetad strategi. I strategin ingår också att utvärdera inläggens genomslagskraft, vilket med enkelhet kan göras via facebook's statistikfunktion för företagskonton. Utöver de centrala kontona har avdelningarna och förtroendevalda själva upprättat konton på lokal nivå. Det är upp till varje avdelning att ta ansvar för de konton som upprättats samt avsätta tid och resurser för detta. Från centralt håll kan kommunikatörerna bistå med hjälp och tips för kommunikationsarbetet på lokal nivå. I de fall kontona inte används behöver avdelningarna uppmana kontonas administratörer att stänga ner dessa. Närvaron och interaktionen i sociala medier är ett löpande arbete som med fördel testas med olika tillvägagång sett.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D15 besvarad

Motion: D15

Socialamedier

Avd 02 Stockholm-Gotland

HRF finns representerade på alla de stora sociala medieplattformarna vilket är bra. Dock är närvaron där under all kritik.

Respektive medie uppdateras sällan och kommentarer och frågor lämnas obesvarade.

Vi föreslår kongressen besluta

- att utreda genomslaget på respektive plattform. - **Besvarad**
- att avveckla konton på de plattformar där vi inte syns eller behövs. - **Besvarad**
- att lägga upp en strategi kring sociala medier. - **Besvarad**
- att avdela tid och ansvar för de plattformar som vi syns och behövs på för att öka genomslaget för HRF i sociala media. - **Besvarad**

Utlåtande motion D16

Bevis på kunskap som såväl känslan av yrkesstolthet är viktigt att belysa för en yrkeskår. Hantverksrådet har godkänt fyra yrken inom vår bransch som hantverksyrken, kock, servitris/servitör, hotellreceptionist och konferensvärdinna/värd. Gesällbrevet i dessa yrken erhålls genom en valideringsprocess med bedömningskriterier kopplade till ett utbildningssystem. Fler av våra yrken är reglerade i kollektivavtalen där det tydligt

framgår att det inte krävs någon förkunskap. Det innebär att vi i dagsläget inte kan ha en standard på hur dessa yrkesuppgifter ska utföras. Mot den bakgrunden finns det idag inget behov att skapa valideringsmodeller eller yrkeslegitimationer för fler yrken i branschen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D16

Motion: D16

Yalla yalla, Gesällbrev åt alla!

Pernilla Voss, Thomas Molinder, Sulejman Sejdovic, Avd 30 Mälardalen

Bakom bardisken står hen och blandar drinkar. Bakom rumsdörren står städaren och gör rent och fint. Dag in och dag ut. Vår bransch tvingar dig inte till att ha fina diplom för att bli en av oss, men en del av oss lämnar för att allt en har lärt sig inte får något värde utanför bardisken eller hotellrummet.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet verkar för att flera yrkesgrupper ska kunna få yrkeslegitimation och kunskapsvalidering, än de har idag. - **Avslag**

Utlåtande motion D17

HRFs uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i näringspolitiska frågor. Det innebär att verka för en samhällsutveckling med politisk, social och ekonomisk demokrati präglad av jämlikhet och jämställdhet. HRF har i många år medvetet strävat efter en representativ könsfördelning, bland förtroendevalda, i fackliga utbildningar, i styrelser och bland våra ombudsmän. I Hotell- och restaurangfackets värdegrunder beskrivs de policy och strategidokument som antogs av förbundsstyrelsen, Agenda 2014 och Agenda 2018. Där fastslås att vi är ett förbund som i allt arbete ska verka för jämnlighet, jämställdhet och ha en feministisk grundsyn. Vår värdegrund om alla människors lika värde och rätt är en utgångspunkt och vår inre drivkraft. Som ett led i det måste vi kontinuerligt följa upp vår verksamhet och representation. Det är varje avdelning som beslutar hur och av vem verksamheten ska genomföras och det är respektive avdelnings valberedning som lämnar förslag på avdelningsstyrelsens sammansättning. Men i motionens anda ska vi fortsätta verka för ett förbund med en feministisk grundsyn präglad av jämlikhet och jämställdhet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D17

Motion: D17

Kvotering

Christian Forsman, Avd 01 Väst

Hotell- och restaurangfacket är ett förbund med en feministisk grundsyn och behöver därför arbeta för att motverka könsmaktsordningen i samhället. Dessa strukturer finns även inom fackföreningsrörelsen och därmed vårt förbund.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Hotell- och restaurangfacket ska verka på samtliga nivåer i förbundet för att kvinnor ska utgöra minst 50% av våra förtroendevalda i beslutande organ. - **Avslag**

Utlåtande motion D18

Kongressen 2014 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram Agenda 2018, kongressperiodens övergripande verksamhetsplan. Under rubriken organisering beskrivs att vi är en organiserande organisation. Det är arbetsplatsen som är navet och att medlemmarna driver det fackliga frågorna tillsammans på sin arbetsplats. Som motionären skriver är det viktigt att våra medlemmar har tillgänglighet till sitt fackförbund och känner en närhet utifrån dennes behov. De arbetsuppgifter som motionen syftar till, att vara en länk mellan HRF och arbetskamraterna, förmedla information är uppgifter som borde hanteras av klubben på arbetsplatsen. Hotell- och restaurangfacket anser inte att lösningen är att införa en ny förtroendemannaroll utan

att man istället måste fokusera på att starta klubbar i verksamheterna där arbetsuppgifterna till största delen handlar om det som motionären föreslår. Vi är en organiserande organisation.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D18

Motion: D18

HRF-ombud

Avd 20 Nord

Vi måste sänka tröskeln in i förtroendemannakåren. Vi har många medlemmar som vill ta ett fackligt uppdrag och göra skillnad för sina kamrater. Då kan det i många fall bidra till framgång om vi har förtroendeuppdrag med olika krav och innehåll.

Handels har lyckats bra med sin förtroendemannaroll som kallas Handelsombud. Vi i HRF bör lära av de goda exemplen då våra medlemmars vardag i många anseenden liknar Handels medlemmars vardag.

Ett Handelsombud är en förtroendevaldsform som finns inom Handelsanställdas förbund som inte är valt av medlemmarna utan som Handels utser. Det beskrivs som länken mellan ens arbetskamrater och Handels. Uppdraget består främst av att förmedla information från Handels till arbetskamrater, informera Handels om vad som händer på din arbetsplats samt hjälpa ombudsman i eventuella förhandlingar på arbetsplatsen. Värkning nämns också i beskrivningen som en av de viktigaste uppgifterna. Detta är en form av förtroendevald som HRF bör ta inspireras av!

