

Protokol fra

HK Stats 8. ordinære forbundssektorkongres d. 7. – 8. juni 2016 på Hotel Comwell

Kolding



## INDHOLDSFORTEGNELSE

Forbundssektorkongressens åbning .....	3
Godkendelse af mandater .....	3
Forslag til forretningsorden .....	3
Valg af forbundssektorkongressens tillidsrepræsentanter .....	4
Beretning om virksomheden .....	5
Debat om beretning .....	5
Forslag til udtalelse fra HK Stats 8. ordinære forbundssektorkongres .....	17
Forelæggelse af regnskaberne .....	17
Vedtagelse af målprogram for HK Stat .....	19
Behandlings af indkomne forslag - almindelige .....	25
Behandling af indkomne forslag - love .....	27
Valg af de i § 13 nævnte tillidsrepræsentanter .....	29
Forbundssektorkongressens afslutning .....	30
Bilag 1. Formandens mundtlige beretning .....	31
Bilag 1.a. Politisk åbningstale .....	53
Bilag 1.b. Politisk udtalelse godkendt af kongressen .....	56
Bilag 2. Målprogram for HK Stat 2016-2020 .....	57
Bilag 3. HK Stats love 2016-2020 efter forbundssektorkongressen d. 7. – 8. juni 2016 .....	64

## **Forbundssektorkongressens åbning**

Forbundssektorformand Rita Bundgaard bød velkommen til HK/Stats 8. ordinære forbundssektorkongres den 7. – 8. juni 2016.

Underholdning ved "Carsten Bo og Band".

Faneindmarch, der blev sunget "Når jeg ser et rødt flag smælde".

## **Dagsordenens punkt 0 – Godkendelse af mandater**

**Forbundssektorformand Rita Bundgaard** oplyser, at forbundssektorbestyrelsen udgør mandatudvalget. I alt kunne 252 deltage som delegerede. I morges var der anmeldt 236. Deres valgbarhed er gennemgået. Der er sket udtræk af blandt andet kontingentrestancer. Der har ingen bemærkninger været.

**Rita Bundgaard** indstiller mandaterne til godkendelse.

Afstemning med stemmekort.

**Rita Bundgaard** konkluderer, at mandaterne betragtes som godkendte.

## **Dagsordenens punkt 1 - Forslag til forretningsorden**

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** forelagde et forslag til forretningsorden for kongressen. Hun spurgte efter, om hun skulle læse den op, men det var ikke nødvendigt.

Der var ingen bemærkninger til forslaget.

Derefter bad **forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** de delegerede om at stemme om forslaget og godkende, at det er den forretningsorden, der skal arbejdes efter.

**KONGRESSEN GODKENDTE FORRETNINGSORDENEN.**

## Dagsordenens punkt 2 - Valg af forbundssektorkongressens tillidsrepræsentanter

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** foreslog valg af to delegerede som kongressens dirigenter. Forslaget var:

- Delegeret nummer 20 **Kate Kengen**, der er medlem af forbundssektorbestyrelsen
- Observatør nr. 385 **Andreas Schnell Hasle**

Der var ikke andre forslag.

**DE TO VAR DEREFTER VALGT** og overtog ledelsen af kongressen.

**Dirigent Kate Kengen** takkede på de to dirigenters vegne for valget og lovede, at de ville gøre sig umage.

**Dirigent Kate Kengen** konstaterede, at kongressen er lovligt indvarslet. Indkaldelse skal udsendes med ni måneders varsel, og det er sket den 3. september 2015. Materiale til de delegerede skal udsendes mindst en måned i forvejen, og det er sket den 3. maj 2016.

**Dirigent Kate Kengen** spurgte om, der var bemærkninger til indkaldelse og udsendelse af materialet. Det var ikke tilfældet.

