

**MEDLEMMET**  
**I CENTRUM**

Three small human figures are positioned on the large blue text. One person is sitting on the letter 'L' in 'MEDLEMMET', another is sitting on the letter 'E' in 'CENTRUM', and a third is standing next to the letter 'M' in 'CENTRUM'.

**HK KONGRES**  
**DEN 24.-26. OKTOBER 2013**  
**TIVOLI CONGRESS CENTER**

---

**/ SKRIFTLIG BERETNING**  
**/ UDTALELSE OM**  
**HOVEDORGANISATIONER**

---

## **HK 2009-2013 - Skriftlig beretning**

**(Ledsages af de 4 store årsberetninger på [www.hk.dk/kongres2013](http://www.hk.dk/kongres2013))**

### **Sammen er du stærkere**

*Af forbundsformand Kim Simonsen*

Den seneste kongresperiode har stået i forandringens udfordrende tegn både internt og eksternt i HK. På mange områder har vi oplevet en udvikling mod et nyt og moderne HK.

I dag er HK det eneste LO-forbund med en fod inde i fremtiden. For det skridt tog vi allerede med Nyt HK, der udviklede vores effektive back-office og hele grundlaget for, at vi også har et af de billigste medlemskontingenter i LO-familien.

Med denne kongres sætter vi nu det andet ben solidt ind i fremtiden med HK som Den Organiserende Fagforening. Vi vil gøre flere medlemmer aktive, og vi vil inddrage dem, så vi fremover forstår dem bedre og organiserer dem, så vi i fælles dialog kan skabe en bedre og mere relevant fagforening for alle. Både for nye og nuværende medlemmer.

Forandringerne bliver særdeles synlige, da vi også har fået en ny visuel identitet og et nyt slogan, "Sammen er du stærkere", der både favner det enkelte medlems behov og sikrer fællesskabets muligheder.

"Sammen er du stærkere" signalerer, at HK ikke længere betragter medlemmet som et offer, der skal hjælpes, men som en ligeværdig og relevant partner. HK lytter til medlemmernes behov og ønsker blandt andet gennem vores omfattende undersøgelser af medlemstilfredshed.

Også eksternt har vi oplevet store politiske forandringer, da vi er gået fra en mørkeblå regering til en centrum-venstre regering. En ny regering, der allerede har skabt mange væsentlige reformer på arbejdsmarkedet, som har præget både det politiske og organisatoriske liv i HK på godt og ondt.

Vi har oplevet reformer på væsentlige områder, der skal sikre flere hænder på arbejdsmarkedet i fremtiden. Samtidig kæmper HK for vækst, udvikling og job til alle dem, der på grund af den stigende arbejdsløshed står uden for arbejdsmarkedet. Medlemmer som HK skal sikre mod social nød og udruste med nye relevante kompetencer til fremtidens arbejdsmarked.

HK har i mere end 113 år været i stand til at udvikle nye ambitiøse mål for medlemmerne og det danske samfund, og vi vil med denne kongres sikre en fortsat vej mod den bedst mulige fagforening for både det enkelte medlem og alle medlemmerne i fællesskab.

Venlig hilsen

Kim Simonsen

## På de indre linjer

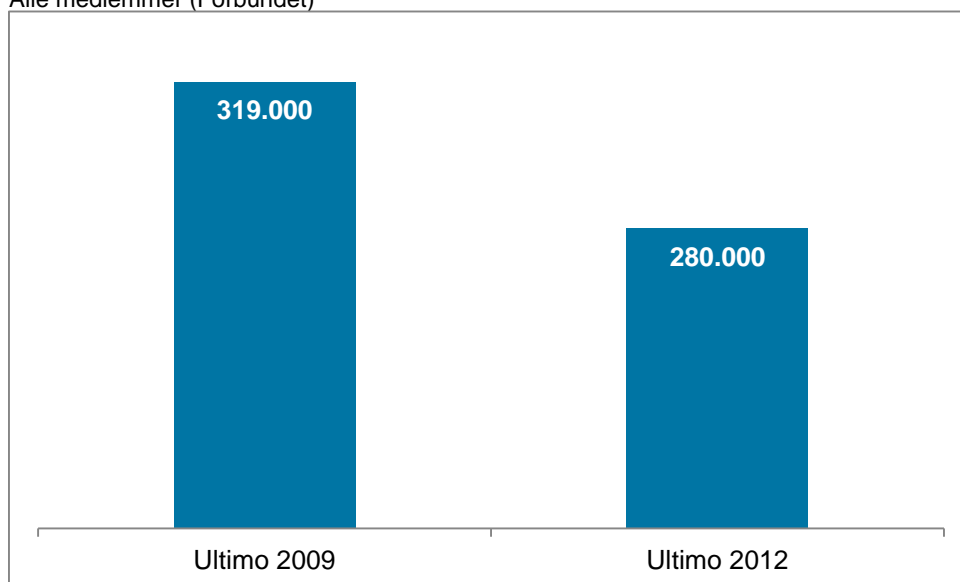
### Medlemsudviklingen

På sidste kongres i 2009 vedtog HK en målsætning om at øge antallet af nye medlemmer med 10 % og mindske frafaldet af medlemmer med 25 %. En målsætning som vi desværre ikke lykkedes med. I de forløbne år har HK fået cirka 80.000 nye medlemmer, mens vi i samme periode har måttet sige farvel til 120.000 medlemmer.