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF inför en förtroendemannaroll utan förhandlingsrätt där fokus ligger på medlemsvärvning, informationsspridande på arbetsplatsen samt som kontakt mellan avdelningen och arbetsplatsen. - **Avslag**

Utlåtande motion D19

Precis som i arbetslivet är det viktigt att ungas första kontakt med facket är positivt och tillgängligt. Vi ska se till att vara representerade på de ungas arbetsplatser. Unga ska ha en självklar roll i vår organisation. och "Det ska vara lätt att bli medlem och att få kontakt om frågor runt sitt medlemskap". Därför måste vi på olika sätt se över inträdet i vårt fackförbund så att det förenklas och görs lättillgängligt för alla." Under kongressen 2014 beslutades det att man skulle införa ett ungdomsmedlemskap. Frågan om ungdomsmedlemskap har diskuterats i den centrala ungdomskommittén och i arbetsgruppen för medlemskap som bildades i samband med rekryteringsplanen som förbundsstyrelsen beslutade om den 14 juni 2016. Frågan om ett ungdomsmedlemskap utifrån 2014 års kongressbeslut kommer vidare hanteras i avgiftsgruppen. Gruppen träder i kraft i början av juli 2018.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D19 besvarad

Motion: D19

Ungdomsmedlemskap

Avd 05 Syd

2014 års kongress beslutade att förbundet skulle införa ett ungdomsmedlemskap. Kongressperioden har snart passerat utan att så har skett. I sann demokratisk anda ska kongressbeslut följas och respekteras.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundsstyrelsen verkställer 2014 års kongressbeslut om införandet av ett ungdomsmedlemskap. - **Besvarad**

Utlåtande motion D20

Motion D20 syftar till att ändra ett av förra kongressens beslut om riktlinjer för valberedningen.

Beslutet som kongressen 2014 tog, gällandet tilläggsförslaget till riktlinjerna, att den som sitter i valberedningen inte kan vara valbar på platser hen bereder, stred mot förbundets stadgar §9 Medlems rättigheter och förmåner mom 1.

Det var alltså ett beslut som stred mot stadgarna eftersom de inskränkte medlems rättigheter att inneha förtroendeuppdrag. Det finns alltså inga valberhetshinder i stadgarna för det fall hen sitter i valberedningen som är vald av kongressen.

Förbundsstyrelsen konstaterar att motionen inte innehåller något förslag till

stadgeändring gällande valberedningen utan ett förslag om ändringar i riktlinjer som förbundsstyrelsen förfogar över varför motionen ska anses vara besvarad.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D20 besvarad

Motion: D20

Valberedningens hinder från att ha andra centrala uppdrag.

Avd 31 Karlstad

Enligt beslut från Kongressen 2014 i punkt 19 h så får inte valberedningens medlemmar vara valbara på andra uppdrag som valberedningen bereder, detta innebär att förtroendevalda som nomineras till valberedningen inte kan vara valbara som bl. a. kongressombud eller förbundsstyrelse. I praktiken så blir det här ett direkt hinder för våra förtroendevalda att ingå i valberedningen och endast anställda i förbundet kan ta detta uppdrag utan att det påverkar deras fackliga engagemang.

Jag vill att kongresser beslutar om en ändring av detta regelverk och för att motverka ett ev. jäv fall ändrar till rutinen att ärenden valberedningen har där en ledamots nämning ingår så avträder denne ledamot tillfälligt tills den punkten är färdigbehandlad.

Vi föreslår kongressen besluta

- att kongresser beslutar om en ändring av detta regelverk och för att motverka ett ev. jäv fall ändrar till rutinen. - **Besvarad**

- att ärenden valberedningen har där en ledamots nämning ingår så avträder denne ledamot tillfälligt tills den punkten är färdigbehandlad. - **Besvarad**

Utlåtande motion D21

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att en inkomstförsäkring är en bra medlemsförmån för förbundets medlemmar. Det kräver en utredning av de ekonomiska konsekvenserna precis som motionären yrkar. Blir de ekonomiska konsekvenserna inte allt för omfattande yrkar förbundsstyrelsen bifall till motionen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att bifalla Motion D21

Motion: D21

Inkomstförsäkring

Avd 05 Syd

Att bli av med jobbet kan förändra livet på många olika plan. Att finna trygghet och att få den hos sin fackförening borde vara självklart. En inkomstförsäkring kompletterar arbetslöshetsförsäkringen så att den som är ofrivilligt arbetslös garanteras 80% av lönen upp till en viss nivå. Inom LO har några förbund valt ett medlemskap med inkomstförsäkring. Det kan då finnas motiv för personer att inte gå med i Hotell och restaurangfacket eftersom de då får ett sämre skydd vid arbetslöshet.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet inför en inkomstförsäkring i nivå med andra LO förbund. - **Bifall**
- att förbundet snabbt reducerar kostnaden för införandet av inkomstförsäkring. - **Bifall**

Utlåtande motion D22

Hotell- och restaurangfacket träffar Unionen regelbundet för att diskutera olika befattningar och gränsdragningar förbunden emellan. I samband med dessa möten görs en översyn av samarbetsavtalet och besluta fattas utifall man anser att det behöver uppdateras.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D22 besvarad

Motion: D22

Motion om gränsdragningsavtal med Unionen

Avd 01 Väst

I gränsdragningsavtalet mellan HRF och HTF (Unionen) från 1988-01-27 framgår att förbunden ska verka för att respektive kollektivavtal efterlevs och för att anslutning till

respektive förbund i enlighet med detta samarbetsavtal. Vidare står det i avtalet vilka befattningar som tillhör respektive förbund. Vi tycker att det är dags att uppdatera hela samarbetsavtalet för att tydliggöra vilka gränsdragningar som gäller för branschen samt att HRF och Unionen träffas regelbundet för att diskutera de olika befattningar och gränsdragningar man har kommit överens om. Unionen organiserar idag medlemmar som ligger under HRF.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet tar fram ett nytt gränsdragningsavtal med Unionen utifrån hur hotell- och restaurangbranschen ser ut idag. - **Besvarad**

Utlåtande motion D23

Det pågår en kontinuerlig dialog mellan HRF, tjänstemannaförbund och andra LO förbund i frågan kring gränsdragning. I de fall man finner det nödvändigt görs gränsdragningsöverenskommelserna om. Om man mellan förbunden inte hittar en samsyn i frågan, hänförs densamma till en arbetsgrupp på LO, som kontinuerligt tittar på LOs organisationsplan. Gruppen har som uppgift att diskutera frågor där enskilda förbund inte funnit enighet. Underlag från arbetsgruppen lämnas till avtalsrådet och slutligen LO styrelse.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D23 besvarad

Motion: D23

Gränsdragningar

Avd 02 Stockholm-Gotland

I vissa fall kan det vara oklart vilket förbunds kollektivavtal som skall gälla på en arbetsplats pga. att branscherna överlappar varandra.

