

November 2019

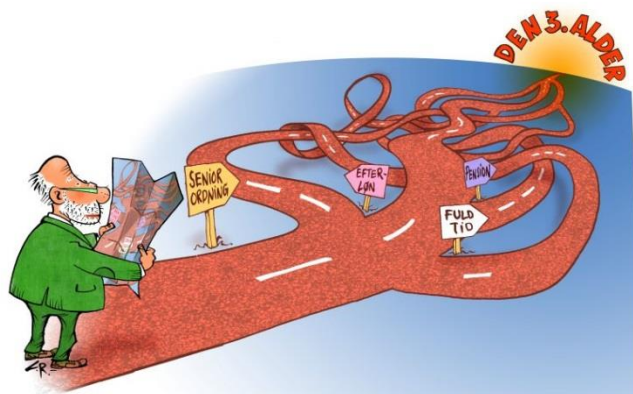
Nyhedsbrev nr. 5-2019

Formanden har ordet

Efteråret er bestemt over os, og det betyder også at der er fuld gang i diverse møder rundt om i hele organisationen. Der har både været afholdt seminar i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og i Forsvarskommandoens Centrale Samarbejdsudvalg (FKO CSU), hvor flere af emnerne var sammenfaldende og i den kommende tid vil være fokuspunkter.

Et af disse emner er fastholdelse og rekruttering, idet man vil pålægge de enkelte Styrelser at arbejde og afdække hvordan det står til hos dem, og til HSU mødet i december komme med en række løsningsforslag, som dækker deres eget område og evt. se på om der er mulighed for at opstille nogle rammer for fælles tiltag. Der skal tales om hvad der får medarbejderne til at trives på jobbet, og dermed fastholder dem samt klarlægge hvor der reelt er nogle behov for tiltag. I regi af FKO CSU har man nedsat en arbejdsgruppe vedr. fastholdelse og rekruttering, idet man er nød til at skelne mellem om man ikke kan rekruttere pga. manglende økonomi eller pga. manglende kompetencer ved ansøgerne. Derfor skal der udvælges specifikke områder, som vi konkret vil udbore, f.eks. ved at se på, om det er bestemte geografiske områder eller bestemt faggrupper, hvor det er svært at fastholde og rekruttere til. Der er dog bred enighed om, at Forsvarets personale omsætning skal ligge væsentlig lavere end Staten generelt, da vi langt hen af vejen selv producerer medarbejderne.

Et andet emne som både er rejst i HSU og FKO CSU er seniorpolitik. Forsvarets personel organisationer har fremsat et ønske om, at Forsvaret som arbejdsgiver kommer med input til, hvad de egentlig ønsker, så det ikke kun er os der gang på gang løfter emnet. Med hensyn til emnet senior politik var det vigtigt for HSU at påpege, at selv om HSU arbejder med emnet, så betyder det ikke at myndighederne skal læne sig tilbage og afvente en udmelding herfra – de skal selv tage emnet på dagsordenen i deres SU'er.



En anden ting som desværre har stor fokus i øjeblikket er emnet krænkende adfærd. Det gælder både i Forsvaret, men desværre også i medierne, hvor seneste skud på stammen har været sag om mobning af bl.a. civil personel ved Hærens Sergentskole i Varde, hvor Arbejdstilsynet har været inde og give et straks påbud. Desværre har vi måtte konstatere, at der er HK-medarbejdere, som er blevet voldsomt berørt i denne sag, men TR og HK Stats afdeling i området er inde over og parat til at hjælpe. Denne type sager og andre gør bl.a. også, at vi fra organisationernes side følger spændt med i hvad resultat tillægsmodulet til de igangværende APV-undersøgelser vedr. krænkende adfærd vil vise.

Kursusdag i Fredericia

HK Forsvarets Landsklub afholdt d. 23. oktober 2019 kursusdag for tillidsrepræsentanter (TR) og TR suppleanter i Fredericia. På de efterfølgende tilbagemeldinger kan vi forstå, at deltagerne syn-

tes det var en rigtig god dag med nogle relevante emner samt mulighed for at få bragt aktuelle emner og spørgsmål på bane.

