

Mundtlig beretning

Den runde skriftlige beretning er mest fortid, fakta og finish, altså de 3F'er. Den har I fået tilsendt, og den ligger også i jeres mapper.

Den mundtlige beretning bliver mere fremadrettet. Det er en PSHR-beretning – **P**erspektiv, **S**olidaritet, **H**elheder og **R**espekt.

Det er ingen tilfældighed, at det var sangen KÆDEN, som vi sang for lidt siden.

KÆDEN symboliserer sammenhold.

KÆDEN består af mange led, og uden sammenhold og sammenhæng mellem leddene, er der igen KÆDE.

Fagbevægelsen er en KÆDE.

Leddene i fagbevægelses-kæden er medlemmer, tillidsvalgte, afdelinger og forbund. Det er en forudsætning for en stærk fagbevægelse, at dette netværk af led er forbundet med hinanden, og at vi sammen kan udføre vore forskellige opgaver, så KÆDEN bliver stærkere og stærkere. Den måde vi arbejder på i PSHR-gruppen, er baseret på KÆDEN. I hver af de 5 regioner i 3F er der et PSHR-netværk bestående af valgte og ansatte, som arbejder med PSHR-gruppens områder.

På den måde kan vi også bevare den faglige bredde, vi har i PSHR-gruppen.

Vi har heldigvis lige fået bekræftet på PSHR-netværkskonferencen, at vi også i fremtiden vil samarbejde samlet, som led i en KÆDE. Det er vi glade for ☺

3 fokusområder

Vi har i PSHR-gruppen haft 3 fokusområder i kongresperioden. De 3 områder er:

- Organisering
- Etniske minoriteter
- Gruppens tillidsvalgte

Vi har sammen med jer og resten af 3F-PSHR-landet haft mange aktiviteter, som støtter op om de 3 fokusområder. Dem kan I læse mere om i den skriftlige beretning.

Her og nu vil jeg nøjes med at knytte lidt kommentarer til hvert af de 3 fokusområder, og mest en dels vi jeg se fremad.

Organisering

Med hensyn til **organisering** er det aktive og deltagende medlemmer, tillidsvalgte, afdelingsfolk vi gerne vil have mange flere af.

PSHR-gruppen har et kæmpe potentiale. Vi er faktisk den gruppe i 3F, der har det største medlemspotentiale. Hvis vi sammenligner medlemsantallet i PSHR-gruppen med det antal personer, der bliver indbetalt pension for under PSHR-gruppens overenskomster, så kan vi se, at der er masser at gå i gang med.

PSHR-gruppen har knap 30.000 medlemmer.

På PSHR-gruppens overenskomstområder bliver der indbetalt pension for ca. 60.000 aktive personer til PensionDanmark.

Der er altså et medlemspotentiale på 30.000 nye 3F-medlemmer i PSHR-gruppen. 30.000 nye PSHR-medlemmer, det er jo en fordobling, det ville da rykke en hel masse. Så det er bare med at komme i gang med organiseringen, det kan kun gå for langsomt.

IT-afdelingen i 3F er ved at være færdige med at udvikle værktøjer, som skal understøtte afdelingerne i at kunne organisere disse mange potentielle medlemmer. Vi ser frem til, at disse værktøjer bliver taget i brug.

Jeg vil også nævne den Organiseringsuddannelse, som TUK har udviklet og udbyder til tillidsvalgte og den Organiseringsuddannelse, som URO har udviklet og udbyder til afdelingsfolk. Det kan anbefales at deltage på disse 2 forløb.

Når vi taler om organisering, skal vi jo heller ikke glemme at den organiseringsstrategi, som er blevet vedtaget for hele 3F, også er med til at sætte endnu mere skub på at få organiseret medlemmer på PSHR-området. Vores gruppe har også spillet en aktiv rolle i forarbejdet til, at vi er kommet så langt i hele 3F, at vi har fået diskuteret, beskrevet og vedtaget, at **organisering** er dét, der er musik i, og som vi vil bruge fremover.

Det skal gerne komme til at betyde, at 3F rykker på den rigtige måde, og at vi alle har organisering for øje i de aktiviteter, som vi sætter i gang i de forskellige led i vores KÆDE. I PSHR-gruppen har vi haft organisering som fokusområde de sidste 2 kongresperioder. Da vi mener, at det er vejen frem, forsætter vi med at have det som fokusområde også i den kommende kongresperiode, hvor vi takket være den overordnede organiseringsstrategi i 3F og nye IT-værktøjer, forhåbentlig får endnu mere ud af vore aktiviteter.