**Dirigent Kate Kengen** fremsatte forslag til et stemmeudvalg på fem personer. Forslaget omfattede:

- Delegeret nummer 10 **Connie B. Jensen** fra sektorbestyrelsen som stemmeudvalgsformand
- Delegeret nummer 112 **Sussi Glistrup**
- Delegeret nummer 131 **Anneline Balle**
- Delegeret nummer 140 **Egon Østergaard**
- Delegeret nummer 218 **Aase Marie Pedersen Rakkolainen**

**Jan Erik Rasmussen, HK Stat**, fungerer som sekretær for stemmeudvalget.

Der var ikke andre forslag. **DEREFTER GODKENDTE DE DELEGEREDE VALGET AF STEMMEUDVALG MED DERES RØDE STEMMEKORT.**

**Dirigent Kate Kengen** udpegede bordtællere og suppleanter for bordtællere.

**Dirigent Kate Kengen** orienterede om reglerne for at melde forfald til kongressen.

**Dirigent Kate Kengen** oplyste, at journalist **Niels Stoktoft Overgaard** udarbejder kongressens referat.

*Dirigenten* oplyste om tidsfrister for opstilling af kandidater.

Beretninger og forslag til udtalelser vil blive omdelt senere. Ændringsforslag til udtalelsen kan alene ske til det fremsatte indhold – der kan ikke indføres nyt. Ændringsforslag skal være skriftlige. Udtalelsen indgår i debatten om beretningen.

### Dagsordenens punkt 3 - Beretning om virksomheden

#### Debat om beretning

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** aflægger første del af den mundtlige beretning, **forbundssektornæstformand Peter Raben** aflægger andel del og **forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** afslutter den mundtlige beretning, og de nuancerer, hvad der står i den tilsluttende skriftlige beretning.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** fremlægger desuden bestyrelsens forslag til udtalelse.

**Bent Johansen, HK/Østjylland**, takkede ligesom en lang række af de efterfølgende delegerede på talerstolen for en god beretning. Han tilføjede, at det var en af de hidtil bedste. Den var snert og spids og havde kant.

En fagforening skal være synlig og relevant for alle medlemmer. Den skal bevise sit værd hver dag. Medlemmerne forventer, at deres faglige organisationer gør noget for at forbedre deres vilkår. Jeg er stolt af at være medlem af en fagforening, der gør det yderste.

Statsansatte er presset af stress, omprioriteringsbidrag og meget andet. Her skal fagforeningen bevise sit værd. Det gjorde HK Stat, da Moderniseringsstyrelsen kom med sit flyttecirkulære. Det lykkedes at få det trukket tilbage. Det er aldrig sket før, at sådan et cirkulære er trukket tilbage.

HK Stat har også gjort en forskel med sine karrieredage. De har øget medarbejdernes interesse for at udbygge deres kompetencer. Der var også voldgiftssagen, hvor Forsvaret måtte efterbetale 7,6 millioner. I går havde jeg møde med lokale folketingsmedlemmer. Den slags er ikke synligt for medlemmerne, men det virker.

Der er mange eksempler på, at HK Stat gør det godt. Vi skal hele tiden være forrest. Vi skal agere hurtigt og relevant. Også i det tværfaglige samarbejde skal vi involvere os, hvor det er muligt. Vi skal gøre en forskel for alle medlemmer.

**Helle Vendelbo Jensen, HK/Hovedstaden**, er næstformand i Dansk Laborant-Forening, og hun rejser spørgsmål om studentermedhjælpere, som flere efterfølgende debatdeltagere også forholder sig til. Hun studser over, at der i beretningen står, at de skal blive under HK-overenskomsten.

Det skal være laboranter, der udfører arbejdet og ikke studerende. Vi skal ikke organisere alt med puls. Vi skal bevare laboranterne. Studenterlønnen er ikke til gavn for nogen, undtagen deres cafépenge.

Studentermedhjælperne bliver lønmæssigt puttet ind som administrativt personale. Men vi skal af med dem. Det skal med i de næste overenskomstforhandlinger. Jeg håber, vi slipper af med de studentermedhjælpere, der laver faglært laborantarbejde og i stedet får reelle laboranter.

**Sofie Janning Hansen, HK/Sjælland**, husker, at der på sidste kongres for fire år siden blev talt om, at de statsansatte stod i en alvorlig situation, og det er blevet bekræftet siden. Vi er blevet taget som gidsler. Der kan være forskellige holdninger til udflytning af arbejdspladser, men det kunne i hvert fald have været udført mere elegant. HK Stat har gjort en stor indsats for at mindske skaderne af presset på det offentlige. Det er lykkedes os at få større synlighed, men måske ikke på den måde, som vi ønskede. AC'erne ønsker vores job, og det gør de stadig. Men jeg har erfaret, at flere ledere har fået øjnene op for, hvad vi kan.

