

Kære kongres - Kære alle sammen.

Det er første gang, jeg står på talerstolen **som formandskandidat.**

Når jeg vælger at træde op her i dag, så er det, fordi jeg ønsker at sætte en retning for HK Privat, så fællesskabet bliver stærkere for **alle.**

Og så er det her er et stort øjeblik for mig.

Det er stort af to årsager:

For det første, er det stort for mig at sige tak til min formand og min arbejdskammerat igennem en menneskealder.

Du, Simon, har skabt et helt andet fundament for HK Privat, end det du overtog i 2011.

- Et fundament, hvor du løbende har forbedret vores overenskomster.
- Et fundament med ekstra tryk på organisering.
- Og et fundament med ekstra sikkerhed for de ledige medlemmer med Lønforsikringen.

Alle elementer, som har været med til at stoppe styrtblødningen af udmeldte medlemmer i HK Privat.

Tusind tak for den kæmpe indsats, du har lagt i HK Privat - Simon!

Jeg synes, vi alle skal give Simon en stor hånd.

Og så var der den anden grund til, at det er et stort øjeblik:

Når jeg stiller op, er det fordi jeg grundlæggende er stolt af min fagforening.

Stolt af alle jer tillidsvalgte, der hver dag gør en forskel for medlemmerne ude på arbejdspladserne. Stolt af det faglige arbejde der sker i alle led i vores organisation.

For mig er **vi** ikke til at komme udenom!

Jeg tror, I har det på samme måde.

Jeg kender jo rigtig mange af jer i salen.

Vi kan hurtigt blive enige; vi har ”set lyset”.

Men lad os være ærlige:

Det er ikke nok.

Jeg ønsker at sætte en retning for HK Privat som gør, at **alle** vores kollegaer har det som os.

Argument 1

En retning, der betyder, at vi er slagkraftige både ude på *arbejdspladserne* og inde ved *forhandlingsbordene*.

Men bedre løn og ansættelsesvilkår dumper ikke ned fra himlen.

Vi får dem ikke af arbejdsgiverforeningen, bare fordi jeg har strøget skjorten – eller måske endda har taget vand i håret – når jeg skal til forhandlinger i DI og Dansk Erhverv.

Jeg skal nok gøre det – hvis I vælger mig som sektorformand – det er ikke det.

- Men styrken ved forhandlingsbordet...
- Vores status internt i fagbevægelsen...
- Vores slagkraft overfor arbejdsgiverne...

Det kommer kun ét eneste sted fra – og det er ude fra arbejdspladserne!

Derfor skal vi have:

- Flere HK Privat-medlemmer.
- Flere tillidsvalgte.
- Flere kollegaer, der sammen gør en forskel.

Det er meget enkelt – hvis vi ikke har et stærkt **fællesskab**, så har vi ikke styrken til løbende at forbedre vores medlemmers løn og ansættelsesvilkår.

Under beretningsdebatten hørte vi, i oplægget fra Laust Høgedahl...

...at vi siden 2011 har mistet hvert 5. medlem!

Det er skrappe tal... Og det er desværre en udvikling, vi ser på tværs af hele fagbevægelsen.

Når jeg alligevel tillader mig at se positivt på fremtiden, er der to årsager:

- 1) vi har stoppet styrtblødningen.
- 2) Og vi ved, hvad det kræver:

Det kræver en **ekstraordinær** organiseringsindsats, hvor vi gør brug af alle schweizerknives funktioner.

For vi **kan** jo godt få flere medlemmer ind i folden.

Når vi gør noget sammen...

På samme tid...

I hele landet...

Så rykker vi!

Det så vi i Konfliktstøttekampagnen forud for OK-23, hvor vi fik 77 % flere medlemmer ind end samme tid året før. Og den særlige indsats for tandklinikassistenterne ved overenskomstforhandlingerne i 2020. Her fik vi 380 medlemmer på to måneder – en stigning på 11%.

Dér rykkede vi.

Og vi kan se mange gode resultater, når organisering lykkes lokalt.

Novo Office klubben, tillidsrepræsentanterne, Marianne, Mette og Trine, godt understøttet af afdelingen, er på 6 år gået fra 243 medlemmer til i dag over 700 medlemmer.

Hos Designa i Århus, hvor man gik fra 4 til 18 medlemmer på 4 uger!

Her meldte over 50 % af medlemmer sig ind i fællesskabet.

Vi fik en overenskomst. Vi fik et mandat overfor virksomheden – og rigtig vigtigt – vi fik også en dygtig tillidsrepræsentant - Tina Bjerre Tørring – som nu er afdelingssektorformand i HK Østjylland.