Dagens første emne var det nye lønforhandlingssystem KOMPLET, som blev gennemgået og hvor vi fortalte hvad systemet kan og skal bruges til samt hvad systemet ikke kan. Systemet er baseret på et Excel regneark, hvori man som TR kan se de medarbejdere man har forhandlingsretten for, deres løn, tillæg og pension samt hvem ledelsen f.eks. har indstillet i forbindelse med lønforhandlingerne. Desuden vil man hvis medarbejderen har givet tilladelse her til, også kunne se den afholdte lønsamtale, man kan som TR udarbejde indstillinger og udveksle dem med den chef, der skal forhandles med samt lave aftaler direkte i systemet og underskrive dem digitalt.



Næste emne var den nye ferielov, hvor Laila Klausen fra HK Stat (vores nye faglige konsulent) gennemgik reglerne for ferieloven, overgangsordningen, de indefrosne feriepenge m.m. Det vi desværre ikke kunne oplyse om, var hvordan Forsvaret vil håndtere nogle af de praktiske ting i forbindelse med overgangsordningen, som f.eks. muligheden af afholdelse af ferie på forskud, overførsel af ferie m.m., idet vi stadig venter på et udspil om disse ting fra FPS.

Sidste del af kurset blev brugt på at tale om udfordringer for TR i Forsvaret, og under dette emne blev bl.a. behandlet indkomne spørgsmål fra TR, fastholdelse og rekruttering, krænkende adfærd, APV, seniorområdet, kompetencefonden m.m. Desuden var der en længere debat omkring det nye tidsregistreringssystem og håndtering af flekstid, hvilket bl.a. har medført at emnet er rejst overfor FPS af flere omgange og fra flere organisationers side. Når vi hører mere om dette, vil det helt sikkert blive beskrevet nærmere i et af vores nyhedsbreve.

Pensionssag

Efter at have været igennem alle 3 retsinstanser er det nu afgjort, at de civilt ansatte, som blev opsagt i forbindelse med Forsvarsforliget 2013-2017, ikke havde krav på op til 10 ekstra pensionsår jf. B.5-10. Dette er en sag, som HK Stat har ført på vegne af to medlemmer fra Forsvaret. I første omgang vandt HK Stat i Byretten, men så ankede Forsvaret og vandt i Landsretten. Endelig ankede HK til Højesteret, og nu, efter næsten 3 år, er det afgjort.



De to medlemmer havde ikke krav på at få tillagt ekstra pensionsår, efter de i 2013 var blevet opsagt som følge af det Forsvarsforlig, der blev indgået i 2012 for perioden 2013-2017. Uafhængigt af hinanden havde de undret sig over, at der ikke stod noget om ekstra pensionsår i deres opsigelser efter henholdsvis 32 og 33 år i Forsvaret. Det havde ellers været kutyme i Forsvaret gennem cirka 30 år med hjemmel i en såkaldt kundgørelse om, at der kan gives ekstra pensionsår til civilt ansatte ved afskedigelse på grund af besparelser. Og at det også gjaldt for de to HK'ere i 2013, bestyrkede Byrettens dom i 2017 dem i, men det blev altså afvist for anden gang, da sagen kom for Højesteret 28. oktober 2019.

I dommen lyder forklaringen, at der i 2013 var to Forsvarsforlig, som overlappede hinanden. Et for perioden 2010-2014 og et for 2013-2017, hvor op til 100 civile ansatte blev opsagt. Selvom kuty- men for at tildele ekstra pensionsår først udløb i slutningen af 2013, var de to HK'ere – modsat af, hvad Byretten afgjorde – ikke omfattet heraf. Det skyldtes en bemærkning i finansloven for 2013, som gik ud på, at løn- og ansættelsesforhold i forbindelse med det seneste forlig skulle tilpasses resten af det statslige område, og at civile forsvarsansatte ikke længere skulle have særlige pen- sionsgoder.

