

ORGANISERING AF FILIPPINSKE STUEPIGER PÅ KØBENHAVNSKE HOTELLER 1980'ERNE TIL 2000'ERNE

Af Nina Trige Andersen

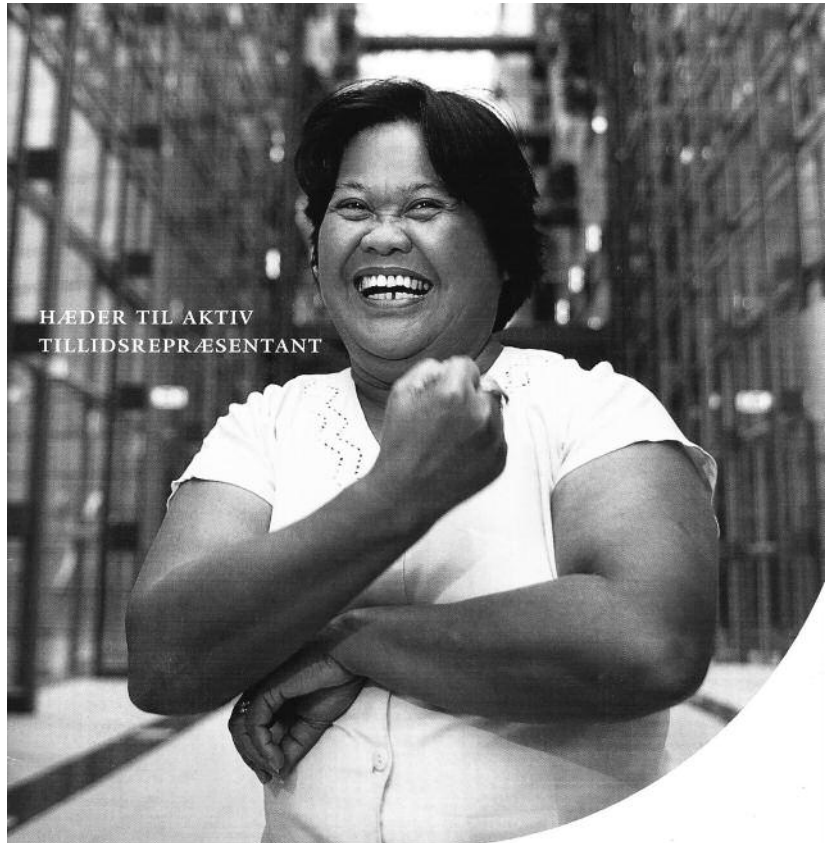
I januar 2018 viste en undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), at hotel- og restauration er den branche med flest ”atypiske” ansættelser. Det er resultatet af en udvikling, der har været i gang i årtier. I 1990'erne blev der kæmpet mod fagforeningsfjendske ledelser og udliciteringer på de københavnske hoteller, og ofte var det filippinske stuepiger, der stod på frontlinjen

Da den filippinske stuepige Ruth Theil i efteråret 2002 storsmilende og med knyttet næve hilste medlemmerne af Restaurations- og Bryggeriarbejdernes Forbund (RBF) fra forsiden af medlemsbladet, var det resultatet af årtiers kamp for migranternes anerkendelse som ligeværdige kolleger på det danske arbejdsmarked. Det havde først og fremmest været en kamp mod arbejdsgiveres udnyttelse af migranternes udsatte situation, men det havde til tider også været en kamp mod kræfter i fagbevægelsen, som arbej-

dede mere for at få deres udenlandske kolleger til at pakke kufferten end bære fagforeningsfanen.

På RBF's sidste ordinære kongres som selvstændigt forbund 6.-10. oktober 2002 i Aarhus blev Ruth Theil, der var kommet til Danmark fra Mindanao i Filippinerne 17 år forinden, hædret som kongresperiodens tillidsrepræsentant. Hun havde organiseret stuepiger på de to store amerikanske hotelkæder Hotel Sheraton og Hotel Marriott i København, og hun havde begge gange endt med at betale med sin egen økonomiske sikkerhed, da ledelsen på hotellerne ikke så med milde øjne på faglig organisering. Fagligt arbejde har al-

På Restauration- og Bryggeriarbejderforbundets kongres i 2002 blev den filippinske stuepige Ruth Theil hædret som årets tillidsrepræsentant. Illustration: Forside af RBF's medlemsblad Well Done



HÆDER TIL AKTIV
TILLIDSREPRÆSENTANT

DEBAT OM RBF'S FREMTID

nr. 9 ■ 9. november 2002

well done

MAGASINET FRA RESTAURATIONSBRANCHENS FORBUND

drig været gratis, og især ikke for migranter. Vilkår som manglende kendskab til det lokale sprog – og dermed manglende indsigt i f.eks. kontrakter og overenskomster – midlertidige opholds- og arbejdstilladelser, hvis gyldighed er bundet op på arbejdsgivere og ægtefæller, og familiemedlemmer i både hjemlandet og det nye land, der er afhængige af migrantarbejderens indtægt, kan ofte udgøre nærmest uoverstigelige forhindringer for deltagelse i faglig kamp. Ikke desto mindre viser historien om filippinske arbejdere på københavnske hoteller, at migranter ikke blot kan organiseres – og organisere sig selv og hinanden – men også kan gå i front. Den viser også, at migranternes baggrund og netværk kan udgøre en ressource i organisering og mobilisering. Det forudsætter imidlertid, at fagforeningen ændrer sin praksis, så den tager højde for migranternes vilkår frem for at kræve, at migranter passer ind i fagforeningens eksisterende praksis. Når historien om faglig kamp på københavnske hoteller 1980'erne-2000'erne fortæller via filippinske stuepigernes erfaringer, ser det tilmed ud til, at det kan styrke fagforeningen som helhed, hvis organisering og mobilisering af migranter gøres til et kardinalpunkt i det faglige arbejde.

Historien om ikke bare filippinske stuepiger, men også hotelarbejdet som sådan, har i dansk sammenhæng været underbelyst. Den rummer imidlertid væsentlige indsigter i både konkrete erfaringer med rekruttering og mobilisering af migranter, og i den danske fagbevægelses strategiske, taktiske og politiske overvejelser i den forbindelse. Dertil kommer, at udviklingen på hotelområdet – der fra slutningen af 1970'erne, men især i løbet af 1990'erne blev ramt af udliciteringer og fragmentering af professionerne – kan studeres som en prisme til hvad der siden skete på langt større dele af det danske arbejdsmarked.

En artikel i Arbejderhistorie 2014/1¹ beskrev forholdene for filippinske hotelarbejdere fra 1960'erne til starten af 1990'erne, og relationen mellem fagbevægelsen og migrantarbejdere i denne periode: Hvordan fagforeningen var skeptisk, da de første filippinere blev rekrutteret til arbejde på de københavnske hoteller, hvordan de filippinske arbejdere organiserede sig internt og et kort rids af, hvordan de senere kom til at gå i front i den faglige kamp. I denne artikel trækkes trådene op til nutiden, men med særlig vægt på 1990'erne. Det var et årti med omfattende rekruttering og arbejdskampe på de københavnske hoteller.

Det høje aktivitetsniveau var resultatet af et sammenfald mellem filippinske stuepigernes eget initiativ til at forbedre deres vilkår, valget af ny ledelse i det daværende Hotel- og Restaurationspersonalets Forbund (HRE, senere RBF, i dag en del af 3F), som satte organisering i højsædet og rettede opmærksomheden særligt mod migranter og kvinder, samt en voldsom bølge af angreb på hotelarbejdernes rettigheder og vilkår i perioden. Filippinske stuepiger i Kø-

benhavn var både blandt de første, der blev ramt af udliciteringer og såkaldt piratrenngøring, og blandt dem, der gik forrest i forsvaret for arbejderrettigheder under den fragmentering af arbejdsmarkedet, som slog igennem på især serviceområdet i løbet af 1990'erne og siden har bredt sig til de fleste brancher, i Danmark såvel som globalt.

De filippinske stuepigers strategier til faglig organisering – herunder selvorganisering inden for og uden for fagforeningen – bliver også beskrevet, og sat i kontekst af mere generelle relationer mellem fagbevægelse og migrantarbejdere i Danmark. Artiklens fokus på hotelområdet, mere specifikt stuepigefunktionen, fra 1990'erne til 2000'erne vil kunne tilføje nye brikker til forståelsen af, hvordan arbejdsmarkedet – og ikke mindst migrantarbejderes strategier til og betingelser for faglig organisering – har forandret sig over de sidste årtier². Den fortæller også historien om, hvordan HRF/RBF fra slutningen af 1980'erne blev pionerer inden for dansk fagbevægelse når det gjaldt rekruttering af migranter og inddragelse af migrantmedlemmer i fagforeningsarbejdet. At udgive materialer og afholde tillidsrepræsentantkurser på et sprog, medlemmerne kunne forstå, var både usædvanligt og kontroversielt på det tidspunkt. Det samme var selvorganisering af migranter inden for fagforeningen – også her gik HRF/RBF forrest med oprettelsen af et filippinsk netværk, der styrkede organiseringsgraden og aktivitetsniveauet blandt filippinske hotelarbejdere.

Materialet

Kildematerialet består – foruden relevant faglitteratur – primært af dokumenter fra og om den daværende fagforening HRF København under Restaurations- og Bryggeriarbejdernes Forbund (RBF), der organiserede stuepigerne, og som i dag hører under Privat Service, Hotel og Restauration i 3F. Materialet spænder over medlemsblade, overenskomstaftaler, brevvekslinger mellem RBF/HRF og hhv. LO og arbejdsgivere, avisudklip, interne notater, sagsmapper for konflikter mellem RBF/HRF-København og hoteller og rengøringselskaber i 1980'erne-1990'erne mm.. Derudover indgår interviews med nuværende og tidligere ansatte i fagforeningen og med nogle af de filippinske arbejdere, der var berørt af og involveret i konflikterne på hotelområdet i perioden, heriblandt filippinske tillidsvalgte.

En del af det skriftlige materiale er venligst udlånt af filippinske hotelarbejdere og af nuværende ansatte i 3F, der på forskellig vis var involveret i det faglige arbejde på de københavnske hoteller fra 1980'erne og frem, mens andet (f.eks. RBF's medlemsblade) kan findes på Det Kongelige Bibliotek, og enkelte dokumenter findes på ABA. Derudover har forfatteren haft adgang

til den del af RBF/HRF's arkiv, som er bevaret i kælderen under det nuværende 3F's hovedkvarter i København.