Då har man gjort upp mellan förbunden vilket avtal som skall gälla enligt s.k. gränsdragningar.

Dessa gränsdragningar kan ibland verka helt ologiska eller ha blivit omoderna då omvärlden förändras.

T ex. är restauranger som ligger i ett sjukhus sorterade under kommunal trots att kamraterna som jobbar där har villkor som mer liknar en "vanlig" restaurang i öppettider och arbetsätt. Gästerna är personal i från sjukhuset samt besökande, inte patienter och arbetsgivaren är kanske en restaurangkedja. Det enda som liknar kommunals avtalsområde är den fysiska byggnaden.

Det är dags att vi inventerar och utreder gränsdragningarna mellan förbunden och hämtar hem våra kamrater.

Vi föreslår kongressen besluta

- att utreda gränsdragningarna för att se om de fortfarande är rimliga. - **Besvarad**
- att Inleda förhandlingar om nya gränsdragningar mellan förbunden i de fall det behövs.
- **Besvarad**

Utlåtande motion D24, D25, D26

Vi är en bransch med stor mångfald. I branschen arbetar många människor som har skilda bakgrunder, erfarenheter, kunskaper och behov. I enlighet med motion D24 finns möjligheter att få kursmaterial inläst, bland annat via ABF när vi gör utbildningar via dem. Mycket material är redan inläst på andra språk än svenska. Att få material som ännu inte är inläst och översatt till fler språk är ett ständigt pågående arbete. Översättningar görs utifrån behovsanalyser, interna resurser och budget.

Information såsom foldrar, avtalsnyheter och information på hemsidan finns i dag att tillgå på fler språk än svenska och materialet uppdateras ständigt. Hotell- och restaurangfacket kommunicerar mycket information ut till alla medlemmar. Det är bland annat i form av brev, foldrar, digitala nyhetsbrev, inlägg på sociala medier, nyheter och information på hemsidan, i medlemstidningen Hotellrevyn, muntlig information vid exempelvis uppsökeri och podcasts. Med anledning av motion D26 vore det en omöjlig uppgift att vid varje kampanj, utskick, textframtagning och utåtriktad aktivitet alltid ha materialet översatt till engelska.

Mycket av informationen som skickas ut styrs av avdelningarna. Hur avdelningarna väljer att erbjuda till exempel introduktionsutbildningar på är upp till varje avdelning. Det finns i dag inget hinder för en avdelning att erbjuda utbildningar på fler språk än svenska. Hotell- och restaurangfacket håller med motionären i motion D25 att svårare lagtexter och avtal är en utmaning att läsa och förstå för många. Däremot är det inte möjligt att tolka och ta fram en alternativ översättning av kollektivavtalet då detta skulle ge utrymme för feltolkningar. Det vi kan göra är att bistå med stöd och förklaring utifrån skrivelserna i kollektivavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D24 besvarad
- att anse Motion D25 attsats 1 besvarad

- att avslå Motion D25 attsats 2
- att avslå Motion D25 attsats 3
- att avslå Motion D26

Motion: D24

Information för alla!

Avd 27 Mitt

I vår bransch jobbar alla sorters människor. Gammelsvenskar, nysvenskar, människor med sjukdomar och utan. Människor med diagnos och de utan. Kvinnor, män, unga och gamla. Högutbildade och de nästintill utan utbildning.

Det här måste vi tänka på när det kommer till information på vår hemsida, information som går ut till våra medlemmar och när vi håller kurser.

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF så långt det är möjligt att se till att kursmaterial finns inläst. - **Besvarad**
- att HRF ser till att information finns på fler språk. - **Besvarad**
- att HRF ser till att informationen som skickas ut och på hemsidan även finns på lätt svenska. - **Besvarad**

Motion: D25

Materiel på andra språk.

Pernilla Voss, Thomas Molinder, Sulejman Sejdovic, Avd 30 Mälardalen

Hotell- och restaurangfacket är ett fantastiskt förbund. Vi har sedan 30 mars 1918 organiserat anställda i besöksnäring, och har sedan dess tagit otaliga strider för att göra våra arbetsvillkor bättre och underlättat för våra medlemmar att förstå på vilket sätt vi kan kräva vår rätt och göra vår plikt. Sedan mitten av 1900-talet, om inte tidigare, har vi tagit emot allt flera av våra arbetskamrater som kommer från andra delar av världen. För dessa kamrater är det alltid lite svårare att ta till sig reglerna om rätt- och skyldigheter, om de inte görs tillgängliga på andra språk som talas av en del av våra medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet utreder vilket materiel som ska översättas till andra språk. - **Besvarad**
- att Kollektivavtal översätts i sin andemening till andra språk. exempelvis arabiska och engelska. - **Avslag**
- att vår introduktionsutbildning ska erbjudas på åtminstone ett till språk ute på våra avdelningar. - **Avslag**

Motion: D26

Möta medlemskåren

Avd 02 Stockholm-Gotland

Idag gör förbundet stora satsningar kring organisering och rekrytering vilket är ofantligt viktigt för att förbundet ska växa och stärkas.

De som är bristande i dagens försök till att nå ut till alla medlemmar men också till den stora skala av branschkollegor som än inte är medlemmar är språkförbristningar.

HRF måste se allvaret i att inte alla människors lika värde som är värdegrunden i förbundet tas seriöst och efterlevs.

Det är dags att göra sanning av vår värdegrund.

Vi föreslår kongressen besluta

- att genomföra en större språkinventering och behovsanalys av förbundets medlemmar.

