

Almindelige forslag

Kontingent

Indkomne forslag	Motivation
<p>A1</p> <p>HK Privat Sjællands generalforsamling opfordrer hermed til, at HK Danmark sammen med øvrige forbund i LO-familien og vores kolleger i FTF og AC, nedsætter en arbejdsgruppe/ekspertgruppe, hvis formål skal være at undersøge muligheden for etablering af et partsbaseret dagpengesystem, der på sigt og gradvis skal erstatte det nuværende statslige dagpengesystem.</p> <p>HB's indstilling: Forkastelse</p>	<p>Skiftende regeringer har i mange år gang på gang udhulet det nuværende dagpengesystem og intet tyder på, at det stopper. Nye forringelser vil dukke op, og den danske flexicuritymodel er under pres. Vi er til grin for vore egne penge. Derfor denne opfordring til at skrotte det nuværende dagpengesystem, og lade arbejdsmarkedets parter (jævnfør vores danske model) etablere sit eget dagpengesystem.</p>
<p>A2</p> <p>HK Midt foreslår at kontingentet til ansatte i fleksjob, efter den nye ordning, fastsættes til deltidskontingent.</p> <p>HB's indstilling: Forkastelse</p>	<p>Som lovgivningen er, er vores kolleger i fleksjob ikke i nærheden af, at kunne få de samme udviklingsmuligheder, lønforhold og pensionsforhold som ansatte i ordinært job. Samtidig er ansatte i fleksjob i en permanent situation, hvor fleksjobbet er begrundet i en varig lidelse.</p> <p>Vores vurdering er, at det vil give god mening at tilbyde ansatte i fleksjob efter ny ordning et deltidskontingent.</p>

	<p>Vi tror, at et deltidskontingent vil være attraktivt og give anledning til, at flere vil fastholde et medlemskab eller nye fleksjobbere vil tegne et medlemskab af HK.</p> <p>Medlemskabet vil give mulighed for at være dækket af en tillidsrepræsentant og være med i det sammenhold, der er omkring en eventuel HK Klub og aktiviteterne i den lokale HK afdeling.</p> <p>Vi er vidende om, at begrundelsen for ikke at tilbyde et deltidskontingent til ansatte i fleksjob tager udgangspunkt i vores arbejdsløse kolleger og ansatte på mindsteløn.</p> <p>HK Kommunal Midt finder ikke de 2 situationer kan sammenlignes. Vores arbejdsløse kolleger kommer formentlig ud på arbejdsmarkedet igen, ligesom de af vores kolleger på mindsteløn forhåbentlig har en mulighed for en lønudvikling.</p> <p>For begge områder er der perspektiver for såvel lønforhandlinger som opsparing af pension via arbejdet, en situation der klart sætter dem i en langt stærkere situation, end den vores fleksjobbere har.</p>
--	--

Den Organiserende Fagforening

Indkomne forslag	Motivation
<p>A3</p> <p>HK Hovedstaden foreslår at, Hovedbestyrelsen pålægges at sikre, at udviklingsprojekter forankres bredt i organisationen ved også at inddrage tillidsrepræsentanter fra arbejdspladserne i styringen af de enkelte projekter.</p>	<p>Et både naturligt og nødvendigt skridt i udviklingen af Den Organiserende Fagforening er at inddrage tillidsvalgte fra arbejdspladserne i udviklingsprojekter. Det skal sikre, at viden fra arbejdspladserne er med til at optimere projekterne i forhold til medlemmerne.</p>

Ved alle større udviklingsprojekter skal der nedsættes arbejdsgrupper blandt Hovedbestyrelsens midte ud fra den allerede eksisterende fordelingsnøgle, dog suppleret med 2 tillidsrepræsentanter.
 For at sikre ejerskab til udviklingsprojekter er det hovedbestyrelsen, der sammensætter og udpeger medlemmer til styring af de enkelte projekter.

HB's indstilling: Intentionerne bag forslaget er blevet tilføjet HB's forretningsorden, hvorfor HB opfordrer HK/Hovedstaden til at trække forslaget. Alternativt indstilles forslaget til forkastelse.

A4

HK Hovedstaden, Involverede og aktive medlemmer

HK's Hovedbestyrelse skal lede udviklingsprocessen mod, at HK bliver mere relationsdrevet. Hovedbestyrelsen udvælger efter kongressen de relevante områder. Processen skal styres og implementeres på samme måde, som ved udviklingen og implementeringen af Den Organiserende Fagforening.