Som et led i PSHR-gruppens arbejde med organisering har vi besluttet at afprøve en ny metode i forhold til arbejdet med **landsdækkende kæder og virksomheder**. Vi vil tage kontakt til en række udvalgte kæder og virksomheders H&R-chefer for at få et tættere samarbejde med de pågældende arbejdspladser. Et tættere samarbejde med kæderne skulle gerne give flere tillidsvalgte, flere medlemmer og flere faglige aktiviteter og mere deltagelse fra de ansatte i udvalgte kæder.

Med **McDonalds** har vi aftalt et selvstændigt protokollat, da der er tale om et fastfood-koncept McDonalds arbejder efter. Det er en samarbejdsaftale, som I i afdelingerne kan bruge til at organisere de mange unge, der arbejder i Mc Donalds. Der er pt. 110 3F-medlemmer ud af 4.000 ansatte i Mc Donalds, så der er nok at gå i gang med. God arbejdslyst! Når vi nu er ved McDonalds vil vi gerne have valgt tillidsrepræsentanter også gerne til Mc Donalds koncern--samarbejdsudvalg.

Så vil jeg nævne at vi snart går i gang med at lave noget tilsvarende med **Burger King**. Det kræver dog at vi kan få alle de 31 Burger King-forretninger med. Pt. er det kun de 17 heraf, der er medlem af HORESTA. Men vi vil have alle 31 med i en aftale, hvis vi skal være med. Så også her vil der blive masser af organiseringsopgaver.

Etniske minoriteter

Etniske minoriteter – medlemmer og potentielle medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk – har været det **andet** af PSHR-gruppens fokusområder. 27 % af PSHR-gruppens medlem har etnisk minoritetsbaggrund. Når vi ser på hele 3F, er det 15 % af medlemmerne, der har anden etnisk baggrund end dansk.

I denne kongresperiode er antallet af medlemmer i 3F med anden etnisk baggrund end dansk steget med ca. 10.000.

Hvis vi ser på hele 3F ja faktisk hele fagbevægelsen er det meget vigtigt, at vi får organiseret vore kolleger med etnisk minoritetsbaggrund. Det er vigtigt, fordi vi derved undgår, at de bliver ofre for løntrykkeri, hvis de ikke er organiseret og ikke ved, hvad de er berettiget til, når de er medlem af en fagforening. Når vi får organiseret vore kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk, så kan vi modvirke social dumping på arbejdspladsen.

Kendskab og viden om regler og rettigheder skal udbredes og udfoldes for vore kolleger med etnisk minoritetsbaggrund, ja for alle vore kollegaer. Det var gået i glemmebogen, hvad den danske model er og kan.

Vi har i det sidste 1½ års tid oplevet, at forbundet har "adopteret" flere af de aktiviteter, som vi i PSHR-gruppen havde tænkt os skulle iværksættes omkring gruppens etniske minoriteter. Det har fået os til at drage den konklusion, at vi for det **første** ikke vil lave dobbeltarbejde. For det **andet** finder vi, at det er uhyre vigtigt og relevant, at forbundet på tværs af grupperne løfter opgaver og aktiviteter i forhold til etniske minoriteter. Det sidste især, når vi kan se, at det er blandt etniske minoriteter, medlemsfremgangen i 3F har været de sidste 3 år.

I PSHR-gruppen er målet, at gruppens etniske minoriteter medlemmer bliver repræsenteret i bestyrelserne i både klubber, afdelinger og forbund. Vi har etniske minoritetsrepræsentanter i bestyrelserne i alle gruppens 4 landsbrancheklubber.

For den kommende kongresperiode har vi besluttet, at etniske minoriteter ikke skal være et decideret fokusområde, men at vi i alle sammenhænge skal og vil indtænke etniske minoriteter som en naturlig del af vores arbejde.

Vi vil til gengæld love, at vi bider os fast i buksebenene eller nederdelen hos den i 3F's daglige ledelse i forbundet, der får ansvaret for etniske minoriteter. Det vil vi gøre, fordi vi mener at hele 3F skal blive bedre til at udbrede viden om og kendskab til rettigheder, pligter og regler på det danske arbejdsmarked for alle vore kollegaer – både dem med **ikke-dansk** og **dansk baggrund**.