Hvordan kunne det lykkes?

Det kan lykkes, når dygtige afdelingsmedarbejdere arbejder systematisk med opgaven, og når det faglige arbejde med overenskomstdækning går hånd i hånd med organiseringsarbejdet.

En klog gammel mand sagde engang: ”*Dem der har ungdommen, har fremtiden!*”

Det handler om vores elevorganisering, og det handler om organisering ude på uddannelsesstederne.

Men, det handler i allerhøjeste grad om hvordan vi møder de unge kollegaer ude på arbejdspladserne i deres første job.

Hvordan trives de, har de fundet sig godt tilrette med deres jobfunktion, har de styr på deres lønseddel, eller har de andre udfordringer som ny på arbejdsmarked.

Og hvem skal hjælpe dem her?

D e t s k a l v i !

Og hvem vil ikke være med i et fællesskab, som fra første dag hjælper og støtter dig!

Mit budskab er enkelt: Vi skal have flere medlemmer og flere tillidsvalgte ude på den enkelte arbejdsplads, vi skal have flere omfattet af vores overenskomster.

Men hvordan skal vi så gøre det?

Det gør vi ved, at stikker snuden dybt ned i de klassiske fagforeningsspor.

Det handler om:

LØN

UDDANNELSE

ARBEJDSTID

Man kan indvende, at jeg jo bare er en erfaren fagforenings-blodhund – sådan en, der ikke går i vejen for et godt hundeslagsmål. Sådan en, der altid forsøger at spore sig tilbage til de gode gamle dage – en tid med **klassiske** fagforeningsdyder.

Men KLASSISK ER IKKE UMODERNE – Klassisk er tidløst

Løn, uddannelse, arbejdstid!

Jeg mener, det er vores fagforenings kerne.

Betyder det, at vi ikke skal bruge tid på noget som helst andet? **Nej, selvfølgelig ikke.**

Men – har vi styr på **kerneopgaven**, så har vi også fundamentet til fremtidens overenskomster og løsningen på de mange udfordringer, med arbejdsmiljø, og manglende trivsel på arbejdspladserne.

Lad mig folde det lidt mere ud:

Vi begynder med lønnen.

Vi skal sikre, at vores lønninger ikke bliver indhentet af inflationstoget.

Når det går godt i virksomhederne, så skal der også falde mere af til medarbejderne.

Vores lønarbejde i HK Privat skal op i et andet gear – her tænker jeg ikke mindst på ligelønsarbejdet.

Den seneste rapport fra Vive dokumenterer et løngab på ca. 20% mellem mænd og kvinder på det private funktionærområde.

Over halvdelen af det løngab kan ikke bortforklares med længere barsel, deltidsansættelser, eller at mænd har andre jobfunktioner. Det siger mig, at der ligger et bjerg af ligelønssager derude.

Lige nu står vi med et pænt OK23 resultat foran os.

Det kan vi glæde os over!

Men vi står også med et resultat, der forpligter os som organisation.

For lønudviklingen skal i høj grad sikres lokalt – via lokalforhandlinger og lønsamtaler på virksomhederne.

Med OK23 fulgte nye greb til netop det formål.

Den tillidsvalgte har nu ret til udvidet indsigt i virksomhedens økonomiske forhold, der skal sikre *reelle, kvalificerede* og *konstruktive* lønsamtaler, og lønforhandlinger på virksomhederne.

Men den ret er jo kun noget værd, hvis vi gør brug af den.

Når man dykker ned i en virksomheds økonomi, skal man huske at have både svømmefødder og rigeligt med ilt med. Det kan nemlig hurtigt blive en kompleks og uoverskuelig øvelse, hvis man ikke ved, hvor man skal svømme hen.

Vi har allerede overenskomstforhandlinger igen om 1½ år, og her skal vi kunne dokumentere, at de nye greb om løn, har givet vores overenskomster det liv, de er tiltænkt, for har de ikke det, står vi med et helt andet problem ved OK-25.

Vi skal, sektor og afdelinger, give vores medlemmer, og tillidsrepræsentanter en rådgivning, så ingen i fremtiden skal være i tvivl om, at HK Privat er den fagforening med den bedste lønrådgivning til medlemmer og tillidsrepræsentanterne.

Og - hvem vil ikke være medlem af et fællesskab, som giver dig de bedste muligheder for en lønforhøjelse?

Det bringer mig til efter- og videreuddannelse.

Virksomhederne mangler kvalificeret arbejdskraft.

Den har vi – hvis vores medlemmer altså får mulighed for at dygtiggøre sig.