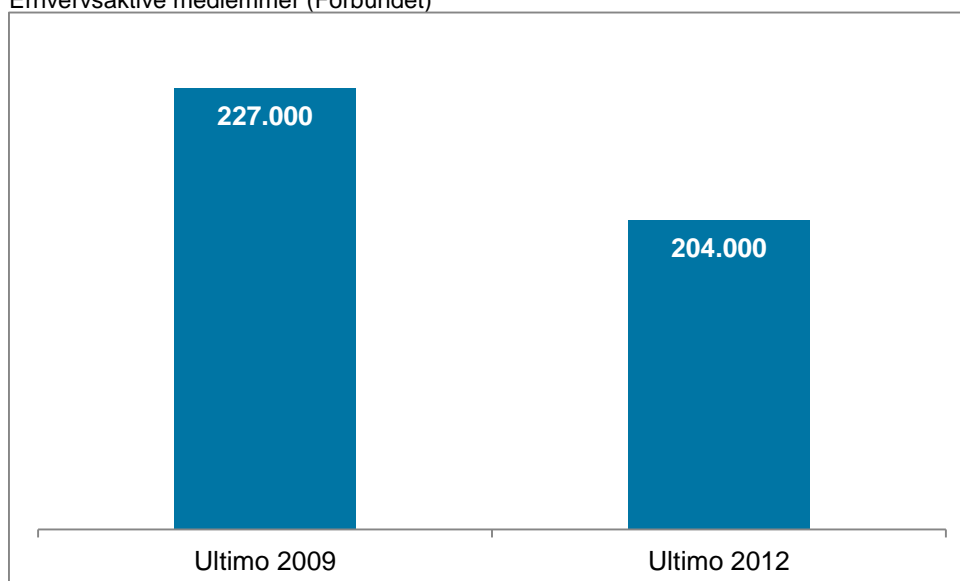
Derfor er kongressens ambitiøse mål blevet konkretiseret og systematiseret i en 8-punktsplan for herved og fastholdelse, der giver alle dele af HK et mål og et ansvar for at bidrage til en positiv medlemsudvikling. Siden 2010 har alle enheder i HK – i regi af 8-punktsplanen - sat nye initiativer i gang for at skaffe flere medlemmer og fastholde dem.

### Medlemsudviklingen

Alle medlemmer (Forbundet)



Erhvervsaktive medlemmer (Forbundet)



## **HK – Den Organiserende Fagforening**

Nu er rammen for Den Organiserende Fagforening lagt, og det indledende arbejde er godt på vej. Først i 2013 samledes hovedbestyrelsen og satte processen i gang. Siden har ledelsen, personaleklubberne og sidst men ikke mindst alle medarbejdere været samlet for at konkretisere og udvikle Den Organiserende Fagforening på en fælles kick-off dag i Odense Congress Center.

Målet for Den Organiserende Fagforening er klart og enkelt: HK skal have flere medlemmer. Allerede i 2014 skal medlemstallet være stabilt, og midlet bliver en fælles kulturforandring af HK fra top til bund. HK skal være organiserende og have flere medlemmer, fordi vi bedst kan varetage det enkelte medlems krav og tarv ved at være en stærk organiserende fagforening.

En række arbejdsgrupper har udviklet et metodekatalog med best practice for organisering og fastholdelse og en stribe konkrete værktøjskurser, en leder- og politikeruddannelse samt et fælles holdningskursus for alle medarbejdere.

### **Medlemmerne skal være tilfredse**

HK spurgte i 2012 22.500 medlemmer om HK, og vi har fået præcise svar. Svar som viser, at der er meget, som HK gør godt, men også meget som HK kan gøre endnu bedre for medlemmerne fremover.

På nogle områder yder HK en unik indsats, på andre områder er der behov for mere præcise indsatser.

Hovedbestyrelsen har peget på de indsatsområder, som vi alle i fællesskab skal løfte fremover. I HK skal vi først og fremmest prioritere at forbedre vores omdømme og dermed det udbytte, som medlemmerne oplever af deres medlemskab.

Her efterlyser medlemmerne et synligt udbytte inden for uddannelse, arbejdsmiljø og fag. Tre kerneområder som HK arbejder intenst med.

Medlemsundersøgelsen bliver også gennemført i 2013 for at udbygge et systematisk overblik over medlemstilfredsheden og effekten af den prioriterede indsats.

### **Fagforeningsforskning**

HK's afdelinger i Østjylland og Nordjylland har deltaget i et forskningssamarbejde med Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA). Samarbejdet løb over en treårig periode fra 2008 til 2011. I samarbejdet deltog også LO-forbundene 3F, TIB og NNF.

Målet var at finde succesfulde strategier til at fastholde og tiltrække nye medlemmer. Undersøgelsen leverede ny viden om de unge medlemmers ønsker og behov, samt om hvorfor nogle medlemmer vælger at forlade HK.

### **Digitale administrative løsninger**

HK har oprustet back-office funktionen med en række nye administrative redskaber som et nyt økonomisystem med en ny kontoplan og fakturahåndtering samt Travel-X til rejseafregning.

Hovedformålet med økonomisk styring er at forsyne organisationens ledelse med et redskab, der kan anvendes til at styre og udvikle HK hen mod en altid optimal opgavevaretagelse. Samtidig kan man løbende følge, om det sker i overensstemmelse med de fastlagte mål og budgetter.

## Kursusvirksomhed for tillidsvalgte

Et væsentligt element i Kursusafdelingens udbud har været LokalTilbud. Et tilbud som bliver leveret på den enkelte arbejdsplads til HK-medlemmerne som dagkurser eller fyraftensmøder. Vi har i perioden besøgt over 200 arbejdspladser med deltagelse af flere end 2.000 deltagere. Kurserne har fx handlet om personlig udvikling, trivsel og arbejdsglæde, konflikthåndtering og lønforhandling. Kurserne har medvirket til at profilere HK på arbejdspladsen og understøtte TR-funktionen.