Vi har bare det problem, at når en direktør vil flytte os, så siger vi ja tak uden videre. Det må bare ikke blive løndumping. Tid, penge og uddannelse skal følge med.

Jeg vil slutte af med henvisning til Darwin. Vi er nødt til at sikre artens overlevelse. Vi skal ikke finde os i at blive overset. Vi er knusende dygtige, og vi har så meget at byde på.

**Annette Lomholdt Bidstrup, HK/Hovedstaden**, var enig i, at der er problemer med studentermedhjælpere, men hun er ambivalent med, hvor de skal være organiseret. På hendes arbejdsplads står de i DJØF, og det er lidt ærgerligt. De er dygtige til at skaffe sig fede opgaver, som HK'erne lige så godt kunne løse. Kan det betale sig at have dem i HK, for de bliver aldrig vores medlemmer?

Der står ikke noget i beretningen om seniorer. Hos os har vi oplevet fyringer, og en del af de afskedigede er 50+. Det er svært for de ældre at få nyt job. I må arbejde mere på at beskytte seniorerne.

Jeg hører til de, der tjekker mail i ferien. I slutningen af ferien. Det er afstressende for mig at have styr på posten og kunne tage højde for, hvad der ligger, inden jeg starter.

Vi har et problem med nyansættelser. De vil ikke have tillidsrepræsentanter med længere. Vi kan højest genere ved at trække lønforhandlingerne lidt ud.

**Joan Sonne Lykkeaa, HK/Hovedstaden**, mente, at beretningen lider af en eklatant mangel på at inddrage andre end det administrative personale. Der blev godt nok samlet lidt op i den mundtlige beretning. Hun nævnte, at laboranter har arbejdsmiljøproblemer med blandt andet gener i bevægeapparatet.

Vi skal have fokus på MED-udvalgene. Nogle steder får ledelser en god idé og slår udvalg sammen, måske i første omgang som prøve i ét år. Det er ikke godt for laboranterne. Vi har brug for et arbejdsmiljøudvalg.

Der mangler tillid til tillidsrepræsentanterne. Det er for dårligt, at vi skal retfærdiggøre vores hverv. Med tillidsreformen blev SU-aftalen forringet. Der skal strammes mere op, så vi har mere at holde fast i. Omkring studentermedhjælperne er det, som om man vil have flere ind under HK-overenskomsten. Men de bliver aldrig vores medlemmer. De skaber kun ekstra arbejde til HK'erne. På universitetet har fyringsrunder skabt et fald i antallet af laboranter og endnu større for bioanalytikere. HK Stat skal passe på ikke at blive en projektorganisation. Vi skal være en fagforening i stedet for at sætte en masse analyser i gang.

**Ulla Moth-Lund Christensen, HK/Hovedstaden**, siger, at overenskomstforhandlingerne rummer udfordringer, blandt andet fordi det i 2013 var Folketingets 179 medlemmer, der bestemte arbejdsforholdene. Desuden har der været det mystiske cirkulære fra Moderniseringsstyrelsen, som måske/måske ikke er trukket tilbage. Det skaber frustration blandt kollegerne. Vi skal stille stærkere krav til overenskomstforhandlingerne. Løn og pension trænger til et løft. Arbejdstidsreglerne er lidt mystiske. Hele TR-aftalen trænger til et eftersyn. Arbejdsgiverne byder ikke tillidsrepræsentanterne den helt rigtige behandling. Det skal HK Stat blive ved at arbejde med. Vi har netop brug for et stærkt formandskab, der ikke lader stå til.

Medlemstallet er gået op. Det er fantastisk. Men måske på en trist baggrund. Vi mærkede det i hovedstaden, da udflytningsplanerne for statslige arbejdspladser kom frem. De, der ikke var organiseret i HK, kunne pludselig se, hvad vi gjorde. Men det skal helst ikke være på den måde, vi organiserer folk. Blandt andet udflytningsplanerne har gjort HK Stat synlig.

**Estrid B. Husen, HK/Sjælland**, glædede sig over, at HK Stat har sat nye initiativer i værk. Blandt andet er lønforsikringen blevet en succes. Den er endnu en grund til at være medlem.