HB's indstilling: Forkastelse, da intentionerne er kommet med i Målprogrammet.

I forlængelse af den succesfulde proces med implementeringen af Den Organiserende Fagforening, som består af de 3 spor:

- Ydelser, service og kommunikation
- Intern kultur
- Involverede og aktive medlemmer

Skal HK Danmark i den kommende kongresperiode styrke "det tredje ben" om involverede og aktive medlemmer.

De første 2 spor er nu ved at overgå til drift, men vi har ikke helt lykket med det tredje spor, hvor vi på alle HK's kerneområder skal skabe en dialogbaseret måde at arbejde på, så vi bliver en relationsdrevet fagforening blandt andet igennem anvendelse af forskellige dialogværktøjer.

HK Ungdom

Indkomne forslag	Motivation
<p>A5</p> <p>Særlig pulje til løntabsrefusion</p> <p>HK Ungdom er i høj grad båret af frivillige kræfter, der bruger både weekender og ferier på det politiske arbejde. Desværre er også den unge del af HK præget af faldende medlemstal og derfor er det på tide at tænke nyt: Vi skal i den kommende kongresperiode lade de unge ildsjæle vi har i HK møde potentielle medlemmer hvor de er: på skolerne, på arbejdspladserne og i organisationer.</p> <p>De unge aktive brænder for at høre på, udvikle og give indflydelse til andre unge HK'ere, men det kræver tid og arbejde der strækker sig langt ud over, hvad de frivillige unge kan nå i deres egen fritid. Derfor skal der i kongresperioden, som forsøgsordning, afsættes 200.000 kr. til løntabsrefusion for unge aktive HK'ere.</p> <p>En sådan frikøbsordning kan sikre, at vores ildsjæle ikke brænder ud, men i stedet kan give gnisten videre. Landsudvalget og Hovedbestyrelsen kan løbende justere og evaluere ordningen i perioden.</p> <p>HB's indstilling: Forkastelse</p>	<p>Som det ser ud i dag er HK Ungdom en af de eneste dele af HK, der ikke har mulighed for at få løntabsrefusion, da HK Ungdom ikke tilhører en sektor, men derimod er under Hovedbestyrelsen.</p> <p>Forsøgsordningen skal sikre kontinuitet og inklusion af unge. Da der er tale om at 'booste' den unge del af HK på en nye måde, kan puljen ikke finansieres af eksisterende ungdomsmidler.</p>

A6

Ungdomskonsulenternes opgaver er at motivere og supportere de lokale ungdomsudvalg. Såfremt et sådant ikke findes er det ungdomskonsulentens opgave at etablere det. Ungdomskonsulenterne spiller samtidig en central rolle i forhold til at organisere unge medlemmer på uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser.

HB's indstilling: Forkastelse

Der har siden indførelsen af ungdomskonsulenter i 2009, været stor variation i ungdomskonsulenternes opgavevaretagelse. Vi ønsker en samlet, strategisk ungdomsindsats, hvor også ungdomskonsulenterne kan spille en rolle, uanset hvilken afdeling eller sektor, man tilhører.

A7**Hensigtserklæring**

HK Danmark har ca. 65.000 medlemmer, der hører under HK Ungdom. Dette er en ganske betydelig del af HK Danmarks medlemmer. Hvis vi ser på fordelingerne i de forskellige klubber, udvalg og bestyrelser, er det tydeligt at der er opstået et problem i forhold til repræsentationen af de unge medlemmer under 31 år.

Derfor vil vi i de kommende år arbejde målrettet på at motivere og aktivere unge i organisationen, så vi har mulighed for at skabe en mere repræsentativ organisation. Dette skal i praksis udfoldes ved, at flere unge deltager i de lokale generalforsamlinger, sektorkongresserne samt, på sigt, at være valgt ind i organisationen.

HB's indstilling: Forkastelse

Det er vigtigt at sikre, at unge i HK føler, at de er en del af fællesskabet. Vi skal være klar med nye, dygtige valgte, der kan sikre HK's fremdrift og overlevelse. Derfor skal der arbejdes på at få den yngre generation både meldt ind og valgt ind i HK's beslutningsorganer.

