

Beretning 2016/18

Indholdsfortegnelse

Politiske sager og kritik i medierne	3
Skarp tone og indflydelse	3
Ugennemtænkte beslutninger på ”jernbanens legeplads”	4
Unødvendig fyringsrunde i DSB.....	4
Elev-shitstorm hos DSB.....	5
DSB meldt ind i Dansk Industri – stor indvirkning på overenskomster	5
Lydhørhed og dialog i Banedanmark.....	6
Arriva uden skat og samfundsansvar	6
Letbane med Keolis i Aarhus uden overenskomst	7
Overenskomster for det offentlige og private område	8
OK 17 – Det Private Område	8
OK 18 – Det Offentlige Område.....	9
OK 18 – Det Statslige Område	9
OK 18 – Det Kommunale Område	10
Store og små medlemssager	11
Faglig sagsgang i HK internt.....	11
Fra lokal drøftelse til Højesteret.....	12
Opsigelse af fribefordringen i Banedanmark.....	12
Retssager: Der er penge i det for medlemmerne.....	14
Flytning af statslige arbejdspladser	14
Udlånsaftaler og fremtidige tvangsudlån af tjenestemænd	15
Lønforsikring i HK.....	15
Tillidsrepræsentanternes arbejde	17
Arbejds miljø.....	18
Orientering om kredsene	19
Kommerciell kredsen.....	19
Baneteknik og Administrationskredsen.....	19
Banekredsen	20

Koncernkredsen.....	20
Chef- og lederkredsen	21
Passagerkredsen.....	22
Jernbanekredsen	22
Luft & Havnekredsen	23
Privat- & Lokalbanelkredsen	24
Særlig information fra virksomhederne	25
Trafikledere i Banedanmark	25
DSB Vedligehold A/S – mange organisationsændringer	25
DSB - IT-området – udlånte tjenestemænd.....	25
Vágar Lufthavn på Færøerne - ny aftale om turnus og rådighed	26
Medlemssituationen.....	27
Nyt fra bestyrelse og sekretariat	28
Et kig fremover	31

Politiske sager og kritik i medierne

Det sidste år har været en periode, hvor vi i HK Trafik & Jernbane har brugt mange kræfter på at forbedre aktivitetsniveauet, løfte medlemstilfredsheden og samtidig præge udviklingen på trafik- og jernbaneområdet.

Vi vil gerne være en fagforening, hvor medlemmerne føler, at de får noget for pengene - både i den almindelige hverdag, men også når det spidser til, og når der virkelig er brug for en stærk fremstrakt hånd. Begge dele har der været meget af. Der har været afholdt mange medlemsarrangementer - også ude i de enkelte kredse - og desværre har der også været mange sager, hvor vi som fagforening har været nødt til at være virkelig på tæerne for at kæmpe medlemmernes sag. Det har både været i mindre, men vigtige sager for enkelte medlemmer, men også store principielle tvister hvor arbejdsvilkår og tryghed mange år ud i fremtiden står på spil.

I denne beretning kan du læse om mange af de sager, vi har haft fingre i gennem de sidste to år - og vi har forsøgt at skabe et overblik over, hvad vi har været igennem, hvad der er lykkedes og hvor udfordringerne ligger.

Skarp tone og indflydelse

Over for arbejdsgiverne går vi efter konstruktiv dialog, og heldigvis er der også rigtig mange gange et godt samarbejde, men det har også været nødvendig med en skarp tone ind imellem, ikke mindst over for flere af de store arbejdsgivere der i de seneste år er begyndt at stramme skruerne. Der er mere end nogensinde før i nyere tid brug for en handlekraftig fagforening.

Vi har også prøvet at blande os, informere og søge indflydelse blandt politikerne på Christiansborg. Der er en tendens til, at arbejdsvilkår bliver ringere, samtidig med at specielt jernbanen bliver udsultet og udsat for ikke-gennemtænkte beslutninger, der skader både passagererne og vores medlemmer. Derfor har vi følt det nødvendigt at reagere.

Inden for både transportpolitik og arbejdsgiveradfærd har vi derfor været en del i medierne i den forløbne periode.

Det er vigtig for HK Trafik & Jernbanes medlemmer, at der træffes langsigtede og holdbare beslutninger om transportpolitikken i Danmark. Det er dog ikke øverst på enhver politikers ønskeliste. Transportordførerne går gerne ind for det, men i deres politiske bagland står en finansordfører, som skal finde økonomien til de dyre tanker - og bag finansordføreren er partiernes ledelse og deres spindoktorer, som skal finde initiativer, som kan give stemmer indenfor en kort periode på max 2-3 år.

Det er derfor vigtigt og givende, når vi som repræsentanter for vores mange dygtige faglige medlemmer bruger tid på at mødes med politikerne og taler for en langsigtet løsning. Vi sikrer, at de gode argumenter fra medarbejderne kommer til politikerne og ikke filtreres fra i embedsmandssystemet. Til støtte for dette arbejde har bestyrelsen nedsat et trafikpolitisk udvalg, som drøfter de store sager og hvordan vi søger indflydelse på dem.

De store sager lige nu er:

- Udbygning af infrastrukturen på jernbanen
- Udlicitering af DSBs trafik
- Trafikplan for hovedstadsområdet

Fra bestyrelsens side har vi valgt at fraråde udlicitering, så længe der ikke er styr på jernbanens infrastruktur og organisation. At gå imod hvad det politiske system ønsker, giver ikke adgang til mange møder på Christiansborg, så vi har valgt at se lidt længere og forsøge at gøre opmærksom på de udfordringer, som kommer, hvis man hovedløst går ind og følger de oplæg, som mange af de liberale partier og deres lobbyister konstant fremfører.

Ugennemtænkte beslutninger på "jernbanens legeplads"

DSB er blandt dem, der i de forløbne år har fået nogle hug i medierne fra Trafik & Jernbane.

En af de første sager udsprang sig af en tale, som HK Trafik & Jernbane holdt på HK Stats kongres i juni 2016. Her var der fokus på de udfordringer, som HK Trafik & Jernbanes medlemmer møder i DSB og Banedanmark.

Problemstillingen er, at medarbejdernes erfaring og kompetencer ikke inddrages i beslutninger, men at de samme medarbejdere efterfølgende skal rydde op i det, som de advarede mod, mens dem, der gennemtrumfede beslutningerne, nu er videre i andre jobs. Det sker alt for ofte for HK'erne på statens arbejdspladser.

Dagbladet Politiken fangede vores eksempel med den forfærdelige køreplan for 2016, som forandrede de køreplaner, som kunne holdes og som var bygget op på mange års erfaringer i DSB og Banedanmark.

Det er naturligt, at når HK - som største fagforbund i DSB – fortæller, at store problemer med køreplanen kunne have været undgået, så skaber det opmærksomhed. Det skete også i DSB, hvor topledelsen var godt utilfredse med den kritiske udmelding i Politiken og andre medier.

Ledelsen måtte dog erkende, at alle fakta var korrekte. Det gavner ikke arbejdsmoralen for vores medlemmer, når de advarer mod dette og hint, men underkendes af nyansatte, som mener at jernbanen er en legeplads, hvor der kan afprøves ideer.

Der skal selvfølgelig være plads til nye ideer, men de skal kun iværksættes med nøje overvejelser af konsekvenserne. Mange tror, at HK'ere ikke vil have AC'ere på deres arbejdsplads. Men sådan hænger det ikke sammen. Tværtimod. Der skal bare være en balance mellem grupperne, og der skal være aftaler om, hvornår det er ok at trække ledelseskortet og gennemtrumfe beslutninger.

Unødvendig fyringsrunde i DSB

I 2018 blev vi desværre igen udsat for en større fyringsrunde i DSB – i alt 100 blev afskediget i administrationen – heriblandt mange HK'ere. Helt unødvendige fyringer, som nemt kunne være undgået – hvilket vi også var nødt til at fortælle offentligt.

DSB garanterede os ved forrige fyringsrunde i 2013, at ansættelserne blev holdt i stramme tøjler, så vi ikke igen havnede i disse ulykkelige sparerunder. Siden har vi mange gange påtalt, at der var en tendens til stigning i ansættelserne, men hver gang har vi fået oplyst, at der var styr på det. Men det var der bare ikke. Der blev igen og igen ansat nye medarbejdere, også efter at administrerende direktør Flemming Jensen i marts 2017 varslede afskedigelserne.

Der er endda stillinger, som nogle af de kolleger, der blev fyret, ville kunne varetage efter en kort efteruddannelse. I stedet fyrede man gode, pålidelige medarbejdere og ansætter i stedet folk uden kendskab til branchen, som skal oplæres i længere tid. Det er tåbelig topledelse og dårlig arbejdsgiveradfærd.

Elev-shitstorm hos DSB

Det blev også til en mindre shitstorm i medierne mod DSB, da vi måtte gå ud med historien om, at DSB ikke ønskede at ansætte kontorelever trods en aftale, vi havde indgået.

Det var tåbeligt, at det skulle ende i medierne på den måde, men vi så intet andet valg. DSB valgte at ignorere vores henvendelser, selv om vi gjorde opmærksom på, at det her var et meget højt prioriteret emne for HK, som jo netop havde deltaget i trepartsforhandlinger om styrkelse af erhvervsuddannelserne.

Det gav stor, negativ politisk opmærksomhed, at en så stor statslig virksomhed ikke ville tage sit samfundsansvar og ansætte elever. Dette til trods for, at vi havde fortalt om Banedanmarks positive erfaringer med at ansætte kontorelever.

Enden på det hele blev, at DSB indvilligede i at ansætte elever og at der den 1. februar 2018 blev ansat ni elever som en start.