I dommen konkluderer Højesteret: ”Højesteret finder (...), at tekstanmærkning nr. 101, stk. 1, til § 12 i finansloven for 2013 må forstås således, at forsvarsministeren alene har haft bemyndigelse til at tillægge op til yderligere 10 pensionsår ved afskedigelse i forbindelse med gennemførelsen af forsvarsforliget for 2010-2014, mens Forsvarsministeren ikke har haft hjemmel hertil for så vidt angår forsvarsforliget for 2013-2017.”

For nogle af de medarbejdere, der blev opsagt samtidig med de to HK-medlemmer, ville værdien af op til 10 pensionsår have udgjort mellem 700.000 og 1.000.000 kroner, afhængigt af den enkel- tes løn og anciennitet.

Forhandlingsret for ansatte på HK-overenskomst

Da Landsklubben her i efteråret desværre har oplevet, at der kan opstå tvivl omkring hvem der har forhandlingsretten for ansatte på HK Stat overenskomst, synes jeg lige at vi må skrive en lille smu- le om dette emne.



HK Stat indgår, udover fællesoverenskomsten for- handlet af CFU, også en HK Stat overenskomst, som omhandler de helt specifikke vilkår, som alene gæl- der for HK-grupperne. HK Stat er forhandlings- og aftaleberettiget organisation på HK-området i Staten, hvilket indbefatter alle stillinger på Forsvarsministeri- ets område, som er lønindplaceret på HK Stats over- enskomst. Det er HK Stat der indgår aftaler med Mo- derniseringsstyrelsen, på vores vegne og der er in- gen på HK overenskomst der har bemyndigelse til

selv at forhandle løn, eller bestemme hvem der forhandler lønnen, uanset om man er medlem af HK Stat eller ej.

Det betyder dermed, at ingen andre fagforeninger (f.eks. HOD, HKKF, 3F eller lignende) eller fag- forretninger (f.eks. KRIFA, Det Faglige Hus m.fl.) har indflydelse på jeres vilkår, og de kan ikke indgå aftaler af nogen slags med statslige arbejdsgivere på HK'ernes vegne, hverken kollektive eller individuelle, f.eks. vedr. NyLøn. Dette gælder i hele Staten, også ved Forsvaret.

Hvis man ikke på arbejdspladsen (myndigheden) har en lokal HK tillidsrepræsentant (TR), som kan varetage forhandlingerne på ens vegne, så vil det altid være den lokale HK Stat afdeling, som f.eks. varetager nylønsforhandlinger, forhandling om tillæg ved ansættelse osv.

6 jobfelter med fremtid

Hvis du gerne vil bringe dig i form til fremtidens job med relevant efteruddannelse, kan det være en god ide at granske, hvilket eller hvilke jobfelter du dækker i dag, og hvilke du gerne vil stå på i fremtiden.

Er du en ørn til at holde styr på data eller er du mere til at formidle og kommunikere? Hører det til dine spidskompetencer at gøre brugen af it-systemer lettere for kolleger m.fl. eller er din særlige interesse at styre projekter og processer? Uanset hvad du svarer, handler det om, hvilket eller hvilke **jobfelter** du står på.

Et jobfelt er et område, som interesserer dig, som du er god til og som det også vil være relevant at arbejde inden for i fremtiden. Derfor kan et jobfelt være et godt udgangspunkt for at vælge efteruddannelse, og dermed lægge sporene for din fremtid på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet i det hele taget.

HK Stat har sammen med forskere og andre eksperter set på de tendenser, der præger og forventes at præge HK'ernes arbejde og arbejdspladser fremover f.eks. digitalisering. HK Stat har identificeret 6 områder – kaldet jobfelter – hvor HK'ere har fine muligheder for at gøre sig gældende og tilføre værdi. Jobfelterne tager afsæt i den faglighed, HK'erne allerede har. Altså opgaver og funktioner, man arbejder med i dag, og gerne vil beskæftige sig med fremover. Et jobfelt er f.eks. datahåndtering, et andet handler om at skabe service i samspil med mennesker og teknologi.