- **Avslag**

- att vid varje kampanj och utåtriktad aktivitet se över språkbehovet mot riktad målgrupp. - **Avslag**

- att vid varje kampanj och utåtriktad aktivitet alltid ha materialet översatt till engelska. -

Avslag

Utlåtande motion D27, D28, D29, D30

Ett bra sett att visa på att Hotell- och restaurangfacket finns är att synliggöra organisationen och våra förtroendevalda samt anställda i föreningen. Med fördel kan detta göras genom att vi använder gemensamma profilkläder- och produkter när vi representerar föreningen. Därför har Hotell- och restaurangfacket upprättat en webbshop där material, profilkläder- och produkter samlas, vilket är i enlighet med motion D27, D28, D29 och D30. Det finns i dag inget hinder för avdelningarna att beställa produkter i webbshopen utifrån deras satta budget och dess behov. Genom att använda och möjliggöra beställningar av likadana produkter och kläder – oavsett var i Sverige vi befinner oss – skapar vi en enhetlighet och igenkänningsfaktor för organisationen och för oss som representerar Hotell- och restaurangfacket. Innehållet och framtagningen av produkterna i webbshopen är ett ständigt pågående arbete och som grundar sig i behov, önskemål och satta budgetar. Förbundets kommunikationsavdelning tar fram produktinnehållet i webbshopen utifrån budget och önskemål samt behov från avdelningarna och förtroendevalda. Hotell- och restaurangfacket håller med motionären i D30 om att vi genom gemensamma profilkläder och material skapar förtroende och professionalism i mötet med medlemmar och potentiella medlemmar. Däremot är det inte möjligt att ha profilkläder för samtliga årstider och väder, till exempel varma täckjackor under vintertid, då detta innebär en betydande kostnad som inte är möjlig utifrån satt budget. Varje avdelning har i ansvar att beställa produkter och material i webbshopen utifrån verksamhetens behov och budget.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D27 besvarad
- att avslå Motion D28
- att anse Motion D29 attsats 1 besvarad
- att avslå Motion D29 attsats 2

- att avslå Motion D30 attsats 1
- att anse Motion D30 attsats 2 besvarad

Motion: D27

Syns vi finns vi

Sara Astner, Avd 27 Mitt

Det är viktigt att vi syns i debatten, i nyheterna, ute på stan och på våra arbetsplatser. Bra reklam och ett sätt för oss att synas skulle vara profilkläder, mössor, tröjor och annat när vi är ute på uppdrag eller bara är ute på stan. Varför inte olika tryck: "skolinformatör" "förtroendevald" "skyddsombud" exempelvis. Syns vi finns vi. Helt enkelt.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Hotell och restaurang tar fram enhetliga profilkläder för förtroendevalda. - **Besvarad**

Motion: D28

Profilkläder

Helen Murray, Avd 01 Väst

Vi vill se proffsiga ut när vi jobbar fackligt, vi vill synas, vi vill vara stolta för vårt förbund. Det är dags att vi tar fram schysta arbetskläder för hela förbundet så vi ser enhetliga ut över hela Sverige.

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF tar fram enhetliga schysta arbetsprofilkläder när vi jobbar fackligt innan 2019. -

Avslag

Motion: D29

Webbshop till medlemmarna

Avd 01 Väst

Vi vill att Hotell- och restaurangfacket tar fram en webbshop där medlemmar, förtroendevalda, klubbar och avdelningar kan köpa in profilmaterial så att vi kan bära kläder med föreningens märke.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet får i uppdrag att ta fram en webbshop som medlemmar och avdelning kan köpa profilmaterial från innan hösten 2019. - **Besvarad**

- att förbundet får i uppdrag att ta fram t-shirt, tröja, jacka och mössa till en egen webbshop innan hösten 2019. - **Avslag**

Motion: D30

MOTION om att synas

Avd 55 Öst

Vi har som mål att vi ska bli dubbelt så många. För att kunna öka vårt medlemsantal måste vi jobba på flera fronter. Ett av dem är att vi måste synas och då göra det på ett sätt som inger respekt och förtroende i så väl situationen när vi värvar men även när vi förhandlar för ett bättre arbetsliv. Då räcker det inte med ett litet märke på jackan eller tröjan.

Som förbundets och alla medlemmars ansikte utåt i de små och lokala mötena med blivande medlemmar behöver det snabbt synas vilka vi är som kommer. Det ger både en ingående respekt från de vi pratar med men även en ökad självkänsla för uppdraget. Därför vill vi att förbundet tar fram profilkläder som kan fungera i hela landet och i alla väder och årstider.

Vi kommer även att behöva ett större utbud av reklamprodukter så kallade "giveaways", dels för att visa på en större professionalitet men även för att på ett snabbt sätt kunna premiera en nybliven medlem eller förtroendevärd.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet tar fram profilkläder för hela landets väder och årstider samt, - **Avslag**
- att Förbundet tar fram material som gör att vi syns. - **Besvarad**

Utlåtande motion D31, D32

Hotell- och restaurangfacket ska drivas och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politiskt, social och ekonomisk demokrati präglad av jämlikhet, jämställdhet och en feministisk grundsyn. Som ett led av det fastslås det i Agenda 2018 - att HRF ska ha en feministisk grundsyn och ständigt verka för jämlikhet och jämställdhet. I Hotell- och restaurangfackets värdegrunder beskrivs de policy och strategidokument som antogs av förbundsstyrelsen, Agenda 2014 och Agenda 2018. Under 2017 har förbundet tagit fram en värdegrundsutbildning som avdelningarna har möjlighet att erbjuda medlemmarna.

I allt vi gör ska vår värdegrund om alla människors lika värde och rätt vara en utgångspunkt. Under verksamhetsåret 2018 kommer det att startas upp ett feministiskt nätverk inom Hotell- och restaurangfacket. Utifrån alla fattade dessa beslut i frågan ska förbundet arbeta med frågor gällande jämställdhet och jämlikhet, sida vid sida oavsett kön. Vi måste alla ta ansvar för att skapa ett samhälle där vi motarbetar de patriarkala strukturerna. Vi behöver en värld av ansvarsfulla medborgare där alla förstår att jämlikhet och förändring börjar med oss själva. Det står avdelningarna fritt att välja en ansvarig för dessa frågor men att det efterlevs inom hotell- och restaurangfacket ansvarar respektive ordförande på varje avdelning för och ytterst ansvarig är förbundsordföranden. Nu går vi från ord till handling.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D31 attsats 1
- att avslå Motion D31 attsats 2
- att avslå Motion D31 attsats 3
- att anse Motion D31 attsats 4 besvarad
- att avslå Motion D31 attsats 5
- att avslå Motion D32 attsats 1

- att avslå Motion D32 attsats 2
- att avslå Motion D32 attsats 3
- att anse Motion D32 attsats 4 besvarad
- att anse Motion D32 attsats 5 besvarad

Motion: D31

Feminism på riktigt!

