

Strategidokument

TILLSAMMANS MOT 2035



**KON 2025
GRESSEN**

TILLSAMMANS FÖR FÖRÄNDRING

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Metod	4
3. Medlemmar	5
4. Arbetsplatsen	8
5. Organisationen HRF	11
6. Arbetsmarknad och kollektivavtal	13
7. Källförteckning	17

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Inledning

Hotell- och restaurangfacket (HRF) har under de senaste tio åren arbetat efter ett strategidokument "Vårt HRF 2024", detta dokument antogs under kongressen 2014 och har följts upp av kongresserna 2018 och 2022. Övriga styrande dokument som har inverkan på Hotell- och restaurangfackets styrning och verksamhet är förbundets stadgar, övergripande verksamhetsmål, förbundsstyrelsens övergripande målfokus för rekrytering och organisering, värdegrund, lönepolitiskt program, LOs långsiktiga mål och kommunikationsstrategin.

Till kongressen 2025 läggs detta strategidokument fram för att utgöra Hotell- och restaurangfackets tioåriga strategi fram till och med 2035.

Under de tio år som det tidigare strategidokumentet gällde skedde stora förändringar i omvärlden. Flyktingkris, krig i Europa, pandemi och inflationskris är några omvälvande händelser under perioden. De tio år som nu föreligger för denna strategi kommer med all säkerhet innehålla en rad allmänna förändringar, förändringar i attityder, normer och levnadsmönster och oförutsedda händelser.

HRF har ett antal utvecklingsområden varav några i olika utsträckning är gemensamma med övriga LO-förbund. Dessa utvecklingsområden kan Hotell- och restaurangfacket i varierande grad själv påverka, vissa kräver mer och andra kräver mindre av samarbete, förhandling och påverkan. HRF och förbundets medlemmar finns i hela landet. Förutsättningarna och villkoren för verksamheten varierar på grund av bland annat läge, avstånd och resurser. Strategin är utformad för att kunna fungera för alla delar av organisationen.

Detta strategidokument innehåller fyra områden där nuläge, problembild och väg framåt beskrivs. Tillsammans utgör dessa delområden Hotell- och restaurangfackets sammanhållna strategi för de tio kommande åren.

Syftet med detta dokument är att beskriva Hotell- och restaurangfackets önskade förändring och utveckling. Vidare ska strategidokumentet utgöra den grund som förtroendevalda och anställda i förbundet baserar sin verksamhet och planering på.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Metod

Den här strategin har jobbat fram av en arbetsgrupp som tillsatts av Hotell- och restaurangfackets förbundsstyrelse.

Arbetsgruppen tillsattes på hösten 2024 och inledde i samband med det sitt arbete. Med hjälp av bland annat prognoser, undersökningar och analyser syftar denna strategi till att utgöra ett stöd och ett navigeringsverktyg för Hotell- och restaurangfacket för att behålla fokus och koncentrera arbetet till de långsiktiga mål som satts upp för organisationen. Analys har gjorts av var förbundet befinner sig, vilka problem och utmaningar som finns och vilket läge Hotell- och restaurangfacket önskar befinna sig i. Därefter har arbetsgruppen formulerat strategier för att få till den önskade förändringen.

Arbetsgruppen har använt sig av olika källor. Dessa är Besöksnäringens Forsknings- och utvecklingsfonds trendatlas (2024), HRF:s medlemsundersökning (2024), HRF:s målgruppsanalys (2024) och statistik och siffror från förbundets egna system.

Dokumentet har varit ute på remiss hos förbundets avdelningar, Centrala Ungdomskommittén och Enheten för Ledningsstöd och Verksamhet.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Medlemmar

Utgångspunkt

Hotell- och restaurangfacket har omkring 25 000 medlemmar. Det månatliga inflödet av nya medlemmar uppgår till mellan 500 och 600. Det är en siffra som har sjunkit de senaste två åren. Besöksnäringen som helhet sysselsätter cirka 200 000 personer i varierande sysselsättningsgrad. Antalet potentiella medlemmar är alltså stort. Förbundsstyrelsen har fattat en rad styrande beslut för att öka rekryteringen och minska utträden av medlemmar. Vidare har beslut fattats för att stärka upp arbetsplatsorganiseringen och öka antalet förtroendevalda.