DSB meldt ind i Dansk Industri – stor indvirkning på overenskomster

DSB har i december 2017 indmeldt sig i Dansk Industri. Det betyder efter arbejdsgivernes opfattelse, at vores medlemmer skal over på Dansk Industris overenskomster.

Normalt omdannes en offentlig virksomhed til et A/S før en indmeldelse, men her valgte man at indmelde hele den offentlige virksomhed og så frasige sig de statslige overenskomster. Det er en betænkelig måde, det foregår på, og derfor er der lagt sag an mod virksomheden i arbejdsretten af Dansk Jernbaneforbund.

I HK følger vi denne sag, men er dog startet tilpasningsforhandlinger med Dansk Industri. Disse kan dog aflyses, hvis DSB og Dansk Industri bliver underkendt.

Tilpasningsforhandlinger betyder, at der skal ske en tilpasning mellem de forskellige overenskomster, så der samlet set er tale om en nul-løsning, altså at de overenskomstansatte samlet set ikke må stilles ringere. For de overenskomstansatte ledere og chefer betyder det, at de skal overgå til en individuel kontrakt.

Vi forudser, at det for nyansatte efter 1. april 2018 bliver en større udfordring at holde fast i de rettigheder og vilkår, som gennem mange år er etableret på overenskomstområdet, mens allerede ansatte, som nævnt, samlet set ikke får ringere vilkår.

Tjenestemænd berøres ikke

Tjenestemændenes vilkår berøres ikke umiddelbart af virksomhedens indmeldelse i Dansk Industri. Tjenestemændene følger fortsat de statslige forlig og de centrale aftaler, idet de fortsat er ansat under Transportministeriet og udlånt herfra. Det betyder også, at vilkårene og aftalerne for de to grupper, der arbejder side om side i dagligdagen, vil blive væsentlig mere forskellige, end det vi kender i dag.

Spareøvelse – men også gode ting

I HK Trafik & Jernbane er vi ikke i tvivl om, at formålet med at melde sig Dansk Industri er virksomhedens ønske om at spare på lønomkostningerne og få en billigere overenskomst. Omvendt er der også gode ting i de overenskomster, der nu skal tilpasses til, og derfor er opgaven selvfølgelig at få mest muligt bevaret af de gode vilkår fra den statslige aftale, samt få bedst muligt udnyttet, at der også er områder, hvor parterne i den private overenskomst har indgået nogle rigtig fornuftige aftaler, som vores medlemmer kan få glæde af.

Lydhørhed og dialog i Banedanmark

Banedanmark har også været ramt af kritik fra HK, men det er dog holdt indenfor virksomhedens vægge. På valgmøderne forud for sidste delegeretmøde blev der udtrykt utilfredshed med den manglende empati i Banedanmarks HR-afdeling. Dette fortalte vi til Banedanmark på et direktørmøde og der blev lyttet. Det medførte, at der efterfølgende blev holdt en del dialogmøder mellem direktører og formand om emnet og fulgt op. Vi føler ikke, at vi er i mål, men dialogen med den nye HR-direktør er stille og roligt kommet i gang.

Banedanmark har store problemer med signalprogrammet og der er skiftet i ledelseslaget af samme årsag. I HK Trafik & Jernbane har vi valgt at støtte op om den nye ledelse, da det simpelthen er for tungt og besværligt at skulle skifte endnu en gang.

Enhver ledelse af dette program vil møde udfordringer, og det har den nye ledelse også. Nogle af udfordringerne er håndteret på en lidt kluntet måde, som ikke har vakt begejstring på Christiansborg, og det var heller ikke nemt at forsvare en bonus på 100.000 kr. til programdirektøren.

Arriva uden skat og samfundsansvar

Arriva har også sine udfordringer. Senest med at virksomheden ikke har betalt skat i Danmark i mange år. Det får selvfølgelig den konsekvens, at vi fra HK vil have fokus på, at virksomheder, der betaler til samfundet, skal prioriteres ved kommende udbud. Det er urimeligt, at man gerne vil modtage vores veluddannede danske borgere som arbejdskraft og bagefter aflevere dem, når de er nedslidte, uden at bidrage til de udgifter, samfundet har.

Arriva bakker op om et kommende udbud uden betjente stationer. Det er vi uenige i. Der bør være mulighed for at have betjente salg, hvis man samarbejder i lokalområdet.

Arriva har også i flere år svigtet sine kunder ved at have en lav reservebemanding i sommerperioden, hvilket har betydet mange aflysninger – mange af dem uden at der kom til at køre bus i stedet. Det har måske ikke så meget med vores fagforening at gøre, men det er vigtigt for os, at dem som vinder udbud, også overholder de spilleregler som de bød ind på. Ellers bliver det et uoverskueligt område, vores

medlemmerne ansættes på i fremtiden, og derfor holder vi også øje med, hvis vi oplever en negativ udvikling.

Letbane med Keolis i Aarhus uden overenskomst

Keolis har vundet udliciteringen af driften på Letbanen i Aarhus. Vi har haft og har stadig udfordringer med, at virksomheden ikke vil tegne overenskomst for OCC medarbejderne (styringspersonalet). De forsøger at undslå sig ved at påpege, at der er uenighed mellem Dansk Jernbaneforbund og HK.

Vi har derfor sat os sammen med Dansk Jernbaneforbund og lavet en plan for løsning af dette problem. Vi ønsker ikke, at udlicitering af offentlige arbejdspladser skal udvikle sig til et slaraffenland uden overenskomster.

Overenskomster for det offentlige og private område

Medlemmernes vilkår bestemmes som bekendt i vidt omfang af overenskomsterne, og på den baggrund har beretningsperioden været vigtig.

På det private område blev der i 2017 indgået ny overenskomst, og forberedelsen af de offentlige overenskomster fra 2018 har været i fuld gang siden sidste halvdel af 2017. Om tendensen i overenskomsterne kan man generelt og med forsigtighed sige, at der med den private overenskomst i 2017 kan anes en positiv tendens til stigende lønninger, som vi vil arbejde for også vil slå igennem for de offentlige overenskomster i 2018.

I beretningsperioden har medlemmerne oplevet flere tiltag, der har reduceret ansættelsestryghed og forringet ansættelsesvilkårene. Det gælder fx udflytning af statslige arbejdspladser, DSBs fyringsrunde og DSBs indmeldelse i Dansk Industri, emner som vi berører andre steder i beretningen.

OK 17 – Det Private Område

På det private område er det HK Privat bistået af CO-industri, der forhandler overenskomster med arbejdsgivermodparten, Dansk Industri.

Overenskomsterne omhandler det, som vi kalder for DIO I (Industriens Funktionæroverenskomst) og DIO II (Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service).

Fagligt Team i sekretariatet har før og under overenskomstforhandlingerne været i tæt dialog med HK Privat, og indgik via kredsformænd og tillidsrepræsentanter i en tæt dialog med medlemmerne for at få fremsat ønsker til overenskomstforhandlingerne, der kunne indgå i det videre arbejde.

Da overenskomsten skulle til afstemning i marts 2017, tog Fagligt Team kontakt til virksomhederne med henblik på at få en høj stemmeprocent i vores virksomheder, Arriva Tog, Arriva Danmark, Via Egencia, Metro service, DB Cargo og Atkins. Afstemningen kunne forgå pr. brev eller elektronisk på Mithk.dk eller via et link, som tillidsrepræsentanten kunne bruge ude i virksomhederne. Til brug for opfølgning var der elektronisk genereret ringelister, så det enkelte medlem kunne kontaktes via tillidsrepræsentanten på virksomheden for at få en høj stemmeprocent. Vores kredsformænd og deres tillidsrepræsentanter gjorde et stort arbejde for at medlemmerne fik stemt, men også for at de vidste hvad de stemte om.

Stemmeprocenten i HK Trafik & Jernbane endte med et meget flot resultat: 59,40 %.

Samlet stemmeprocent for HK Privat: 54,2 % - ud af dem stemte 85,57 % JA.

Hovedelementerne i overenskomstresultatet for den kommende overenskomstperiode 2017 til 2020 blev:

- **Uddannelse:** Uddannelsesmulighederne forbedres markant. Industriansatte med læse- og skriveudfordringer løftes uddannelsesmæssigt, ufaglærte løftes til faglærte, og faglærte og funktionærer løftes til videregående niveau
- **Tillidsrepræsentanten** får en større rolle i forbindelse med aftalt uddannelse
- **Fritvalgslønkontoen** forhøjes til 2,7 procent i 2017, til 3,4 procent i 2018 og til 4 procent i 2019

- **Seniorer** får ret til at købe sig til seniorfridage gennem fritvalsordningen og pensionsindbetaling, hvilket i alt kan give 32 dage
- **Børnefamilier:** Bliver en forælder kaldt hjem på grund af barns sygdom, har forælderen fortsat ret til barns første sygedag dagen efter
- Forældre til børn op til 14 år får mulighed for at købe sig til to børneomsorgsdage via fritvalsordningen
- Forældre til børn, der indlægges i åben indlæggelse i hjemmet, får samme rettigheder som ved barns indlæggelse
- Der indføres fuld løn ved forældreorlov
- **Pension for funktionærer:** Funktionærer sikres pension eller betaling svarende til pensionsindbetaling efter det fyldte 65 år
- **Vikarer:** Bedre muligheder for at overføre anciennitet for vikarer: vikarbureau til rekvirentvirksomhed, rekvirentvirksomhed til vikarbureau, og mellem vikarbureauer, hvis der fortsat arbejdes i samme rekvirentvirksomhed
- **Tillidsrepræsentanten** får bedre mulighed for at få hurtig afklaring af, om der er tale om vikararbejde eller entreprisarbejde
- **Satser:** Mindstebetalingen, der i dag udgør 113,65 kr., forhøjes pr. 1. marts med to kroner i hvert af overenskomstårene
- Genetillæg forhøjes med 1,6 procent pr. 1. marts 2017, med 1,6 procent pr. 1. marts 2018 og 1,6 pr. pr. 1. marts 2019
- Lærlinge- og elevsatser forhøjes med gennemsnitlig 1,7 procent pr. 1. marts i både 2017, 2018 og 2019
- Specialdelen i overenskomsten bliver forhøjet med 1,6 procent pr. år

Til den kommende overenskomstforhandling i 2020 har HK Trafik & Jernbane sat det som mål, at Fagligt Team kommer ud på de respektive arbejdspladser for at lytte sig frem til, hvad der rører sig og hvad medlemmerne ønsker.