Avd 02 Stockholm-Gotland

På kongressen 2014 beslutades att HRF ska ha en feministisk grundsyn. Det står numera i våra stadgar. Härligt men det förpliktar.

Hur säkerställs det? Handen på hjärtat. Liksom. Den feministiska grundsynen måste genomsyra hela vår organisation. Från medlem, förtroendevald till personal. Från arbetsplats, avdelning till förbunds kontor. Feminism sker inte av sig självt. Jag tror att vi är många som möts av suckar och himlande ögon när vi pratar om feminism, jämställdhet, skadliga normer, representation.

Jag menar att feminism inte är en värderingsfråga utan det är en kunskapsfråga. Vi måste alltså utbilda hela organisationen. Vi kan inte acceptera att medlemmar men framförallt förtroendevalda och anställda inte "tror på" feminism. Den feministiska grundsynen är lika viktig och precis lika lite förhandlingsbar som det fackliga löftet.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Varje avdelning utser en jämställdhetsansvarig. - **Avslag**
- att Förbundskontoret utser en jämställdhetsansvarig. - **Avslag**
- att Den jämställdhetsansvarige utbildas i sitt uppdrag. - **Avslag**

- att Medlemmar erbjuds utbildning i feminism. - **Besvarad**

- att Förbundet arbetar i former med separatistiska träffar för kvinnor och män. - **Avslag**

Motion: D32

Feminism på riktigt!

Avd 27 Mitt

På kongressen 2014 beslutades att HRF ska ha en feministisk grundsyn. Det står numera i våra stadgar. Härligt men det förpliktar.

Hur säkerställs det? Handen på hjärtat. Liksom. Den feministiska grundsynen måste genomsyra hela vår organisation. Från medlem, förtroendevald till personal. Från arbetsplats, avdelning till förbunds kontor. Feminism sker inte av sig självt. Jag tror att vi är många som möts av suckar och himlande ögon när vi pratar om feminism, jämställdhet, skadliga normer, representation.

Jag menar att feminism inte är en värderingsfråga utan det är en kunskapsfråga. Vi måste alltså utbilda hela organisationen. Vi kan inte acceptera att medlemmar men framförallt förtroendevalda och anställda inte "tror på" feminism. Den feministiska grundsynen är lika viktig och precis lika lite förhandlingsbar som det fackliga löftet.

Vi föreslår kongressen besluta

- att varje avdelning utser en jämställdhetsansvarig. - **Avslag**

- att Förbundskontoret utser en jämställdhetsansvarig. - **Avslag**

- att Den jämställdhetsansvarige utbildas i sitt uppdrag. - **Avslag**

- att Medlemmar erbjuds utbildning i feminism. - **Besvarad**

- att Feminism ska vara ett inslag i HRF's alla utbildningar. - **Besvarad**

Utlåtande motion D33 (attsats 1) , D33 (attsats 2) , D34 (attsats 1)

Hotell- och restaurangfacket håller med motionärerna i motion D33 samt motion D34. Sexuella trakasserier och övergrepp finns överallt i vårt samhälle, tyvärr också inom vår egen rörelse. MeToo uppropet hjälpte oss att synliggöra de patriarkala strukturerna i samhället och bekräftar hur viktigt det är att vi arbetar hårt för att motverka dessa mönster. Tillsammans kan vi hjälpas åt att sätta stopp för sexuella trakasserier igenom att använda vår styrka i föreningen. Vi är många och det måste alltid finns någon att vända sig till för att få stöd i kampen. "Visselblåsarfunktion" är ett verktyg för att stötta en utsatt. I ett akut läge kan ett införande av visselblåsarfunktion upplevas som det bästa och mest effektiva alternativet för att lösa problemet. Men det löser tyvärr inte allt, problemet/förövaren är fortfarande kvar. Förbundsstyrelsen förespråkar att vi använder vår egen styrka istället för att lägga ut den fackliga kampen på entreprenad. Folkbildning är ett starkt verktyg i kampen mot trakasserier, i allt vi gör, i alla våra utbildningar både för medlemmar, förtroendevalda och personal ska vi ha våra värdegrunder som stomme/vår ryggrad. Till vår hjälp har vi Hotell – och restaurangfackets värdegrundsmaterial och Hotell- och restaurangfackets jämställdhetsplan från den 1 januari 2016 som innehåller policy om sexuella trakasserier. Planen uppdateras under våren 2018.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D33 attsats 1 besvarad
- att avslå Motion D33 attsats 2
- att avslå Motion D34 attsats 1

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. - **Besvarad**
- att förbundet utbildar alla anställda och förtroendevalda i policyn för sexuella trakasserier. - **Avslag**
- att förbundet aktivt stödjer den som blir utsatt och vill ge sig till känna. (Behandlas i C - Medlemmen på arbetsplatsen: Utlåtande motion C13, D33 (attsats 3) , D34 (attsats 2))

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 visseblåsfunktion. - **Avslag**

- att Hotell- och restaurangfacket arbetar aktivt för att stoppa övergrepp och trakasserier på våra arbetsplatser och förbundet. (Behandlas i C - Medlemmen på arbetsplatsen: Utlåtande motion C13, D33 (attsats 3) , D34 (attsats 2))

Utlåtande motion D35, D36, D37

Kongressen 2014 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram Agenda 2018, kongressperiodens övergripande verksamhetsplan. Under rubriken organisering beskrivs att vi är en organiserande organisation. Arbetsplatsen är navet och utgångspunkt i allt vårt engagemang det är där vi möter medlemmar och blivande medlemmar. Avdelningen ska stötta klubbarna i det arbetet. Personalbemanning är en förbundsstyrelsefråga – och eventuella utökningar av tjänster i förbundet behandlas där.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D35
- att avslå Motion D36
- att avslå Motion D37

Motion: D35

Rekrytering

Avd 01 Väst

Vi vet idag att den vanligaste anledningen till att potentiella medlemmar inte är medlemmar i vårt förbund är för att de inte har fått frågan. Det är dags att avdelningarna använder sig av en person som är ute och rekryterar.