HRF har en stor omsättning av sin medlemskår även om utflödet av medlemmar har sjunkit de senaste åren. Ungefär en tredjedel av medlemskåren byts ut under ett år. Det är en stor utmaning för Hotell- och restaurangfacket som organisation att bygga en stabilitet när så många medlemmar omsätts varje år. Det får effekter på bland annat möjligheten att organisera arbetsplatser och utse förtroendevalda.

Många av de medlemmar som lämnar HRF går över till ett annat LO-förbund. Detta innebär att förbundet tar ett stort ansvar för rekryteringen och utbildningen av medlemmar för andra förbunds räkning. Som motsatt bild till detta har förbundet en kärna av medlemmar med trygga anställningar och lång medlemskapstid.

Kock, servis och restaurangbiträde är de vanligaste yrkesgrupperna och utgör tillsammans närmare hälften av förbundets medlemmar. Den enskilt vanligaste åldern för en medlem ligger i spannet 41–65 år. De unga, det vill säga de i åldern från 16 upp till 30, utgör nästan en tredjedel av medlemskåren. Sannolikheten att bli medlem i facket minskar ju äldre en person blir.

Det finns en rad olika anledningar till att varför de potentiella medlemmarna inte tar steget och tecknar ett medlemskap. En anledning är en bristande kännedom om Hotell- och restaurangfackets mål och verksamhet. Vi har inte lyckats nå hela målgruppen. Utöver detta är den fackliga närvaron inte tillräckligt stark på arbetsplatserna. Det beror på en kombination av otillräckliga kommunikativa insatser och fysisk närvaro. Därutöver finns bristande kännedom om medlemskapets värde kontra medlemsavgiftens storlek. HRF i likhet med övriga LO-förbund har avsevärt högre avgifter än SACO- och TCO-förbunden. De potentiella medlemmarnas bild av vad ett medlemskap är värt i avgift stämmer inte överens med den faktiska avgiften.

När det gäller de mjukare värdena, Hotell- och restaurangfackets image, ligger problematiken i att förbundet inte uppfattas vara tillräckligt starkt och anses vara för kompromissvilligt gentemot arbetsgiversidan. Även den generella utvecklingen i samhället mot mer individualism påverkar ett inträde i en facklig organisation.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Skillnaderna mellan befintliga och potentiella medlemmar är stora. Den som redan är medlem är generellt sett nöjd och menar att HRF spelar en viktig roll i att säkerställa rättvisa och erbjuda stöd i konflikter med arbetsgivare. Samtidigt finns en kritik från medlemskåren rörande medlemskapets kostnad, otillräckligt stöd i vissa situationer och bristande kommunikation. Befintliga medlemmar önskar ett fackförbund som har förmågan att bevaka medlemmarnas intressen och förhandla upp löner, ge stöd vid arbetsrättsliga frågor, bidra till trygghet i arbetslivet och aktivt driva på en positiv samhällsutveckling för medlemmar och Sveriges arbetare.

Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter, fackförbund och arbetsgivarorganisationer, själva kommer överens om löner och villkor utan inblandning av politiker. Förutom vissa inslag av lagstiftning fungerar modellen på detta tänkta sätt. Det förutsätter att båda parter rekryterar och organiserar medlemmar inom sitt respektive område.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Tillsammans mot 2035

Kunskap är en av fackföreningsrörelsens viktigaste verktyg. När en person blir medlem ska hen välkomnas genom en väl utarbetad bildningskedja. Denna ska syfta till att bilda medlemmen, bygga upp och värna engagemanget i föreningen och öka den fackliga tryggheten och kompetensen.