Interviews er udført af artiklens forfatter. En del interviewmateriale indgår som bagtæppe for analysen, men er ikke citeret. De filippinske (forhenværende) hotelarbejdere, der citeres i artiklen, er: Olivia Medgyesi, forhenværende tillidsrepræsentant på Hotel Østerport og Hotel Phoenix, medstifter af Philippine Network i RBF og valgt til bestyrelsen for HRF København i 1990'erne; Ruth Theil, medstifter af Philippine Network i RBF, forhenværende tillidsrepræsentant på bl.a. Hotel Sheraton (nu Scandic) samt Hotel Mariott i København og valgt til bestyrelsen for HRF København i 1990'erne; Connie Mendoza, der arbejdede som stuepige på Hotel d'Angleterre i årene op til en arbejdskonflikt i 1994-1995 og var med til at protestere mod udlisitering³, samt Laling Valdez, der var assisterende oldfrue på Hotel d'Angleterre fra 1980'erne og frem til udliciteringen, hvor hun søgte væk; Maria Lourdes Fernando, der kom til Danmark i 1990'erne og var stuepige på Hotel Sheraton, mens Ruth Theil var tillidsrepræsentant, og Violeta Jensen, der overtog tillidsrepræsentantposten fra Ruth Theil på Hotel Sheraton.

De interviewede ikke-filippinere, der citeres i artiklen, er: Thorkild Holmboe-Hay, tillidsrepræsentant på Hotel d'Angleterre i starten af 1990'erne og koordinator af HRF/RBF's kamp mod pirat rengøringsselskaberne samt bestyrelsesmedlem i HRF København i 1990'erne, siden faglig konsulent i 3F (fra 2015 i 3F Privat, Service, Hotel og Restauration); Lone Søgaard, der var faglig konsulent i HRF København og siden valgt til HRF Københavns bestyrelse i 1990'erne, og i siden konsulent i 3F Privat, Service, Hotel og Restauration; Eva Høgskov, der bl.a. var formand for HRF København i 1990'erne; samt Bent Moos, der var formand for HRF, Samvirket og siden RBF i 1980'erne og 1990'erne, og indtil sommeren 2015 var ansat som faglig konsulent i 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Migranter i hotel- og restaurationsbranchen

Hotel- og restaurationsbranchen har fra midten af det 20. århundrede været en af de brancher i Danmark med størst andel af migrantarbejdere og i udgangspunktet relativt svag faglig organisering. Det første er imidlertid ikke en forklaring på det sidste, snarere tværtimod: Da organiseringsgraden og niveauet af faglig kamp begyndte at stige på hotel- og restaurationsområdet i 1980'erne, skyldtes det dels at migranterne begyndte at mobilisere, og dels en ny fagforeningsledelse, der prioriterede reel inddragelse af de allerede mange migrantmedlemmer. I 1990'erne, hvor Københavnsafdelingen i HRF blev næsten fordoblet, var det især filippinere, der stod for rekrutteringen.

Allerede i slutningen af 1970'erne havde omkring 40 procent af medlemmerne i HRF København ifølge forbundets opgørelser været "gæstearbejdere og indvandrere".⁴ En betydelig andel af disse var filippinere, der blev ansat særligt inden for stuepigeområdet på de større hoteller, heriblandt SAS-hotellerne, Sheraton, Richmond og d'Angleterre. Nogle af de filippinske kvinder blev rekrutteret direkte fra Filippinerne af hotellerne. Det gjaldt f.eks. gruppen, der blev kendt som The 49ers – 49 kvinder, der via ansættelsessamtaler i Manila i 1973 blev hyret på etårige stuepigecontrakter af det dengang nyåbnede SAS Hotel Scandinavia på Amager.⁵ Men flertallet af filippinske arbejdere fik job på københavnske hoteller via anbefalinger fra familie, venner og bekendte. Mellem 1960-1973 ankom mindst 500 filippinere til Danmark, de fleste til arbejde i hotelbranchen.⁶

I 1966 blev forretningsmanden Hjalmar Ibsen udpeget af Direktør Theilgaard fra Industrirådet til Generalkonsul for Filippinerne i Danmark i anledning af, at Filippinernes ambassadør i London skulle komme på besøg i København. Ibsen skrev i udkastet til sine erindringer:

"Det var en tid, hvor Danmark havde høj beskæftigelse. Vi savnede arbejdskraft og opfordrede faktisk udenlandske arbejdere til at komme til Danmark. [...] Philipinere var særligt velkomne. De var nemlig veluddannede og talte alle engelsk. [...] Der var sygeplejersker, jordemødre og læger iblandt. De unge piger var særligt eftertragtede af hotellerne, der manglede stuepiger og serveringsdamer, og i en lang periode kunne man møde de kønne philippinske piger på næsten ethvert hotel og på hospitalerne. Hotel d'Angleterre havde så mange philippinere, at de måtte leje en stor ejendom i Gothersgade for at skaffe dem bolig."⁷

30 år senere stod de "kønne philippinske piger" foran Hotel d'Angleterre på Kgs. Nytorv med bannere og uddelte flyers til de forbigående med oplysninger om, hvad der gik for sig bag den pæne facade.

Fagforeningen og 'indvandrermedlemmerne'

Allerede i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1978, hvor Hotel- og Restaurationspersonalets Forbund – via samarbejdet i Samvirket – gik i landsdækkende konflikt sammen med gastronomernes og tjenernes forbund, havde der stået filippinske strejkevagter foran bl.a. Hotel d'Angleterre.

Samvirkets strejke i 1978 var en af de mest omfattende landsdækkende konflikter i branchen siden kokkene havde strejket i 1929. Konflikten var startet med et brag – strejke- og lockoutvarsel næsten samtidig, og derpå blev

der etableret blokader foran de arbejdspladser, hvor man mistænkte, at der blev brugt skruetrækkere.⁸ Det gjaldt bl.a. de hoteller, hvor filippinere havde arbejdet siden 1960'erne, men mange af dem stod ude på gaden med deres fagforeningskammerater med budskaber som "Ud med de uorganiserede". Allerede efter få dages blokade – som havde fået forstærkning via sympati-strejker fra bl.a. transportarbejdere – begyndte der at komme henvendelser fra arbejdsgivere, som ønskede særoverenskomster med Samvirket.⁹ Da flere forbund bakkede op om konflikten, truede flere arbejdsgivere med at slutte op om lockouten, og 28. april 1978 meddelte Lands-avisen Aktuelt, at der var optræk til storkonflikt.¹⁰ Imens sang strejkevagterne den ny fællessang på melodien "Piger i Småland":

Vi er folket bag facaden / Os som gæster aldrig ser (...) Medhjælper, kok og tjener, smørrebrod og stuepiger / buffister og portierer, vi er alle samlet her / Vi viger ej en tomme, vi står fast i sluttet trop / så vil de kampen slutte, da må tegnebo-gen op¹¹

Filippinske hotel-arbejdere stod strejkevagt foran københavnske hoteller under Samvirkets landsdækkende strejke i 1978.

Kilde: Scrapbogen "Udklip" fra HRF's gamle arkiv, der nu ligger i 3F's arkiv



Imidlertid indgik Samvirkets ledelse 3. maj 1978 forlig med Arbejdsgiverforeningen af Hoteller og Restauranter (AHR), som slap overraskende billigt. Senere viste det sig endda, at forliget var indgået i strid med Samvirkets interne regler.¹²

Selvom de fleste medlemmer, der stemte, stemte nej, blev forhandlingsresultatet vedtaget, fordi forliget var et mæglingforslag omfattet af forligsmandsloven der krævede, at mindst 35% af alle de stemmeberettigede stemte nej.¹³ Det blev dog begyndelsen til enden for den gamle ledelse i HRF og Samvirket. En ny tid – hvor migranter skulle komme til at indtage en stadig mere central placering i det faglige arbejde – var indvarslet, idet oppositionsfolk rundt omkring i HRF begyndte at få samling og retning på den utilfredshed, der længe havde ulmet blandt medlemmerne.

Fra slutningen af 1970'erne var det efter flere års medlemsfremgang i HRF begyndt at gå den modsatte vej, ikke mindst i forbundets største afdeling, København. Det skyldtes muligvis, at nogle af de migrantarbejdere, der havde meldt sig ind, fordi de troede, at det var obligatorisk, opdagede at fagforeningen ingenting gjorde for dem – og at de ikke var forpligtet til at betale til den. I årene efter 1978-konflikten herskede nærmest kaotiske tilstande i forbundet. Mellem 1978-1982 nåede HRF at have fire forskellige formænd og to ekstraordinære kongresser.¹⁴ Århusafdelingen var særligt aktive i organiseringen af en opposition, og til den sidste ordinære kongres med den 'gamle' ledelse, i 1980 – den dyreste i forbundets historie – skrev Århus-afdelingen om formanden Heinz Schmidtkes beretning:

“1. Beretningen nævner ikke med et ord ét af de mest påtrængende faglige problemer: rengøringssekskabernes indtrængen på vort område. 2. Beretningen nævner intet om vore udenlandske medlemmers stigende vanskeligheder under krisen. 3. Beretningen afspejler på ingen måde, at 87 % af medlemmerne er kvinder [...]”¹⁵

I 1982 vandt oppositionen – den “faglige” fløj – magtkampen på forbunds-niveau i HRF, og Bent Moos overtog forbundsformandsposten. I 1988 blev han formand for Samvirket og fra 1990 for det nye Restaurations- og Bryggeriarbejdernes Forbund (RBF), som HRF kom med i. HRF's Københavnsafdeling fortsatte dog op gennem 1980erne med at være domineret af “den gamle garde”, der ifølge oppositionen hellere ville holde sig på god fod med arbejdsgiverne end bakke op om medlemmernes krav

I beretningen til HRF's ordinære kongres 1985 blev “indvandrerspørgsmålet” behandlet indgående. Det blev konstateret, at HRF stod med en særlig

udfordring, da mere end hvert tiende medlem på landsplan havde migrantbaggrund, mens det i mange andre LO-forbund kun var et par procent. Samtidig var mange af HRF's medlemmer kvinder, som traditionelt havde stået svagt på arbejdsmarkedet. Disse forhold gjorde det indlysende, at der måtte gøres en målrettet indsats for migranter og kvinder, og ikke mindst kvindelige migranter, konstaterede forbundsledelsen. Det var dog vanskeligt at få hul på indsatsen, så længe København ikke rykkede, og forbundsledelsen måtte erkende, at migranter fortsat gjorde ret i at betragte HRF som en elendig fagforening for dem.¹⁶

“Vi havde alle de rigtige intentioner, men intet kød og blod,” siger Bent Moos om 1980'erne:

“Der var ingen af de politisk valgte, som var indvandrere, og næsten ingen indvandrere blandt tillidsrepræsentanterne. Alt det var vi nødt til at lave om på. Her var Københavnsledelsen en kæmpe prop i systemet. Det var kun i København, den gamle garde havde overvintret efter vores oppositionslinje havde vundet. Men København var afgørende – det var jo her langt de fleste indvandrermedlemmer var.”¹⁷

I mellemtiden var HRF på landsplan travlt beskæftiget med at plukke de lavhængende frugter, fortæller Bent Moos:

“Det var jo på mange måder en nem opgave at forbedre fagforeningen. På papiret havde HRF en lang række udmærkede overenskomster, de var bare ikke blevet fulgt. Så de første par år gik med at sidde og gennemgå alle aftalerne – basalt set at finde vores rettigheder frem og gå ud og kræve dem.”¹⁸

I 1987 havde HRF på landsplan stadig 18 procent medlemmer med indvandringsbaggrund og i København var andelen 45 procent. Kongresberetningen beskrev dette som noget, der havde “medført betydelige problemer” bl.a. for “opbygningen af det faglige arbejde”; en holdning, der var udbredt i den danske fagbevægelse på det tidspunkt – indvandrerkolleger blev opfattet som problematiske, uanset om de var organiserede eller ej, og for HRF var det i 1980'erne endnu ikke lykkedes at mobilisere indvandrermedlemmerne.¹⁹ HRF var dog begyndt at udvise større engagement i at varetage migrantmedlemmernes interesser, herunder at gøre det muligt for ikke-dansktalende at deltage i fagforeningsarbejdet.

Indsatsen var i 1980'erne stadig prøvende. I september 1986 udgav HRF pjecen “dine rettigheder” på engelsk, urdu, arabisk, serbokroatisk og tyrkisk. Desværre viste det sig, at oversættelserne lod noget tilbage at ønske: “visse

oversættelser har været lidt uheldige og svært forståelige”, meddelte Indvandrerudvalget ved HRF’s Repræsentantskabsmøde i 1987, og konstaterede, at pjecens udbredelse havde været begrænset.²⁰ Fra foråret 1987 forsøgte HRF at kickstarte arbejdet i Indvandrerudvalget, der imidlertid på det tidspunkt alene bestod af dansk-danskere.²¹

Organizeren Ruth

Nogle af de filippinske stuepiger i København havde troligt fortsat med at betale kontingent, og enkelte havde også forsøgt at råbe deres fagforeningsafdeling op, fordi de ville have hjælp til at kræve deres rettigheder på hotelterne. Der havde bare ikke været hul igennem.

Ruth Theil var startet som stuepige på Hotel Sheraton (i dag overtaget af Scandic-kæden) i København i foråret 1986. Her var det hurtigt gået op for hende, at ikke alt var, som det skulle være. Vagtskemaer og lønsedler passede ikke sammen – ekstra værelser og overarbejde forsvandt mellem hotelgangen og lønkontoret. Med sine erfaringer fra organisering af jordløse bønder i Davao-provinsen i Filippinerne, hvor hun kom fra, var hun ikke bange for at gå i gang med noget lignende i Danmark. Men det var mange af hendes kolleger.

“If I started asking about the hours and the pay slips, people would just be silent. They would turn their back and not answer. They were afraid to speak of any problems,” husker Ruth Theil.²² I stedet begyndte hun på egen hånd at indsamle dokumentation for uregelmæssighederne. Med jævne mellemrum afleverede hun papirbunkerne hos HRF København. Der skete bare ikke noget.

Langt om længe nåede de nye vinde i forbundet imidlertid også til hovedstaden, og via bl.a. Ruth Theil fik HRF det “kød og blod”, der havde manglet i indsatsen overfor indvandrermedlemmerne.

Ruth Theil er uddannet på en landbrugsskole i Davao City, men eftersom hendes familie var jordløse bønder, der ikke havde råd til hendes uddannelse, gennemførte hun ved at lave en aftale med underviserne om, at hun ikke skulle betale, hvis hun opnåede højeste karakter i eksaminerne. I løbet af uddannelsen hjalp hun sammen med nogle klassekammerater sin far med at organisere de andre jordløse bønder om at kræve grænser for, hvor meget af høsten jord-ejeren kunne inddrage. Da hendes far døde, overtog hun selv driften af deres lille landbrug. Det var egentlig ikke tanken, at hun skulle migrere, men i 1985 kom en af hendes veninder på besøg – hun havde slået sig ned i Danmark, hvor hun var dansk gift og arbejdede på hotel. Hun tilbød at finde en egnet ægtemand, så Ruth Theil også kunne komme til Danmark og arbejde.

“I wanted to give my mother a kind of life she had never seen before,” siger Ruth Theil i dag om, hvorfor hun i december 1985 forlod sit elskede landbrug i Davao-provinsen, som hun fortsat planlægger at tage tilbage til, når hun går på pension.²³ Inden der var gået et år, havde Ruth Theil fået et barn med den danske mand, men ægteskabet viste sig at være så problematisk, at det var uudholdeligt. Selvom Ruth Theil måtte slås både med myndighederne om opholdstilladelsen og forældremyndigheden, hvis hun forlod sin ægtefælle, og med ægtefællen om at lade hende være i fred, gik hun også i gang med at forberede et opgør med Hotel Sheratons udnyttelse af de filippinske stuepiger. “You know,” siger Ruth Theil, “no matter if it’s not easy – if you have a problem today, don’t wait until tomorrow.”

Den tilgang til verden endte med at give hende lidt af et omdømme i branchen.

I foråret 1991 kom Ruth Theil hjem fra fire ugers ferie i Filippinerne til en besked om, at fagforeningens afdelingsformand ville tale med hende. Underligt, tænkte hun, de havde jo talt sammen, og det var der ikke kommet noget ud af.

Mens Ruth Theil havde været i Filippinerne, var der imidlertid blevet valgt ny formand, Eva Høgskov, sammen med en næsten helt ny afdelingsbestyrelse. Ifølge Eva Høgskov havde der blandt medlemmerne længe ulmet en utilfredshed med Københavnsledelsen – det var ikke kun migrantmedlemmerne, der blev forsømt, det var medlemmerne i det hele taget. Så vidt hun husker var det klubben i Kastrup Lufthavn, der satte den gamle Københavnsledelse stolen for døren efter at være blevet svigtet i en faglig konflikt. Lufthavnsklubben samlede navne ind til en alternativ ledelse, og Eva Høgskov blev bedt om at stille op som formand.

Den gamle afdelingsledelse endte med at trække sig før generalforsamlingen og anbefale den nye liste, “så udadtil så det jo pænt og fredsommeligt ud”, som Eva Høgskov formulerer det.²⁴

Da den nye ledelse indtog fagforeningskontoret, der dengang lå i Frederiksborggade 42, ventede der en overraskelse, fortæller Høgskov:

“Vi fandt et rum fuld af kasser og stabler med papirer, som bare havde hobet sig op, det var lønsedler og arbejdsskemaer og alle mulige faglige sager, som medlemmer havde indleveret, og som var blevet overleveret fra A-kassen, når de kunne se, at der var noget galt på lønsedlerne. Men ingen havde forholdt sig til det, det var bare blevet stakket op igennem flere år. Der var faglige sager for flere millioner, penge medlemmerne havde til gode fra arbejdsgiverne.”

Flere af sagerne var fra Ruth Theil på Hotel Sheraton.

“Så gik vi ellers i gang fra en ende af, og kontaktede de stuepiger, det drejede sig om,” fortæller Høgskov:

”Nogle var medlemmer, andre ikke. Dem, der havde sager liggende, tilbød vi gratis medlemskab i tre måneder, så de kunne få pengene, hvis vi vandt deres sager – ellers gik pengene til fagforeningen. Men vi ville jo have, at stuepigerne selv skulle have deres penge. Og vi sagde til dem, at hvis de ikke var tilfredse med fagforeningen efter de tre måneder, kunne de bare melde sig ud igen. Hvis de valgte at blive, og vi vandt deres sag, skulle de tre måneders medlemskab trækkes fra tilgodehavendet. Der var sager for flere hundrede tusinde per arbejdsplads.”²⁵

Det var en meget omstændelig proces, fortæller Eva Høgskov, for der var også mange, der havde fået for lidt i dagpenge – når deres løn var blevet opgjort for lavt, var dagpengene det jo også.

Ofte gik sagerne på, at der stod flere timer på vagtskemaet end på lønsedlen eller f.eks. manglende sønehelligdagsbetaling. Kampagnen blev en kæmpe succes, der blev vundet en lang række sager med tilbagevirkende kraft og “somme tider kunne vi ikke komme ind ad døren om morgenen for bar indmeldelsesblanketter”, fortæller Høgskov:

“Det startede med Sheraton og SAS-hotellerne, hvor vi kørte de første sager, og så rullede det derfra. De filippinske stuepiger organiserede hinanden, og gennem deres egne netværk fik vi medlemmer på alle de andre hoteller. Vi var nok oppe på 95 % dækning af stuepigerne i København, da det gik højest. Det var en fantastisk tid.”²⁶

Ruth Theil fik også organiseret sine kolleger på Hotel Sheraton. Sammen med Eva Høgskov lagde hun en plan. Under højsæsonen i sommeren 1992 var der blevet ansat ekstra folk til at bemane hotellet i de travle måneder, og Ruth Theil tog kontakt til sine nye kolleger.

“I asked them: ‘Would you like to go to a restaurant tonight, my treat?’ And of course they wanted, so after hours – there were around ten of us – everyone got into taxis and I gave the drivers an address. It was for the union office,” fortæller Ruth Theil og fortsætter:

“When we got to the office, Eva was waiting with sandwiches and soft-drinks. ‘This is our restaurant’, I told them, and everyone was laughing. We explained that we needed five members of HRF at Hotel Sheraton to be able

to elect a tillidsrepræsentant. They all signed up for membership and I was elected. When Eva called management the next day to make the announcement that we now had a tillidsrepræsentant at Hotel Sheraton, they got so angry! They said to me that I was the one to start all the trouble. Before I came along there was never any problems.”²⁷

Ruth Theil fik organiseret flere og flere af sine stuepige kolleger, også dem, der i begyndelsen ikke havde turdet svare på hendes spørgsmål om lønsedler og vagtskemaer. Det var en konstant kamp mod ledelsen, der kun nødtvungent anerkendte fagforeningen.