Vi er godt forberedte på indsatsen i 2020, idet vi har systematiseret erfaringerne fra tidligere overenskomstforhandlinger med et udførligt årshjul omkring overenskomstforhandlinger med tidslinjer, breve, plakater mv.

OK 18 – Det Offentlige Område

Som beskrevet i afsnittet om det private område er HK Trafik & Jernbane også på det offentlige område en del af et større fællesskab, der forhandler med arbejdsgiverne. Det indebærer en proces, hvor organisationerne skal opnå enighed om, hvilke krav der skal føres frem til arbejdsgiverne. Det er derfor ikke alle krav i enhver organisation, der kan komme med. Til gengæld kan de krav, der er enighed om, fremføres med betydelig mere styrke, end hvis det var den enkelte organisation, der skulle gøre det.

OK 18 – Det Statslige Område

På det statslige område er HK Trafik & Jernbane en del af HK Stat, der igen er den del af centralorganisationen Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). OAO forhandler sammen med de øvrige centralorganisationer, akademikerne og Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab (SKAF) i Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) de centrale krav med Moderniseringsstyrelsen.

HK Trafik & Jernbane har samtidig en underliggende organisationsaftale med Banedanmark for trafikmedarbejdere. Der er udvekslet krav mellem HK Trafik & Jernbane og Banedanmark, og kravene ligner til forveksling kravene fra sidste gang. Det skyldes, at der i de seneste overenskomstperioder ikke har været økonomi til at gennemføre lokale forbedringer på HK Trafik & Jernbanes eller andre organisationers områder. De generelle lønstigninger og andre forbedringer på det centrale område opbrugte overenskomstrammen.

HK Trafik & Jernbane og Banedanmark har også aftalt et protokollat for kontorfunktionærer. Der er udvekslet krav mellem parterne og kravene ligner også her til forveksling kravene fra sidste gang.

OK 18 – Det Kommunale Område

På det kommunale område er HK Trafik & Jernbane en del af HK Kommunal, der igen er den del af centralorganisationen Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). OAO forhandler sammen med de øvrige centralorganisationer, akademikerne og Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab (SKAF) i Forhandlingsfællesskabet de centrale krav med henholdsvis Kommunernes Landsforening (KL) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

HK Trafik & Jernbane har samtidig underliggende overenskomster for vores medlemmer med KL. Det er Privat og Lokalbanekredsen, der forhandler overenskomster på området. Der er udvekslet krav mellem parterne.

Store og små medlemssager

Medlemmernes faglige sager dækker over en særdeles bred vifte af opgaver, der løses i organisationen, men indgangen er altid den samme, nemlig tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten står ikke alene. Der er opbakning fra både kredsformænd og Fagligt Team i sekretariatet, og hvis sagen skal løftes til det politiske niveau, står både formand og næstformand for HK Trafik & Jernbane parat. HK Trafik & Jernbane arbejder for, at medlemmernes faglige sager løses så lokalt som muligt. Det vil sige, at det er tillidsrepræsentanter og kredsformænd, som skal stå for hovedparten af dialogen med virksomhederne, og først når sagerne ikke kan løses lokalt, står Fagligt Team og formandskab parat.

I modsat retning har det trukket, at virksomhederne i højere og højere grad lader deres HR-afdelinger og ansatte jurister behandle selv de mindste sager i virksomhederne, og dermed har fjernet det lokale forum, hvor en tillidsrepræsentant og nærmeste leder forhandlede lokale aftaler, lokal løn og løste uoverensstemmelser eller problemstillinger, der vedrørte enkeltmedlemmer.

HK Trafik & Jernbane har fortsat et net af dygtige og erfarne tillidsrepræsentanter, og vi tror på, at lokalkendskab og kompetence, eventuelt suppleret med kompetencerne i Fagligt Team, er det rigtige svar på udfordringerne.

Faglig sagsgang i HK internt

Flere organisatoriske forhold skal der tages hensyn til, inden der kan køres en faglig voldgift. Eksempelvis skal der være foretaget de obligatoriske mæglingsmøder og uenighedsreferater mellem arbejdsgiver og de respektive kredse i HK Trafik & Jernbane.

Når dette er sket, indgår HK Trafik & Jernbane i dialog med HK Stat eller HK Privat om mulighederne for at køre en faglig voldgift. Dette skal vi gøre bl.a. for at sikre, at det ikke kan få konsekvenser for andre sager som har en mere principiel betydning for langt flere medlemmer end dem, vi tænker på i det daglige.

Det kan godt virke besynderligt, at vi ikke må føre en sag, som vi føler har stor betydning for os, men omvendt kan det have store konsekvenser for andre sektorer, hvis vi gik hen og tabte en sag ved en faglig voldgift, så derfor skal vi hæve os op i et helikopterperspektiv og se det som en helhed.

Man skal heller ikke undervurdere signalværdien ved, at der afholdes de obligatoriske mæglingsmøder med uenighedsreferater til følge. Det kan sagtens ske, at arbejdsgiver er mere motiverede for at finde løsninger, som langt henad vejen kan tilgodese begge parter, så derfor er det at foretrække.

Når sagen ikke kan løses lokalt, er HK Trafik & Jernbane som en del af HK godt stillet. HK kan i modsætning til samtlige andre organisationer, der er repræsenteret på vores virksomheder, stille med egne advokater. Det vil sige, at vi har meget kortere fra ord til handling. Til gengæld er de andre HK-sektorer ud over HK Stat (især HK Privat og HK Handel) afhængige af, at de sager, der anlægges ved domstolene og voldgiftsretterne, ikke lægger sten i vejen for HK's øvrige medlemmer. Det kræver en god dialog med sektorerne i forbindelse med sagernes forberedelse sammen med HK's Juridiske Kompetencecenter.

Fra lokal drøftelse til Højesteret

En faglig sags vej, fra den første lokale uenighed til Højesteret afsiger en principiel dom, er virkelig lang, og heldigvis finder langt hovedparten af sagerne en løsning ved forhandling og forlig.

Men det viser vores potentielle styrke, at vi, på trods af vores forholdsvis lille medlemstal, har kræfter til at føre stribevis af principielle sager, ikke mindst på tjenestemandsområdet, hvor der fortsat er brug for at fastlægge retspraksis. Det er naturligvis i kraft af, at vi er en del af HK forbundet og 250.000 medlemmer, som står sammen.

Nedenfor følger udvalgte eksempler på sagstyper med principielle vinkler, som HK Trafik & Jernbane har rejst, forhandlet og bragt eller vil bringe videre til domstole eller ombudsmanden:

- Sager om tillæg i rådighedslønsperioden
- Sager om brug af Helbredsnavnet i forbindelse med svagelighedspensionering
- Sager om anvisning af passende stilling
- Sager om misbrug af helbredsoplysninger

HK Trafik & Jernbane har også haft en sag for Højesteret, som gik ud på, om et vagttillæg skulle regnes med i opgørelsen af rådighedslønnen for to DSB tjenestemandsansatte, efter deres stillinger blev nedlagt. Selv om HK's advokat argumenterede godt for begge sager, endte det med, at Højesteret bestemte, at tillæg for deltagelse i vagtordninger hos DSB ikke skulle tælles med.

Antallet af sager tyder på, at vores virksomheder i disse år i høj grad prøver grænser af og forsøger at gøre vilkårene for både ansatte og afskedigede medarbejdere bare lidt ringere hele tiden, og det er en trist udvikling i en tid, hvor der tales utrolig meget om tillid og samarbejde.

Men der skal ikke være tvivl om, at vi holder vågent øje med de enkelte "angreb" på rettighederne, og at vi gerne med vores dygtige advokater i HK prøver sagerne af. Også selvom det betyder, at vi i sidste ende skal booke tid i Højesteret.

Opsigelse af fribefordringen i Banedanmark

Den 23. marts 2015 fik medlemmer i Banedanmark med fribefordring et varsel om, at Banedanmark agtede at udfase fribefordringen ved udgangen af 2015. Begrundelsen var, at DSB forhøjede prisen voldsomt på denne ydelse.

HK Trafik & Jernbane sikrede sig gennem aktindsigt beviser på, at medlemmerne var blevet lovet fortsat fribefordring, og gennem beregninger dokumenterede vi, at der kun var en meget lille besparelse at opnå for Banedanmark. Alle HK Trafik & Jernbanes argumenter er blevet forelagt for Banedanmark, og vi har søgt at rejse problemet over for politikere og på et møde med transportministeren.

I starten koncentrerede vi fokus på rådgivning af medlemmerne om, hvad de kunne svare på den høring, som Banedanmark gennemførte i henhold til forvaltningsloven. Et meget stort antal medlemmer afgav høringssvar på den baggrund. Banedanmark kommenterede medlemmernes bemærkninger under ét og oplyste, at de ikke gav anledning til at ændre beslutningen.

Banedanmark har også, trods flere afslag i prisen fra DSB's side, fastholdt beslutningen om ikke længere at købe togkort til medarbejderne. Og samtidig har Banedanmark meddelt, at også pensionister med optjent fribefordring skal af med deres togtkort.