Genom god bildningsverksamhet och riktade organiseringsinsatser genomförs ett strukturerat arbete med fokus på arbetsplatsen med mål om högre organisationsgrad och positiv medlemsutveckling för varje år fram till 2035.

Hotell- och restaurangfacket bedriver sin rekrytering på ett strategiskt sätt som bidrar till organiseringen av medlemmar. Medlemskapets värde betonas genom personliga möten på arbetsplatserna. Facket blir konkret när det är anställda på arbetsplatsen som representerar HRF och vad förbundet står för och kan göra. Hotell- och restaurangfackets styrka är våra medlemmar och det är genom dem som förbundet växer. Eftersom medlemmarna finns på arbetsplatsen är det också där den fackliga utvecklingen sker.

Genom att satsa på en god synlighet, med tydliga budskap och korta led är vägen in i HRF enkel och lättmotiverad. Det är lätt att engagera sig i olika grad som medlem. Medlemmar som vill bidra på olika sätt ges möjlighet till engagemang utanför de traditionella formerna. Det ska vara tydligt vad medlemsavgiften går till och hur den används, kopplingen mellan medlemskapets värde och avgiften ska vara självklar.

För att tydliggöra medlemskapets värde finns tydlig kommunikation om fördelarna som medlemskapet innebär och medlemmarna är stärkta i insikten om att de äger föreningen. Det är medlemmarna som tillsammans beslutar vilka prioriteringar som görs och i vilken riktning förbundet utvecklas. Det är viktigt att rikta bildnings- och organiseringsinsatser mot alla men rekryteringsinsatser mot unga är särskilt viktigt.

Medlemmarna är Hotell- och restaurangfacket och utan dem finns det inget fackförbund. Därför är vår första prioritet alltid rekrytering, organisering och avtalsteckning där bildning är det främsta verktyget.

HRF ska:

- Ha en strategisk plan för målgruppsanpassad rekrytering med tydliga mål
- Ha en väl utarbetad bildningskedja som tar tillvara effekterna av våra övriga verksamheter
- Ge medlemmar möjlighet att engagera sig på flera sätt än enbart de traditionella förtroendeuppdragen
- Kontinuerligt arbeta med att medlemsavgiften ska vara ändamålsenlig
- Sätta in rekryterande och organiserande åtgärder mot unga för att öka sannolikheten för ett längre fackligt medlemskap

Arbetsplatsen

Utgångspunkt

Hotell- och restaurangfacket har inte lyckats genomföra organisering och bildning som det var tänkt trots rutiner, mallar och strukturer. Utmaningen med att organisera arbetsplatserna handlar inte om avsaknad av strukturer eller arbetssätt utan det är snarare så att HRF inte når hela vägen fram till arbetsplatserna. Därmed blir den fackliga närvaron otillräcklig på många arbetsplatser. Det beror i sin tur också på att förutsättningarna i vår bransch inte är bra.

Låga sysselsättningsgrader och otrygga anställningar är ett stort problem inom besöksnäringen och påverkar möjligheten att rekrytera och organisera. Förvisso har de större koncernernas arbetsplatser förbättrat sin organisering och på många platser finns starka klubbar och engagerade förtroendevalda men ännu återstår en hel del arbete innan graden av självgående i den lokala fackliga organisationen kan anses vara tillfredsställande.

En förflyttning av ärenden från arbetsplatser och förtroendevalda till ombudsmän har skett. Konsekvenserna av en allt för svag förankring på arbetsplatser och brist på lokal organisation leder till att förhandlingar, rekrytering, medlemsvård och arbetsmiljöfrågor till stor del hanteras av ombudsmän. Antalet förhandlingar per ombudsman är idag mycket högre än när medlemsantalet var mycket högre medan antalet ombudsmän har varit ungefär detsamma.