I kongresperioden har Kursusafdelingen fået ansvaret for tillidsvalgte.dk, som er en portal, der understøtter de tillidsvalgtes opgaveløsning på den enkelte arbejdsplads. Det kan være opgaver om medlemsregistrering, faglige oplysninger eller oplysninger om nye tiltag i HK. Som et led i den nye digitale strategi vil de digitale værktøjer til tillidsvalgte blive en del af den nye hjemmeside.

Grundkurserne for de tillidsvalgte bliver i stor udstrækning stadig afholdt på Christiansminde, men er også blevet afviklet i de lokale HK-afdelinger. En udvikling der har medført en mærkbar stigning i antallet af deltagende kursister på grunduddannelsen.

Det samlede antal kursister, der har deltaget i kursusaktiviteter i Kursusafdelingen samt i sektorer og HK-afdelinger, har også været støt stigende over kongresperioden jf. nedenstående.

2009	2010	2011	2012
10.508	9.922	11.871	13.858

## Christiansminde som kursusressort

HK's kursusejendom Christiansminde har fået en "extreme makeover", og den er nu blevet opdateret fra "skole" til resorthotel. Mulighederne er store, da Christiansminde er Danmarks fineste og bedste kursus hotel, og i fremtiden kan det blive et af de bedste resorthoteller.

2012 blev det første år med et overskud i den tid, HK har drevet kursusejendom.

## Arbejdsmarkedet i udvikling

### Dagpengesystemet ændres

Der har været en hel stribe reformer inden for arbejdsmarkedspolitikken de seneste fire år. Reformerne griber ind i medlemmernes vilkår og har derfor præget HK's politiske aktiviteter og faglige arbejde.

Med virkning fra 1. juli 2010 forringede VK-regeringen dagpengesystemet. Dagpengeperioden blev forkortet fra fire år til to år, og optjeningsperioden forlænget fra 26 uger til 52 uger.

Mange af HK's ledige medlemmer er enten faldet ud eller risikerer at falde helt ud af dagpengesystemet som følge af forringelserne. For at afbøde de mest alvorlige konsekvenser satte HK og den øvrige fagbevægelse ind med et politisk pres, der bidrog til, at den nye S-R-SF-regering lavede midlertidige løsninger i form af to akutpakker, der bl.a. sigtede mod at skabe et stort antal akutjob.

Desværre hjalp akutpakkerne ikke meget. Kun én procent af de HK-medlemmer, som stod til at miste retten til dagpenge, blev reddet af et opslået akutjob, viste en rundspørge fra HK's A-kasse i starten af 2013. Forløbet viste også, at arbejdsgiverne ikke levede op til løfterne om at ansætte ledige i akutjob.

Regeringen og Enhedslisten har endvidere iværksat ”den særlige uddannelsesordning”. Ordningen er et tilbud til ledige, som mister dagpengene i løbet af 2013. Ved at deltage i et uddannelsesforløb er man sikret en ydelse svarende til kontanthjælp i seks måneder. Denne ordning har bevirket, at færre medlemmer har mistet hele forsørgelsesgrundlaget.

Ledige, som opbruger dagpengeretten efter 2013 og frem til 1. halvår af 2016, sikres en ”ny arbejdsmarkedsydelse”. Ydelsen udbetales af a-kassen og svarer til kontanthjælp. Det er kritisabelt, at denne ordning ikke i lighed med den særlige uddannelsesordning sikrer de ledige mulighed for opkvalificering.

### **Reform af beskæftigelsesindsatsen**

Regeringen har taget initiativ til at reformere beskæftigelsesindsatsen. I første omgang har beskæftigelsesministeren nedsat et ekspertudvalg, der skal komme med svar på de centrale spørgsmål i beskæftigelsesindsatsen.

Ministeren har desuden oprettet en partsgruppe, som dels har drøftelser med ministeren, dels skal vurdere ekspertgruppens arbejde. HK deltager i denne partsgruppe.

I løbet af 2014 vil regeringen endvidere nedsætte en kommission, som skal se på hele beskæftigessystemet.

### **Underskrifter og sociale aktiviteter**

De hidtidige tiltag er lappeløsninger. Problemet er, at der ikke er job nok i forhold til antallet af arbejdsløse, og at dagpengesystemet ikke er indrettet på en tid med høj ledighed.

Derfor samlede HK i foråret 2013 godt 85.000 underskrifter for en forlængelse af dagpengeretten og en halvering af genoptjeningsperioden. Underskriftsindsamlingen skete i et tæt samarbejde med andre forbund og mange ledige aktivister. Det store antal underskrifter er Danmarksrekord i nyere tid, og underskrifterne blev i juni 2013 overdraget til Folketingets formand, Mogens Lykketoft, på Christiansborgs trappe.

Vi har også på andre måder forsøgt at påvirke politikerne til at indrette dagpengesystemet bedre. Personlige udtalelser fra 1.500 ledige HK-medlemmer er blevet samlet i en bog og to rapporter under den fælles titel, ”Stemmer fra jobkøen”, som meget levende dokumenterer medlemmers oplevelse af mødet med dagpengesystemet. ”Stemmer fra jobkøen” er blandt andet blevet overrakt til beskæftigelsesminister Mette Frederiksen og medlemmerne af Folketingets arbejdsmarkedsudvalg.

### **Fleksjobreformen**

HK oprettede i forbindelse med reformen af fleksjob og førtidspension en side på Facebook: ”Stop jagten på fleksjobberne”. Selv om HK desværre kun i begrænset omfang kom igennem med vores indsigelser mod regeringens forslag til fleksjobreform, viste facebooksiden sig som en stærk platform med en meget livlig diskussion, hvor vi kom ud med vores pointer og stod på mål for vores synspunkter.