Som I jo alle kunne høre under åbningen af kongressen, så har vi heldigvis fået en forbundsformand, som brænder for etniske minoriteter, og det skal vi være glade for.

Gruppens tillidsvalgte

Det **tredje** og sidste fokusområde i denne kongresperiode er **Gruppens tillidsvalgte** – og her har vi tænkt på både de nye og garvede tillidsvalgte, så fødekæden til 3F kan sikres.

I PSHR-gruppen har vi **4 Landsbrancheklubber**, og det er på

- Privat rengøring
- Hotel- og restauration
- Kantine
- Søfart

Kantine-landsbrancheklubben er det nyeste skud på stammen, og den er blevet etableret i denne kongresperiode.

De 3 gamle landsbrancheklubber har haft meget travlt i den forløbne kongresperiode. Bestyrelsesmedlemmerne af de 3 landsbrancheklubber har været igennem et uddannelsesforløb på 3 år. Uddannelsesforløbet har bygget på organisationsforståelse, organisationsudvikling og personlig udvikling. Forløbet har givet inspiration, udvikling og erfaringsudveksling både på det faglige og det personlige plan. Det har virkelig sat noget i gang. I har forhåbentlig bemærket, at flere af dem var på talerstolen forleden dag på kongressen.

Vi kan også konstatere, at der allerede er flere af deltagerne i uddannelsesforløbet, som nu er blevet faglige sekretærer i en afdeling, flere har været ude i kampvalg til TR-valg eller til valg i deres afdelings bestyrelse eller til afdelingens gruppebestyrelse. Og endnu flere har planer om at skulle videre i 3F.

Vi skal have disse landsbrancheklubfolk til at puste os andre i nakken. Vi holder jo ikke evigt, så derfor er det vigtigt at vi får yngre kræfter kørt i stilling.

Vi overvejer i øjeblikket, hvordan vi kan lave noget opfølgning på bestyrelsesuddannelsen – det bliver måske noget med "Den svære samtale", og at følge op på den enneagramtest, som

alle deltagerne har fået. Det bliver nok også noget med overenskomstforståelse og forhandling. Set i lyset af vores konflikter skal dette styrkes. Ingen – heller ikke vores tillidsvalgte – skal være usikre på deres overenskomst. Det vil vi gerne gøre vores til i forhold til landsbrancheklubbernes bestyrelser.

Rygterne om de positive erfaringer med uddannelsesforløbet for landsbrancheklubbernes bestyrelsesmedlemmer har inspireret region Midtjylland til at ville igangsætte et **pilotprojekt** om et **uddannelsesforløb for tillidsvalgte i region Midtjylland**. Vi vil som gruppe meget gerne indgå i pilotprojektet, og Claus Jørgensen er med på idéen fra forbundets side. I løbet af efteråret vil vi beskrive og få udviklet pilotprojektet.

På Hotel- og restaurationsområdet har vi sammen med HORESTA udviklet et kursus, hvor tillidsrepræsentant og chef fra samme arbejdsplads er på kursus sammen. **'Fælles ståsted'** hedder det. Kurset har handlet om **samarbejde**. Fx om hvordan tillidsrepræsentanten kan understøtte at små bagateller og konflikter bliver løst, så de ikke vokser sig store og bliver til trælse faglige sager. Der har været megen tilfredshed med kurserne både fra tillidsrepræsentanternes side og ikke mindst cheferne har været begejstret for forløbet. Vi håber, at vi i den kommende kongresperiode kan etablere og afholde lignende forløb for tillidsrepræsentanter og deres chef på rengøringsområdet og på kantine og søfart.

PSHR-gruppen vil meget gerne have **tillidsvalgte** på mange flere af vore arbejdspladser. Tillidsvalgte på en arbejdsplads er krumtappen for, at vi også har eller får en høj organisationsprocent på arbejdspladsen. Aktive tillidsvalgte på arbejdspladserne er alfa- og omega for, at kollegaerne på arbejdspladsen bliver organiseret.