De fagligt aktive fyret

Hotel Sheraton forsøgte også ved først givne lejlighed at komme af med de fagligt aktive. I oktober 1992 blev syv filippinske stuepiger fyret, ifølge ledelsen på grund af “sæson-nedskæringer”.²⁸ Sagen var bare, at de syv havde været med til at vælge Ruth Theil som tillidsrepræsentant, og flere af dem netop havde deltaget i et kursus om det danske arbejdsmarked og om overenskomstforhold.²⁹ RBF protesterede og indkaldte Sheraton til møde med påstand om brud på Hovedaftalens § 4 stk 3. RBF ønskede desuden en generel drøftelse af arbejdstid og aflønning for stuepige- og minibarområdet.³⁰

I december 1992 blev mæglingebegæringen udvidet med yderligere fire stuepiger, og RBF tilføjede: “Vi skal samtidig gøre gældende, at der efter HRF’s opfattelse er tale om en klar organisationsforfølgelse fra hotel Sheratons side”.³¹

En gruppe mere blev kort efter fyret, heriblandt en, som tidligere havde modtaget et diplom fra Sheraton for “exceptional achievement of Sheraton service and guest satisfaction goals”,³² men siden hun begyndte på faglig aktivitet, var ledelsen blevet mindre tilfredse med hendes “achievement”.

RBF opnåede et forlig med Sheraton om, at de fyrede skulle genansættes som førsteprioritet, når højsæsonen startede. Det skete bare ikke. I stedet blev nye filippinske stuepiger ansat. Ruth Theil var ikke blevet underrettet om de forestående ansættelser, og tog straks kontakt til RBF om dette brud på aftalen.³³

Mens stuepigernes protester mod Hotel Sheratons fagforeningsfjendske linje var ved at bygge sig op i sommeren 1993, blev Lone Søgaard, der forinden havde været tillidsrepræsentant i lufthavnen, ansat som faglig sekretær i HRF København. På hendes første arbejdsdag blev hun sendt over til hotellet, hvor stuepigerne var gået i gang med at demonstrerede foran indgangen.

“De filippinske stuepiger har altid slået mig som stolte og stærke,” siger Lone Søgaard og fortsætter:

”De ville ikke finde sig i at blive dårligt behandlet, og var forholdsvis nemme at organisere. Da først vi havde fået en ny ledelse ind i København og de kunne se, det rykkede at være i fagforening. Det, der for alvor skiftede i 1991, da den nye bestyrelse under Evas ledelse tog over, var, at vi blev medlemmernes fagforening. Vi begyndte også hurtigt at kommunikere på engelsk, og det var der fuld opbakning til fra forbundsniveau under Bent Moos.”³⁴

Konflikten på Sheraton i sommeren 1993 blev brugt offensivt i pressen, hvor HRF lagde vægt på at fremstå dels som en handlekraftig organisation, og dels som en organisation, der værnede om migrantmedlemmernes interesser. “Ledelsen på hotellet er meget organisationsfjendsk,” sagde Henrik Løssl, faglig sekretær i HRF, til pressen i juni 1993, og tilføjede: “Det er meget vigtigt for os at vise, at vi ikke svigter indvanderne”.³⁵

De filippinske stuepiger sad ikke stille, mens fagforeningen kørte sagen. 17. juni 1993 kunne Ekstra Bladet rapportere om, at “mens Hotel Sheratons gæster løsner slipseknuden og nipper til en drink, demonstrerer en flok filippinske kvinder hver dag ude foran. Det er nemlig ikke velset, at stuepigerne er medlem af en fagforening”.³⁶

Omtalen fik postarbejderne til at forlade hotellet, hvor de var samlet for at holde hovedbestyrelsesmøde. “Vi vil ikke være med til at støtte de arbejdsforhold, de filippinske stuepiger har på Hotel Sheraton, så vi checkede ud igen efter at have læst om det i avisen,” sagde formanden for Dansk Postforbund, Johan Overgaard.³⁷ Ifølge Ekstra Bladet havde en delegation fra en “asiatisk” ambassade også forladt hotellet i vrede.

De filippinske stuepiger, der stadig var ansat på hotellet, turde ikke gøre deres fyrede kolleger selskab til demonstrationerne af frygt for selv at miste jobbet. I stedet lavede de f.eks. pengeindsamlinger til støtte for protesten. 22. juni 1993 – hvor også LO via Dansk Arbejdsgiverforening var begyndt at lægge pres på hotellet om at efterleve aftalen fra 1992, ligesom RBF havde indklaget Hotel Sheraton for Arbejdsretten – måtte hotellet bøje sig og genansætte de demonstrerende stuepiger.³⁸ Hotellet fortsatte imidlertid med at obstruere det faglige arbejde, bl.a. ved at gøre indsigelser mod de valg af sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, stuepigerne gennemførte – f.eks. med begrundelsen at de valgte ikke talte godt nok dansk. Det var imidlertid ikke en fagretslig gyldig indsigelsesgrund.³⁹

Foto s. 17:

De filippinske stuepiger brugte synlighed som strategi i kampen med hotelledelserne, her foran Hotel Sheraton 1993, hvor de protesterer mod fyringer af fagligt aktive.

Foto: Nina Lemvig-Müller (fra HRF/RBF's arkiv i 3F's kelder, bragt med fotografens til-ladelse).



Hotel Sheraton forsøgte også på andre måder at stille spørgsmålstegn ved Ruth Theils legitimitet som tillidsrepræsentant. Hotellet havde allerede i vinteren 1992 i forbindelse med fyringerne af de fagligt aktive stuepiger givet Ruth Theil en “advarsel”, som RBF protesterede over.⁴⁰ I slutningen af august 1993 sendte ledelsen en henvendelse til RBF og HOREFA med en klage over hendes ageren på hotellet. I telefaksen, der var underskrevet af personaledirektør Lisbeth Maegård, stod bl.a.:

“Vi har nu i her på SHERATON COPENHAGEN HOTEL haft en tillidsrepræsentant i vor Housekeeping siden den 09.11. 1992, altså godt og vel i 10 måneder. Og lige fra starten har det været vort mål, at samarbejdet med tillidsrepræsentanten skulle være til gavn og glæde for alle involverede parter. Hvis vi skal se tilbage på de forløbne 10 måneder, må vi konstatere, at den form for samarbejde, som vi havde håbet kunne etableres, desværre ikke er blevet en realitet, til trods for gentagne opfordringer, samtaler og forsøg. Ruth springer det meget vigtige led, der hedder kommunikation med ledelsen over, og går direkte til RBF. Dette medfører, at mange ting, der kunne have været klaret internt, kommer op på organisationsplan fra starten, hvilket er tidskrævende og i de fleste tilfælde helt unødvendigt. Sidst, men ikke mindst er dette imod tillidsrepræsentantbestemmelserne i overenskomstens paragraf 22.⁴¹”

Der kørte samtidig en sag mellem hotellet og RBF om, hvorvidt supervisorer var dækket af overenskomsten eller ej med et krav fra fagforeningens side om efterbetaling af næsten 200.000 i manglende tillæg mm; at supervisorer var dækket af overenskomsten havde hotellet i princippet anerkendt på et fællesmøde mellem HOREFA og RBF året før, men hotellet var ikke indstillet på at betale efterreguleringen.⁴²

En “tikkende bombe”

Et af Ruth Theils trick i det faglige arbejde var at lade ledelsen tro, at hun ikke forstod dansk. Når hun sad med til møderne i samarbejdsudvalget, kom de ofte til at tale over sig, fordi de ikke regnede med, at hun kunne følge samtalen. På den måde fandt hun f.eks. til et møde ud af, at hele opvasken skulle udliciteres og alle de faste opvaskere ville derfor blive fyret. De var ikke organiseret, så det ville være nemt for hotellet at slippe af med dem. Ruth Theil fortæller om, hvordan hun fik forhindret det:

“Most of the people in dishwashing was from Turkey and I knew where they

went to language school, so I went to find them there. I told them that they needed to get organized and elect a spokesperson, otherwise they would be out of a job. They got organized, and when the hotel shortly after fired everyone, management was surprised to meet the union. So the dishwashers kept their jobs, and the management was furious – ‘how could this happen?’”⁴³

En af de stuepiger, som blev medlem af fagforeningen i de år, var Maria Lourdes Fernando. Hun var kommet til Danmark i 1991 og begyndte på Hotel Sheraton i 1992, da det faglige arbejde var godt i gang.

“Ruth Theil sørgede for at alt var i orden dengang,” fortæller hun.⁴⁴ Og hvis det ikke var, så afleverede man sine lønsedler til tillidsrepræsentanten eller gik selv hen på fagforeningskontoret, som i 1993 flyttede fra Frederiksborggade 42 til Værnedamsvej 12A, endnu tættere på bl.a. hotellerne Sheraton og Royal. “De var altid meget venlige og hjælpsomme i fagforeningen, de talte også engelsk til os. Vi fik hjælp med mange ting,” siger Marie Lourdes Fernando, der havde arbejdet som revisor på kontor i Filippinerne og derfor lige skulle vænne sig til det hårde fysiske arbejde som stuepige. “Men vi havde det også sjovt sammen. Vi var over 20 filippinerne på Sheraton, og vist en enkelt fra Irland. Der var fester blandt filippinerne hver weekend!”

Det var Maria Lourdes Fernandos brødre, der havde sagt til hende, at hun skulle melde sig ind i fagforeningen, så snart hun begyndte at arbejde. De havde været i Danmark siden 1970'erne – dengang arbejdede de som sømænd, men mødte filippinske kvinder i København, som de giftede sig med. Siden fik de arbejde på Baltic-fabrikken på Amager og B&W værftet.

Kampen mellem fagforeningen og Sheraton-ledelsen fortsatte gennem 1990'erne, ofte med Ruth Theil i forreste geled. Da hotellet i 1998 blev solgt til Scandic-kæden, der ikke var venligere stemt over for faglig organisering end Sheratonkæden havde været, benyttede Ruth Theil lejligheden til lidt luftforandring. Det havde været nogle heftige år. “I was always afraid that they would get me,” siger hun i dag.

Ruth Theil kunne imidlertid ikke holde sig i ro. Da hun efter et pusterum, hvor hun dog også havde siddet i bestyrelsen for HRF København, fik job som stuepige på Hotel Marriott, var en af hendes første gerninger at kalde til fagligt møde på parkeringspladsen – ledelsen ville ikke lade dem mødes på hotellet. Her blev hun valgt som tillidsrepræsentant.

“I had been one of the first hired at Marriott when they opened, and during the welcome celebration for all the employees I was awarded a price for

the best vision of the hotel future in a competition. In the beginning everything was sweet, but after my election it turned salty and bitter,” fortæller hun.