### **Efterlønsreformen**

Tidligere statsminister Lars Løkke Rasmussen lancerede i sin nytårstale i 2011 en afvikling af efterlønsordningen over en kort årrække.

Derefter indgik VK-regeringen sammen med De Radikale og Dansk Folkeparti et forlig om en tilbagetrækningsreform. En reform der ikke afskaffer, men i betydeligt omfang forringer efterlønnen for størstedelen af de knap 120.000 medlemmer i HK's A-kasse.

Når tilbagetrækningsreformen er fuldt indfaset, vil efterlønsperioden blive reduceret til tre år, og modregning af pensioner vil blive skærpet. HK tog sammen med andre faglige organisationer kraftigt afstand fra de foreslåede forringelser. Ved valget i september 2012 fik forligspartierne imidlertid fortsat flertal, og tilbagetrækningsreformen stod derfor ved magt.

Reformen nødvendiggjorde en omfattende informationsindsats over for medlemmerne og satte HK's A-kasse på overarbejde i flere måneder, da mere end 64.000 medlemmer valgte at få deres skattefrie efterlønsbidrag tilbagebetalt.

### **Lukkedag for Lukkeloven**

Under den borgerlige regering blev lukkeloven liberaliseret med totalt bortfald fra 1. oktober 2012, hvor den erstattes af en helligdagslovgivning. HK HANDEL har arbejdet ihærdigt for at få politikerne på Christiansborg til nøje at overveje konsekvenserne af en bortfaldet lukkelov samt arbejdet på at informere medlemmerne om følgerne af lovgivningen.

HK HANDEL's overenskomster med arbejdsgiverne betyder fortsat, at medlemmer, der arbejder på arbejdspladser med overenskomst, er sikret mod helt urimelige arbejdsforhold.

### **Uddannelse**

#### *Erhvervsuddannelser*

2009 var et katastrofeår, hvor mange praktikpladser forsvandt. Situationen er desværre nogenlunde den samme i dag: Mangel på praktikpladser og et alt for stort frafald i erhvervsuddannelserne.

HK har gjort det til en mærkesag at få vendt denne udvikling. I 2009 lancerede vi 49 konkrete løsningsforslag til at gøre uddannelserne til "verdens bedste erhvervsuddannelser".

I dag er mange af forslagene blevet indfriet i en bred aftale om bedre erhvervsuddannelser. Det er vi stolte af. Vigtigst er, at der er blevet indført en reel uddannelsesgaranti, der betyder, at et ungt menneske, der starter på en erhvervsuddannelse, kan fuldføre den til fuldt fagligt niveau.

Et vigtigt redskab i aftalen er, at der skal etableres praktikcentre. Formålet er at udnytte praktikpladskapaciteten bedre og hjælpe eleverne til i videst muligt omfang at komme i virksomhedspraktik. Der sker en omlægning af skolepraktik og praktik i virksomheder gennem et øget samspil med forskellige former for delaftaler. Skolepraktik, som vi kender den, ændres. Den vil fremover være i en ny ramme og omlægges til praktikuddannelse i praktikcentre. Det vil give de unge en praktisk uddannelse af højere kvalitet.

Der er stadig meget at kæmpe for. Sommeroptaget i 2013 viste, at kun 18,8 % af den årgang unge, der sluttede folkeskolen, gik videre i en erhvervsuddannelse. De unge vil i gymnasiet. Vi har en opgave i at fortælle far, mor og den unge, at der er en fremtid i at tage en erhvervsuddannelse. Det er også et problem, at mange unge med alt for ringe forudsætninger bliver vejledt ind på erhvervsskolerne. Det ødelægger desværre erhvervsskolerne image. HK har i et fælles LO-DA-udspil derfor støttet adgangskrav til erhvervsuddannelserne, meget gerne differentieret i forhold til den enkelte uddannelse.

#### *Efteruddannelse*

På AMU er der i perioden gennemført en større udbudsrunde, der betød nye - men også færre - skolegodkendelser. Der er etableret VEU-centre og VEU-råd. VEU-centrenes formål, opgaver og udgiftsstruktur skal forhandles mellem partierne bag aftalen i løbet af foråret 2014.

Inden for det merkantile område er det nu muligt at garantere vores medlemmer, at kurser bliver afholdt. Det sker i et samarbejde mellem de skoler, der udbyder AMU-kurser inden for administration, detailhandel og ledelse samt Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse. Der er tale om en forsøgsperiode, der løber året ud, og som skal evalueres i efteråret med henblik på et nyt udbud af garantikurser i 2014.

Ud over sikkerhed for at kurset bliver til noget, gør garantikurser det også lettere at synliggøre de mange gode muligheder, der er for at efteruddanne sig inden for AMU.

#### *Videregående uddannelser – erhvervsakademier*

HK arbejder på at styrke partsindflydelsen i erhvervsakademiernes bestyrelser. Det er lykkedes at få arbejdsmarkedets parters indflydelse sikret i lovgivningen, og en ny forening, Danske Erhvervsakademier, er blevet dannet.

### **De faglige udfordringer**

#### *Kampen for ligeløn og øremærket orlov til fædre*

Efter mere end et årti med stilstand på ligestillingsfronten ser der omsider ud til at skulle ske noget. Under sidste kongres i 2009 gennemførte vi i HK en omfattende kampagne for ligeløn. I forbindelse med kampagnen, der i øvrigt senere vandt en international marketingspris for sin originalitet, udarbejdede vi fra HK's side et forslag til en ny ligelønslov med fokus på forbedring af ligelønsstatistikkerne.

