

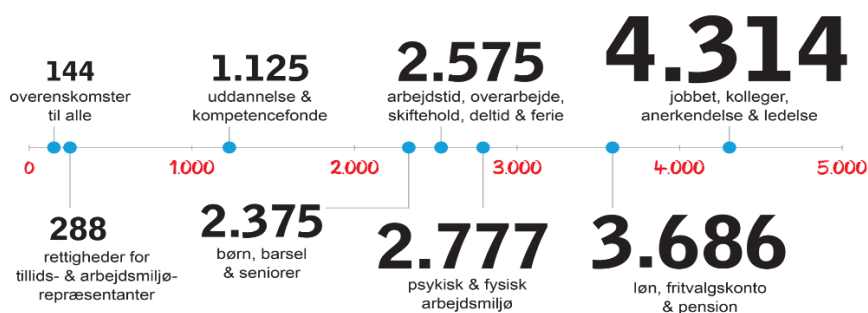
## Mundtlig beretning HK Privat Sydjylland

For nogen tid siden blev jeg stillet spørgsmålet: "Hvordan arbejder HK egentlig med FN's 17 verdensmål?" Jeg fortalte om nogle af de temamøder og konferencer, jeg havde deltaget i som hovedbestyrelsesmedlem, hvor verdensmålene havde været omdrejningspunktet, og oplevede, at det faktisk ikke virkede særlig konkret. Så ud over muleposen med verdensmålslogoet vil jeg, efter bedste evne, prøve at gøre det mere håndgribeligt i denne beretning.

Det er overenskomstsår – bare hvis der skulle sidde en enkelt her i forsamlingen, der ikke er klar over det 😊

Og netop ved overenskomstforhandlingerne handler det om "Den Danske Model" - fagbevægelsens DNA og grundlaget for vores danske velfærdsmodel. Her kommer verdensmål nr. 8, "Anstændige jobs og økonomisk vækst", helt konkret i spil. Vi spørger vores medlemmer om, hvad de mener er anstændige jobs. Allerede sidste forår gik vi i gang med at samle jeres ønsker ind til den kommende overenskomst. Der tegnede sig et klart billede af, hvad de fleste af jer satte størst pris på og jeres ønsker til de kommende resultater.

Som I kan se af denne opgørelse, så satte medlemmerne størst pris på gode kollegaer, anerkendelse, indflydelse på jobbet og god ledelse.



Men under ønsker til de kommende forhandlinger kom løn, fritvalgskonto og pension øverst på listen. For at følge op på forårets resultat, bad vi i efteråret Epinion om at spørge vores medlemmer om deres syn på fritvalgskontoen. Mere end 7 ud af 10 medlemmer mente, at det er en god eller meget god idé, at HK Privat har det som hovedfokus ved overenskomstforhandlingerne.

Nu hvor de fleste af forhandlingerne er faldet på plads, kan jeg med tilfredshed konstatere, at der kan sættes flueben ved de fleste af ønskerne. Vi fik ikke alt hjem, I bad os om. Men 6 ud af 7 er vel ikke så ringe endda.

Som et reklameindslag, så er der planlagt et medlemsarrangement kl. 15:30, forud for afdelingsgeneralforsamlingen den 16. april, hvor vi giver en status på OK20.

Vi arbejder også målrettet på at opnå en høj stemmeprocent, minimum 1 procentpoint højere end i 2017. Det er supervigtigt, at I afgiver jeres stemme, uanset om det er et ja eller et nej. Høj stemmeprocent er lig med muskler og dermed større indflydelse, når vi skal forhandle i 2023.

### **FLERE MEDLEMMER OMFATTET AF HK PRIVATS OVERENSKOMSTER**

Vi fik ikke noget på 50%-reglen. Det betyder, at 612 medlemmer på 293 virksomheder i HK Privat Sydjylland ikke er dækket af en overenskomst, selvom deres arbejdsgiver er medlem af en arbejdsgiverforening og deres kollegaer fra andre fagforbund på samme arbejdsplads har overenskomst. Forskellen på overenskomst eller ej kan betyde rigtig mange penge hver eneste måned.

For at sikre medlemmerne ordentlige løn- og arbejdsvilkår i lighed med deres kollegaers, nedsatte vi allerede i 2019 en tværfaglig task force, som fast arbejder med at besøge virksomheder uden OK, hvor 50%-reglen er gældende. I 2019 fik vi 15 nye overenskomster, og målet for 2020 er naturligvis mindst samme antal, samt tillidsrepræsentanter på de virksomheder, hvor det er muligt.

Ligeledes har faglig afdeling, sammen med alle vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, haft nok at se til.

Af bestyrelsesrapporten fremgår det, at der er afsluttet 488 sager i 2019. Det betyder, at vi i HK Privat Sydjylland har inddrevet 14.308.143 kr. til vores medlemmer. Det er godt ½ million kroner mere end i 2018.