Siden har hun også været tillidsrepræsentant på Hotel Dan nær lufthavnen, men derefter orkede hun ikke mere. Nu arbejder hun på et plejehjem, hvor alt er “fredeligt” og efter bogen.

“I will never get another hotel job with my record, and I don’t have the energy for it either, because I can’t see a problem and not try to make it right. I’m a sleeping bomb – push the wrong button and I’ll go off. So now I just want to relax,” siger Ruth Theil.⁴⁵

Tilbage på Sheraton – eller Scandic som det hedder i dag – overtog Ruth Theils gamle kollega og fagforeningskammerat, filippinske Violeta Jensen, posten som tillidsrepræsentant. Violeta Jensen kom til Danmark i 1982 og hun og Ruth Theil ses stadig jævnligt og snakker om de gode tider i 1990’erne, hvor de ofte var på farten med RBF. Også Violeta Jensen har siddet i HRF Københavns bestyrelse, og brænder for “fællesskab” og “social lighed”. Det er nøgleord for hende, og årsagen til, at hun gik med Ruth Theil ind i fagforeningsarbejdet. “We just want respect, that’s all,” siger hun.⁴⁶

HRF som pionerer på migrantområdet

I løbet af 1990’erne oplevede HRF København en massiv medlemstilgang. Afdelingen fik også en særlig tak i RBF-formanden Bent Moos’ mundtlige beretning på kongressen i 1994 for at have bidraget med 1.000 af forbundets 3.000 nye medlemmer i den forløbne kongresperiode.⁴⁷ I midten af 1990’erne var andelen af medlemmer med indvandrerbaggrund i HRF steget til 24 procent på landsplan og 70 procent i København. Ruth Theil var en af de helt centrale organisere, sammen med bl.a. Olivia Medgyesi, der i samme periode organiserede på Hotel Østerport og Hotel Phoenix, og en række andre filippinske kvinder, der var kommet til Danmark fra slutningen af 1960’erne og frem og arbejdede på de store københavnske hoteller.

“Gennem de papkasser fik vi kontakt til en hel masse mennesker,” fortæller Eva Høgskov:

“Vi måtte også bygge fagforeningskontoret om for at gøre plads til medlemmerne – det var sådan et snusket sted! Og det var slet ikke indrettet til, at medlemmerne skulle komme ind af døren i det hele taget; forrest var en skranke, hvor de kunne henvende sig, og så måtte de stå ned ad trappen og vente. Bagved sad de ansatte på deres kontorer. De var rædselsslagne over, at vi ville åbne for medlemmerne – hvad ville der ikke kunne ske, når der kom

en masse indvandrere og råbte op og var vrede! Men det er jo klart, at de var vrede, når der ingenting skete i deres sager.”⁴⁸

Ifølge Lone Søgaard og Eva Høgskov blev der bl.a. arbejdet målrettet på at rekruttere migranter til bestyrelsen, og her var det naturligt filippinske stuepiger, der blev valgt ind som de første. “Vi ville have, at bestyrelsen skulle afspejle medlems sammensætningen,” siger Lone Søgaard.

“Vi gik ud på hotellerne og sagde: Fagforeningen er jeres, kom og brug den til hvad I vil,” fortæller Eva Høgskov. “Vi måtte vende de mange år, hvor fagforeningen bare havde taget medlemmernes penge, uden at de havde fået noget igen. Vi faciliterede, at stuepigerne kunne holde møder i fagforeningen og sagde ‘brug os, hvis I kan, så skal vi nok sidde med. Men det er jeres rum’. Og de brugte det.”

1980'ernes dalende organiseringsgrad inden for hotel- og restaurationsområdet blev vendt til fremgang med København som motor. I begyndelsen af 1990 havde HR-gruppen i RBF i alt 8.810 medlemmer og ved udgangen af 1991 var tallet steget til 9.170 på trods af at halvdelen af landets afdelinger havde oplevet tilbagegang. I København havde fremgangen til gengæld været “temmelig stor”. På gruppekongressen i Odense i foråret 1992 forudså man, at der i en periode kunne blive tale om tilbagegang i København i nærmeste fremtid, “på baggrund af det faglige arbejde med piratringøringselskaberne, da ansatte i disse selskaber måske vil søge andre steder hen på grund af afdelingens ihærdige arbejde med at få fjernet disse selskaber”.⁴⁹ Men faktisk fortsatte Københavnsafdelingen med at vokse med i alt 655 medlemmer mellem 1. januar 1990 og 1. marts 1993.⁵⁰ I 1996 havde HRF København i alt 3.600 medlemmer,⁵¹ en fremgang fra 3.000 i 1994.⁵²

Fra den nye ledelse tog over i Københavnsafdelingen begyndte nyhedsbrevet at komme delvist på engelsk, og møder og generalforsamlinger blev indkaldt på dansk og engelsk, samt tolket. Fra 1996 udkom HRF Københavns afdelingsnyt på både dansk, engelsk, tyrkisk og urdu. I LO var der fortsat ikke megen fokus på migrantmedlemmer, og da LO i 1993 udgav *Medlemmer i bevægelse – Arbejdsliv og politik i lønmodtagerperspektiv* på baggrund af en stor undersøgelse udført af forskere ved Aalborg Universitet, var migration og medlemmer med migrantbaggrund fuldstændig fraværende.

HRF – og RBF – var på det tidspunkt gået fra at være fodsløbende til at blive pionerer på spørgsmålet om inddragelse af migranter. I september 1994 skrev Politiken i anledning af en ny CASA-rapport om indvandrere og arbejdsmiljø – som den filippinske stuepige Olivia Medgyesi havde været med til at skrive – at mens de fleste fagforbund havde lukket deres indvandrerudvalg, gik RBF i front med bl.a. oprettelsen af et filippinsk netværk. Der var

også et interview med Olivia Medgyesi på samme opslag i avisen. Hun var ligesom Ruth Theil blevet tillidsvalgt efter at have indsamlet dokumentation for uregelmæssigheder i egen og kollegers lønninger, først på Hotel Phoenix og siden Hotel Østerport. Hun blev den første filippiner i HRF Københavns bestyrelse i 1992 og fik siden følgeskab af Ruth Theil. De to var året efter blandt hovedkræfterne i etableringen af Filipino Network i RBF.

Selvorganisering af migranter inden for fagforeningen var noget af et særsyn på det tidspunkt. Men hotel- og restaurationsgruppen i RBF var ikke i tvivl om strategien: "Det [filippinske netværk] styrker både forbundet og dem selv," udtalte gruppeformand Birgit Petersen til Politiken. Hun fortalte også om, at indvandrere ville få en særlig plads i handlingsprogrammet fra og med den kommende kongres, for uden "særlig service" ville indvandrermedlemmerne ikke få "hvad de betaler for", underforstået fordi de ikke havde samme forudsætninger for at gøre brug af fagforeningen som andre medlemmer. Omvendt var holdningen i KAD og SiD ifølge en anden af CASA-rapportens forfattere, Jesper Nielsen (der selv var fra SiD): "Begge forbund ønsker at hjælpe, men de vil ikke yde positiv særbehandling. Det skyldes bl.a. frygt for at puste til fremmedhadet. Men personligt mener jeg, at den holdning er en hæmsko for arbejdet med indvandrere."⁵³

Mens HRF København og RBF havde opprioriteret indsatsen i forhold til migrantmedlemmer fra midten af 1980'erne og frem, havde f.eks. SiD nedprioriteret den, og det indvandrerudvalg, som fagforeningen havde været den første til at oprette, var blevet nedlagt fordi forbundet "ikke rigtigt vidste, hvad de skulle lave".⁵⁴

At LO overhovedet havde fået et såkaldt indvandrerudvalg i 1988 skyldtes pres fra HRF. På kongressen i 1987 havde Bent Moos, formand for HRF, stillet forslag om, at LO skulle udarbejde et samlet program for LO's politik i forhold til udenlandske arbejdere, men endte med på selve kongressen at acceptere et kompromis for overhovedet at få et indvandrerudvalg nedsat.

RBF havde da også sine egne problemer med at få sat arbejdet med indvandrermedlemmer i system. På HR-gruppens kongres i 1992, blev det konstateret, at HR-gruppens indvandrerudvalg – der først og fremmest skulle være baggrundsgruppe for HR-gruppens repræsentanter i RBF's indvandrerudvalg – slet ikke havde været indkaldt i perioden. Det var ikke klart hvorfor, og beretningen konstaterede, at der ellers netop i den forløbne kongresperiode havde "været nok af problemstillinger, som gruppen burde sende til diskussion i organisationen og afklare sig på."⁵⁵

Den følgende kongresperiode gik det lidt bedre, ikke mindst fordi indvandrermedlemmerne selv var begyndt at røre på sig – især filippinerne. HR-

gruppens ledelse havde bl.a. deltaget på “det filippinske netværks general- forsamling, hvor forbundets arbejde omkring indvandrere blev diskuteret.” Kongresberetningen i 1994 konstaterede, at indvandrermedlemmerne generelt ofte befandt sig i “voldsomme faglige problemer, specielt i københavns-området”. Men gruppen havde ikke midler til “eget indvandrerarbejde med egne kurser og seminarer”. “Vi lovede dog konkret det filippinske netværk at få gjort noget for et særskilt kursusforløb for indvandrerne, forud for de almindelige grundkurser,” stod der i beretningen. Gruppen havde også iværksat en undersøgelse, der skulle afdække sprogbehov blandt indvandrermedlemmer, samt deres arbejdsløshed og evt. brug af kurser i den forbindelse.⁵⁶