En otillräcklig lokal organisation och närvaro på arbetsplatsen leder till att arbetsmiljöarbetet blir lidande och det i sin tur leder till bristande tro på fackets förmåga och därmed viljan att träda in som medlem. En nedåtgående spiral. I tillägg till detta är besöksnäringens yrken näst högst upp på Arbetsmiljöverkets lista gällande sysselsatta som har en hög grad av kroppsligt ansträngande arbete.

Arbetsmiljöverkets undersökning från 2019 visar att 40 procent av de sysselsatta inom besöksnäringen har en hög grad av fysiskt ansträngande arbete. Bara byggbranschen har det sämre när det gäller den fysiska arbetsmiljön. Arbetsmiljön är en av de viktigaste frågorna för våra medlemmar. Här ingår också den psykosociala arbetsmiljön som orsakar sjukdom, dödsfall i förtid och självmord.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Tillsammans mot 2035

Arbetsplatsen är central i den fackliga verksamheten.

Medlemmarna och de potentiella medlemmarna finns på arbetsplatsen. Allt fackligt engagemang kommer därifrån. HRF är en organiserande organisation där medlemmar tillsammans på sin arbetsplats driver fackliga frågor genom sin övertygelse och idé.

Medlemmarna har den djupaste förståelsen för branschens villkor och förutsättningar. På arbetsplatsen finns starka fackliga lokala ledare och medlemmar som leds av facklig stolthet. Genom bildning och en bra vägledning för förtroendevalda ges förutsättningar för en stärkt organisation på arbetsplatsen. Den lokala organisationen drivs långsiktigt med stadigvarande strukturer och en insikt om att Hotell- och restaurangfackets viktigaste resurs är de personer som är medlemmar i förbundet. De förtroendevalda på arbetsplatsen inkluderas i planering, beslut och uppföljning av verksamheten. HRF:s verksamhet på arbetsplatsen målstyrs med hänseende på rekrytering, organisering och arbetsmiljö.

Arbetsplatsen och förbundet är sammankopplade och är beroende av varandra.

Välorganiserade arbetsplatser med stark facklig närvaro leder till ett starkare förbund.

Ett starkare förbund har förmågan att stötta lokal facklig närvaro och organisation.

Starka lokala ledare som med stor synlighet på arbetsplatsen är av stor vikt för rekrytering och organisering. Förbundets ombudsmän spelar en avgörande roll för att stärka den fackliga organisationen på arbetsplatsen. När det gäller organisering väljer vi strategiskt bort ytlig rekrytering och satsar på grundlig och långsiktig organisering.

Vi bygger medlemmarnas förtroende från grunden och ser till att arbetstagarna själva blir en del av organiseringsarbetet. Rekrytering och organisering är beroende av varandra.

En god organisering förutsätter en god rekrytering och vice versa.

Genom närvaro, stöd och genomförande av förhandlingar som har en organiserande effekt skapas en god relation och utbyte av erfarenhet mellan ombudsman och förtroendevald på arbetsplatsen vilket leder till ett starkare Hotell- och restaurangfack.

Förtroendevalda uppmuntras att jobba strategiskt som stöd för andra arbetsplatser än sina egna. Ärenden hanteras i större utsträckning lokalt på arbetsplatserna av förtroendevalda.

Jobbet som utförs i branschens olika yrkesroller på arbetsplatserna är ansträngande och kan vara tungt i stora delar. En god arbetsmiljö är avgörande för att kroppen ska hålla för arbete, fritid, familjeliv och så småningom pension. Alla arbetsplatser har en god arbetsmiljö, anställda känner sig säkra och att ingen skadas eller avlider på eller på grund av sitt arbete.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

HRF ska:

- Möjliggöra att det finns forum där förtroendevalda från olika arbetsplatser kan mötas, dela erfarenheter och stötta varandra
- Skapa förutsättningar för ett gott mentorskap som ska kunna stötta förbundets förtroendevalda i arbetet med att stärka den fackliga organisationen på arbetsplatsen
- Ha tydliga strategier för hur förbundet ska jobba med arbetsmiljöfrågor för att säkra att alla anställda i besöksnäringen har en trygg, säker och hållbar arbetsmiljö
- Stärka våra förtroendevalda så att de känner sig säkra i att rekrytera och organisera medlemmar
- Stärka förtroendevalda så att de känner trygghet i arbetsrättsliga- och arbetsmiljöfrågor och med det också kan agera
- Genom välutbildade och rustade förtroendevalda öka synligheten och närvaron på arbetsplatsen
- Arbeta målmedvetet med en strukturerad och långsiktig organisering där arbetsplatsen är i fokus

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Organisationen HRF

Utgångspunkt

Hotell- och restaurangfacket är fackförbundet som organiserar anställda inom besöksnäringen. I det ingår att ta tillvara medlemmarnas intressen på en rad olika områden.

HRF:s organisation är i princip oförändrad sen många år med hänseende på geografisk indelning och fördelning av resurser. I stället för organisationsförändringar har kraft har lagts på att samla strategier för att nå förbundets olika målgrupper hela vägen ut till arbetsplatsen. Organisationen utgörs av alla de som är förtroendevalda från arbetsplatsen till förbundsstyrelse, anställda och medlemmar. Att ge medlemmarna möjlighet att utöva sina demokratiska rättigheter är avgörande för organisationen.

Grunden i Hotell- och restaurangfackets verksamhet är rekrytering, organisering och kollektivavtalsteckning. Förbundets utbildnings- och bildningssystem ska systematiskt verka för att understödja verksamheter och bidra till att uppnå organisationens mål.

Idag kan enskilda förtroendevalda belastas med allt för många uppdrag och med kort tid för förberedelse. HRF är en liten organisation som behöver använda sina resurser väl för att på bästa sätt tillvarata medlemmarnas intressen.

Hotell- och restaurangfacket är viktigt för att driva frågor som rör medlemmarnas vardag och arbetsliv. Den facklig-politiska samverkan har inte varit tillräcklig stark och utvecklad. Det handlar bland annat om uppmärksamhet och opinionsbildning kring viktiga politiska frågor men även om antal engagerade medlemmar med politiska uppdrag på olika nivåer.

HRF har en stor utvecklingspotential gällande kommunikationen. Fokus har legat på kommunikation på central nivå medan stödet och möjliggörandet för avdelningar och förtroendevalda att själva kommunicera och ta större plats varit för svagt.

Fackligt engagemang byggs genom förtroende i kommunikation människor emellan.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Tillsammans mot 2035

Hotell- och restaurangfackets kommunikation bygger på att många, medlemmar, anställda och förtroendevalda är med och kommunicerar på ett proaktivt och målgruppsanpassat sätt. Förbundets styrka ligger hos antalet medlemmar och förtroendevalda. Fler engagerade innebär också mer genomslag. Förbundet identifierar strategiska samarbeten inom ramen för LO-samarbetet och med andra förbund inom federationen. Opinionsbildning sker på central och lokal nivå. Särskilt lokala frågor och lokal opinionsbildning uppmuntras i och med närheten till arbetsplatserna. Samverkan inom ramen för LO stärks. HRF:s kommunikation, opinionsbildning och samverkan utgår alltid från medlemmen, branschen och arbetsplatsen.

Hotell- och restaurangfacket driver på för en bättre och mer rättvis fördelning av resurser inom ramen för LO-samarbetet. HRF är idag ett rekryterande och bildande förbund för andra fackförbund. En stor andel av de medlemmar som lämnar organisationen går till andra förbund inom LO. Det får konsekvensen att medlemmarna i förbundet bekostar rekrytering och bildning åt andra förbund utan att få ett rättvist stöd tillbaka.

Det internationella arbetet stärks för schysta villkor i Sverige, Europa och världen.

Facklig-politisk samverkan utvecklas. Parallellt bredda arbetet med politisk påverkan på alla nivåer. Hotell- och restaurangfacket möjliggör för fler att engagera sig inom ramen för facklig-politisk samverkan med Socialdemokraterna. På så sätt byggs en större politisk genomslagskraft upp för HRF.