En ikke uvæsentlig oplysning i denne forbindelse er, at 4.027.223 kr. blev udbetalt af Lønmodtagernes Garantifond. Det viser med al tydelighed, at rigtig mange af vores medlemmer var ramt af, at den virksomhed, de var ansat i, gik konkurs. Aktuelt er der 30 uafsluttede sager hos LG.

### **LIGESTILLING og LIGE LØN**

I morgen er det den 8. marts og kvindernes internationale kampdag.

Formanden for CO Industri, Claus Jensen, kunne som den første forhandler med stolthed i stemmen proklamere, at der nu var 8 ugers øremærket forældreorlov for mænd indført i Industriens overenskomster. Et kæmpe skridt fremad for ligestillingen – eller er det?

Tak Anja – for at du gjorde Claus Jensen opmærksom på, at der ikke var meget ligestilling for regnbuefamilierne i den oprindelige formulering, og fik protokollatet ændret fra "For mænd" til "Den anden forældre".

På nu værende tidspunkt er de fleste overenskomstområder blevet enige om at hæve antallet af uger med løn under barsel til 16 uger, og indført 8 ugers øremærket barsel til den forældre, der ikke holder barselsorlov.

Forskningsresultater fra Rockwool Fondens Forskningsenhed har i foråret 2017 dokumenteret, at øget barsels- og forældreorlov til far mindsker løngabet mellem mænd og kvinder, og at det samtidig øger familiens samlede indkomst.

Men ligestillingsproblematikken er ikke løst med 8 ugers øremærket barsel. Det er et skridt på vejen. Men så længe Danmark, i den årlige rapport fra World E-conomic Forum, ligger og skraber nede på plads nr. 102, når det gælder kvindernes andel af ledende poster i både det private erhvervsliv og den offentlige sektor, eller som nr. 52, når det gælder ligeløn, er jeg ret sikker på, at hverken fagbevægelsen eller nuværende og kommende ligestillingsministre bliver arbejdsløse de næste mange år.

Derfor har vi i bestyrelsen i HK Privat Sydjylland besluttet at sætte mere fokus på ligestilling. Ikke blot i det daglige arbejde, men også afholde arrangementer med ligestilling som tema. Første gang i november 2020, på kvindernes sidste arbejdsdag, hvor ligeløn vil være i fokus.

I afdelingen HK Sydjylland har vi også valgt at sætte fokus på det 5. verdensmål. På den kommende generalforsamling den 16. april på Hotel Scandic her i Kolding, har vi har samlet et panel af folketingspolitikere fra alle politiske fløje for at debattere (manglende) ligeløn, barsel, #metoo og alt det andet, der har med ligestilling at gøre.

Paneldeltagere:

Henrik Dahl (Liberal Alliance)

Fatma Øktem (Venstre)

Birgitte Vind (Socialdemokratiet)

Karina Adsbøl (Dansk Folkeparti)

Karina Lorentzen (SF)

Men jeg er nu også ret sikker på at vi, i samarbejde med sektoren, vil skærpe fokus på ligestilling i 2021. HK Danmark afholder Kongres, og der skal vælges ny formand i stedet for Kim Simonsen. Apropos en større andel af kvinder på ledende poster, så gælder FN's verdensmål nr. 5 selvfølgelig også for HK Danmark.

### **ARBEJDSMILJØ**

I HK Privat Sydjylland får vi mange henvendelser om dårligt arbejdsmiljø. I øjeblikket er der 30 verserende sager relateret til hhv. sygdom og psykisk dårligt arbejdsmiljø. Med disse konkrete tal er bestyrelsen uforstående overfor de nedskæringer, Arbejdstilsynet løbende udsættes for.

Mere end 300 årsværk er tilsynet skåret ned med i løbet af de sidste 10 år. Arbejdstilsynet har i dag kun ressourcer til at undersøge cirka hver tredje af de klager, de modtager om dårligt arbejdsmiljø.

Så det er den helt forkerte vej at gå. Vi skal blive længere på arbejdsmarkedet, men Arbejdstilsynet, den myndighed der skal sikre, at arbejdsgiverne overholder lovgivningen, har ikke de nødvendige ressourcer til rådighed.

Vi er tilfredse med, at der i april 2019 endelig kom et forlig i stand, hvor Arbejdstilsynet tilføres godt 460 millioner kroner frem mod 2022. Der kommer mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og det får sin egen bekendtgørelse, så reglerne bliver tydeligere.

### **VERDENSMÅL 4 – KVALITET I UDDANNELSE**

Det er naturligvis vigtigt for alle vores medlemmer at være rustet til fremtidens arbejdsmarked. Det er der taget hånd om i industriforliget, hvor forsøgsperioden med aftalt uddannelse nu ændres til at blive en permanent mulighed. Det skal også nævnes, at en af de mere banebrydende protokollater giver ret til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

Det betyder også, at vores indsats for at få flere uddannelsesagenter på arbejdspladserne er vigtigere end nogensinde, hvis vi skal gøre os håb om, at uddannelse går fra noget vi taler om, til noget vi også rent faktisk gør.