RBF havde desuden i perioden arbejdet sammen med bl.a. indvandrerforeningen IND-sam om en række konferencer i efteråret 1992 med støtte fra LO, ligesom der var gang i at udarbejde informationsmateriale på forskellige sprog – i første omgang engelsk-sprogede sider i RBF-bladet, samt oversættelse bl.a. af pjecerne *I krise* og *Velkommen*. Afdelingerne mente dog, at det gik for langsomt. Indvandrerudvalget fremlagde for den kommende periode et handlingsprogram, der lå i forlængelse af 1992-vedtagelsen, der havde titlen “Angreb på indvandrere er et angreb på fagbevægelsen”. Her blev der blandt andet lagt vægt på at arbejde imod diskrimination ved ansættelse, samt at iværksætte tiltag, der viste RBF’s modstand mod regeringens udlændingepolitik – også her adskilte RBF sig fra det meste af fagbevægelsen ved offensivt at gå ind i en landspolitisk diskussion på det område. Konkret ville indvandrerudvalget arbejde imod den del af loven, der gav mulighed for at udvise indvandrere ved “selvforskyldt ledighed eller bistandshjælp”, forsvare retten til familiesammenføring og bekæmpe indskrænkningen i udlændinges mulighed for frit boligvalg. Ikke mindst ville indvandrerudvalget prioritere kampen mod arbejdsgiveres udnyttelse af udlændinge i krisetider, f.eks. i form af den såkaldte piratrenøring. Begrebet piratrenøring var i HRF’s definition rengøringselskaber – ofte organiseret i en lang række af underselskaber, med jævnlige konkurserklæringer – som opererede delvist illegalt, f.eks. ved at fuske med skatteopgørelser, ansætte folk uden gyldige opholds- og arbejdstilladelser, fuske med dagpengeregler ved at ansætte folk i andres navne mm. Det var ikke kun, men især migrantarbejdere, der blev udnyttet af piratrenøringen, og det blev et af RBF’s og især HRF Københavns helt store indsatsområder op gennem 1990’erne.⁵⁷

Filipino Network in RBF

Godt en måned efter stiftelsen i marts 1993 var der over 100 aktive medlemmer af det filippinske netværk, heraf en lang række tillidsrepræsentanter på

Kilde: HRF/RBF's
arkiv i 3F's kelder



RBF Restaurations og Bryggjararbejder
Forbundet
i samarbejder med
PHILIPINSK NETVÆRK
Præsenterer...
“**BARRIO FIESTA**”
(Byens Fest)

Med Philipinsk Traditionel musik, mad,
udstilling om Philipinsk Historie og
senere hen Diskotek.
(drikkevarer kan købes)

Den 24. April 1993 KL. 18:00
Thoravej 29-33, 2400 Kbh. NV.

Billet Salg: (LIMITED TICKETS)
Frederiksborggade 42, 1360 Kbh. K
tlf. 33131100

de københavnske hoteller.⁵⁸ I maj afholdt Filipino Network en “Barrio Fiesta” – der betyder byfest på det filippinske sprog tagalog – i RBF’s lokaler på Frederiksborggade, hvor RBF’s formand Bent Moos blandt andet holdt tale.

At de filippinske hotelarbejdere havde organiseret sig i et eget netværk i fagforeningen vakte opsigt både i fagbevægelsen og i offentligheden. I et interview i Politiken i 1994 sagde Olivia Medgyesi om netværket: “Hvis fag-

foreningerne for alvor skal rydde op i udnyttelse af udenlandsk arbejdskraft, burde de gøre som os og organisere netværk af medlemmer med den samme kulturelle baggrund.”⁵⁹

Ifølge Medgyesi hjalp Filipino Network in RBF også de filippinere, som ikke turde melde sig ind i fagforeningen, med råd og vejledning.⁶⁰

Filipino Network eksisterede ikke mere end et par år. Der er ikke enighed om, hvorfor netværket gik i opløsning, men det billede, der tegner sig efter interviews med forskellige kilder, er følgende:⁶¹ Dels bestod netværket af forskellige ‘traditioner’ inden for det filippinske miljø, dog uden at dette kan gøres entydigt op. Der var skillelinjer, der knyttede sig til politik og religion, men det vil være fortegnet at sige, at der var en politisk og en religiøs fløj, eller entydige skel mellem forskellige religiøse og politiske retninger. Det vil også være misvisende at sige, at der var en radikal og en reformorienteret fløj. Men det vil ikke være helt forkert at sige, at der blandt de ledende medlemmer af netværket var uenighed om strategi og taktik på den korte bane. Mens én fløj mente, at man skulle acceptere de givne rammer inden for den etablerede fagbevægelse og arbejde loyalt efter spillereglerne, var en anden fløj tilbøjelig til at ønske mere radikale forandringer i et højere tempo. Denne fløj havde desuden ideer om mere omfattende mobiliseringer, herunder samarbejder mellem forskellige fagforeninger og mellem fagforeningen og f.eks. filippinske foreninger. Nogle mener, at dele af HRF Københavns bestyrelse valgte side og blandede sig i konflikterne, og at det var med til at splitte netværket. Blandt medlemmerne var der også gensidig mistanke om misbrug af fagforeningens ressourcer, personlige sympatier og antipatier og almindeligt nid og nag, som alt sammen spillede ind. Netværket blev muligvis også destabiliseret af, at en af grundlæggerne, Victoria DeVera, blev alvorligt syg og måtte trække sig. Som det så ofte er gældende i politik og faglig organisering hvilede størstedelen af arbejdet nemlig på en lille håndfuld menneskers skuldre. Dertil kommer, at de ledende medlemmer af Filipino Network, som også sad i bestyrelsen i HRF København, muligvis blev trukket ind i et internt opgør i HRF Københavnsbestyrelsen, hvor der foregik dels politiske kampe om måden at arbejde på i forhold til f.eks. piratrensning og rengøringsmafia – piratrensningens hårde kerne af bagmænd – og dels personrelaterede kampe om magtpositioner.

Der var også en klassisk problemstilling om (tre)dobbelarbejde på spil: Flere af netværkets medlemmer havde mere end ét job, og hvis man samtidig havde en familie at passe, var det vanskeligt at finde tid til at være aktiv i fagforeningen. For de filippinske kvinder, der var gift med danske mænd, kunne det også være et problem, at manden forsøgte at forhindre deres faglige engagement. De fleste af de ledende folk i Filipino Network var enten enlige eller fraskilte.

Det er vanskeligt at sige noget præcist om, hvilken betydning Filipino Network havde for RBF's evne til at mobilisere blandt de filippinske medlemmer. Men i de år, hvor netværket havde sin storhedstid, trak det folk ind i fagforeringsregi, som ellers formentlig ikke ville have været aktive. Der blev holdt fester og lavet indsamlinger, og fagforeningen kom derigennem også til at kunne tilbyde noget af den sociale sammenhængskraft og det sociale sikkerhedsnetværk, som de filippinske foreninger havde udgjort for arbejdsmigranterne siden starten af 1970'erne.⁶² Samtidig var det, at RBF opmuntrede og understøttede eksistensen af et sådant netværk, et signal til migrantmedlemmerne om, at de var velkomne – med alt, hvad det indebar. Herunder at man ikke nødvendigvis behøvede at forsøge at ligne de dansk-danske medlemmer, og at man ikke behøvede at undersøge sin baggrund, men tværtimod kunne bruge den aktivt. Filipino Network, der primært benyttede filippinske sprog og engelsk i deres materialer og på deres møder, understøttede også den praksis, der allerede var begyndt at brede sig i den danske fagbevægelse, med HRF som pionerer: At det kunne lade sig gøre – og var en god idé – at kommunikere på sprog, som medlemmerne forstod.

Netværket satte også, for en stund, system i en praktisk styrke, som Connie Mendoza – der var kasserer i Filipino Network – formulerer således: “Sheraton, d’Angleterre, Scandinavia – they were all connected by workers. We Filipinos always knew someone at the other hotels.”⁶³

Godt at være gammel

Connie Mendoza var stuepige på Hotel d’Angleterre fra 1990 indtil 1995, hvor samtlige stuepiger blev fyret i forbindelse med en udlicitering og virksomhedsoverdragelsesmanøvre.⁶⁴ For hende blev de frugtesløse demonstrationer foran hotellet i forbindelse med udliciteringerne i 1994-1995 i praksis afslutningen på flere års fagforeningsaktivitet.⁶⁵ Hun fandt andre veje gennem arbejdslivet via sit netværk. Kort efter hun var kommet til Danmark, havde hun mødt og giftet sig med landsmanden Eddie – der ligesom hun selv havde mistet sin første ægtefælle – og jobbet som stuepige på d’Angleterre havde hun skaffet sig gennem Laling Valdez, assisterende oldfrue på Hotel d’Angleterre, der var gift med en fætter til Connie Mendozas afdøde ægtemand. Connie Mendoza havde også en tante i København, der var kommet som gæstearbejder helt tilbage omkring 1969-1970. Tanten var fra Silao-familien, der efterhånden havde vokset sig stor i København, så med den og sin første og sin anden mands netværk var der masser af mennesker, der kunne hjælpe hende med at skaffe nyt job i foråret 1995. Connie Mendoza havde været aktiv i RBF, så snart hun kunne komme til det – da hun havde været ansat de

påkrævede tre måneder, fik en stuepige kollega meldt hende ind i fagforeningen, og Connie Mendoza var med til generalforsamlinger og klubmøder og læste flittigt i de dele af medlemsbladet, der var på engelsk.

“We also had a pamphlet in English of our rights and working conditions,” fortæller Connie Mendoza. I foråret 1995 fik hun job på Hotel Scandinavia og forblev medlem af RBF, men genoptog ikke fagforeningsaktiviteterne. Med jobbet på d’Angleterre forsvandt også den klub, de havde bygget op der, ligesom Filipino Network in RBF var gået i opløsning. Dertil kom en vis håndskyhed overfor fagforeningen: “There was always a limitation to the welcome feeling,” som hun udtrykker det, og forklarer:

“On the good side, being at union meetings was always very lively, very educational; we learned about rights, about activism, how we could improve the organization, the recruitment. On the bad side was some of the officials ... if you asked a question after a meeting, sometimes you would get the answer: ‘What – didn’t you listen!? That was explained already!’ Sometimes you would hear some racist remark, eller de snakker dansk; siger til os vi skal snakke dansk. But they should just be grateful for us foreigners in the union. We were more members and more money for the union.”⁶⁶

Der var også fagforeningsfolk, som udmærkede sig ved altid at være imødekomende, siger Connie Mendoza. “It was different with Thorkild [Holmboe-Hay] and Eva [Høgskov] – with them you just knew that they would help anyone regardless of nationality.” Det var, oplevede Connie Mendoza, den generelle holdning i Københavnsafdelingen – at alle var velkomne, og alle var lige meget medlemmer. Blot fik man sommetider den modsatte følelse fra de signaler, folk sendte i praksis, når man omgikkes til møder f.eks: Det var i kropssproget og i små bemærkninger som ‘taler du ikke dansk’ eller ‘det har vi lige talt om, hørte du ikke efter’, at man mødte en “limitation to the welcome feeling”.

Selvom Connie Mendoza ikke længere kom til møder i fagforeningen efter at hun skiftede til Hotel Scandinavia, fortsatte hun dog med at rekruttere medlemmer og opfordre sine kolleger til at henvende sig til RBF, hvis de havde problemer. Hun forsøgte at overbevise de andre stuepiger om, at de ikke skulle være bange for ledelsen, og at de ikke skulle frygte at blive straffet for at tale med RBF.