Vi föreslår kongressen besluta

- att avdelningarna använder sig av minst en person som rekryterar medlemmar på heltid. - **Avslag**

Motion: D36

Motion om arbetsplatsorganisering

Avd 01 Väst

Hotell- och restaurangfacket är ett organiserande förbund, inte ett serviceförbund. Idag prioriterar inte alltid avdelningens anställda och förtroendevalda att arbeta med arbetsplatsorganisering.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundets avdelningar får i uppdrag att minst en anställd per avdelning ska lägga merparten av sin arbetstid med arbetsplatsorganisering. - **Avslag**

Motion: D37

Motion om anställd organisatör

Avd 01 Väst

Om vi ska nå vårt kongressmål på 60 000 medlemmar behöver vi storsatsa på organisering. Det är därför hög tid att avdelningar med större städer använder sig av en anställd som arbetar heltid med organisering på våra stora hotell.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Förbundets tre största avdelningar använder sig av varsin anställd som på heltid arbetar med att organisera klubbar på större arbetsplatser. – **Avslag**

Utlåtande motion D38

Föreningsdemokrati är förbundets grundpelare, vi måste ständigt säkerställa att vår medlemsdemokrati fungerar. Ett led i att säkerställa förbundsdemokratin är att efter

varje förbundsstyrelse genomförs telefon/video möte med bland annat avdelningsordförande och förbundsstyrelsens protokoll skickas ut. Ett annat är att minst en gång per år genomförs verksamhets- och uppföljningskonferens med avdelningsordförande, förbundsledamöter och kassörer. Att ge samtliga medlemmar tillgång till förbundsstyrelseprotokollen är inte möjligt då de ofta innehåller känslig information för enskild person.

Vi ska ständigt fråga oss, finns det flera kommunicerande sätt, flera kanaler att stärka vår föreningsdemokrati både till medlemmar och förtroendevalda på? Den ekonomiska redovisningen finns redan idag att tillgå för medlemmen i form av förbundets årsredovisning. Förbundets verksamhetsplan finns inte tillgänglig för medlemmen men det är en god ide att ge medlemmen tillgång till den. Det underlättar för tex klubbarna på arbetsplatsen när de ska planera sitt verksamhets år.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D38 attsats 1
- att avslå Motion D38 attsats 2
- att bifalla Motion D38 attsats 3

Motion: D38

Transparens

Avd 02 Stockholm-Gotland

I sann föreningsdemokratisk anda skall enskild medlem enkelt kunna ta del av förbundets verksamhet och beslut.

Med den digitala infrastruktur som vi redan har i förbundet borde det vara en enkel sak att under "mina sidor" ge medlemmarna tillgång till förbundsstyrelseprotokoll och ekonomiska redovisningar.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet ger tillgång till förbundsstyrelseprotokoll under medlemsidan "mina sidor" på internet. - **Avslag**
 - att förbundet ger tillgång till ekonomisk redovisning under medlemsidan "mina sidor" på internet. - **Avslag**
 - att förbundet ger tillgång till förbundets verksamhetsplan på medlemsidan "mina sidor". - **Bifall**
-

Utlåtande motion D39

Bildning är ett av våra viktigaste verktyg för att vi ska nå våra fackliga mål och vår vision ” En bransch fri från problem”.

Klubbstadgarna stärker detta bland annat i mom 2 klubbens uppgifter; ”att bedriva studie – och informationsverksamhet” och i mom 5 klubbstyrelse ” Klubbstyrelsen ska inom sig utse vice ordförande, sekreterare, studieorganisatör, lokala förhandlare och andra funktionsansvariga”.

Likaså i huvudstadgarana § 24 mom 2 avdelningens uppgifter; ” att ansvara för samordning mellan grundorganisationerna och handlägga ärende av övergripande natur och att organisera och bedriva studie – och informationsverksamhet”.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D39 besvarad

Motion: D39

Studieorganisatör i varje klubb

Avd 01 Väst

Det är dags att förbundet och våra klubbar prioriterar arbetet med studier. Vi vill därför att förbundet prioriterar att förbundets klubbar har aktiva studieorganisatörer som sköter det lokala arbetet med studier.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundet får i uppdrag att aktivt verka för att klubbarna i förbundet utser studieorganisatörer. - **Besvarad**

- att lokala studieorganisatörer årligen gör en uppföljning av det lokala studiearbetet tillsammans med avdelningens studieansvarig. - **Besvarad**

Utlåtande motion D40

Att alla LO förbund har sina försäkringar i Folksam syftar just till att bibehålla bra och prisvärda medlemsförsäkringar.

I HRFs medlemsavgift ingår den kollektiva hemförsäkringen. Dessutom ingår en grupplivförsäkring som kostar cirka tio kronor per månad.

Du som är medlem i förbundet har ett olycksfallsskydd även när du är ledig om du inte tackar nej till detta.

Om du är gift ansluts också din make/maka eller registrerade partner till samma olycksfallsförsäkring du själv har - om du inte tackar nej - för 46 kronor i månaden.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att anse Motion D40 besvarad

Motion: D40

Medlemsförsäkringar

Lena Åman, Avd 27 Mitt

Inom LO-kollektivet finns olika förutsättningar för medlemsförsäkringar. I de flesta ingår hemförsäkringen. Därutöver finns det olika varianter. I vissa förbund ingår t ex.

fritidsförsäkring, i andra förbund kan den tecknas till ett förmånligare pris.

I vissa fall är detta ett hinder för medlemmar att byta fack när de byter bransch. Vilket i sin tur innebär att många som arbetar inom restaurangbranschen är felorganiserade.

Om medlemsförsäkringarna var samma inom LO-kollektivet skulle det inte innebära att någon medlem skulle förlora förmån på att byta förbund.