For at tage vare om vores medlemmers arbejdsmiljø, er det altafgørende, at vi får valgt flere AMR, at de bliver opdateret på de nye bekendtgørelser, og at de kan komme på efteruddannelse. Derfor var det et fantastisk resultat, der kom med protokollat 28 og 29 i industriforliget. Efter mange års intens kamp er det lykkedes at få indført, at AMR får ret til at deltage i forbundenes arbejdsmiljøkurser og ret til at få stillet IT-faciliteter til rådighed.

### **VERDENSMÅL 10 – MINDRE ULIGHED**

I HK Privat var vi de senere år i stigende grad blevet bekymrede over udhulingen af dagpengesystemet. Dagpengesatsen i 1994 udgjorde 62,4 procent af en LO-arbejders løn. Dagpengeperioden blev afkortet til to år, og med en dagpengesats på ca. 53,4% i 2019 er det for rigtig mange af vores medlemmer en voldsom indtægtsnedgang at gå fra løn til dagpenge.

Svaret på dette blev den kollektive lønforsikring, vi indførte 1. september 2019. Det betyder ikke, at vi slækker på det pres, vi som faglig organisation lægger på det politiske system. Vi arbejder fortsat behårdt på, at dagpengesatserne bliver sat markant op, så den stigende ulighed mindskes.

### **SYNLIGHED**

OK 20 er en oplagt mulighed for at synliggøre HK Sydjylland. Det betyder, at i vores organiserende indsats vil vi prioritere at være til stede i hele vores geografiske område. Derfor bliver vores indsatser fremover mere kampagnebaserede. Ingen må lades i stikken.

Vi vil invitere relevante parter til "dialog-kaffe" med henblik på flere frivillige tiltrædelsesoverenskomster og overenskomster med ikke-organiserede arbejdsgivere, og have fokus på vores kommunikation til medlemmerne – den skal opleves som målrettet og relevant.

I kan læse mere om de mange tiltag i Faglig handlingsplan 2020, og vi vil fra bestyrelsens side opfordre jer alle til at komme med input til den kommende Handleplankonference i oktober, hvor aktiviteterne og målene for 2021 skal fastlægges.

### **ETABLERING AF DE NYE OVERENSKOMSTBASEREDE GRUPPER**

HK Privats kongres vedtog i september 2019, at vi skulle arbejde sammen på en ny måde. En måde, der sikrer fokus på de særlige behov, I hver især har på de meget forskellige overenskomstområder. Det betyder, at de syv branchesektioner bliver afløst af fem overenskomstbaserede grupper:

- Industri
- Service
- Sundhed & Velvære

- Organisationer
- Grafisk

På dagsordenens pkt. 12 er der valg af afdelingsrepræsentanter og suppleanter til bestyrelserne i hver af de 5 grupper. I den flyer, der ligger på bordene, står der meget mere om landsmødet, de overenskomstbaserede grupper og de opgaver, de kommer til at beskæftige sig med fremover. Landsmødet finder sted i weekenden den 16. – 17. maj på Hotel Nyborg Strand, og alle godt 60.000 erhvervsaktive medlemmer i HK Privat er inviteret.

Jeg er ikke sikker på, at der er plads til så mange på Nyborg Strand – men telte kan selvfølgelig løse den positive udfordring. Dog håber jeg, det bliver godt vejr. Ellers vil jeg vil anbefale sektoren at fremstille vaders i 5 forskellige farver med HK-Logo ☺

### **TAK**

Til slut vil jeg takke alle jer ildsjæle, der er med til at varetage HK Privat Sydjyllands interesser. Tak for det store arbejde, I yder hver eneste dag. Og det uanset, om I er tillidsvalgte, eller den der år efter år bakker op ved hjælp af dit medlemskab. I gør alle - i den grad - en forskel for jeres kollegaer.

Tak fordi I bakker op om den danske model. Uden jer vil begreber som løndumping og Working Poor blive en del af morgendagens arbejdsmarked. Jeres uorganiserede kollegaer har meget at takke jer for.

Tak til alle i sektoren HK Privat for jeres hjælp og sparring til at løfte opgaven som den organiserende fagforening.

En tak til vores dygtige medarbejdere, der yder en utrættelig indsats for at få det hele til at fungere, og det er uanset om de er direkte tilknyttet det faglige team eller sørger for, at de fælles administrative og praktiske opgaver bliver løst.

Sidst men ikke mindst, en tak til bestyrelsen. I er et fantastisk team at arbejde sammen med. Det har krævet mange timers frivilligt arbejde af jer, væk fra familien, at nå hertil. Jeg er stolt over at være formand for en bestyrelse, der er både kompetent og tager ansvar.

Tak for ordet.