Derfor har vi - koordineret med Dansk Jernbaneforbund - anlagt sager mod Banedanmark for ved domstolene.

Banedanmark frikendt – sagen er anket til Højesteret

HK Trafik & Jernbane stævning mod Banedanmark indeholdt påstand om, at medlemmerne skal beholde deres frikort. Hvis retten ikke skulle være enig i det, så krævede HK Trafik & Jernbane erstatning for det brudte løfte om fribefordring. Selve stævningen blev bygget op som et sagsanlæg for syv navngivne ansatte. De syv var nøje udvalgt, så afgørelsen af deres sager kunne være gældende for alle medlemmer af HK Trafik & Jernbane i Banedanmark og hos andre ansættelsesmyndigheder, der har brudt løftet om fribefordring. Når sagen er endelig afgjort – forhåbentlig til HK Trafik & Jernbanes fordel – vil HK Trafik & Jernbane kunne kræve, at de øvrige medlemmer får samme vilkår.

Ikke overraskende var Banedanmarks advokat – kammeradvokaten – ikke enig. I sit svarskrift påstod kammeradvokaten frifindelse med den begrundelse, at frikortsordningen er et personalegode, der kan opsiges med et passende varsel.

Én ting var parterne dog enige om, og det var, at sagen er så principiel, at den burde føres ved Østre Landsret. Københavns Byret var enig i synspunktet og henviste sagen til Østre Landsret.

Sagen blev hoveforhandlet i Østre Landsret til den 30. og 31. oktober 2017.

Østre Landsret afsagde dom i sagen vedrørende de ansatte fredag den 22. december 2017. Østre Landsret frikendte Banedanmark for at skulle give fribefordringen tilbage, og Østre Landsret frikendte også Banedanmark for kravet om kompensation. Begge dele gælder både tjenestemænd og overenskomstansatte.

HK Trafik & Jernbane har derfor sammen med HK besluttet at anke dommen til Højesteret.

Beslutningen er taget efter et opfølgingsmøde med Dansk Jernbaneforbund og begge fagforbunds advokater. Det skal prøves ved landets højeste instans, om det kan være rigtigt, at Banedanmark havde ret til at inddrage frikortet både for de tjenestemænd og overenskomstansatte, der havde frikortet som en del af deres ansættelse.

Også en togtortsag for pensionerede fra Banedanmark

HK Trafik & Jernbanes har stævnet både Banedanmark og DSB på vegne af de pensionerede medlemmer fra Banedanmark. I begge stævninger er det vores synspunkt, at de ansatte, der er pensioneret fra Banedanmark, og som har optjent retten til fribefordring som pensionister, har en livsvarig ret til frikort og personalebilletter. Vores medlemmer har leveret deres arbejde i tillid til, at de optjente ret til fribefordring, når de blev pensioneret. Den ret kan man ikke efterfølgende tage fra dem.

Københavns Byret også i denne sag henvist sagen til Østre Landsret på grund af sagens principielle karakter. Østre Landsret har berammet sagen (hovedforhandlingen) til den 28., 29. og 30 maj 2018.

Aktiv kommunikation om retssagerne

HK Trafik & Jernbane har under hele forløbet været meget aktiv i kommunikationen med medlemmerne. Det er sket via tillidsrepræsentanterne mundtligt og ved mails, og kommunikationen er også foregået på HK Trafik & Jernbanes hjemmeside og Facebook-grupper som opslag og med videoer.

Retssager: Der er penge i det for medlemmerne

Når HK Trafik & Jernbane gør op, hvad sagsbehandlingen har bidraget med, taler tallene for sig selv. Gennem de sidste par år er der hentet 5-7 millioner kroner på fratrædelsesgodtgørelser, frivillige forlig mm. med arbejdsgiverne.

Hver gang en ny besparelse med tilhørende afskedigelser er blevet aktuel, har HK Trafik & Jernbane sammen med tillidsrepræsentanterne kæmpet for, at medlemmerne er blevet informeret og behandlet ordentligt.

Og det har virkelig været op ad bakke. Vores virksomheder har ikke vist vilje til helhjertet at forsøge at sikre vores medlemmer – deres ansatte. Derfor kan HK Trafik & Jernbanes svar kun være, at så kan vi ikke tage medansvar for virksomhedernes beslutninger.

HK Trafik & Jernbane har gentagne gange opfordret fx DSB til langtidsplanlægning og samarbejde med de faglige organisationer i stedet for de kortsigtede isolerede løsninger, hvor vores medlemmer som hovedregel er med til at betale prisen. Læs mere under det første afsnit med politiske sager.

Flytning af statslige arbejdspladser

Et andet af de statslige arbejdsgivers tiltag, der skaber stor usikkerhed og utryghed hos vores medlemmer, er flytningen af statslige arbejdspladser.

Ved sidste flytning i 2015 flyttede Færdselsstyrelsen til Ribe og nogle enkelte arbejdspladser til Viborg. I 2018 har regeringen besluttet en ny flytterunde for de statslige arbejdspladser. Også i denne runde rammes HK Trafik & Jernbanes medlemmer. Det drejer sig om nogle af vores medlemmer i Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen og nogle af vores medlemmer i Banedanmark.

HK Trafik & Jernbane har sammen med HK opbygget en side på hk.dk med råd og vejledning om retsstilling mv. til dem, der bliver berørt. Det drejer sig både om de konkrete regler og om kurser i jobsøgning og karriereafklaring ved fysiske møder og på nettet.

HK Trafik & Jernbane har lige efter udmeldingen sammen med kredsformanden og tillidsrepræsentanten holdt det første møde med medlemmerne i Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen, og en proces til at støtte medlemmerne er sat på skinner.

Udlånsaftaler og fremtidige tvangsudlån af tjenestemænd

Gennem årene har HK Trafik & Jernbane indgået en række rammeaftaler for udlån af tjenestemænd, som den enkelte tjenestemand har kunnet udfylde med en individuel aftale.

Det har der været brug for i situationer, hvor DSB har valgt at udlicitere eller frasælge dele af virksomheden, eller når politikkerne har besluttet at sende opgaver i udbud, og andre virksomheder har overtaget dele af DSBs drift.

DSBs tjenestemænd har nemlig kun været forpligtet til at lade sig udlåne i de tilfælde, hvor DSB har udskilt dele af virksomheden i et datterselskab, og hvor tjenestemanden før udskillelsen arbejdede inden for det område, der blev udskilt. Det gjorde sig eksempelvis gældende i forbindelse med oprettelse af DSB S-tog A/S og DSB Kort & Godt A/S.

Tjenestemænd der, når de ikke havde pligt til det, ikke har ønsket at lade sig udlåne, har ofte stået i den situation, at der ikke var passende stillinger til dem i DSB, og de er derfor blevet afskediget med rådighedsløn og egenpension. Men tjenestemanden har haft et valg, og det har været væsentligt i håndteringen af de mange udlånssituationer, der har været skabt af især DSBs men også Banedanmarks ønsker om udlicitering og opdeling og frasalg af dele af virksomheden.

I 2016 vedtog Folketinget en lov, der væsentligt reducerer DSB-tjenestemændenes beskyttelse mod tvangsudlån.

Det betyder dog ikke, at HK Trafik & Jernbane opgiver at kæmpe imod forringelser af tjenestemændenes vilkår på området, og vi imødeser en række afgørelser ved domstolene for at fastlægge retspraksis for en statstjenestemands pligt til at lade sig udlåne til en privat arbejdsgiver. I øjeblikket står et antal tjenestemænd til hjemsendelse eller til overførsel til et nyt privat selskab, der har vundet IT-udbuddet. HK Trafik & Jernbane har allerede meddelt DSB, at vi nøje vil vurdere, om tjenestemændene er forpligtet til udlån, eller om udlån kræver en frivillig aftale.

Læs mere om denne sag i afsnittet "Særlig information fra virksomhederne".

Lønforsikring i HK

I HK er der flere ordninger med lønforsikring. Det bliver vores medlemmer påvirket af, når fx DSB melder sig ind i Dansk Industri og en del medlemmer derfor skifter sektor fra Stat til Privat.

I HK Stat har medlemmerne på deres kongres besluttet, at lønforsikring er obligatorisk, når man er medlem af HK og A-kassen. Det har betydet, at man er låst til en fast model og dermed har forsikrings-selskabet kunnet give en god fast pris.

I HK Privat har medlemmerne derimod ønsket en frivillig, fleksibel ordning. Den er dyrere men ikke obligatorisk.

Mange medlemmer fra DSB Vedligehold var meget utilfredse med, at de mistede deres billige lønforsikring ved overflytningen i april 2017. HK Trafik & Jernbane har derfor - efter DSB besluttede at melde resten af virksomheden over i DI - haft stor fokus på at forklare medlemmerne i god tid, at deres lønforsikring forandres.

Da DSB i januar besluttede at gennemføre sparerunde, kunne vi derfor forudse en situation, hvor medlemmer blev afskediget og inden deres opsigelsesvarsel var slut, ville de være flyttet til HK Privat og dermed ikke have en lønforsikring.

Derfor tog HK Trafik & Jernbane initiativ til et møde med de to sektorformænd, så der kunne findes en løsning. De var lydhøre, og der er lavet en særlig ordning for dem, der er blevet berørt, så de har deres lønforsikring.

Tillidsrepræsentanternes arbejde

Vores tillidsrepræsentanter er vores vigtigste fundament. Uden dem ville medlemmerne opleve for stor afstand til fagforeningen, og omvendt ville fagforeningen mangle jordforbindelsen.

HK Trafik & Jernbanes tillidsrepræsentanter er fagligt superdygtige og bruger også deres evner godt i virksomhederne.