Fuldtidslønnede tillidsrepræsentanter

Indkomne forslag	Motivation
<p>A8</p> <p>Hovedbestyrelsen foreslår: Omvalg af alderskriteriets opstillingsregler De fuldtidslønnede tillidsvalgte, der er valgt jf. HK's love for hhv. Forbund, sektorer og afdelinger, kan foretage et omvalg, for så vidt angår fratrædelse af hvervet pga. alder.</p> <p>Omvalget foregår efter følgende retningslinjer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Omvalget kan foretages af fuldtidslønnede tillidsvalgte, der er omfattet af HK's love fra 2009 og tidligere. 2. Omvalget kan foretages, hvis den tillidsvalgte ønsker at overgå til 2013-lovene der betyder, at fratrædelsesalderen bliver højere, end den er i dag. 3. Omvalget kan foretages ved indsendelse af skriftlig meddelelse herom til Forbundets HR afdeling i perioden den 1. november 2017 til 1. januar 2018, begge dage inklusiv. 4. Omvalget gælder kun aldersparagraffen jf. opstillingsreglerne i HK's love. Den enkelte er fortsat omfattet af den udgave af HK's love, som er beskrevet i aftale/fortolkningsbilag. 5. Overgang til de nye aldersbetingelser for genopstilling medfører ingen ændring i den valgte ret til vederlag, eftervederlag eller ret til 2/3-ordning, hvis betingelserne herfor er opfyldt i forbindelse med den efterfølgende fratrædelse. 	<p>De fuldtidslønnede tillidsvalgte er pt. omfattet af forskellige regler for fratrædelse på grund af alder.</p> <p>Der er således regler om, at man på valgdagen ikke må være fyldt 60 år, 61 år, 62 år, 63 år eller i valgperioden ikke når folkepensionsalderen.</p> <p>I HK's nugældende love 2013 §20 fremgår, at man i valgperioden ikke må opnå folkepensionsalderen.</p> <p>Dette forslag giver de tillidsvalgte, som er valgt før kongressen i 2013, mulighed for at følge den fratrædelsesalder, som kongressen besluttede i 2013, som betyder at man ikke i valgperioden opnår folkepensionsalderen.</p> <p>Gennem årene er Folkepensionsalderen ændret flere gange. Vi vil med forslaget give nuværende valgte mulighed for at vælge en mere nutidig ordning i forhold til fratrædelsestidspunktet – en ordning som også er gældende for alle valgte efter kongressen i 2013.</p>

Omvalget er bindende. Overgang til de nye regler sker straks, og beslutningen herom kan ikke tilbagetrækkes og kan ikke senere omgøres.

HB's indstilling: Vedtagelse

A9

Hovedbestyrelsen foreslår: Langtidsfravær pga. sygdom

Fuldtidslønnede tillidsvalgte, der er valgt jf. HK's love for hhv. Forbund, sektorer og afdelinger, der ikke er i stand til at passe sit hverv, og fratræder på grund af enten midlertidig eller varig sygdom af mere end 6 måneders varighed, eller ved varig nedsat erhvervsevne med mere end 50%, er vedkommende berettiget, men ikke forpligtet til, i den resterende del af sin valgperiode at oppebære sin hidtidige løn.

I den udstrækning vedkommende kompenseres med en løbende ydelse enten fra privattegnet forsikring eller fra offentlig ordning, modregnes ydelsen i vederlaget.

Eventuelle engangsudbetalinger fra forsikringsordninger vedrørende kritisk sygdom modregnes ikke i udbetalingerne.

Såfremt en valgt er fraværende i 12 måneder på grund af sygdom eller invaliditet, skal vedkommende fratræde sit hverv med ret til vederlag mv. jf. ovenfor.

Forslagene er fremsat, for at give den valgte, såvel som den valgtes bestyrelse, mulighed for at igangsætte et nyvalg, når en tillidsvalgt på grund af langvarigt fravær på grund af sygdom, ikke er i stand til at udfylde posten.

Afgørelsen af, om den valgte har en erhvervsevnenedsættelse på mindst 50% afgøres ved forelæggelse af sagen for Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Hvis den valgte ved sin valgperiodes afslutning ville være berettiget til ydelser i henhold til 2/3-ordning, bibeholdes denne ret.

HB's indstilling: Vedtagelse med tilføjelse (se under motivation)

Forretningsudvalget foreslår, at formuleringen præciseres, således at der før sidste afsnit tilføjes et nyt afsnit:

Den valgte vil ved sin valgperiodes afslutning være berettiget til fratræden efter forbundets love §27, stk. 2 eller afdelingslovenes §17, stk. 2.