Det demokratiska arbetet lyfts, stärks och förbättras. Förbundet är en välkomnande organisation och mångfalden bland engagerade och förtroendevalda ökar. Genom coachande ledarskap, mentorskap och utbildning utvecklas och rustas förtroendevalda för att ta fler strider, mer ansvar och utrymme. I Hotell- och restaurangfacket är det lätt att ha ett engagemang.

HRF ska:

- Ge stöd till förtroendevalda och medlemmar för att de ska kunna bli mer kommunikativa och opinionsbildande
- Ge ökade möjligheter till medlemmar så att de kan utöva sina demokratiska rättigheter i förbundet
- Öka närvaron i LO-sammanhang
- Verka för en omfördelningspolitik inom ramen för LO
- Stärka det internationella fackliga arbetet och kompetensutbytet genom aktivt deltagande i styrelser och andra samarbetsformer
- Vara en progressiv röst för besöksnäringens arbetstagare och medlemmarna i Hotell- och restaurangfacket
- Ta ställning i politiska frågor som flyttar fram Sveriges arbetares positioner
- Identifiera och inleda strategiska partnerskap som kan hjälpa HRF att få större kommunikativt och påverkansmässigt genomslag än förbundet kan få på egen hand
- Fördjupa facklig-politisk samverkan med Socialdemokraterna

Arbetsmarknad och kollektivavtal

Utgångspunkt

Framtidens arbetsmarknad står inför stora förändringar. Digitalisering och automatisering är en verklighet redan idag och väntas få ett större genomslag kommande år. För besöksnäringens del väntas digitalisering, automatisering och tekniska framsteg få en annan effekt än för andra branscher. Förvisso kommer utvecklingen leda till att vissa arbetsuppgifter försvinner men effekten på besöksnäringen kommer gå mot att den mänskliga kontakten fortsatt kommer vara viktig och även öka i betydelse. Branschen är till sin karaktär upplevelsedriven. Det handlar om smak, doft, kunskap, service och kontakt mellan människor. Något som inte kan ersättas av maskiner.

Den tekniska utvecklingen kommer att skapa nya arbetsuppgifter inom besöksnäringen. Troligen kommer yrkesrollerna att behöva innehålla högre grad av kunskap om exempelvis produktionsförhållanden och historiken bakom en råvara. Det kommer att ställa krav på goda möjligheter att ställa om och utbilda sig under yrkeslivet för att arbetare och anställda ska ha möjlighet att utföra de nya arbetsuppgifterna.

Redan idag är yrkeskompetens, kunskap och geografiskt läge viktiga. Samtidigt oroas vi av en utveckling mot att gränser suddas ut mellan yrkeskategorier och mer generella yrkesroller införs. Detta är en motsatt riktning mot den som besöksnäringen behöver ha. Utan anställda finns ingen besöksnäring. Behovet av anställda är stort idag och kommer med stor sannolikhet inte att minska. En bransch utan anställda som trivs, utvecklas och kan kombinera ett vardagsliv med arbete kommer inte att bli framgångsrik och stabil.

Ingenting idag tyder på att besöksnäringen kommer att sluta växa. Prognosen är att arbetskraft kommer att frigöras i andra sektorer och en del av dessa kommer att tas upp av besöksnäringen. Samtidigt är antalet som utbildas för att verka i näringen för få. Kompetensbristen är påtaglig. I samband med detta är de trygga anställningarna i näringen för få, lönerna för låga och karriärutvecklingen för svag. Omsättningen av personal och medlemmar är en stor utmaning i arbetet med rekrytering och organisering. I dagsläget premieras inte, utbildning, yrkeskunnande, kompetens, ansvar och erfarenhet tillräckligt mycket.