De fleste roses af ledelserne for at være dygtige samarbejdspartnere, selv om det ind i mellem giver sved på panden i nogle chefkontorer.

Vi prioriterer højt at styrke tillidsrepræsentanternes faglighed og at sikre en god backup bagved i form af rådgivning.

Siden sidste delegeretmøde i HK Trafik & Jernbane har vi arbejdet meget på at ændre vores egne tillidsrepræsentantkurser fra at være meget virksomhedsorienteret til mere at være udvikling af tillidsrepræsentanterne.

Der har derfor været stor fokus på at udvikle på nogle af de mange faglige kompetencer, som hvervet kræver.

På vores kurser for tillidsrepræsentanter valgte vi i foråret at lægge vægten på OK 17 for det private område og OK 18 for det offentlige område. Vores faglige team har reflekteret over de respektive forløb, og det betyder, at både kredsformænd og tillidsrepræsentanter til OK 20 på det private område vil blive inddraget på et meget tidligere tidspunkt, ligesom vi vil arrangere OK medlemsmøder på flere arbejdspladser, så medlemmerne kan spørge ind og fremkomme med ønsker/krav til overenskomsterne.

Efterårets tema omhandlede forhandling, hvor der var en ekstern underviser i form af Mikkel Frederiksen, som ud fra cases fra kredsene vekslede mellem teori og praksis. Det skete fx ved gruppearbejde hvor nogle var i rollen som arbejdsgiver og andre som tillidsrepræsentanter. Tilbagemeldingerne har været meget positive og Fagligt Team vil arbejde videre med den slags temaer.

Arbejds miljø

I de sidste par år har Fagligt Team holdt et vågent øje på det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Vi har holdt flere lyttemøder med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og de har givet et godt indblik i de problematikker, der er hos de besøgte arbejdspladser.

Samtidig har HK Trafik & Jernbane været repræsenteret på interne arbejdsmiljøkonferencer for at få ny inspiration, viden og de sidste nye tendenser indenfor arbejdsmiljø.

Målet med arbejdsmiljøarbejdet er at hjælpe medlemmerne til at tage et stærkere selvstændigt ansvar i forhold til at få belyst problemerne omkring det dårlige arbejdsmiljø og dermed langt hen af vejen at kunne løse problemerne selv.

Rent sagsmæssigt har Faglig Team kunne mærke en lille tilbagegang af sager omhandlende psykisk arbejdsmiljø, måske fordi sagerne anmeldes og håndteres korrekt af virksomhederne, og medlemmerne derfor ikke henvender sig. Det kan desværre også være fordi, medlemmerne opgiver den lange sagsgang vel vidende, at de fleste psykiske sager ikke anerkendes.

I DSB har de sidste par år været præget af selskabsdannelser, udliciteringer og deraf følgende virksomhedsoverdragelser og udlån og tilbageførsler af tjenestemænd.

Hver gang medlemmerne bliver flyttet rundt, giver det anledning til usikkerhed om egen situation og ofte vanskelige forhandlinger om løn, arbejdstid og eksempelvis geografisk placering af arbejdspladsen.

Men det er ikke vores indtryk, at de belastninger, som den konstante organisatoriske uro giver vores medlemmer, er noget der bekymrer virksomheden. Der er fokus på andre fordele end medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Belastende lang sagsbehandlingstid

De fysiske arbejdsskadesager er der stadig nogle af og med en meget lang sagsbehandlingstid.

Arbejdsskadesager er tunge sager, der tager meget lang tid før de afsluttes, eventuelt med erstatning. Den lange sagsbehandlingstid er meget belastende for vores medlemmer, bl.a. fordi de uafklarede spørgsmål og usikkerheden dermed kommer til at fylde alt for længe og dermed forhindre medlemmerne i at komme videre.

Der er flere ting, der fylder, når en sag trækker ud. Det kan være angsten for om en sag forældes, ikke er anmeldt, ikke er anmeldt korrekt, at sagen ikke er fuldt oplyst eller sagen simpelthen ikke kommer igennem systemet på den rette måde.

Derfor forsøger HK Trafik & Jernbanes faglige team at få et godt samarbejde med de medarbejdere i vores medlemmers virksomheder, der sidder med arbejdsskadesagerne, så vi kender anmeldelsesprocedurerne og sagsprocedurerne, og så vi kan rådgive medlemmer om dem. Samtidig kan HK Trafik & Jernbane være med til at påpege punkter, der kan forbedres, forandres eller /fornyas i procedurerne.

Orientering om kredsene

Kommercielkredsen

Kommercielkredsen har skiftet kredsformand, idet Jens Andersen er holdt op og erstattet af Christian Bohlbro, den yngste formand nogensinde, i hvert fald i Kommercielkredsen.

Der har det sidste år været afholdt 40 virksomhedsbesøg og deltagelse i seks personalemøder i Kort & Godt. Christian er efterfølgende blevet kontaktet af flere butikschefer med invitationer til personalemøder i 2018.

Der er i foråret 2017 forhandlet tiltrædelsesprotokollat færdigt mellem Kort & Godt A/S og HK Trafik & Jernbane v/Kommercielkredsen, og resultatet var godt for medlemmerne. Der har igennem hele forløbet været en god tone og konstruktiv tilgang fra begge parter.

Resultatet blev i hovedtræk:

- Grundlønnen stiger ca. 1,7 % pr. år
- For de to næste år er afsat en pulje på 250.000 kr. til individuelle kvalifikationstillæg
- Ekstra kompensation for at arbejde om natten på 9 kr. pr. time
- Arbejdsgiverbetalt pension øges og medarbejderandel af pensionen udfases
- Løn for merarbejde og tillæg udbetales fremover en kalender måned forskudt
- Planperioderne ændres til at omfatte fire hele måneder
- Deltidsmedarbejdere får fremover feriepenge hos Feriekonto i stedet for ferie med løn
- Bedre vilkår i forbindelse med barsel og børns sygdom
- Bedre vilkår i forbindelse med uddannelse
- Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter
- Bedre vilkår for ikke-funktionærer

Andre ting fra Kommercielkredsen:

- Ny (og bedre) lokalaf tale for Tjenestemændene udlånt til Kort & Godt A/S
- Overenskomst (OK17) arrangementer afholdt i både Aarhus og København (august 2017)
- Løntjek arrangement i Aarhus (december 2017)
- Der er afholdt organisationsmøde vedr. reduktion for grundlovsdag 2016 og julearbejdstid 2016 og 2017
- Kredsen har fået trumfet igennem, at alle medarbejderne i Kort & Godt nu får gratis kaffe i automaten (medarbejderne har siden 2011 betalt 5 kr. pr. kop)
- Kompetencefonden i Kort & Godt er kommet på dagsordenen
- Lukning af fem butikker i 2017 (Hjørring, Struer, Middelfart, Kalundborg, Nivå)

Baneteknik og Administrationskredsen

Udlicitering af arbejdspladser fra Teknik fylder noget. Det er ganske vist ikke vores medlemmer i første omgang, men når der er færre folk i sporet, er der ikke brug for så mange HK'ere, så det får en konsekvens på et tidspunkt.

Vi kæmper med løn på stillingsopslag og klassificering af stillinger. Banedanmark er blevet mere opfindsom på det område, så den aftale, vi har om løn på stillingsopslag, bliver ikke fulgt.

Banekredsen

Operatørselskabet Keolis søgte efter trafikmedarbejdere til at styre trafikken på Aarhus letbane. En del personer, der er medlemmer af Banekredsen, søgte arbejde hos Keolis og de fleste blev tilbudt arbejde, men alle endte med at trække sig, da der ikke var indgået nogen overenskomst og desuden var det tydeligt, at Keolis tilbød medarbejderne nogle langt dårligere forhold end medarbejdere havde hos Banedanmark.

En medarbejder, der modtog kontrakt på sin kommende stilling hos Keolis, blev noget forundret, da denne så, at man selv skulle betale sin frokost, men ikke måtte forlade arbejdspladsen og desuden skulle stå til rådighed. Medarbejderen blev endnu mere paf, da denne i kontrakten kunne se, at man også skulle være letbanefører, hvilket ikke havde stået i stillingsopslaget eller havde været nævnt til jobsamtalen.

Stigende positivt samarbejde med Banedanmark

Der har været en ændring i positiv retning i samarbejdet med Banedanmark i forhold til tidligere. Det har taget flere år for Banekredsen at få Banedanmark til at forstå, at vi ikke vil indgå aftaler, der forringer medarbejdernes ansættelsesforhold. Der har derfor i flere år været indgået meget få aftaler.

Banekredsen har oplevet, at den lokale ledelse har været villig til at forhandle med os. Der er imidlertid klare begrænsninger for hvilke aftaler, den lokale ledelse må indgå med os. Vi går ud fra, at det er retningslinjer, der er udstukket fra Moderniseringsstyrelsen.

Koncernkredsen

Koncernkredsen har med stor indsats i de to år, der er gået, formået at holde det samme antal medlemmer. På trods af der er sket en stor udvikling i ansættelse af AC'ere i kredsens område, har vi alligevel sikret, at de nyansatte HK'ere er blevet en del af fællesskabet.

Dette er sket med stor indsats af de lokale tillidsrepræsentanter, som har mødt de nye kollegaer med brochurer om kredsens arbejde og de fordele, der er for medlemmerne i HK Trafik & Jernbane.

Vi har også fået indmeldelser af ansatte, der ikke tidligere har villet være medlemmer – også dette takket være kollegernes hjælp. Synlighed både med tilstedeværelse i hverdagen og synlighed med fx HK-kalendere på alle medlemmers skriveborde har givet store resultater.

Kredsen afholder ud over områdernes og kredens generalforsamlinger også sommertur og gå-hjem møder om arbejdslivet, og dette bliver der jo snakket om i storrummet, som vi arbejder i, og interessen vokser.