“RBF also came to Hotel Scandinavia and told us what we were supposed to do and not do,” siger hun.

Hotel Scandinavia havde det stadig med at glemme overarbejde, nattilæg og den slags på lønsedlerne, siger Connie Mendoza. “I told my col-

leagues: 'it's your right to complain, it's your money, you worked hard for them'."

Connie Mendoza husker ved nærmere eftertanke også, at d'Angleterre-demonstrationen nok var den første, men ikke helt den sidste aktion, hun har været med til. "There was also a kind of sit down strike at Scandinavia around 2000."

På det tidspunkt var størstedelen af det arbejde, stuepigerne tidligere havde udført, imidlertid blevet udliciteret til rengørings-selskabet KHRS, tidligere kendt som piratrengrøringsselskabet Steward Service, og det var blevet vanskeligt at gennemskue, hvem der arbejdede for hvem og under hvilke vilkår. En håndskreven note fra 1999 illustrerer forvirringen: "the operator" på Hotel Scandinavia havde modtaget en telefax med lokalaftalen mellem rengøringspersonalet på Hotel Scandinavia og virksomheden KHRS, underskrevet af tillidsrepræsentanten og arbejdsgiveren. Eftersom "the operator" ikke anede, hvem der var tale om, skrev vedkommende en note i hånden på telefaksen med besked til en kollega: "Please check if they are guests at Scandinavia Hotel because they have not been registered with us."⁶⁷

Fremgangen i HRF's aktivitetsniveau og medlemstal fra 1990'erne varede ikke ved, og i 2001 havde Københavnsafdelingen samme antal medlemmer som i 1996. Andelen af medlemmer med "en anden etnisk baggrund end dansk" var imidlertid fortsat høj, nemlig 2.400 ud af 3.600.⁶⁸

Siden er antallet af filippinere i housekeeping på de københavnske hoteller faldet, omend antallet af filippinere inden for hele PSHR's område er steget en smule mellem 2011-2015. At filippinere ikke i lige så høj grad som tidligere finder job som stuepiger skyldes dels udliciteringerne, der har opløst professionen i forskellige rengøringsfunktioner, og dels at arbejdsgiverne hellere ansætter andre end de efterhånden fagforeningsvante filippinere. Ifølge Connie Mendoza skyldes det imidlertid også, at filippinere er begyndt at opfordre hinanden til at finde andre job end stuepigearbejdet. Det er ganske enkelt blevet for hårde vilkår, og enhver, der har andre veje at gå, bør gøre det, siger hun, og tilføjer: "These days it's good to be old! I don't know how the young ones will make it to their pension."⁶⁹

Opsamling

Hvad denne artikel har vist, er, at migrantbaggrund kan vise sig at være en styrke for faglig organisering, hvis medlemmernes ressourcer og netværk bliver taget alvorligt af fagforeningen. HRF lagde i 1970'erne ud med – som mange andre dele af dansk fagbevægelse – en holdning om, at migrantmedlemmerne måtte komme til dem, ikke omvendt. HRF København havde tilmed en le-

delse, der ikke reagerede, når filippinske stuepiger selv begyndte at dokumentere problemerne og bede om fagforeningens hjælp. Da en ny ledelse lagde stilen om og begyndte at køre faglige sager for og sammen med medlemmerne, samtidig med at de understøttede de filippinske stuepigers selvorganisering, steg både medlemstal og kampniveau.

Erfaringerne fra denne marginaliserede del af dansk fagbevægelses historie peger også mere generelt på, at det faglige arbejde styrkes, når fagforeningen tager udgangspunkt i medlemmernes konkrete sociale vilkår, både på og uden for arbejdspladsen – hvor sidstnævnte kan have stor betydning for betingelserne for at indgå i faglig kamp. Det kan gælde alt fra juridisk status (f.eks. midlertidig eller permanent opholdstilladelse) og boligforhold (f.eks. afhængighed af udlejere eller ægtefæller) over køn og økonomisk situation (f.eks. gæld eller forpligtelser over for slægtninge i et andet land) til adgang til ressourcer og sprogfærdigheder mm. Erfaringerne viser også, at det er muligt og meningsfuldt at bruge de netværk, dem, der arbejder, har – også selvom de netværk ikke umiddelbart er centreret om arbejdspladsen. Det kan f.eks. være religiøse, sociale eller kulturelle netværk eller særlige måder at kommunikere og mødes på. Hvis fagforeningen skal kunne tage højde for – og bruge – de sociale vilkår og netværk, medlemmerne har, kræver det, at der løbende er vilje til at gentænke de institutionelle rammer for det faglige arbejde: F.eks. tilbyde tolkebistand på møder og uddanne tillidsfolk på andre sprog end dansk, at lade fagforeningslokalerne blive brugt til f.eks. filippinsk barrio fiesta eller at støtte medlemmerne i andre dele af deres liv, som udfordrer deres muligheder for at kæmpe for deres rettigheder. Det kræver muligvis også, at forestillingerne om, hvem 'faglige folk' er, lægges bort – at der bliver kigget efter mobiliserings- og organiseringspotentialer, frem for efter genkendelige 'organizers'. Det forudsætter også en åbenhed over for, at stederne for faglig organisering ikke er givet på forhånd; det kan være på arbejdspladsen, men det kan lige så vel være i kirken, i bussen eller på sprogskolen. Endelig peger historien om filippinske stuepigers faglige kampe på københavnske hoteller i 1990'erne på, at forestillingerne om, hvor faglig kamp foregår, trænger til at blive udvidet. Der er nok flere, der umiddelbart forbinder arbejdskonflikter med f.eks. byggepladsblokader end med stuepiger, der deler flyveblade ud foran Hotel d'Angleterre.

Hvis disse forestillinger om – og dermed handlemuligheder i forhold til – faglig rekruttering og mobilisering skal udvides, forudsætter det samtidig, at historien om arbejde og arbejdskamp bliver genbesøgt. Arkiverne, både de institutionelle, de private og de mundtlige, rummer fortsat mange ufortalte historier om faglig kamp i alle afkroge af det arbejdsmarked, vi tror, vi kender.⁷⁰

Perspektivering

Hvad artiklen imidlertid også har peget på, er, hvor vanskeligt det er at fastholde medlemmer og aktivitetsniveau i en branche præget af så omskiftelige forhold som på hotellerne. En analyse fra AE-rådet viste i januar 2018, at der i hotel- og restaurationsbranchen gennemsnitligt er ansat fire personer pr. årsværk – det er højere end i alle andre brancher. AE-rådet skrev: “Mange personer pr. årsværk kan enten skyldes, at virksomhederne har mange deltidsansatte med få arbejdstimer om ugen eller medarbejdere med korte ansættelser. Begge dele kan ses som en indikation på atypiske ansættelser.”⁷¹ Selvfølgelig studerende på deltid, som der er mange af inden for hotel- og restauration, har branchen stadig det højeste gennemsnit af antal ansatte pr. årsværk. Den branche, med næststørst brug af såkaldt atypisk ansatte er “rengøring, frisør, reparation”, der også rummer en del af de arbejdere, der tidligere ville have været ansat som stuepiger, nemlig dem, som er ansat af private rengøringsfirmaer med licitation på hotellerne. Ifølge FAOS havde 62 pct. af de ansatte inden for hotel og restauration og 42 pct. inden for rengøring færre end 15 ugentlige arbejdstimer i 2014.⁷²

Den stigende usikkerhed i branchen er en del af en bredere tendens, både i Danmark og globalt. På hotellerne er fragmenteringen af jobfunktionerne og det store antal såkaldt atypiske ansættelser imidlertid også knyttet til en specifik historie om “piratrensningens” indtog, og indviklede “trekantsituationer” med udliciteringer og virksomhedsoverdragelser som en arbejdsgiverstrategi til ikke blot at sænke omkostningerne umiddelbart, men også at komme af med overenskomst og faglig organisering i det hele taget. Den historie vil blive udfoldet i en kommende artikel i Arbejderhistorie.

Noter

1. Nina Trige Andersen: “Filippinske hotelarbejdere i København 1960’erne-1990’erne”, Arbejderhistorie 2014/1

2. Nærværende artikel ligger i forlængelse af artiklen Filippinske hotelarbejdere i København fra 1960’erne til 1990’erne (Arbejderhistorie 2014/1). I en senere artikel vil der, med udgangspunkt i filippinske stuepiger, blive gået i dybden med fænomenet piratrensning og rengøringsmafiaen samt virksomhedsoverdragelser og såkaldte trekantssituationer som en arbejdsgiverstrategi til at bryde den faglige organisering. De tre artikler hænger sammen, men er skrevet, så de kan læses separat.

³. Interview med Connie Mendoza (og hendes mand, Eddie, der som medlem af Tjenerforbundet under RBF og ansat på Hotel Scandinavia deltog som sympatisør ved protesterne mod Hotel d’Angleterre i 1994-1995) den 9. oktober 2015 i hendes hjem i “Nayong Pilipino” (Filipino Town) på Islands Brygge, hvor mange af de første filippin-

ske arbejdere i Danmark slog sig ned.