De fleste medlemmer kombinerer flere felter i deres daglige arbejde. Det hører f.eks. med til grundlæggende HK-faglighed, at man både leverer service, forstår og bruger teknologi, udvikler driftsopgaver og styrer og kontrollerer processer. Uanset om man arbejder med it, laboratorieopgaver eller administration. Men mange beskæftiger sig med et felt, der fylder særligt meget for dem, og de fleste er mere interesserede i nogle jobfelter end andre. Med kurser og relevant efteruddannelse kan du udvikle dig inden for de felter, du allerede arbejder på. Eller du kan uddanne dig i retning af felter, du gerne vil arbejde med i fremtiden. Find dit eget jobfelt og få inspiration til efteruddannelse, der kan styrke dig til at stå solidt på dit felt også i fremtiden.

I det seneste udsendte HK Stat blad kan du læse meget mere om dette emne samtidig med at de lokale afdelinger arrangerer møder, hvor du kan få mere information.

MODST er død – leve MEDST

En ny Medarbejder- og Kompetencestyrelse (MEDST) overtager arbejdet med at forhandle overenskomster fra Moderniseringsstyrelsen (MODST). Jævnfør skatteminister Morten Bødskov ligger der et reelt sporskifte bag navneændringen til MEDST, der nu er de statsansattes øverste arbejdsgiver.



Husker du balladen omkring OK18, og at storkonflikten var faretruende tæt på, før et forlig faldt på plads i 12. time. Bagefter var tilliden mellem parterne på nulpunktet. Men nu skal dialog og respekt erstatte mistillid. Det lovede både statens nye, øverste arbejdsgiver, skatteminister Morten Bødskov, og de statsansattes topforhandler, CFU-formand Flemming Vinther, da de fredag den 27. september 2019 festligholdt tilblivelsen af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som er organisatorisk underlagt Skatteministeriet.

Den nye Styrelse har cirka 100 medarbejdere, og de kommer fra Moderniseringsstyrelsen, som ikke længere skal tage sig af overenskomstforhandlinger. Der ligger ikke bare symbolik i det nye navn, men også et reelt sporskifte i, at det nu går fra at hedde modst.dk til medst.dk. Det skal man selvfølgelig lægge mærke til. Men der er tale om en kæmpe opgave, og der kommer også en hverdag, hvor tingene skal fungere. Men med det rette udgangspunkt, burde man have evnen til at køre dialogen og udvise respekten – ikke mindst respekten for, at tingene kan tage lidt længere tid

en gang imellem. Det handler grundlæggende om at pleje den danske model på vores meget store område. Det er en sindssygt vigtig opgave jf. Skatteministeren, som nu altså også er en slags Medarbejderminister.

Ny leder af MEDST er Linda Nordstrøm Nissen, som er den hidtidig vicedirektør i Moderniseringsstyrelsen, og Styrelsen har allerede fået egen hjemmeside www.medst.dk.

Tina Tingberg

E-mail: FH-PAKP03@mil.dk
tinatingberg@hotmail.com

FIIN: FH-PAKP03

Tlf. arbejde: +45 2555 2929

Tlf. privat: +45 6017 0530

Facebook: "HK Forsvarets Landsklub" - følg os gerne og giv os et "like"

Nyttige links på FIIN for TR, TR suppleanter og kontaktpersoner:

TR Teamsitet <http://team.msp.forsvaret.fiin.dk/sites/Teamsite-for-HK-TR-under-Forsvarsministeriets-omraade/SitePages/Startside.aspx>.

HR portalens medarbejderside: <http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/medarbejder/Sider/default.aspx>

HR portalens chefens side: http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/chefens_side/Sider/default.aspx