På Hotel- og restaurationsområdet har vi sammen med arbejdsgiverforeningen HORESTA sat gang i et arbejde for at få valgt tillidsrepræsentanter på flere arbejdspladser. Vi vil sammen med HORESTA besøge 50 større virksomheder, som ingen tillidsrepræsentant har i dag. Vi vil gøre det for at fortælle, hvad fordelene er for både de ansatte og arbejdsgiveren, at der er valgt en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads.

Vi vil også gerne have valgt flere tillidsrepræsentanter i den private rengøring og på kantineområdet, og vi har haft indledende snakke med arbejdsgiverne om dette. Det er et af de områder, som vi arbejder videre med i den kommende kongresperiode.

Projekter – aktiviteter – happenings

Vi vil som gruppe gerne være med i det virkelige liv – hvor det sker, og hvor det snéer. Det kan vi blive gennem forskellige projekter, happenings og aktiviteter.

Derfor har vi i den forløbende periode blandt andet været med i og givet støtte til

- Organiseringsprojektet i det tidligere 3F Hotel & Restauration, Købehavn
- 'Ren respekt' – som er 3F Aarhus Rymarkens organiseringsprojekt på Skejby sygehus
- 3F Vejles konflikt mod Vejlegåden - mere herom senere
- OK-kampagne – spis med god samvittighed
- 'Fælles ståsted' tillidsrepræsentant og chef fra samme arbejdsplads på kursus sammen
- 'Retfærdig rengøringsdag' den 17. juni – happening i Kastrup og Tirstrup Lufthavne
- World Skills i London og Leipzig
- Ungdommens "Kunsten i dit fag"
- Sponsoraftale og samarbejdsprojekt med Claus Meyer

Overenskomstforhandlinger

OK '14 står lige for døren. Vi har vores store forberedelseskonference 21.- 23. oktober. Social dumping bliver uden tvivl igen et af de overordnede temaer.

Hvad kommer konflikten på lærerområdet til at betyde for overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked??

Opsagte tiltrædelser

Ved de seneste overenskomstfornyelser var der på hotel- og restaurationsområdet et stigende antal lockouter og frasigelser af overenskomsten i forhold til overenskomstfornyelserne i 2007 og 2010. Det har vi besluttet at følge meget nøje til de kommende overenskomstforhandlinger. Omkring den 30. november ved vi, hvor mange der har **opsagt tiltrædelser** og **frasingelser af overenskomsten** på hotel- og restaurationsområdet. Vi har iværksat et samarbejde med afdelingerne for at være på forkant med situationen, når vi kan se, hvor det bærer hen. En del af dette arbejde bliver at prioritere, hvilke hoteller, restauranter eller kæder, som vi vil, kan og magter at have konflikt på.

Det er vigtigt, at vi står sammen og koncentrerer denne indsats, så vi ikke kommer til at skyde med spredehagl og sætter ind med små handlinger hist og pist, men i stedet står sammen og får det til at rykke nogle færre, men til gengæld velvalgte steder.

Ud af HORESTA og ind i DE

4 store hotelkæder har her i 2013 meldt sig **ud af HORESTA** og **ind i DE** (Dansk Erhverv). Samtidig vil DE have en hotel- og restaurationsoverenskomst med os. Men det vil vi ikke. DE ønsker at forringe den nuværende overenskomst. De udmeldte hotelkæder fandt kontingentet til HORESTA for dyrt, og de oplever overenskomsten for begrænsende. Det bliver en problemstilling, som vi skal holde på 'stand by' frem til **efter**, at overenskomstforhandlingerne med HORESTA er på plads i 2014.

Positivliste over OK-forhold på det private rengøringsområde

Vi håber på, at vi på det private rengøringsområde kan udvikle noget à la OK-kampagnen – spis med god samvittighed. Altså få gjort rent med ren samvittighed. DI er med på idéen. Vi er gået i gang med lave en **positivliste på rengøringsområdet**, så det bliver synligt for forbrugerne altså køberne af rengøringsydelser, at rengøringen. Her tænker vi på både kommuner, regioner, staten, private virksomheder at der er ordnede forhold i de rengøringselskaber, som står på listen. Og at man trygt kan entrere med firmaerne på listen. En positivliste på rengøringsområdet blev også efterlyst af flere af talerne på kongressen i søndags.