LGBT+

Indkomne forslag	Motivation
<p>A10</p> <p>HK Privat Midt, LGBT+</p> <p>22% af alle Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender'ere (LGBT+) føler slet ikke, at der er plads til at man kan være åben om sin seksualitet på arbejdspladsen. 18% føler at de i lav grad kan være åbne om deres seksualitet på arbejdspladsen. I HK vil vi i den kommende kongresperiode arbejde for aktivt at bekæmpe de strukturer, der undertrykker LGBT+'s rettigheder på arbejdsmarkedet.</p> <p>Det danske arbejdsmarked skal være et sted, hvor man kan færdes, uanset om man er en del af normen eller ej. Derfor mener vi, at de undertrykkende heteronormative strukturer, der hersker på det danske arbejdsmarked, skal modarbejdes, både</p>	<p>Mange har måske svært ved at sætte sig ind i nødvendigheden af forslaget, og oplever ikke problemet selv. Det er ganske enkelt fordi, det kun er vores LGBT+ medarbejdere og ledere, som reelt oplever disse problematikker i deres hverdag.</p> <p>LGBT+ medarbejdere og ledere, skjuler sig på grund af arbejdsmiljøets homofobiske jargon eller helt konkrete mangel på viden om queers, intersex-personer, transpersoner og andre LGBT+ medarbejdere og leders behov for egen kønsidentitet og udtryk. Det har store konsekvenser. Dels for den enkelte LGBT+ medarbejder og leders trivsel og arbejdspræstation.</p>

gennem initiativer i overenskomsterne, men også gennem politisk interessevaretagelse.

I HK vil vi i den kommende kongresperiode yderligere arbejde for organisatoriske tiltag, der har mulighed for at fremme rettighederne og forbedre vilkårene for LGBT+'s på arbejdsmarkedet.

I den kommende kongresperiode vil vi:

- Klæde tillidsrepræsentanter og andre tillidsvalgte på til at kunne varetage LGBT+'s kollegers interesser, og evt. føre sager inden for området.
- Uddanne LGBT+ meningsdannere inden for organisationen. På den måde deltager vi som organisation i aktiv nedbrydelse af normer mm. ved at skabe stærke meningsdannere, der aktivt vil kunne modarbejde undertrykkende strukturer og normer.
- Udbygge HK's politiske interessevaretagelse af området.
- Kortlægge måder, hvorpå LGBT+'s rettigheder kan indarbejdes i overenskomsterne.

HB's indstilling: Forkastelse

Men også for det samlede arbejdslivs spejling af markedet og egne muligheder for innovation og vækst.

Når vi skriver at det er vigtigt at kortlægge LGBT+'s rettigheder i overenskomsterne, mener vi, at vi som organisation skal sikre at vores overenskomster ikke diskriminerer, eller giver muligheder til heteroseksuelle kolleger som vores LGBT+ kolleger ikke kan få.

LO-FTF

Indkomne forslag	Motivation
<p>A11</p> <p>Hovedbestyrelsen</p> <p>LO-FTF – ny hovedorganisation I tilfælde af at der ikke er taget initiativ til etablering af en ny hovedorganisation i perioden 2017-2019, bemyndiges Hovedbestyrelsen til at indkalde til en ekstraordinær kongres med henblik på at drøfte situationen.</p> <p>HB's indstilling: Vedtagelse</p>	<p>I HK har der været et mangeårigt ønske/håb om, at lønmodtagerne skulle samle sig i én hovedorganisation. Der er derfor på forbundskongresser og sektorkongresser i HK, de seneste 10 år, truffet beslutninger om at etablere en sådan ny hovedorganisation. På LO's og FTF's kongresser i efteråret 2015 blev det - bl.a. på foranledning af HK - enstemmigt vedtaget, at der skulle ske et styrket strategisk samarbejde mellem LO og FTF og at grundlaget for etablering en ny hovedorganisation skal foreligge ved udgangen af 2017.</p> <p>Herefter skal der i LO's hovedbestyrelse og FTF's forretningsudvalg træffes beslutning om den videre proces. Da det har været magtpåliggende for HK at få etableret en ny hovedorganisation, foreslås det at bemyndige HB til indkaldelse af en ekstraordinær kongres, hvis der ikke er taget initiativ til etablering af en ny hovedorganisation i perioden 2017-2019.</p>