4. Rud Mortensen, *Københavns Afdelings 50 års jubilæum*, udgivet af Hotel- og Restaurationspersonalets Fagforening, Københavns Afdeling, 1983, 26
5. Nina Trige Andersen, *Profession: Filippiner. Kvinder på arbejde i Danmark gennem fire årtier*, København: Tiderne Skifter, 2013
6. For uddybning af migrationsmønstre, rekrutteringsmetoder mm., se også Nina Trige Andersen, "Fly now, pay later. Trajectories of a Filipina Worker in Copenhagen", *Gränslös – Tidskrift för studier av Öresundsregionens historia, kultur och samhällsliv*, no. 6, 2016, Centrum för Öresundstudier, Lund Universitet (Online: <http://journals.lub.lu.se/index.php/grl/article/view/15569>) og Nina Trige Andersen, "A Philippine History of Denmark: From Pioneer Settlers to Permanently Temporary Workers", *Philippine Studies: Historical and Ethnographic Viewpoints*, vol. 65, no. 1, Ateneo de Manila University Press, 2017 (Online: <http://philippinestudies.net/ojs/index.php/ps/article/view/4456>)
7. Hjalmar Ibsens personlige noter. Skulle have været udgivet som Del II af hans erindringer (Hjalmar Ibsen, *Op og ned under fem monarker. Erindringer*. København: Borgen, 1992), men manuskriptet blev ikke færdigt før hans død i 1996. Ibsens datter Ulla Gadegaard fandt venligst de notater frem, som handler om tiden som Generalkonsul for Filippinerne i Danmark og sendte dem til forfatteren. Notaterne vil blive gjort tilgængelige som en del af onlinearkivet www.filippinernesdanmarkshistorie.dk
8. Politiken 24. april 1978, fra scrapbogen "Udklip" i 3F Kælderarkiv.
9. Politiken 25. april 1978, fra scrapbogen "Udklip" i 3F Kælderarkiv.
10. Lands-avisen Aktuelt, 28. april 1978, fra scrapbogen "Udklip" i 3F Kælderarkiv.
11. Et tryk af sangen er sat in i scrapbogen "Udklip" fra 3F Kælderarkiv.
12. Ekstrabladet, 12. maj 1978, fra scrapbogen "Udklip" i 3F Kælderarkiv.
13. Tre Kuverter, maj 1978, fra scrapbogen "Udklip" i 3F Kælderarkiv.
14. Søren Federspiel, *Vi, der går køkkenvejen. Hotel- og Restaurationspersonalets Forbund 1933-1990*, København: Knuths Forlag, 1988, side 164-166
15. Fra HRF's arkiv i Århus Amt, citeret i Federspiel, side 165
16. HRF. 1985. Skriftlig beretning til Hotel- og Restaurationspersonalets Forbunds 9. ordinære kongres i dagene 28.-31. oktober 1985. Venligst udlånt af Bent Moos.
17. Interview med Bent Moos 10. august 2015 i 3F's hovedkvarter i København.
18. Ibid
19. HRF, Beretning til Hotel- og Restaurationspersonalets Forbunds Repræsentantskabsmøde den 15.-16. november 1987 i Nyborg, side 39, 3F arkiv (udlånt af Bent Moos)
20. HRF, Beretning til Hotel- og Restaurationspersonalets Forbunds Repræsentantskabsmøde den 15.-16. november 1987 i Nyborg, side 39. 3F arkiv (Bent Moos)
21. HRF, Beretning til Hotel- og Restaurationspersonalets Forbunds Repræsentantskabsmøde den 15.-16. november 1987 i Nyborg, side 31, 3F arkiv (udlånt af Bent Moos)
22. Interview med Ruth Theil 16. marts 2016 sammen med hendes tidligere kollega, Violeta Jensen. Et opfølgende interview med Ruth Theil (alene) gennemført 4. april 2016. Begge gange på cafe i indre København.
23. Ibid
24. Interview med Eva Høgskov 11. marts 2015 i hendes hjem.
25. Ibid
26. Ibid
27. Interview med Ruth Theil 4. april 2016, cafe indre København.
28. Brev fra personale direktør Lisbeth Maegård til stuepige, 28. september 1992. Sagsmappe Hotel Sheraton Stuepiger, kasse 23. 3F Kælderarkiv.
29. Ritzaus Bureau: "Sheraton indklaget for organisationsfølgelse", 16. juni 1993
30. Brev fra RBF til Sheraton "Vedr.: Urimelig afskedigelse ...", 4.1.1992, sagsmappe

- “Sheraton Hotel stuepiger”, kasse 23, 3Fs kælderarkiv
31. Telefax fra Eva Høgskov, HR/RBF til HOREFA “Vedr.: Supplerende mæglingsbehandling ...” 28.12.1992, sagsmappe Sheraton Hotel stuepiger, kasse 23, 3Fs kælderarkiv.
 32. Diploma signed by the General Manager, udateret, sagsmappe “Sheraton Hotel stuepiger”, kasse 23, 3Fs kælderarkiv
 33. Telefax fra RBF til Hotel Sheraton 13.4.1993. Sagsmappe Hotel Sheraton Stuepiger, kasse 23. 3F Kælderarkiv.
 34. Interview med Lone Søgaard 15. december 2015 i 3F’s hovedkvarter i København.
 35. Ritzaus Bureau: “Sheraton indklaget for organisationsfølgelse”, 16. juni 1993
 36. Mette Fleckner: “Fagligt aktive stuepiger fyret”, Ekstra Bladet 17. juni 1993
 37. Susse Wassmann: “Nægter at bo på Sheraton”, Ekstra Bladet 18. juni 1993.
 38. Brev fra RBF til LO vedr. Sheraton Hotel A/S København, 23. juni 1993; Brev fra RBF til Hotel Sheraton d. 4.11.1992; internt notat til HR-gruppen i RBF 4. maj 1992; Sagsmappen Hotel Sheraton Stuepiger, kasse 23. 3F Kælderarkiv
 39. Brev fra RBF til HOREFA vedr. valg af sikkerhedsrepræsentant på Hotel Sheraton, 6. april 1993. Sagsmappe Hotel Sheraton Stuepiger, kasse 23. 3F Kælderarkiv.
 40. Brev fra Eva Høgskov til HOREFA, 28. december 1992. Sagsmappe Hotel Sheraton Stuepiger, kasse 23. 3F Kælderarkiv.
 41. Telefax fra Lisbeth Maegård til Eva Høgskov/RBF, Inger Kirk/HOREFA, Ruth Theil og Joyce Merry/Sheraton, 30. august 1993. Sagsmappe Hotel Sheraton Stuepiger, kasse 23. 3F Kælderarkiv.
 42. Sag om supervisorer i sagsmappe Hotel Sheraton, kasse 24. 3F Kælderarkiv.
 43. Interview med Ruth Theil 4. april 2016, cafe indre København.
 44. Interview med Maria Lourdes Fernando 23. juni 2016 på cafe i Valby.
 45. Interview med Ruth Theil 4. april 2016, cafe indre København.
 46. Interview med Violeta Jensen 16. marts 2016 sammen med Ruth Theil på cafe i indre København
 47. RBF-bladet nr. 9, november-december 1994, side 4.
 48. Interview med Eva Høgskov 11. marts 2015 i hendes hjem.
 49. HR-Gruppen, 1. ordinære gruppekongres, 25. maj 1992 i Odense, side 41-21. 3F arkiv (udlånt fra Bent Moos)
 50. HR-Gruppen, 2. ordinære gruppekongres, 26. oktober 1994 i Odense, side 59. 3F arkiv (udlånt fra Bent Moos)
 51. HRF København Afdelingsnyt februar 1996
 52. HRF København Afdelingsnyt Nr. 1, april-maj 1994
 53. Ole Felsby: “Faglige svigter indvandrerne”, Politiken 28. september 1994.
 54. Ibid
 55. HR-Gruppen, 1. ordinære gruppekongres, 25. maj 1992 i Odense, side 44 (udlånt af Bent Moos)
 56. HR-Gruppen, 2. ordinære gruppekongres, 26. oktober 1994 i Odense, side 65-66 (udlånt af Bent Moos)
 57. RBF, Restaurations- og Bryggeriarbejder Forbundet, 1. ordinære kongres, oktober 1994, Beretning for perioden 1990-1994, side 85-86 (udlånt af Bent Moos).
 58. RBF-bladet nr. 4. maj 1993
 59. Flemming Christiansen: “Hun sagde fra og blev fyret”, Politiken 28. september 1994.
 60. Interview og opfølgende samtaler med Olivia Medgyesi i hendes hjem 2013 og 2015.
 61. Fremstillingen i det følgende er baseret på oplysninger og vurderinger fra interviews med personer, der var involverede i netværket samt danske fagforeningsfolk, der havde tæt kontakt til netværket, og fra samtidige skriftlige kilder som f.eks. interviews med

netværksmedlemmer i medlemsblade mm.

62. Nina Trige Andersen, *Profession: Filippiner. Kvinder på arbejde i Danmark gennem fire årtier*, Tiderne Skifter 2013.

63. Interview med Connie Mendoza 9. oktober 2015 i hendes hjem.

64. Historien om denne sag – en såkaldt trekantsmanøvre – på Hotel d'Angleterre bliver uddybet i en kommende artikel i Arbejderhistorie.

65. Ibid

66. Ibid

67. Telefax no. 33-25-12-41 (Thorkild Holmboe-Hay archive).

68. Indkaldelse til generalforsamling i Hotel & Restaurationspersonalets fagforening, 2001

69. Interview med Connie Mendoza 9. oktober 2015 i hendes hjem.

70. Som led i det forskningsprojekt, artiklen er en del af, bliver noget af det indsamlede kildemateriale fra privatpersoner gjort tilgængeligt online på www.filippinerne danmarkshistorie.dk. Her ligger også links til andre udgivelser om filippinske arbejdere i Danmark fra midten af det 20. århundrede og frem.

71. Emilie Agner Damm, Jonas Schytz Juul og Jacob Østermann, Mange på deltid og korte ansættelser i hotel- og restaurationsbranchen, 1. januar 2018, s. 1

72. Trine P. Larsen, Jonas Felbo-Kolding og Anna Ilsøe, *Forskere: Behov for nedre grænse for arbejdstid?*, Altinget 16. maj 2017

(<https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/forskere-nedre-graense-for-arbejdstid-kan-forhindre-working-poor>)

Abstract

Nina Trige Andersen: *Labour organizing of Filipina Chambermaids at Copenhagen Hotels 1980's-2000's*. Arbejderhistorie, 2, 2018, pp. 5-36.

In January 2018 a study from The Economic Council of the Labour Movement (ECLM) showed that hotels and restaurants have the highest proportion of 'a-typical' employment in Denmark. The sector has always been marked by precarity and temporality, but a steady component was for decades Filipina workers, who had been recruited for not least chambermaid positions since the late 1960's. Many of them unionized from the beginning, though the Danish trade union movement has not always been accommodating to migrant workers.

From the mid-1980's the Hotel- and Restaurantworkers Union (HRF) pioneered in organizing and mobilizing migrants, not least due to the efforts of its Filipina members. In the 1990's struggles was waged against union busting managements, outsourcing schemes and pirate cleaning at Copenhagen hotels. Often Filipina chambermaids were at the frontlines. The Copenhagen branch of the union doubled its membership and a Filipino Network was established, utilizing the social connections among Philippine workers.

When the Filipina chambermaid Ruth Theil in 2002 was awarded shop steward of the year, it was thus the result of decades of struggle – primarily against profit-oriented managements, but sometimes also against Danish colleagues who would rather have their migrant colleagues pack their suitcases than carry the union flag. The history of labor struggles at Copenhagen hotel carries valuable lessons about not just migrant worker organizing, but labor organizing as such, as well as the developments in the hotel sector from the 1980's-2000's points to broader transformations of the labor market – in Denmark and globally.

Nina Trige Andersen
Historiker og journalist (cand.mag.)
www.lynxtext.dk