Det er et problem, hvis SKAT ikke har tilstrækkelige resurser til at sikre den rigtige og retfærdige skattebetaling for alle borgere. Det er ikke i orden, at det er muligt at unddrage sig skat, som det er sket i de seneste år.

HK Stat har sat fokus på karriere gennem hele livet. Karrierekampagnen har fået ros. Der er også kommet en karrieretelefon. Det bliver fulgt op lokalt.

Fornyelsen af tillidsrepræsentant-uddannelsen ser vi frem til. Den har tidligere været tidskrævende. Jeg håber, mange flere nu vil gennemføre.

Vi har på dette seneste fået kendskab til urimeligheder ved udflytningen af arbejdspladser, blandt andet for dårlige lønindplaceringer. Det skal vi have fundet løsninger på.

Vi skal også have sat gang i de to rejsehold, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne. De skal beskæftige sig med arbejdsmiljø og samarbejde.

Der har været talt om, at vi havde verdens bedste TR-aftale, men det passer ikke. Det er urimeligt, tillidsrepræsentanter skal gå tiggerveje. Løsningen er, at vi får en AKUT-fond.

**Ingrid Anne Kryhmand, HK/Hovedstaden**, mente, at bestyrelsen i sin tid havde været stolt af tillidsreformen, men det har ifølge hende vist sig at være noget værre makværk. Aldrig har vi bøvlet så meget med SU-aftalen. Der kan tolkes så meget. Det skal laves om til næste overenskomstforhandling. Det er en ommer.

Studertermedhjælperne er et problem. Hvordan undgår vi, at der for eksempel ansættes 4 af dem i en 37 timers stilling. Kontinuiteten forsvinder, fordi de kommer ind og ud. Det er ikke rimeligt, at de studerende skal have arbejdet, mens vore medlemmer går ledige.

Jeg ved godt, at nogle synes, det er godt at have studentermedhjælperne til at udføre det kedelige arbejde. Men hvis vi vil fastholde HK-jobbene, så er vi også nødt til at lave det kedelige.

Handlingsanvisningen, I har lavet, vil jeg ikke tak for. Jeg synes næsten, I taler ned til os.

Vi kan ikke blive ved med at sige, at vi vil have studentermedhjælperne på vores overenskomst. Jeg ved godt, at det så kan ende med, at de bliver ansat på individuel kontrakt associeret til vores overenskomst.

Vi er nødt til at få gjort op med de studentermedhjælperne. Det går også ud over vores faglige stolthed.

Der bliver jo sagt, at studentermedhjælperne næsten bedre kan løse arbejdet. Vil vi finde os i det, nej!

**Joan Hindsgaul-Nissen, HK/Hovedstaden**, glædede sig over, at laboranterne er nævnt flere gange i beretningen. I siger i beretningen, at I er glade for, studentermedhjælperne er under kontoroverenskomsten, men på Statens Seruminstitut er der store problemer. Det er der enighed om mellem os tillidsrepræsentanter, også for det administrative og it.

Vi kigger på ansøgningerne. Når vi ser jobopslag om studentermedhjælper, kan vi tit spørge, hvorfor de ikke ansætter andre. Forklaringen er somme tider, at det er for kort tid eller med få timer. Men vi har også fleksjobbere, som skal have stillinger. De er faglærte. Få det studentermedhjælper-makværk væk. Det skal være faglærte HK'ere, der laver faglært arbejde.

Vore 19 arbejdsmiljørepræsentanter ville gerne lave netværk og holde et møde, men det måtte vi ikke gøre i arbejdstiden. Udfordringen var HR-afdelingen og ikke ledelsen. Det er ikke ledelsen, men HR, der stopper det meste.

**Annette Godsvig Laursen, HK Sydjylland**, bemærkede, at der er fokus på kompetenceudvikling. Vi gør noget ved det. Men vi kan ikke tvinge medlemmerne, kun motivere dem. Der er holdt mange møder. Karrierekampagnen har været god. Det har været en fantastisk oplevelse at være en del af det og at mærke medlemmernes begejstring. Der bliver talt meget om de besøg. Lækkert når medlemmerne siger, at de skal kompetenceudvikle sig, ikke med kurser, men med reel uddannelse. Jeg skal selv til eksamen nu efter 30 år!