Forslaget blev omdelt på kongressen og sendt til ministerier, organisationer og politiske partier. Forslaget blev taget godt imod af de nuværende regeringspartier, som har taget forbedring af ligelønsstatistikkerne med i regeringsgrundlaget. Nu fire år efter er regeringen ved at lægge sidste hånd på et lovforslag, som vil skabe bedre adgang til lønoplysninger på den enkelte virksomhed. Forhåbentlig betyder det, at vi nu kan lægge kravet om bedre lovgivning bag os og endelige komme i gang med det, som det hele handler om: at sikre ligeløn for til medlemmerne.

Mere orlov til fædrene er vigtigt for fædrene, børnene og ikke mindst ligestillingen. Derfor har vi presset på for at øremærkning af barselsorlov til fædre er en del af barselsloven. Det er blandt sket i forbindelse med møder med ministeren, udarbejdelse af pjecer med fokus på fædre og barsel i Danmark og nordiske lande og ikke mindst ved deltagelse i regeringens barselsudvalg.

Det har desværre vist sig ikke at være nok. Den 4. september besluttede regeringen at trodse regeringsgrundlaget og undlade at fremsætte forslag om øremærket barselsorlov. Regeringen vil i stedet arbejde videre med bonusordning. De foreløbige erfaringerne fra Sverige, hvor man har haft lignende bonusordninger, er ikke overbevisende. Hermed er ligestillingen på arbejdsmarkedet og i familierne sat på stand by og vil formentligt være det i en årrække.

### **Landets bedste lønstatistik**

HK's lønstatistik er en af landets mest omfattende, præcise og detaljerede. Derved bliver den et vægtigt fagligt redskab, og HK's lønstatistik bliver løbende udviklet og effektiviseret. I gennem de seneste år er der udviklet en helt ny platform til formidling af lønstatistikken til HK's medarbejdere. Samtidig er der gennemført en del forbedringer af it-systemet, som håndterer indsamlingen af HK's lønstatistik. Endvidere er det nu kun på det private område, der indhentes lønstatistik.

HK har valgt, at der kun kan indberettes lønstatistik elektronisk fremover. Derved opnås en stor besparelse på blandt andet portoomkostningerne.



HK's lønstatistik 2012 opnåede en svarprocent på 38 %. Dermed valgte 32.866 medlemmer at deltage i HK's lønstatistik. Det er en flot svarprocent, og HK's lønstatistik er fortsat et solidt og vigtigt redskab i HK's faglige arbejde.

### **HK/Ungdom opruster**

Siden sidste kongres er fundamentet til et nyt HK/Ungdom blevet støbt. En helt ny ungdomsstrategi og en ny kontingentstruktur er blevet vedtaget. Et nyt kursusprogram med mere end 50 kurser over hele landet er grundlagt.

HK's unge medlemmer efterspørger bedre - ikke mere - kommunikation med HK. Ungdomssekretariatet har derfor med succes bevæget sig ud på sociale medier såsom Facebook, og er dermed blevet mere personlige og engagerende.

Skolekontakt arbejdet er blevet kvalificeret med væsentligt bedre undervisningsmaterialer, der er tilpasset både målgruppen og undervisningssituationen. Nu er der også udviklet et særligt oplæg om den danske model for unge, som formidler ret og pligt på arbejdsmarkedet på en klar og pædagogisk måde.

### **Jobpatruljen tilbage i HK**

På LO's kongres i november 2011 blev der vedtaget en ny opgavedeling mellem LO og forbundene. Det betød, at Jobpatruljen ikke længere var et projekt, der skulle løses i LO-regi.

HK og 3F greb hurtigt opgaven og har garanteret økonomi, ressourcer og aktivister, så sommerens oplysningskampagne over for de 13-18-årige med fritidsjob også gennemføres fremover.

### **Arbejds miljøkompetencecentret**

En del af de faglige sektorer arbejds miljøarbejde gennemføres i samarbejde i regi af Arbejds miljøkompetencecentret. Senest kan nævnes udvikling og gennemførelse af et 3-dages kursus om arbejds miljø for afdelingsmedarbejdere og et enkelt koncept til afdelingerne om social kapital. Det har også været nødvendigt med en agitationspjece, som skal hverve og fastholde arbejds miljørepræsentanter, idet der fortsat er nedgang i antallet af arbejds miljørepræsentanter.

### **Karrieren på telefonen**

HK/Stat præsenterede sammen med HK/Kommunal en karrieretelefon, der giver medlemmer konkret sparring, som bringer dem et skridt videre. Karrieretelefonen er et godt tilbud, der handler om videreuddannelse, efteruddannelse, personlig udvikling samt hjælp til at finde ind til den rigtige uddannelse og den rigtige karrierevej.

Rådgiverne på Karrieretelefonen kan hjælpe med coaching og sparring, så medlemmerne kan komme et skridt videre på egen hånd.

### **50 %-Reglen**

Kampen mod 50 %-Reglen var i fokus under overenskomstforhandlingerne i både 2010 og 2012 mellem arbejdsgiverne og HK/Privat og HK HANDEL. Reglen foreskriver, at HK skal mønstre mindst 50 procent medlemmer på virksomheden for at have krav på en overenskomst. Reglen findes kun i HK's overenskomster og diskriminerer derfor HK's medlemmer i meget stort tal ved at forhindre dem i at få en overenskomst.

Gennem to massive og professionelle kampagner blev reglen et hovedtema i overenskomstforhandlingerne. Kendskabet til reglen og forståelsen af dens stærkt negative konsekvenser for HK's medlemmer blev væsentligt større i offentligheden, men det lykkedes ikke at få reglen afskaffet.