Vi har desværre sagt farvel til mange DSB-kollegaer gennem de sidste to år som følge af organisationsændringer. Disse justeringer kommer ofte som et lyn fra en klar himmel, og det giver et stort pres på de resterende medarbejdere, for nu forsvandt der lige tre fra XX-afdeling. Hvornår er det så min afdeling, der står for tur?

Når afdelingen så har været i gennem en sparerunde, er der fred, men det er der ikke for tillidsrepræsentanterne, da de i en periode gik fra bisidder i den ene afdeling til at være bisidder i den næste afdeling. Vi har derfor i kredsen lagt stor vægt på det sociale i bestyrelsen for at kunne komme af med frustrationerne og afmagten over de urimeligheder, medlemmerne er blevet udsat for.

Chef- og lederkredsen

Chef- og lederkredsen adskiller sig fra de øvrige kredse ved at organisere medlemmer på tværs af virksomhederne.

Det er den kreds, der på vegne af fagforeningen mest massivt er i konkurrence med rivaliserende faglige organisationer/ ”gule fagforretninger”, og derfor har vi et særligt behov for at have en egen kultur, netværk og tilbud, der målretter sig og kan skabe umiddelbar værdi for chefer og ledere i de virksomheder, hvor vi organiserer.

Fokus har naturligt været at styrke karriereplanlægningen og uddannelsesparatheden med henblik på at udvikle chef- og lederjobbet som et fag.

I den sammenhæng er der i samarbejde med HK Stat afviklet meget velbesøgte workshops for chefer og ledere, som har skabt dynamik i medlemsgruppen, bl.a. med afsæt i mulighederne i realkompetenceafklaring, men også information om de uddannelsesmuligheder, der eksisterer for denne medlemsgruppe.

Samtidig har især HK Hovedstaden iværksat særlige lederindsatser med forskellige tilbud om netværk, foredrag og invitationer morgenmøder om relevante ledelsesemner med forskellige ressourcepersoner. Vi har igennem aftaler sikret, at disse tilbud også er tilgængelige for vores chef - ledergruppe.

Efter HK Trafik & Jernbanes opfattelse bør også chefer og ledere være repræsenteret over for den del af ledelsen, der står for vilkårsfastsættelsen, dvs. HR og direktionen. Vi har oplevet, at det har været svært at få visse ledelser til at anerkende dette behov, men HK Trafik & Jernbane har hos medlemmerne oplevet en god interesse, og vi har ikke haft svært ved at rekruttere repræsentanter til hvervene – om det så er som egentlige tillidsrepræsentanter eller talsmænd.

Fordelen er klar for begge sider af bordet, nemlig gode kommunikationskanaler og for chefer og ledere også et fællesskab, som det nogle gange kan være svært at finde i ledelsesfunktionen.

DSB Vedligehold over i DI – konsekvenser for lederne

I forbindelse med DSBs indmeldelse i Dansk Industri var det ikke muligt at få lederne over på DI overenskomst. Lederne skulle i stedet over på individuelle standardkontrakter. Vi indgik i tilpasningsforhandlingerne, så vi sikrede dem en god overgangsordning, hvor de bl.a. fastholdt lønstigninger og ferie- og pensionsprocenten fra Statens overenskomst. Endvidere hjalp vi med indgåelse af kontrakterne.

Der udestår stadig en aftale om talsmandsrollen for de ledere, der er på individuel kontrakt, men vi arbejder ihærdigt for at få det på plads.

Kompetencer og dokumentation for lederne

Vores ledere i DSB og Banedanmark har gennemgået mange interne kurser og uddannelser uden at få papir på kompetencerne.

Chef- og lederkredsen tog i 2017 initiativ til et møde med Metropol og Via, som er de to uddannelsesinstitutioner, der kører diplom- og akademiuddannelserne. Vi inviterede repræsentanter fra HR-afdelingerne i Banedanmark og DSB, og formålet var at få en aftale om at supplere de interne lederuddannelsesforløb i DSB og Banedanmark, så de kan blive kompetencegivende på akademi- eller diplomniveau.

Banedanmarks HR-chef var meget positiv og har arbejdet videre med ideen. DSB skal pushes lidt igen – her er der kommet en ny HR-udviklingschef.

På den måde står vores medlemmer meget stærkere, hvis de skal ud og finde andre job.

Hul på chefløn puljen for tjenestemænd i lønramme 35/36 i DSB

Efter 7-8 år, hvor der ikke blev udmøntet lønregulering til tjenestemænd i lønramme 35 og opefter (udover den automatiske lønstigning i forbindelse med overenskomst), lykkedes det omsider for Chef- og lederkredsen at få hul på puljen. Vi fik forhandlet reguleringer til 22 tjenestemænd - heraf kom halvdelen i lønramme 36, hvilket var et meget tilfredsstillende resultat.

Passagerkredsen

Vores salgsteam, der rejser rundt og underviser bl.a. Ældresagen om brug af rejsekort, automater og lignende, blev udsat for ændrede regler omkring rejsetid. Hidtil har der været kutyme for, at medarbejderne har fået rejsetid fra enten tjenestested eller bopæl, alt efter hvad der lå nærmest.

Men så kom der nye regler fra HR. De satte en passer på et kort med medarbejdernes bopæl, tegnede en cirkel og sagde, at inden for den var der ingen rejsetid. Men når medarbejdere bærer uniform, så skal rejsetiden starte fra tjenestestedet, og det kunne i sidste ende blive en dyrere løsning for DSB – og dårligere for medarbejderne. Så derfor blev vi enige om at vende tilbage til de gamle aftaler.

1. marts 2017 kom der en ny, samlet chef for både telefonsalg og billetsalg. Det har gjort, at vores medlemmer disse steder nu har fået mulighed for at prøve nye udfordringer. Fx skal billetsalget i Odense og Aarhus til at passe telefoner, og det giver både nye arbejdsopgaver og større chance for at bevare jobs.

I Telegade bliver der samtidig frigivet tid fra telefonerne, og så kan disse medarbejdere prøve kræfter med andre ting, fx at være serviceguider på Københavns Hovedbanegård.

Jernbanekredsen

Jernbanekredsen har haft meget arbejde i forbindelse med, at DSB Vedligehold A/S meldte sig ind i Dansk Industri.

Det gav stor uro og ikke mindst da DSB efterfølgende ikke kunne overholde frister for kontrakter mm.

Ligeledes oplevede medlemmer i forbindelse med indmeldelsen, at DSB opsagde aftaler. Det skabte en del uro og ikke mindst da DSB påberåbte sig retten til ikke at genforhandle aftalerne.

Vi oplevede, at ledelsen var mere eller mindre væk i forbindelse med alle de spørgsmål, som kom fra medarbejderne. Det bragte kredsens tillidsrepræsentant i den negative rolle som budbringeren. Den går vi ikke med til igen, og det har derfor vores fokus, at ledelsen kommer til at være synlige, når der skal svares på spørgsmål efter tilpasningshandlingerne for det øvrige DSB.

Luft & Havnekredsen

HK Luft- & Havnekredsens har haft fokus på flere vigtige sager de sidste to år.

Det har været nødvendigt at optage forhandlinger med den færøske arbejdsmandsfagforening for at få klarlagt grænser i forbindelse med nye arbejdsbetingelser, herunder løn, arbejdstid, løn under sygdom og lignende for dem, der arbejder med security og rengøring på Vagar Lufthavn.

Forhandlingerne blev afholdt i 1. kvartal af 2017, og der blev opnået enighed om tilhørsforhold og grænsedragning.

Forhandlingerne fortsætter mellem områdeformand og TR, Torstein à Steig, og ledelsen på Vagar Lufthavn.

Læs mere under "Særlig information fra virksomhederne".

I perioden har der ligeledes været kørt sager om:

- Arbejdsskadesag i Kystdirektoratet - en sag der er blevet overtaget fra 3F
- Afskedigelsessag i Københavns Lufthavn, som fandt en fornuftig afslutning med en fratrædelsesordning
- Løn og arbejdsvilkår for de tjenestemandsansatte i Københavns Lufthavn - en sag med en fornuftig afgørelse, der udløste en meget lønstigning på favorable vilkår
- Aftrædelsessager i forbindelse med nedskæringer og fyringsrunder i DMI

Alle sagerne er blevet ført i tæt samarbejde med HK Trafik & Jernbane.

Det har været vigtigt for HK Luft- & Havnekredsen at få sat fokus på kredssammensætningerne, da kredsen er en ren tjenestemandsggruppe i den høje aldersgruppe, og kun har én mulighed for at få nye medlemmer, nemlig på Færøerne. Dette har også betydet, at kredsen er skrumpet ind og snart vil få brug for at finde et nyt tilhørsforhold.

Dette arbejde har været ført internt i kredsen, men også i høj grad i branchebestyrelsen, hvor det også har fået stor bevågenhed.

Privat- & Lokalbanelokalskredsen

"I Privat & Lokalbanelokalskredsen har formanden har været beskæftiget med bl.a.:

- Nedskæringer
- Fyringer
- Dårligt arbejdsmiljø
- Hjulpet langtidssyge
- Forhandlet løn
- Forberedelse til OK18
- Indsamlet krav til KTO
- Indsamlet krav til særoverenskomster og præsenteret dem i KL

.... og meget mere.

Der har været medlemsmøder, et omkring OK18 ønsker, og et om tjenestemandspension. I Arriva Tog har der været medlemsekspedition til HK-huset.

Særlig information fra virksomhederne

Herunder kommer lidt information om virksomhedssager, der ikke har været behandlet andre steder i beretningen.