Det nya huvudavtalet är på plats och verkar. Inga större ändringar i arbetsmarknadens regelverk förväntas ändras i närtid. Dock är det oroande med attacker som sker mot den svenska modellen såsom Teslakonflikten och minimilönekrav i lag från EU-nivå. Utöver detta är den växande marknaden för så kallade gig-jobb också ett hot mot den svenska modellen. Gig-jobben, i praktiken daglöneri, minskar tryggheten för arbetare, försvårar organisering och riskerar att försätta den svenska arbetsmarknaden i en nedåtgående spiral mot botten gällande lön och villkor.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Trots attacker har den svenska modellen hög acceptans i samhälle, politik och hos arbetsmarknadens parter. Modellen är framgångsrik och har bland annat lett till en god reallöneutveckling generellt. Trots detta finns det brister hos arbetsgivarsidan när det gäller att stå upp för den svenska modellen. En allmän utveckling i samhället mot mer individualism har bidragit till detta. I allt för många konflikter är det arbetstagarsidan som står i frontlinjen för skyddet och bevarandet av den svenska modellen.

Avtalstäckningen på arbetsmarknaden är generellt sett god trots att den har sjunkit inom HRF:s avtalsområden. Antal tecknade hängavtal har gått ned från 899 (2012) till 135 (2024).

Avtalsrörelserna 2020, 2023 och 2025 har flyttat fram HRF-medlemmarnas positioner och därmed även Sveriges arbetares positioner. Det har skett bland annat genom avtalspensioner för unga, kontrollen över anställningsformen enstaka dagar och slutet på diskriminering av deltidsanställda.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Tillsammans mot 2035

Den allmänna teknikutvecklingen väntas öka behovet av anställda i framtiden. Besöksnäringen som starkt präglas av upplevelser i kontakten mellan människor är beroende av yrkeskunniga människor som också har kompetens inom samspelet människor emellan. Yrkesrollerna i branschen värnas och utvecklas. Kompetensutvecklingen stärks i yrkesrollerna och utveckling mot generella roller som riskerar att vattna ur både bransch och upplevelse motas bort. Lönesystem i branschen uppmuntrar till kompetensutveckling, ansvarstagande, karriärutveckling och en generell kvalitetsökning av branschen. Medlemskapet utformas för att möta medlemmarnas behov, anpassas utifrån yrkesroller och deras utveckling.

HRF möter hoten från den växande marknaden för gig-jobb genom rekrytering, organisering och politisk påverkan.

HRF är en lyhörd organisation som tar hänsyn till teknisk utveckling och är öppen för nya avtalsområden och förändrade kollektivavtal. Vidare tar förbundet politiska och allmänna ställningstaganden som har bäring på vanligt folks livskvalitet och villkor på jobbet, i branschen och i vardagen. Hotell- och restaurangfacket medverkar till att flytta fram Sveriges arbetares positioner på arbetsmarknaden och i politiska frågor. För att möta framtidens arbetsmarknad utvecklar förbundet strategiska policydokument, mallar och strategier.

HRF vill ha en arbetsmarknad där heltid är norm, där det går att leva ett gott liv på sin lön, där villkoren är schysta och där det med lätthet går att kombinera arbetsliv med familje- och privatliv.

Det är av största vikt att Hotell- och restaurangfacket i samband med den tekniska utvecklingen också bevakar gränsdragningen mellan olika yrkesroller och facklig tillhörighet. Detta innebär att förbundet både behöver följa upp och bevaka våra yrkesroller i förhållande till andra fackförbund. Samtidigt måste förbundet arbeta för att skapa möjligheter för anställda i branschen att utvecklas inom sina yrkesroller och stärka yrkesstoltheten. Genom politisk samverkan och opinionsbildning flyttar förbundet fram positionerna för sina medlemmar och förbättrar arbetsliv och vardagsliv för Sveriges arbetare.