Vi föreslår kongressen besluta

- att HRF verkar för att medlemsförsäkringarna ska vara lika inom LO-förbunden. -

Besvarad

- att HRF gör att fritidsförsäkringen ingår i medlemskapet. - **Besvarad**

Utlåtande motion D41 (attsats 1) , D41 (attsats 2)

Idag är det möjligt att vara dubbelansluten, alltså ansluten i två fackförbund samtidigt. Avgiften betalas enligt den inkomst man har inom respektive förbunds verksamhetsområde. Hotell- och restaurangfacket anser inte att det är möjligt att skapa olika typer av medlemskap med olika typer av villkor, medlemskapet ska och måste vara lika för alla. Det riskerar också att uppstå missförstånd i det fall medlemskapet upphör i den andra fackföreningen. Det är heller inte solidariskt inom LO-familjen att HRF alltid blir det förbund där medlemmen betalar lägre avgifter. Idag finns det möjlighet för studerande att under sin studietid betala noll kronor i medlemsavgift. Arbetar man och studerande är man välkommen som medlem på samma villkor som alla andra verksamma i vår bransch. Skulle vi öka gruppen ansluta med lägre medlemsavgift skulle det innebära att förbundsstyrelsen med stor sannolikhet behöver öka medlemsavgiften för resterande medlemmar. Förbundsstyrelsen har inom ramen för den ekonomiutredning som genomfördes under 2017 beslutat om att en utredning gällande medlemsavgiften ska genomföras under våren/sommaren 2018 och lämna sitt utlåtande strax därefter. Inom ramen för den utredningen kommer alla aspekter av medlemsavgiften att utredas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D41 attsats 1
- att avslå Motion D41 attsats 2

Motion: D41

Medlemskap för dubbelanslutna

Avd 20 Nord

I dagens rörliga arbetsmarknad där folk kombinerar jobb i olika branscher måste fackförbunden vara lika flexibla och erbjuda trygghet och attraktiva medlemskap. Det finns anställda ute i vår bransch som i huvudsak jobbar i en annan bransch och är anslutna till det förbundet. Vi måste kunna ha en ordning där dessa människor får fulla demokratiska rättigheter i vår organisation och kunna bli företräd i förhandling när det jobbar i vår bransch också. Medlemskapet för dubbelanslutna ska gälla för de som är huvudsakligen medlem i andra LO-förbund.

Vi föreslår kongressen besluta

- att införa ett medlemskap för dubbelanslutna. - **Avslag**
- att medlemskapet för dubbelanslutna inte innehåller medlemsförsäkringar. - **Avslag**
- att medlemskapets avgift är lägre än HRF:s lägsta medlemsavgift. (Behandlas i B - Ekonomi: Utlåtande motion D41 (attsats 3))

Utlåtande motion D42

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det är bra att bidra till bättre sociala villkor genom att köpa Fairtrademärkta varor.

Medlemskap i Fairtrade Sverige kräver stora åtaganden som också medför ekonomiska konsekvenser för Hotell- och restaurangfacket. Fairtrades medlemsavgift är uppdelad i två delar. Den ena delen är en medlemsavgift om 5 000 kr för alla typer av organisationer medan den andra är en verksamhetsavgift mellan 1 000–30 000 kr beroende på organisationstyp, storlek och verksamhetsinriktning. Därutöver tillkommer en ganska omfattande granskning av organisationens alla inköp samt utbildningsinsatser för hela organisationen vid ett medlemskap.

Hotell- och restaurangfacket ska köpa Fairtrademärkta varor i den utsträckning som det är möjligt. Hotell- och restaurangfacket bidrar redan idag till att förbättra arbets- och levnadsvillkor för odlare och anställda i världen i samband med vårt medlemskap i IUL. Detta tillsammans med de ekonomiska omständigheterna gör att förbundsstyrelsen inte anser det vara aktuellt att gå med i Fairtrade Sverige.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D42

Motion: D42

Fairtrade Sverige

Avd 30 Mälardalen

Genom att välja Fairtrade-märkta produkter så bidrar man till att förbättra arbets- och levnadsvillkor för odlare och anställda. Det bidrar också till hållbar handel, ledande till ekonomisk, social och miljömässig utveckling.

Vi föreslår kongressen besluta

- att Hotell- och restaurangfacket går med i Fairtrade Sverige. - **Avslag**

Utlåtande motion D43

Precis som motionären skriver är det viktigt att, i en idéburen målstyrd organisation att stanna upp och fråga sig. Är vi på rätt väg? Hur ser omvärlden ut i dag och hur vill vi att den ser ut i morgon? Har vi rätt organisation och verktyg?

Det är också förbundsstyrelsens primära uppgift att återkommande pröva huruvida vår organisation uppfyller förbundets ändamålsparagraf § 2 "Att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i näringspolitiska frågor inom förbundets organisationsområde."

2017 beslutade förbundsstyrelsen en demokratiöversyn skulle göras. Arbetet har startat, slutrapport ska lämnas till förbundsstyrelsen senast den 31 december 2019.

Att vara en del av LO-familjen, som omfattar majoriteten av Sveriges yrkesarbetare är en viktig del för att nå facklig framgång. I Vårt HRF 2024 har vi fastställt nio strategiska vägval till 2024. En del rapport om det strategiska arbetet i Vårt HRF 2024 kommer att lämnas till kongressen. Likaså kommer en rapport om Agenda 2018 att lämnas.

Utmaningen för en demokratisk organisation är att våga hålla i och låta demokratin ta tid.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D43

Motion: D43

Organisationsöversyn

Avd 05 Syd

Vår omvärld förändras ständigt. Takten i förändringarna tycks också öka. Ute på våra arbetsplatser ökar kraven och tempot betänkligt. Vi kanske inte måste ryckas med i all den hysterin men vi bör åtminstone säkerställa att vi optimerar vår organisation och vårt arbetssätt utifrån tillgängliga resurser.

Agenda 2014 var delvis en genomlysning av organisation, arbetssätt och metoder. Men mycket har hänt sedan dess och det behövs en bred genomgång av stadgar, uppdrag och organisation. Ska vi ha avdelningsstyrelser som de ser ut idag? Vi kanske behöver HRF-ombud i kommunerna och centrumombud på gallerior och köpcentrum? Översynen ska även belysa frågeställningen om HRF ska fortsätta som eget förbund eller ej.

Översynsgruppen bör ha bred representation. Samtliga avdelningar ska ingå i en referensgrupp med en förtroendevald och en ombudsman från varje avdelning. En mindre arbetsgrupp utses för själva organisationsöversynen. I gruppen ska det finnas representanter för förtroendevalda på avdelningsnivå, ombudsmän och assistenter. Relevanta resurser tillförs gruppens arbete.