Trafikledere i Banedanmark

I øjeblikket er situationen, at Banedanmark har problemer med at rekruttere nye medarbejdere til funktionen som trafikledere lige så hurtigt, som de gamle forsvinder.

I gennem de sidste par år har personalesituationen generelt været den samme. Der mangler folk i trafikstyringen. Og det er til trods for at der rekrutteres konstant – i fuldt omfang.

Det tager fx et halvt år at uddanne et hold trafikledere ved S-banen. Hvert hold er på seks elever – og det er ikke muligt at uddanne større hold, da uddannelsen for en stor del foregår ved hjælp af sidemandsoplæring, og antallet af arbejdsstationer gør at det ikke er muligt at have mere end seks elever i gang pr. hold.

Ud af 12 elever på de seneste to hold er der kun 10 tilbage. Samtidig er der syv ”gamle” medarbejdere, der har forladt arbejdspladsen. Og udgangspunktet har hele tiden været, at der efter et par år uden rekruttering mangler medarbejdere.

Vi har bedt Banedanmark om at indkalde til møde om disse udfordringer, da de mange ubesatte stillinger øger overarbejde og dermed ligger et stort pres på vores sikkerhedsuddannede kolleger.

Banedanmarks løn på området er væsentlig lavere end hos lokal- og privatbanerne samt Metroen.

Det betyder at mange af dem, som søger stillingen hos Banedanmark, er unge mennesker, som efter endt uddannelse ser andre muligheder med bedre løn - og det endda uden skiftende arbejdstider.

DSB Vedligehold A/S – mange organisationsændringer

Medlemmerne har oplevet gentagne organisationsændringer, der har medført flytninger mellem datterselskaberne og DSB. Både i forhold til vores medlemmers trivsel men også i forhold til lønninger og vilkår har flytningerne givet anledning til stor uro og utilfredshed.

Medlemmerne (overenskomstansatte) overgik til Industriens Funktionæroverenskomst pr. 1. april 2017, og for ledernes vedkommende på individuelle kontrakter. Nogle medlemmer oplever nu den groteske situation, at de efter endnu en organisationsændring er tilbage i DSB og på de statslige regler for derefter – efter DSBs plan – den 1. april 2018 at overgå til industriens funktionæroverenskomster.

DSB - IT-området – udlånte tjenestemænd

I 2012 vandt NNIT et udbud af IT-opgaver for DSB. I den forbindelse blev HK Trafik & Jernbanes medlemmer med opgaver omfattet af udbuddet udlånt. Nu har en ny virksomhed, DXC, vundet opgaven, og medlemmerne står nu i den usikre situation, at de formentlig skal udlånes, men i skrivende stund har DSB

på trods af gentagne ønsker fra HK Trafik & Jernbane ikke fremlagt aftaler om udlånet eller beordret medlemmerne til at arbejde i DXC.

HK Trafik & Jernbane følger sagen nøje, bl.a. med henblik på at forhandle vilkår for medlemmerne. En af ulemperne ved udlån er, at medlemmerne som udlånte egentlig er omfattet af lønforhandlinger i DSB - uden at de kommer i betragtning til lønforbedringer.

I den virksomhed, der har vundet udbuddet, har der heller ikke været den nødvendige opmærksomhed om medlemmernes lønudvikling. HK Trafik & Jernbane har påtalt dette forhold, og vi håber, at vi i forbindelse med drøftelse af et nyt udlån kan rette op på forholdene.

Vágar Lufthavn på Færøerne - ny aftale om turnus og rådighed

I februar 2016 begyndte forhandlinger mellem ledelsen på Vágar og HK Trafik & Jernbane. Forhandlingerne sigtede mod en ny turnusaftale og aftale om rådighedsvagter. Ønsket om at tilgodese alle parter ønsker var gensidigt.

Forhandlingerne foregik både i HK-huset i København og på Vágar, Færøerne, over flere omgange.

Efter et fantastisk stykke arbejde af tillidsrepræsentant Tórstein Á. Steig, TR-suppleant John Heri Joensen og ledelsen på Vágar bar forhandlingerne endelig frugt i januar 2017 og en aftale var inden for rækkevidde.

Det var samarbejdet mellem HK Trafik & Jernbane, TR og ledelsen, der resulterede i en turnusaftale og en rådighedsaftale der sikrer, at medlemmerne får betaling for den tid, de stiller til rådighed, som medlemmerne kunne nikke ja til. Samtidig sikres det, at ledelsen får rådighed over den arbejdskraft, de har brug for.

Enkelte elementer manglede dog stadigvæk at komme på plads; nemlig en aftale om arbejdsvilkår og løn til det personale, der er ansat til kombineret security- og rengøringsarbejde.

Derfor bad vores medlemmer om assistance til at lukke denne del af forhandlingerne med en aftale på Færøerne. Assistancen bestod af Dennis A. Jørgensen, formand HK Trafik & Jernbane, samt kredsformand i HK Luft & Havnekredsen Stig Bargholz, der deltog i den afsluttende forhandling.

Som en del af dette blev der holdt et møde med den færøske fagforening, Føroya Arbeiðarafelag, der normalt repræsenterer rengøringspersonalet. På mødet var der enighed om, at der er en fælles interesse i lige løn for lige arbejde samt en grænsedragning – og samarbejdsaftale, der sikrer 100 procent organisering på arbejdspladsen.

Der var også tid til et personalemøde med efterfølgende socialt samvær, hvor næsten alle medlemmer mødte op. Det var et fantastisk godt arrangement, som Torstein Á. Steig havde stablet på benene. Her havde formanden og medlemmerne mulighed for at møde hinanden.

Luft- & Havnekredsen har en pæn gruppe medlemmer på Vágar Lufthavn. Disse kræver en gang imellem en håndsrækning fra kredsen og afdelingen, da Vágar lufthavn har brug for fleksibilitet i det daglige. Medarbejderne deltager i arbejdet som brandfolk, security og alle andre slags arbejder på flyvepladsen, herunder snerydning, håndværksmæssige opgaver, vedligehold af lufthavnens bygninger og arealer og lignende.

Medlemssituationen

Flere og flere kolleger, som har været medlem af det, vi kalder ”de gule foreninger”, kontakter nu HK for at blive medlem. Vi oplever ofte at blive ringet op fra ikke-medlemmer, som er blevet henvist fra deres gule forening og ønsker rådgivning hos os.

Vi rådgiver vores egne medlemmer og kan oplyse ikke-medlemmer om det, som overenskomsten kræver af os, men rådgivning kræver medlemskab. Vi kan høre, at de store løfter om hjælp hos ”de gule” hurtigt bliver til tomme løfter, når pågældende kommer i problemer. Og hvis man vinder en sag som medlem hos ”de gule”, så skal man afgive en del af erstatningen. Det skal man ikke i HK.

Konsekvenser for medlemstallet

HK oplever i disse år generelt et svagt faldende medlemstal – det gælder også i HK Trafik & Jernbane.

Ud over konsekvenserne for det enkelte medlem har besparelser mv. også konsekvenser for medlemstallet hos os. Nogle afskedigede medlemmer finder anden beskæftigelse inden for HK Trafik & Jernbanes område, men der er også nogle, der forlader vores område og dermed slutter deres medlemskab hos os. Nogle af disse medlemmer forbliver medlem af HK i andre sektorer, men en del forsvinder helt ud af HK.

Ved ledighed overflyttes medlemmerne til de geografiske HK-afdelinger, og derfor er påvirkningen på medlemstallet umiddelbar mærkbar.

Alt dette til trods har vi dog det sidste halve år oplevet en svag stigning i medlemstallet hos HK Trafik & Jernbane, så det er meget positivt.

Tjenestemænd, der afskediges med rådighedsløn, forbliver i HK Trafik & Jernbane som aktive medlemmer, mens medlemmer, der pensioneres, ofte overgår til service- eller seniormedlemsskab. Hvis de fortsætter på arbejdsmarkedet, overflyttes de til andre HK-afdelinger eller andre forbund.

Få fat i vores unge kollegaer

Vi har lige siden valget i april 2016 haft fokus at få fat i vores unge kollegaer. Det arbejde er startet ved hjælp af HK Ungdom, som er kommet med mange, rigtig gode og spændende forslag, fx en tre-trinsraket med denne rækkefølge:

1. Den hurtige kontakt - kom på arbejdspladsen, del fx rundstykke/kakao, vand, bolsjer osv. ud – evt. inklusiv et klistermærke med HK Trafik & Jernbanes logo. Lav reklame for næste arrangement og gå i dialog med medlemmer og deres kolleger og slut af med ”Ha´ en god arbejdsdag”
2. Et socialt arrangement, biografen, banko, sejltur osv.
3. Det faglige indspark

De unge gjorde fx opmærksom på, at man ved hvert arrangement skal have det næste arrangement klar.

Nyt fra bestyrelse og sekretariat

På sidste delegeretmøde blev det besluttet, at HK Trafik & Jernbane skulle tilpasse sine love, så der fremover skal holdes delegeretmøde hvert 2. år i stedet for hvert 4. år.

Der er i den forløbende periode arbejdet på at tilpasse brancheafdelingen til dette, og bestyrelsen har vedtaget, at det samtidig betyder, at vi skruer ned for blusset i forhold til de aktiviteter, der normalt foregår i forbindelse med delegeretmødet.

Delegeretmødet er normalt en stor dag for alle og en dag, som er blevet festligt fejret. Det har vi dæmpet, men der er selvfølgelig også lidt fejring af, at vi har nået endnu en milepæl.

Ved sidste delegeretmøde blev der valgt nyt formandskab. Det har naturligvis haft betydning, da der er blevet prioriteret en del anderledes og flere ændringer er gennemført. Ikke mindst som følge af, at der ikke længere er en lønnet næstformand. Arbejdet i fagforeningen er nu mere vendt ind mod medlemmet i stedet for ind mod fagforeningen. Det gælder processer, økonomi og arrangementer. En del af de lettere sager er flyttet ud til kredsene og dermed tættere på det enkelte medlem.