## **HK HANDEL i den digitale nyhedsverden**

HK HANDEL valgte som den første sektor at udsende et digitalt nyhedsbrev til medlemmerne frem for et traditionelt blad. Nu modtager de 43.000 handelsmedlemmer et nyhedsbrev i ikke mindre end 42 forskellige versioner. På den måde sikres, at alle rammes målrettet og personligt med den helt rigtige kommunikation til tiden. HK HANDEL's nyhedsbrev er et pilotprojekt, og hovedbestyrelsen har besluttet, at HK fremover skal koordinere de mange forskellige nyhedsbreve i HK.

I HK's nye medlemskommunikationsstrategi peges der direkte på, at gennem en personalisering af nyhedsbrevene kan vi sikre relevans og dermed styrke relationen mellem medlemmerne og HK.

## **Lønforsikring til offentlige medlemmer**

Efter et grundigt forarbejde og en massiv kongresopbakning fik HK/Kommunal som den første sektor etableret en lønforsikring for alle medlemmer i 2012. Med en HK Lønforsikring er kommunale medlemmer sikret op til 80 % af deres nuværende løn ved afskedigelse, og forsikringen sikrer en i op til et år efter en afskedigelse.

Efterfølgende har HK/Stat gennemført en urafstemning, og her har medlemmerne også givet massiv opbakning til at etablere en tilsvarende forsikring i efteråret 2013.

## **100 års juridisk bistand til medlemmerne**

Mange af os tror måske, at det kun sker for naboen, men faktisk får HK's medlemmer i gennemsnit brug for juridisk hjælp hele to gange i løbet af arbejdslivet. Derfor er det et vigtigt element i ethvert medlemskab af HK.

I mere end 100 år er medlemmerne af HK blevet hjulpet af deres fagforening, når de har haft krav på erstatning fra deres arbejdsgiver. De har fået stor hjælp af HK's Juridiske Kompetencecenter (JurKom), der gratis har ydet advokathjælp. Siden 1911 har JurKom ydet advokatbistand til HK'ere i næsten 180.000 sager. Det har igennem tiden skaffet medlemmerne over fem milliarder kroner.

Det er et tal, der konstant vokser, for i 2012 kæmpede HK's Juridiske Kompetencecenter en rekordstor erstatningssum på næsten en halv milliard kroner hjem til medlemmerne gennem retssager og arbejdsskadesager. Især en række sager om forskelsbehandling af ældre medarbejdere med høj anciennitet har kostet arbejdsgiverne dyrt.

HK har også vundet flere vigtige og principielle medlemssager med stor betydning ikke blot for HK's medlemmer, men for alle lønmodtagere på det danske arbejdsmarked.

I 2011 vandt HK en principiel sag i Højesteret. Det blev fastslået, at arbejdsgivere altid skal følge ansættelsesområdet overenskomst, uanset om arbejdsgiveren har tegnet overenskomst eller ej. På den måde undgås social dumping, hvor arbejdsgivere presser en svag gruppe til at godkende løn- og arbejdsforhold under et rimeligt niveau.

I 2012 vandt HK en vigtig principiel sag om handicappedes rettigheder ved EU-Domstolen, der fastslog, hvornår man er langtidssyg i forbindelse med en funktionsnedsættelse. Det har været et uhyre vanskeligt juridisk spørgsmål at afgøre. FN har brugt over 50 år på en definition af et handicap. Efterfølgende har EU brugt over ti år på at præcisere forholdene, og definitionerne er nu faldet ud til fordel for de handicappede efter en massiv indsats fra HK.

## **HK sætter kryds ved uddannelse**

HK har bidraget til valgkampen i 2011 med en synlig og veltilrettelagt kampagneindsats. Både med efteruddannelseskampagnen fra centralt hold, men også med den indsats, der blev ydet mange steder lokalt.

”Sæt kryds ved efteruddannelse” – stem på partier, der vil forbedre mulighederne for at efteruddanne sig. Sådan lød det budskab, HK gik ud med fra juni og frem til folketingsvalget i september. Siden har HK udviklet fundamentet for et uddannelsesløft af alle grupper på arbejdsmarkedet og øvet en væsentlig politisk indflydelse.

## **Strategisk medlemskommunikation**

HK's kommunikation skal altid udnytte de tilgængelige digitale og traditionelle medier til at skabe mest mulig værdi for medlemmet. Kommunikationen skal tilstræbe altid at være relevant, rettidig og nærværende, og HK skal altid være professionel og serviceminded på alle kontaktpunkter til medlemmet.

De mål sikrer den nye strategi for medlemskommunikation som hovedbestyrelsen vedtog i 2012. At HK er en kommunikerende organisation betyder, at HK altid tager udgangspunkt i medlemmets situation og kommunikerer i et ude-fra-og-ind perspektiv.

Strategien har fem væsentlige indsatsområder, der omsætter strategien i konkrete medlems-handlinger:

- Blive en kommunikerende organisation
- Udvikle digitale tiltræknings- og loyalitetsprogrammer
- Personaliserede nyhedsbreve
- Nye fokuserede og personaliserede hjemmesider og mobile tiltag
- Fokusering og styrkelse af den politiske kommunikation

## **En ny brandplatform**

I medlemsundersøgelse fra 2012 peger medlemmerne på HK's omdømme som et af de nødvendige indsatsområder. Medlemmerne efterspørger et HK, der er tættere på dem som medlemmer, og som synliggør det udbytte og de fordele, som medlemmerne har ved at være en del af HK.

Også erfaringer fra Unionen i Sverige viste, at gamle såvel som nye medlemmer af Unionen blev tiltrukket af et nyt billede af en fagforening med fokus på de individuelle styrker i et medlemskab.

For at få mere gennemslagskraft i HK's kommunikations- og markedsføringsindsats har vi udarbejdet en ny kommunikationsplatform, der indeholder en ny grundfortælling for HK – en fortælling, som vores nuværende og potentielle medlemmer kan spejle sig i. Kommunikationsplatformen indeholder et nyt logo, et nyt slogan og et helt nyt reklameunivers, der blev introduceret første gang i maj 2013.