Kurser

Vi har tidligere besluttet at holde **overenskomstkurser** for vore folk i afdelingerne på vores 4 hovedområder:

- Hotel- og restaurationsoverenskomsten
- Serviceoverenskomsten
- Kantineoverenskomsten
- Søfart

I 2012 og 13 har vi afviklet kurser på Hotel- og restaurationsområdet, serviceoverenskomsten og kantineoverenskomsten.

Det vil vi fortsætte med – så engang til efteråret/vinter 2014 og 15 vil vi udbyde sådanne kurser igen.

Beregnerkursus er også en populær ting, som vi vil gentage.

Det faglige og sagerne

Når vi ser på **det faglige** og **sagerne**, kan vi i den meget korte version sige, at vi i PSHR-gruppen har færre sager, men har hentet flere penge hjem.

Vi har dog pt. en ophobning af sager om Ferie, Uddannelsesfonde og Pension (FUP-sager), som vi snart får ud af systemet.

Hvis vi søger tendenser i sagerne, kan vi se en del advarsler til tillidsvalgte - advarsler og det der er værre. Vi holder godt øje med det – det ligner organisationsforfølgelse, og det vil vi ikke finde os i.

Elever - uddannelse

Flere og flere rengøringsvirksomheder får tilskud fra Servicebranchens Udviklingsfond til at sende **rengøringsassistenter på uddannelse**. Der er dog god plads til forbedringer. Alt for mange rengøringsassistenter kommer ikke på kursus, trods ret til uddannelse og gode tilskudsmuligheder.

Vi har en ambition om at serviceassistentuddannelsen bliver repræsenteret som fag ved World Skills i 2016.

Vi skal fortsat arbejde med information og motivation, så medlemmerne ikke snyder sig selv for kompetenceudvikling.

Tilgangen til landets gymnasier går strygende. Næsten 80 % af de unge der forlader folkeskolen fortsætter i gymnasiet. Det er skidt, for en studentereksamen er ikke kompetencegivende, og giver ikke umiddelbart adgang til arbejdsmarkedet. Omkring 100.000 unge har i dag en studentereksamen, som de ikke kan læse videre på. De ville have været bedre stillet med en erhvervsuddannelse. Det er bogsnobberi og dårlig erhvervsvejledning i folkeskolen. Men vejlederne er jo selv gået gymnasievejen, så hvad kan de andet end rådgive den vej?

PSHR-gruppen er den gruppe i 3F, der har procentvis flest elever. På andre fagområder er antallet af uddannelsesaftaler faldet drastisk i begyndelsen af 2013, fordi tilskuddet til arbejdsgiveren er mere end halveret. På hotel- og restaurationsområdet har der kun været et fald på et par procent. Det skyldes sandsynligvis at branchens små og mellemstore virksomheder er meget afhængig af at have elever, som er billige i forhold til at have færdiguddannet faglært arbejdskraft.

Vi oplever desværre alt for mange tilfælde og sager, hvor vores elever bliver snydt så det driver, udnyttet groft, bliver dårligt behandlet, chikaneret og misbrugt på deres lærerpladser. Vi er nødt til at få ændret kulturen i hotel- og restaurationsbranchen, så det bliver naturligt at stille ordentlige krav til arbejdsmiljøet, fysisk som psykisk, og at det er på ordnede overenskomstmæssige forhold.

Gruppens unge har lovet os 'voksne', at de er klar til at gøre deres til at ændre den hårde tone og kulturen i branchen.

For at sætte ekstra lys på alt dette, ønsker vi at gruppens **tredje fokusområde** i den kommende kongresperiode bliver:

- **Elever/uddannelse** – højnelse af arbejdsmiljøet gennem kulturændringer, bedre retssikkerhed, kvalitet i uddannelser og skolepraktik.

Vejlegården

Der er sagt og skrevet meget om **Vejlegården**, faktisk kan man sige, at der er sagt, bragt og skrevet **ALT** for meget om Vejlegården – en tilfældig restaurant i en – undskyld Vejle – tilfældig provinsby i Østjylland.

Poul Erik gjorde det så glimrende i sin mundlige beretning i lørdags. Men jeg vil dog godt lige dvæle lidt ved historien.

Det var nam-nam for vikarierende journalister i agurketiden sidste sommer. Nogen mener, at sagen kun nåede disse mediehøjder, fordi det var agurketid.