I bestyrelsen har der været fokus på økonomi, tilpasning af love, samt ikke mindst et stort arbejde med at øge medlemstilfredsheden.

Medlemsundersøgelse med plads til forbedringer – ny på vej

Kort tid efter delegeretmødet i 2016 fik vi resultatet af HK's medlemsundersøgelse. Den viste, at der flere steder i HK Trafik & Jernbane var behov og mulighed for forbedringer.

En stor ros til bestyrelsen, som tog arbejdshandskerne på og gik i gang med at udpege områder og beslutte initiativer.

Vi er derfor spændte på, hvad vores næste undersøgelse vil vise. Den er blevet gennemført i januar/februar 2018 og resultatet forventes til april/maj. Vi kan alle høre, at flere og flere medlemmer omtaler vores initiativer positivt, så vi tror, at det er den rette vej, vi er ude på.

De modeller, vi tidligere anvendte til at overskue vores økonomi, har vi ændret til nogle mere operative modeller. Det har betydet, at vi i større grad har overblik og kontrol over indtægter og udgifter.

Vi har i bestyrelsen besluttet, at vi stille og roligt bevæger os mod kun at have fagforening i vores økonomi. Vi har derfor frasolgt nogle af vores boliger og iværksat flytning af gruppeliv til Forenede Gruppeliv. For bestyrelsen handler det om, at vi ændrer sammensætningen af vores egenkapital til kontanter, der investeres.

Vi ønsker ikke, at vi som en lille fagforening skal udsætte os for risici med vigende priser på boligmarkedet. Det kan risikere at koste medlemskroner.

Ny sammensætning af det faglige og administrative team

Sekretariatet har i den forløbende periode ændret i sin sammensætning.

Helle Bremholm og Flemming Bock har valgt at fratræde deres stillinger og i stedet har vi ansat Michael Nielsen og Rie Thomsen. Henrik Witt, som var ansat som konsulent, er nu fastansat på en 4/5 deltidsordning. Pernille Guldborg har ændret funktion fra faglig sagsbehandler til faglig sekretær.

Det betyder, at vi har et fagligt team med Michael, Pernille og Henrik, samt et administrativt team med Tine og Rie.

Det fungerer rigtig godt, og kontoret er jo heller ikke større end, at der naturligvis er overlap.

Kommunikation

Vi har løbende udviklet vores kommunikationspolitik især inspireret af udfordringerne i at skabe "den organiserende fagforening" (DOF), og "give fagbevægelsen tilbage til medlemmerne" samt udviklingen af den "medlemsdrevne faglige dagsorden".

Vi oplever både en efterspørgsel fra medlemmerne efter hurtige opdateringer på de elektroniske medier med information om og stillingtagen til aktuelle sager, bl.a. ansættelsesmæssige, emner, og HK Trafik & Jernbane har også en interesse i at informere medlemmerne og arbejdsgiverne om vores holdninger, så de kan se, at vi er opmærksomme på konkrete problemstillinger.

Vi har således arbejdet med at kommunikere på især på hjemmesiden og Facebook-grupperne med opslag og videoindlæg. Det er her, det er muligt at få medlemmernes opmærksomhed. Erfaringen viser imidlertid også, at en betydningsfuld kontakt sker gennem opbyggelsen af den lokale tillidsrepræsentants personlige relation til det enkelte medlem.

Det er derfor vores prioritering, at alle tillidsrepræsentanter optræder som fagforeningens repræsentanter over for medlemmerne, og at de følger op på den information, der kommer ud fra centralt hold.

Vores hovedudfordring har været at formidle den øgede "forbunds-synergi" i tilbud og service i et relevant, og vedholdende omfang helt ud til det enkelte medlem på den måde, der egner sig bedst efter de lokale forhold. Vi skal altid overveje, om vi lokalt kan formidle information og faglige tilbud mere målrettet ud fra den enkelte tillidsrepræsentants kendskab til det enkelte medlems ønsker og behov.

Det stærkeste "faglige våben" har været, når vi anvendte en tilpasset skarp kommunikation, såkaldt "kommunikation med kant", i situationer hvor det faglige konfliktniveau har været optrappet. En kommunikation hvor problemer åbent afdækkes, ansvarsniveau udpeges, og som til stadighed er løsningsorienteret ud fra de konkrete forhold.

HK Trafik & Jernbane vil fortsat være aktive og bruge den personlige kontakt, Facebook og andre sociale medier samt nyhedsbreve, så medlemmerne kan følge med i de begivenheder, der sætter dagsordenen for deres arbejdsliv.

Vores Facebookgruppe, "HK Trafik&Jernbane", har lige nu over 1300 følgere. Siden bliver brugt til at fortælle nyheder om, hvad der rør sig på vores område, politisk, på arbejdspladserne og i HK.

HK Trafik & Jernbane udsender derudover mindst fire nyhedsbreve om året til tillidsrepræsentanterne. Disse breve bruger tillidsrepræsentanterne til inspiration til deres egen nyhedsbreve til medlemmerne.

Vi har som tidligere nævnt været en hel del i de landsdækkende og lokale medier, og inden for vores egen HK-verden har vi bidraget til HK Stats nyhedsbrev med tre artikler. De har handlet om skiftende arbejdstider, udflytningen af en arbejdsplads et år efter, samt hvordan er der at være rejserådgiver på Københavns Hovedbanegård. Vi er rigtige glade for at kunne bidrage med hvad vores medlemmer oplever på deres arbejdspladser.

Hotline 24/7 – for medlemmer i nød

I efteråret 2016 oprettede HK Trafik & Jernbane en "Hotline", som medlemmer i nød kan anvende i døgnets 24 timer året rundt. Det skabte en del opmærksomhed i HK med sådan et initiativ og flere så mange problemer i det. HK Trafik & Jernbane fastholdt dog initiativet, da vi mener, at en fagforening med medlemmer, som arbejder 24/7, også skal have en fagforening 24/7.

Der bliver ringet til Hotline 1-2 gange om måneden og som regel er det i aften timerne. Da det ikke har udviklet sig til mere end dette, er initiativet blevet fastholdt. Det er formand og næstformand, som varetager opgaven med at besvare Hotline.

Grænsedragning med Dansk Jernbaneforbund

Når der er ændringer i virksomhedernes organisation eller for den enkelte ansatte, flyttes de ansatte frem og tilbage mellem HK Trafik & Jernbane og Dansk Jernbaneforbunds forhandlingsområder. Mange af disse flytninger følges op af en problemløs flytning af organisationstilhørsforholdet mellem HK Trafik & Jernbane og Dansk Jernbaneforbund takket være en på forhånd aftalt procedure.

Der er også sager, der ikke kan løses lige så smidigt. HK Trafik & Jernbane har derfor igennem årene løbende haft drøftelser med Dansk Jernbaneforbund om ansatte på HK Trafik & Jernbanes område, der stadig er medlem af Dansk Jernbaneforbund.

Med bistand fra kredsformændene har HK Trafik & Jernbane kunnet udarbejde en liste, der udgjorde grundlaget for de seneste drøftelser med Dansk Jernbaneforbund i september 2017. Målet var at identificere problemstillinger. En af de problemstillinger, som HK Trafik & Jernbane rejste over for Dansk Jernbaneforbund, involverer også HK Privat, og derfor er der aftalt møde mellem HK Privat og HK Trafik & Jernbane og Dansk Jernbaneforbund om sagen. Samtidig har Fagligt Team sendt den omtalte liste over problemsager til Dansk Jernbaneforbund, hvorfra vi afventer en tilbagemelding.

Et kig fremover

Alt i alt har det været en periode med rigtig mange medlemssager, både de gode i forbindelse med fællesarrangementer, faglige sejre og god kontakt med medlemmerne – men der har også været de dårlige, ikke mindst i forbindelse med diverse sparerunder, der har ramt mange af vores medlemmer.

Oven i det er så kommet tilpasningsforhandlinger og forberedelse af overenskomster, så forhåbentlig bliver der nu mulighed for, at vi i en periode kan kaste os over de sager, som vi har været nødt til at sætte lidt i venteposition.

I bestyrelsen skal vi efter delegeretmødet i gang med at kigge lidt på vores kredsstruktur, for det kan være, vi skal have lavet nogle ændringer. Nogle af vores kredse er rimeligt små, og det betyder en stor arbejdsbyrde til få tillidsfolk. Vi skal være flere om at dele byrden. Hvordan det ender, ved vi ikke endnu, men vi er enige om, at vi skal tage dialogen nu.

I det kommende år kan vi se frem til en udvidelse af medlemsaktiviteterne. Vi har aftalt med kredsene, at de hver især bidrager med et fællesarrangement både i 2018 og 2019, så vi samlet får ca. et arrangement om måneden for alle medlemmer.

Aktuelt holder vi et pensionsmøde, hvor der allerede nu er 40 tilmeldte, vi gentager succes med at få Karen Margrethe Lillelund på besøg og i år genopliver vi 1. maj med et arrangement både i København og i Aarhus.

I juni bliver der et stort sommerarrangement, hvor vi mødes i naturen, fisker lidt, snakker og dyrker det sociale sammenhold og krydrer det med noget fagligt.

Vi håber, at vi i 2018 og i årene fremover fortsat er medlemmernes forening, hvor vi kan samles om fagligt og socialt fællesskab og samtidig yde hjælp og støtte til den enkelte, når der er brug for det.

Februar 2018

Dennis Alex Jørgensen og Lone Riis, formand og næstformand for HK Trafik & Jernbane