Vi ønsker at vise, hvordan det enkelte medlem af HK bliver stærkere i sit arbejdsliv gennem det fællesskab, som vi er en del af i HK for – Sammen er du stærkere.

## HK/Danmarks årsregnskab (i 1000-kr.)

	2009	2010	2011	2012
<b>Indtægter</b>				
Kontingent og administration	621.825	640.143	618.948	616.799
Refusion FIU- og akutfond	66.918	66.284	72.409	72.967
Andre indtægter	11.161	11.111	14.406	23.729
	<b>699.904</b>	<b>717.538</b>	<b>705.763</b>	<b>713.495</b>
<b>Udgifter</b>				
Personaleomkostninger	277.830	271.505	262.103	248.813
Administrative omkostninger	123.583	131.283	125.773	134.617
Lokaleomkostninger	22.863	17.686	41.204	40.628
Agitation, møder m.v.	130.439	136.641	118.362	97.378
Oplysnings- og uddannelsesvirksomhed	44.822	42.662	44.387	51.511
Medlemsblade/medievirksomhed	25.375	23.256	23.351	24.740
Kontingenter	73.675	71.796	64.126	63.370
Diverse	24.779	21.972	11.743	20.351
	<b>723.366</b>	<b>716.801</b>	<b>691.049</b>	<b>681.408</b>
<b>Resultat før af- og nedskrivninger</b>	<b>-23.462</b>	<b>737</b>	<b>14.714</b>	<b>32.087</b>
Af- og nedskrivning bygninger, inventar m.v.	15.557	96.859	17.795	17.850
<b>Resultat før ordinær drift</b>	<b>-39.019</b>	<b>-96.122</b>	<b>-3.081</b>	<b>14.237</b>
Strategipulje	-7.202	0	0	
Finansielle poster	75.447	61.622	33.714	161.662
<b>Resultat før foreningsskat</b>	<b>29.226</b>	<b>-34.500</b>	<b>30.633</b>	<b>175.900</b>
Foreningsskat	-500	5.589	-3.828	4.500
<b>Årets resultat</b>	<b>29.726</b>	<b>-40.089</b>	<b>34.461</b>	<b>171.400</b>
<b>Egenkapitaludviklingen:</b>				
Egenkapital primo	833.706	862.432	809.104	810.073
Overført til/fra overskudsdisponering	51.285	-46.789	35.164	52.616
Regulering af hensættelser	0	1.225	0	0
Værdireguleringer associerede selskaber	-21.985	6.700	-703	118.784
Værdireguleringer sikringstransaktioner	-574	-14.464	-33.492	33.492
<b>Egenkapital ultimo</b>	<b>862.432</b>	<b>809.104</b>	<b>810.073</b>	<b>1.014.965</b>

HK/Danmarks regnskaber i den forløbne kongresperiode afspejler de vigende indtægter som følge af tilbagegangen i medlemstallene, men regnskaberne udviser samtidig også de tilpasninger, som er foretaget i omkostningsniveauet, således at der er fastholdt et sundt resultat af den ordinære fagforeningsdrift.

Når 2010 udviser meget store af- og nedskrivninger på bygninger, så skyldes det, at der i dette år blev foretaget en nedskrivning af Christiansminde på 64 mio. kr. I 2012 er der en meget stor indtægt under de finansielle poster, hvilket blandt andet skyldes et nettoprovenu på 170 mio. kr. ved salget af HK-huset.

## Hovedbestyrelsen og Forretningsudvalget

Nedennævnte udgør de politiske fora i HK/Danmark pr. 1. september 2013.

### Forretningsudvalget (FU)

Kim Simonsen, HK/Danmark	Christian Grønnemark, HK/Hovedstaden
Mette Kindberg, HK/Danmark	Martin Rasmussen, HK/Midt
Bodil Otto, HK/Kommunal	Karin Østerby, HK/MidtVest
Rita Bundgaard, HK/Stat	Ivan Ziegler, HK/Nordjylland
Per Tønnesen, HK HANDEL	Carsten Bloch Nielsen, HK/Sjælland
Simon Tøgern, HK/Privat	Ole Kjær, HK/Sydjylland
	Viggo Thinggård, HK/Østjylland

(Venstre kolonne af FU er desuden Daglig ledelse)

### Hovedbestyrelsen (HB) består – udover FU – af følgende:

#### HK/Hovedstaden

HK HANDEL	Mette Høgh
HK/It, Medie & Industri	Ulla Jeppesen
HK/It, Medie & Industri	Anne Marie Kverneland
HK/Kommunal	Winnie Axelsen
HK/Kommunal	Karla Helle Kirkegaard
HK/Privat – Service	René Knudsen
HK/Privat – Service	Mai-Britt Hoff Kjeldsen
HK/Stat	Ulla Moth-Lund Christensen

#### HK/Midt

HK HANDEL	Pia Brøndum Thurø
HK/Privat	Lone Thomhav
HK/Kommunal	Pia Tørving
HK/Stat	Brita Lumbye Andersen

#### HK MidtVest

HK HANDEL	Bent Wolder Mortensen
HK/Privat	Inger Toft Stranddorf
HK/Kommunal	Marianne Køpke
HK/Stat	Anne-Mette Edith Olsen

**HK/Nordjylland**

HK HANDEL  
HK Privat  
HK/Kommunal  
HK/Stat

Kate Ziegler  
Claus Henrik Nedermark  
Brian Andersen  
Jette Videnkjær

**HK/Sjælland**

HK HANDEL  
HK/Privat  
HK/Kommunal  
HK/Stat

Helle Friis  
Kurt Jørgensen  
Michael Rosenberg  
Estrid Husen

**HK/Syddjylland**

HK HANDEL  
HK/Privat  
HK/Kommunal  
HK/Stat

Hanne K. Mathiasen  
Henny Fiskbæk  
Lene Roed  
Annette Godsvig Laursen

**HK/Østjylland**

HK HANDEL  
HK/Privat  
HK/Kommunal  
HK/Stat

Cliff Præstegaard  
Frederik Vester  
Hans-Henrik Hansen  
Leo Jensen

**HK/Ungdom**

Dan Larsen

1 **Udtalelse om hovedorganisationer** (Dagsordenens punkt 4.b.)