Hotell- och restaurangfacket värnar relationen mellan medlem och kollektivavtal. Det finns ett starkt samband mellan styrkan i en facklig organisation och möjligheten att förhandla fram bra avtal. Det genom både antalet medlemmar och inflödet och förankringen av frågor att driva för att förbättra arbetslivet. Fler medlemmar ger större styrka genom exempelvis större närvaro på och organisering av arbetsplatser. HRF sprider, bland annat genom användandet av till exempel verktyget Schysta Villkor, betydelsen av kollektivavtal brett.

Kollektivavtalet är grunden i förbundets verksamhet. Det utgår från de behov och krav som formulerats på arbetsplatserna. Genom kollektivavtalet kan en djupare relation bildas till medlemmar och potentiella medlemmar och vidare stärka avtalets uppgift att rekrytera och organisera. Kollektivavtalet finns för att skydda våra rättigheter och över tid förbättra dem. I det avseendet är kollektivavtalet av stor vikt för ett fackförbunds förtroende.

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

HRF strävar efter att teckna kollektivavtal med samtliga arbetsgivare i besöksnäringen antingen genom hängavtal eller medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Kollektivavtalets betydelse och ställning stärks genom att Hotell- och restaurangfacket ökar takten i arbetet att teckna kollektivavtal med strategiskt utvalda arbetsgivare och företag samt förhandlar fram fler lokala avtal som vi själva tagit initiativ till. Med systematisk kartläggning över de största arbetsgivarna i besöksnäringen ökar kollektivavtalstäckningen.

HRF ska:

- Arbeta för att höja sysselsättningsgraderna och öka andelen trygga anställningar
- Verka för ett nytt lönesystem i branschen
- Kämpa för att längd och förläggning av arbetstid ska utformas och förläggas så att det går att förena arbete med fritid och familj
- Ge stöd till medlemmarna så att de kan ta del den kompetensutveckling de har rätt till
- Arbeta för att de positiva aspekterna av den tekniska utvecklingen kommer HRF-medlemmarna till del
- Strida för att i varje avtalsrörelse förstärka och flytta fram positionerna på våra arbetsplatser genom kollektivavtalet
- Använda olika verktyg som exempelvis "Schysta villkor" för att uppmärksamma betydelsen av kollektivavtalet och dess innehåll
- Ha en god förankring bland medlemmarna för utformningen av kollektivavtal
- Systematiskt kartlägga de största arbetsgivarna i landet/avdelningen för att säkra att ingen saknar kollektivavtal
- Teckna fler egeninitierade lokala avtal för bättre villkor och förankring på arbetsplatsen
- Sprida kunskap om vikten av kollektivavtal

TILLSAMMANS MOT 2035

Hotell- och restaurangfackets 30:e ordinarie kongress den 5-7 december 2025

Källförteckning

Besöksnäringens Forsknings- och Utvecklingsfond, BFUF (2024). Trendatlas för besöksnäringen: Spaning till 2035 (Rapport #29). <https://bfuf.se/nyheter/trendatlas-for-besoksnaring-en-ny-bfuf-rapport/>.

Hotell- och restaurangfacket (2016. Rev: 2019, 2020, 2023). Förbundsstyrelsen övergripande målfokus för rekrytering, minskade utträden och arbetsplatsorganisering.

Hotell- och restaurangfacket (2024). Intern statistik.

Hotell- och restaurangfacket (2023). Kommunikationsstrategi.

Hotell- och restaurangfacket (2020). Lönepolitiskt program.

Hotell- och restaurangfacket (2024). Medlemsundersökning.

Hotell- och restaurangfacket (2022). Stadgar.

Hotell- och restaurangfacket (2014). Vårt HRF 2024.

Hotell- och restaurangfacket, Förbundsmöte (2024). Övergripande verksamhetsmål.

Landsorganisation, LO (2016). Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1574675263741_langsiktiga_avtalsmal_pdf/\\$-File/Langsiktiga_avtalsmal.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1574675263741_langsiktiga_avtalsmal_pdf/$-File/Langsiktiga_avtalsmal.pdf)

Novus (2024). Marknadsundersökning bland HRF:s potentiella medlemmar.