Vores fleste landsoverenskomster har gode uddannelsesbestemmelser – og vi fik også 100% løndækning ind til selvvalgt uddannelse ved OK-23 her fra 1. september.

Det er godt – men det er ikke nok til, at der bliver kø ved vores mange kompetencefonde.

Er det fordi, vores medlemmer ikke har lyst til at udvikle og dygtiggøre sig?

Nej, årsagen er, at der ikke er den nødvendige tid til efteruddannelse ude på den enkelte arbejdsplads.

Indbakken og bunken på skrivebordet er bare blevet det større i de kursusdage, man har været væk – dén udfordring skal vi have løst.

Samfundet ændrer sig hastigt. Arbejdsmarkedet flytter på sig. Nye jobfunktioner opstår, mens andre forgår.

Der går ikke en uge uden, at vi læser eller hører om den rivende udvikling med kunstig intelligens (AI), som vil berøre os alle på forskellig vis.

Og alle taler om grøn omstilling.

Men skal Danmark lykkes med gennemgribende grønne tiltag, så kræver det dygtige HK-medarbejdere til at styre den grønne økonomi, de grønne indkøb, de grønne analyser, og de grønne produkter.

Én ting er sikker:

Det er de privatansatte HK-funktionærer, som er nøglemedarbejderne, i de nye opgaver, som arbejdspladserne skal have løst.

Vi skal være isbryder for vores medlemmer og kæmpe for reelle muligheder for at de kan dygtiggøre sig gennem hele arbejdslivet. Det gavner ikke kun vores medlemmer, men i høj grad også arbejdsgiverne og hele samfundet.

Og hvem vil ikke være medlem af et fællesskab, som sikrer dig en plads på fremtidens arbejdsmarked?

Det sidste spor, handler om arbejdstid.

Når jeg taler om arbejdstid, handler det om flere ting, men først og fremmest om trivsel på arbejdspladsen:

Længden af arbejdstiden,
omfanget af de daglige arbejdsopgaver,
retten til at holde fri, når man har fri,
er under pres i vores 24/7 samfund.

Men skruen **har** en ende. Hvis vi bare bevidstløst løber stærkere, bliver vi syge af det, og det er skidt både for den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet.

Vi har flere og flere medlemmer, der arbejder på ubekvemme tidspunkter.

Shila, der er tillidsrepræsentant i SAS i Københavns Lufthavn, kan fortæller at hun har kollegaer, som arbejder mandag fra 16 til 03. skifter så til tirsdag- onsdag 12.30 – 21.00 – torsdag fri – fredag og lørdag arbejde fra kl.04-12.

Det siger sig selv, at så omskiftelige arbejdstider, slider på helbredet, og det kan være svært at få familie, og fritidsliv til at hænge sammen.

Og så er der den ugentlige arbejdstid, som der eksperimenteres med i disse år, hvor man afprøver konceptet med 4-dages arbejdsuge.

Men, 37 timer på 4-dage, det har jeg svært ved at se for mig fungere for alle på en arbejdsplads.

Henrik Fredeløkke tillidsrepræsentant fra Lego i Billund, har en lokalaftale om, at kollegaerne kan anvende procenterne fra fritvalgslønkontoen til frihed – altså retten til at købe ekstra frihed, for sine nu 7%.

Sådanne husaftaler, kan noget - og jeg ser for mig at fritvalgslønkonto kan være nøglen til mere frihed for den enkelte i fremtiden.

En ting er sikker. Arbejdstid er på dagsordenen rundt i virksomhederne, og det betyder meget for kollegaerne.

Arbejdstid handler om balance i arbejdslivet – og det skal vi have løsningen på.

Og hvem vil ikke være medlem af et fællesskab, som sikrer, at arbejdstid og fritid er i balance?

Kære kongres.

Det gode arbejdsliv, forudsætter at kernen er på plads

Løn, Uddannelse, Arbejdstid

Selvfølgelig skal vi også kæmpe mange andre kampe, som at få forbedret arbejdsmiljøet, kæmpe for det rummelige arbejdsmarked - med plads til alle, kæmpe for elever, studerende, vikarer, freelancere, fleksjobbere, ledige og løse udfordringer, vi ikke engang **kender** endnu.

Men hvis I går med mig som sektorformand for HK Privat, så skal jeg love jer, at det bliver med snuden i sporet, på de temaer der gør en forskel ude på arbejdspladserne – det skal **gøre forskellen – så vi ikke er til at komme uden om.**

Men det skal komme til at ske sammen med jer.

Ingen fremtid uden fællesskab!

Tak for ordet – valget er jeres!