2 ***Forslag til udtalelse i forbindelse med debatten om hovedorganisationer er stillet af***  
3 ***hovedbestyrelsen***

4 HK ønsker én ny, fælles hovedorganisation i Danmark.

5 Globaliseringen raser, og digitaliseringen ændrer arbejdets karakter og ophæver dets geografiske  
6 placering. Styrkeforholdene i verden er under voldsom forandring, og EU spiller en fortsat større  
7 rolle for betingelserne på det danske arbejdsmarked. Fagbevægelsens legitimitet er udfordret.  
8 Alt dette sætter den danske model under pres: De faglige udfordringer flytter sig både centralt og  
9 decentralt. Forholdet mellem timelønnede og funktionærer er markant ændret. Det er derfor HK's  
10 ønske, at lønmodtagerne samler deres organisationer i en ny fælles hovedorganisation.

11 En ny organisation, som er for alle lønmodtagere, som deler et værdigrundlag med udgangspunkt i  
12 den danske model som:

- 13 • har kollektive overenskomster som et bærende princip
- 14 • er for uuddannede, faglærte og ledere
- 15 • er for lønmodtagere med mellemlange og lange uddannelser
- 16 • er for ansatte i den offentlige og private sektor
- 17 • tager udgangspunkt i de interesser og den interessevaretagelse, som er solidt forankret i  
18 arbejderbevægelsens ønsker om fælles løsninger, dialog og solidaritet

19 Den skal være den faglige og politiske organisation, der samler lønmodtagernes interesser på et  
20 solidarisk grundlag. En ny organisation, der skal arbejde såvel fagpolitisk med arbejdsmarkedet og  
21 arbejdspladserne, som med den politik der skabes i det parlamentariske system.

22 En ny organisation skal alene have medlemmernes interesser i fokus, og dette skal praktiseres ved  
23 et uafhængigt samarbejde med samtlige partier og søge maksimal indflydelse på medlemmernes  
24 vegne. En ny organisation er medlemmernes interessevaretager i de forhold, der gælder for deres  
25 arbejdsliv på arbejdspladsen og for sammenhængen i et helt arbejdsliv på og uden for arbejds-  
26 markedet.

27 En ny organisation med blikket rettet i én retning og én retning alene: Mod medlemmerne og deres  
28 interesser; uddannelse, arbejdsmiljø, tryghed i ansættelsen og hjælp ved ledighed.

29 En ny og kraftfuld hovedorganisation skal kendetegnes ved et samfundsmæssigt ansvar, der gør  
30 organisationen til en både naturlig og uomgængelig samarbejdspartner for arbejdsgiverne og den  
31 til enhver tid siddende regering.

32 Indtil etableringen af en ny organisation vil HK være medlem af LO. Men LO og resten af den  
33 danske fagbevægelse er udfordret på spørgsmålet, "Leverer vi resultater til vores medlemmer i et  
34 omfang, der står mål med pris og forventninger?"

35 Alle dele af fagbevægelsen har sit medansvar for denne udfordring. I HK ønsker vi et mere  
36 markant, synligt og resultatorienteret LO, og vi vil engagere os yderligere i bestræbelserne for at  
37 indfri dette. HK vil stille krav, vil udfordre, vil kræve indflydelse og forvente resultater af LO. HK vil  
38 naturligvis aktivt deltage og bidrage til denne udvikling.

39 LO skal være nytænkende og visionær og skal medvirke til skabelsen af fremtidens Danmark. LO  
40 skal samle private og offentlige interesser, fordi sektorerne er hinandens forudsætning i et  
41 velfungerende velfærdssamfund.

42 LO skal være langt mere synlig. Lønmodtagerne skal opleve et LO som en relevant og central  
43 aktør i samfundsdebatten. LO skal fremstå med en profil og et image, som hovedparten af  
44 lønmodtagerne kan genkende sig i, og som de kan være stolte af.

45 LO skal være udfarende i udviklingen af det danske velfærdssamfund. LO har helt særlige  
46 forpligtigelser til at skaffe resultater på beskæftigelses-, arbejdsmiljø- og uddannelsesområdet.

47 LO skal arbejde på alle niveauer (lokalt, regionalt, nationalt, EU og globalt).

48 LO skal modarbejde ulighed, diskriminering og social dumping.

49 LO skal fortsætte udviklingen af et tæt og forpligtende samarbejde med FTF og AC.

50 HK vil sammen med LO og de øvrige organisationer selv bidrage og arbejde aktivt for at skabe  
51 denne udvikling i LO sideløbende med, at HK vil afsøge mulighederne for en ny fælles hoved-  
52 organisation for alle lønmodtagere i Danmark.

53 HK skal i dette arbejde have fokus på arbejdsdelingen mellem forbundene og hoved-  
54 organisationen.

55



Vi skal gøre HK til en bedre og stærkere fagforening for medlemmerne. En fagforening der er kendetegnet ved nærvær, relevans, fokus og systematik.

**HK – Den Organiserende Fagforening**