Der er ingen tvivl om, at det fra Vejlegårdens side var planlagt og tilrettelagt med støtte fra den yderste højrefløj. Som Poul Erik sagde i sin replik forleden dag, så var Vejlegården et politisk projekt lige fra starten.

Forpagteren af Vejlegården fik udsædvanlig megen og god sendetid. Og de til andre tider meget kritiske journalister kunne og ville kun høre, hvad forpagteren og hans medløbere havde på

hjerter. Ikke noget med at skulle høre sagen fra begge sider – og slet ikke fra 3F-ansatte, som var blevet ofre i dette medie-cirkus.

Det blev til en liberal frihedskamp, hvor 'den lille rare' restaurations-ejer kæmper mod systemet og den store stygge ulv 3F.

Det gik fuldstændig hen over journalisternes hoveder, at den lille i dette spil var de ansatte, som blev afskediget eller fik forringede løn- og arbejdsvilkår. Der var tale om arbejdsgiverens frie ret til at vælge arbejdsgiver-forretning frem for medarbejdernes ret til en ordentlig overenskomst.

Den danske Model

Som en positiv udløber af Vejlegården er **Den Danske Model** blevet sat på landkortet og dagsordenen igen. Det er glædeligt.

Glædeligt fordi mange trænger til at få pudset deres viden om Den Danske Model af. Det er barnelærdom for os 'satte', som er blevet automatiske baggrundsviden. En lærdom og viden, som ikke indgår i unges dannelse og uddannelse.

Jeg vil ikke sige så meget om Den Danske Model, for Henning Jørgensen fra Ålborg Universitet kommer efter frokost og tegner og fortæller om netop den danske model.

I gruppen har der været en kæmpe interesse for, at vi kommer ud og fortæller om modellen.

Vi har besøgt skoler, gymnasier, organisationer, andre fagforeninger og vi har også haft besøg inde i huset af eksempelvis efterskoleklasser.

Social dumping

I december 2011 gav en faglig voldgiftssag PSHR-gruppen ret i, at et rengøringsfirma skal betale det samme til sine underleverandører, som almindelige ansatte skulle have haft for det samme stykke arbejde.

I voldgiftssagen præsenterede 3F en konkret sag, hvor en underleverandør til et stort rengøringsfirma fik medhold i, at han (underleverandøren) havde fået for lidt i betaling til, at han kunne betale sine ansatte løn efter den kollektive overenskomst.

Sagen blev vundet, fordi der i rengøringsoverenskomsten er en §, der siger, at overenskomsten forpligter store rengøringssekskaber til minimum at betale samme timepris til underleverandører, som de skulle have betalt til egne ansatte.

Formålet med bestemmelsen i overenskomsten er at sikre at velrenommerede firmaer i rengøringsbranchen med overenskomst har lige vilkår. Samt at de ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af andre virksomheder, som underbyder, fordi de med deres underleverandører forringer løn- og ansættelsesvilkårene.

Afgørelsen forpligter dog ikke de store rengøringsfirmaer til at sikre, at ansatte hos deres underleverandører får løn efter overenskomsten.

I januar 2012 har selv samme rengøringsfirma fyret op mod 30 udenlandske rengørings-ansatte og 5 administrative medarbejdere. Fyringerne er sket efter, at 3F's lokale afdeling og Fagbladet har afsløret, at der gennem de senere år er foregået menneskehandel til tvangsarbejde hos offentlige institutioner, som det før omtalte rengøringsfirma har haft kontrakt med. En af afsløringerne førte til at 4 formodede bagmænd blev fængslet.

Der har været fusk med rengøringsansattes identitetspaarer. Rengøringsfirmaet har haft medarbejdere til tjek, hvor de ifølge deres pas var 1 meter og 50 højde, men i virkeligheden var 1 meter og 80.

Alle underleverandører til dette rengøringsfirma er nu opsagt, og der er indført et stramt kontrolsystem, hvor alle nye medarbejdere før ansættelsen skal til personligt møde på koncernens hovedkontor, hvor deres identitet og billedlegitimation bliver tjekket.

I vinter/foråret 2012 finder vi ud af, at rengøringssekskabet, som er det andet største i Danmark med 4.000 ansatte, har en meget lang række underleverandører i det Nordsjællandske område.