Vi föreslår kongressen besluta

- att tillsätta en grupp för organisationsöversyn. - **Avslag**
- att avsätta resurser för gruppens arbete. - **Avslag**
- att samordna arbetet med en stadgeöversyn. - **Avslag**

- att bedriva arbetet skyndsamt och att detsamma ska vara slutfört senast i december 2019. - **Avslag**

- att ta ställning till en eventuell extrakongress, under första halvåret 2020. - **Avslag**

Utlåtande motion D44

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om att vi inte ska titta bakåt, utan framåt. Vi måste alltid fråga oss hur vi på bästa sätt kan driva våra fackliga frågor i kampen för schysta villkor för alla våra medlemmar och blivande medlemmar?

Det är också förbundsstyrelsens primära uppgift att återkommande pröva huruvida vår organisation uppfyller förbundets ändamålsparagraf § 2 "Att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i näringspolitiska frågor inom förbundets organisationsområde."

LO samordningen och styrkan i det tvärfackliga samarbetet på alla nivåer och områden, är ett viktigt verktyg i arbetet att flytta fram våra positioner både för Hotell- och restaurangfacket och för alla övriga LO förbund – tillsammans är vi starka.

Ett annat viktigt verktyg är Vårt HRF 2024 som slog fast att vi bör bli en organiserande organisation där arbetsplatsen är navet.

Citat ur Vårt HRF 2024 slutord

" För att bli framgångsrika i vårt arbete med schysta villkor på arbetsplatsen och i samhället måste vi få med oss fler aktiva medlemmar i vår verksamhet. Då är det grundläggande att vi utvecklar och stärker demokratin, delaktigheten och bildningen i vår organisation.

Hotell- och restaurangfacket är ett förbund med stora möjligheter. Vi är proffs på branschen och vet vad som ska till för att skapa "schysta villkor."

Förbundsstyrelsen ska alltid ha medlemmarnas bästa för ögonen. Är svaret att vara kvar

som ett eget förbund då ska vi vara det, annars inte.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D44

Motion: D44

Det perfekta slutet

Avd 05 Syd

Kongressåret 2018 firar Hotell- och restaurangfacket sitt hundraårsjubileum. Då ska vi inte titta bakåt utan framåt. Hur ser de kommande hundra åren ut? Vilka nya utmaningar kommer vi att ställas inför? Är vi rustade för att möta dessa utmaningar?

Vi saknar kristallkula men vi har åtminstone en liten idé om var vi vill. Vårt HRF 2024 antogs av kongressen 2014 och uttryckte en viljeinriktning och målsättningar på en rad områden, däribland medlemsutvecklingen.

Lite av svaren börjar vi nu kunna skönja. Medlemsutvecklingen har inte motsvarat förväntningarna och målsättningen. Den arbetsplatsnära organisationen har inte heller utvecklats i den takt det är önskvärt. Antalet förtroendevalda ökar inte i paritet med det som skulle behövas för att klara den uppsatta ambitionsnivån.

Låt 2018 bli avstampet för någonting nytt. Där vi söker närmare samarbete med andra fackförbund, kanske t.o.m. ett samgående. Därigenom vinner vi i facklig styrka och ökar vår relevans bland branschens anställda.

Erfarenheter från tidigare fusioner och samgåenden mellan fackförbund visar att den

yrkes- och branschspecifika identiteten går att bevara. Resultatet kan t.o.m. bli att yrkes- och branschspecifika frågor får ytterligare utrymme på en mer professionell nivå.

Låt denna kongress bli förbundets sista ordinarie kongress. Vi sätter punkt efter ett hundra framgångsrika år. Vi söker nya samarbeten och effektivare lösningar för att försvara branschens anställda medlemmar, deras anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Vi föreslår kongressen besluta

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att finna ett lämpligt LO-förbund för samgående eller fusion. - **Avslag**

Utlåtande motion D45

Som motionären skriver måste vi alltid fråga oss, kan vi bedriva den fackliga kampen för schystare villkor på andra sätt än de vi gör idag?

Förbundsstyrelsens primära uppgift att återkommande pröva huruvida vår organisation uppfyller förbundets ändamålsparagraf § 2 "Att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i näringspolitiska frågor inom förbundets organisationsområde."

Vi måste alltid överväga nya lösningar för att kunna flytta fram våra positioner men det är också viktigt att våga hålla i tidigare beslut. I Vårt HRF 2024 beskrivs att vi är ett växande och självständigt förbund och att vi har en självklar roll i samhällsutvecklingen. Vi är en bit på väg men långt ifrån färdiga. Utmaningen för en demokratisk idéburen folkrörelse är att våga hålla i och låta demokratin ta tid. Förbundsstyrelsen anser att Hotell- och restaurangfacket även i framtiden kommer vara ett starkt och självständigt

förbund som ständigt flyttar fram positionerna i arbetet för schysta villkor för alla nuvarande och blivande medlemmar i branschen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

- att avslå Motion D45

Motion: D45

Nya tider kräver nya lösningar

Avd 05 Syd

Hundra år av facklig kamp är imponerande. HRF har tagit fighten för branschens anställda och medlemmar under stundtals hårda motsättningar och tuffa förhandlingar med arbetsgivarparten. Samtidigt noterar vi hur antalet sysselsatta nu växer i branschen, medan vår organisationsgrad sjunker. Vi måste inse att utvecklingen håller på att springa ifrån oss.

De senaste årens satsningar ger inte önskat resultat. Förbundsstyrelsen motdrag blir alltmer desperata. Avgiftshöjningar i kombination med sparkrav leder oundvikligen till att vi tappar ytterligare i facklig styrka. De senaste avtalsrörelserna visar också att vi inte lyckas hålla emot arbetsgivarpartens yrkanden. Våra kollektivavtal urholkas gradvis, då mer av makten och inflytandet hamnar hos arbetsgivarna. Inte kul att konstatera men vi måste våga se sanningen i vitögat.

Att stå på egna ben, som självständigt förbund, får inte bli ett självändamål. Runt om i Norden och resten av världen har fackförbund funnit nya lösningar och samarbeten, vilket ger tillbaka lite av den fackliga styrka som gått förlorad.

I en svensk kontext är det ett samgående med Handels som ligger närmast tillhands. Vi har redan idag många beröringspunkter där våra respektive organisations- och avtalsområden möts.

Vi föreslår kongressen besluta

- att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att snabbtreda frågan om ett samgående med Handels. - **Avslag**

- att arbetet ska bedrivas skyndsamt med målsättning att samgående ska kunna ske senast 2020, förutsatt att Handels fattar ett liknande beslut. - **Avslag**