Vi lægger sammen med Serviceforbundet sag an mod rengøringssselskabet og vinder. Der bliver indgået et forlig med en bod på et betydeligt millionbeløb. Rengøringsfirmaet skal betale boden fordi de igennem en årrække har betalt underleverandører mindre, end det ville have kostet at aflønne en almindelig ansat.

Forliget viser, at Den Danske Model virker. Firmaet har erkendt, at de har brudt den kollektive overenskomst, og det har firmaet måtte betale en bod til fagforeningerne for.

Der må og skal gøres noget for at bekæmpe den sociale dumping. Heldigvis har regeringen også skruet op for, at der må gøres noget NU.

Etablering af netværk mellem SKAT, kommuner, politi, Center Mod Menneskehandel, arbejdsgivere, fagforeninger m.fl. for at modarbejde og forebygge social dumping – det vil være en vigtig indsats de kommende år.

Vi vil gerne, at der i kampen mod social dumping og menneskehandel

Nye tider i 3F

Der er **nye tider i 3F** og dermed også nye tider i Privat Service, Hotel og Restauration. De nye tider betyder, at oprindelige fusionsaftaler, som blev indgået da KAD og SiD fusionerede, og da RBF og sidst TIB kom til, alle hører op.

Det får den konsekvens her i PSHR-gruppen, at vores gruppebestyrelse bliver halveret fra 22 til 11 medlemmer. Ud af de 22 var 12 HB-medlemmer. Fremover vil 9 ud af de 11 gruppebestyrelsesmedlemmer være HB-medlemmer. 11 mennesker i gruppebestyrelsen er meget få, når vi repræsenterer så mange fag i gruppen, som vi gør.

Ud over at der er nye tider, hvad angår vores politiske konstruktion i 3F og i PSHR-gruppen, er der også nye tider, hvad angår det indholdsmæssige og metoden at arbejde på.

Vi arbejder på at den faglige bredde, som vi har i PSHR-gruppen i dag, også vil kunne bibeholdes fremover.

Der er blevet vedtaget en Organiseringsstrategi for hele 3F. Det skal gerne komme til at betyde, at 3F rykker på den rigtige måde, og at vi alle har organisering for øje i de aktiviteter, som vi sætter i gang i de forskellige led i vores kæde.

PSHR-gruppen

Vi er som PSHR-gruppe ikke nye længere. Vi har fået traditioner, og vi kører ad mere velkendte veje end i begyndelsen. Der er kommet mere ro og tolerance over feltet.

I PSHR-gruppen på 1. sal i forbundshuset har vi i kongresperioden måtte reducere i antallet af medarbejdere, men vi forsøger at opretholde serviceniveauet.

Vi har også set nye PSHR-gruppe-tiltag ude i landet.

Der er dannet en ny lokalafdeling – 3F København – hvor gruppens to store hovedområder er blevet forenet – Tillykke med det.

Vi har set en afdelingsformand fra Hotel- og Restaurationsområdet løfte et organiseringsprojekt på rengøringsområdet – Godt gået.

I forhold til gruppens unge medlemmer er det også lykkedes at integrere dem, så de nu er blevet en naturlig del af gruppens arbejde. Ros til dem for at de kan handle og agere selv. Med andre ord, de er selvkørende, og de har især haft fokus på hotel- og restaurationsfagene i gruppen. Fremover vil vi også gerne skal rengøringsområdet med.

Fokusområder i den kommende kongresperiode

Jeg vil lige opsummere de 3 fokusområder, som vi i den kommende kongresperiode ønsker at sætte fokus på. Det er:

- **Organisering** – aktive og deltagende medlemmer, tillidsvalgte, afdelings- og forbundsfolk

- **Gruppens tillidsvalgte** – afdelingsfolk, TR'ere, AMR'ere, SU-medlemmer
- **Elever/uddannelse** – højnelse af arbejdsmiljøet gennem kulturændringer, bedre retssikkerhed, kvalitet i uddannelser og skolepraktik

Afslutning

Inden vi tager videre til den næste kongresperiode vil jeg **runde af**. Der skal lyde en kæmpe tak til:

- Gruppebestyrelsen for Privat Service, Hotel og Restauration
- Landsbrancheklubberne, alle tillidsvalgte og ildsjæle i Privat Service, Hotel og Restauration
- Personalet og de valgte i Privat Service, Hotel og Restauration
- Samarbejdspartnere for Privat Service, Hotel og Restauration i og uden for 3F centralt og lokalt