Det enkelte medlem har selv ansvaret, men vi kan hjælpe. Det er endnu bedre, når jeg bliver kontaktet af ledelser, der siger, at de sætter fokus på HK'erne. HK'erne er kittet, der holder det hele sammen.

Vi kan, vi vil, vi tør, vi gør!



**Dennis Alex Jørgensen, Trafik & Jernbane**, advarede mod den nye mode blandt offentlige selskaber, som er at splitte dem op i mindre enheder og så melde dem ind i private arbejdsgiverforeninger. På den måde kan de udhule vores overenskomster. For eksempel har vedligeholdelsesenheden i DSB nu indmeldt i Dansk Industri. Nu hører vi rygter om, at en pensionsordning på 15 % forsøges ændret til 12 % med 4 % egenbetaling.

Tankerne opstår tilsyneladende måske i en ledelse. De ansatte tror i starten måske ikke rigtig på det. Men vi skal passe på.

Det er politikerne, der trækker i trådene. Enten direkte eller via Moderniseringsstyrelsen. Vi får nu hårde erfaringer i DSB. Dem skal vi nok dele med jer.

Vores topledelse er efterhånden udskiftet med andre, som ikke har så meget viden om jernbanedrift. Udfordringen er, at de, der igangsætter besparelsen, er væk, når konsekvenserne viser sig. For eksempel at købe det billigste toiletteppe, men så stopper toiletterne, og togene skal på værksted til reparation. I DSB har vi i lang tid arbejdet med at øge regulariteten. Resultatet begyndte at blive rigtig godt. Men i år kommer ledelsen så med en ny køreplan. Den lytter ikke til protesterne over, at planen ikke kan holde. Nu er det så gået galt. Det betyder, at det er forfærdeligt for mange af vores medlemmer at gå på arbejde. Vi spilder borgernes penge.

Vi er parat til at hjælpe, men så skal man lytte til vores faglige synspunkter. Det er på høje tid, at ledelserne lytter til os og respekterer vores faglighed.

**Sheku Amadu Jalloh, HK/Hovedstaden**, er ny arbejdsmiljørepræsentant på Det Kongelige Bibliotek efter kampvalg. Han roser, kurserne i arbejdsmiljø for at være fantastisk gode. Især det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt, ikke mindst internt mellem de ansatte. Når man taler negativt om de kolleger, der ikke er til stede.

Jeg har lært under kampen i Sydafrika, at hvis du medvirker til sladder, risikerer du, at sladderens kommer til at handle om dig selv en dag.

**Gitte Korsgaard Andreasen, HK/Hovedstaden**, arbejder i Arbejdsskadestyrelsen, og da det kom frem, at institutionen skal overdrages, var det en sorgens dag, men også en åbning til nyt og spændende. Hun takkede HK for tillidsrepræsentant-uddannelsen. Den har været en rejse for hende, også at blive næstformand i SAM-DATA.

Det er vigtigt, at uddannelse giver ECTS-point.

**Heidi Juhl Pedersen, HK Sjælland**, er formand for HK'erne i politiet og repræsenterer 1.500 medlemmer. Hun har denne gang haft tid til at læse beretningen hele vejen igennem. Kongressens slogan om "Fællesskab – Faglighed & Fremtid" passer godt til landsklubben. Der er et stærkt hold af tillidsrepræsentanter, og der er arbejdet meget med opgaveglidning. HK'erne kan pege på, hvilke arbejdsopgaver de kan overtage fra det uniformerede personale. Det er et supergodt værn mod effektivisering. HK'ernes faglighed bringes i fokus. Vi får ansat flere og flere HK'ere.

Nu er der også kommet overenskomstdækning af paskontrol i lufthavnen. Det havde vi aldrig troet, at vi havde fået. Engang troede vi ikke, at vi havde så meget fremtid. Der var store fyringsbølger, men vi har fundet vej til, at der er fremtid for os.

Når jeg til fester bliver spurgt, hvad jeg laver, og jeg siger politi, så tror mange, at jeg er betjent, men så kan jeg svare, at "nej, jeg er bare HK'er". Det har vi arbejdet med. Vi ser ned på os selv – vi er ikke stolte af vores fag. Det skal vi lade være med. Nu er vores ideer fra politiet ligefrem skrevet ind i regeringsgrundlaget og politiforliget, så der er grund til at være stolt af at være HK'er. Tidligere i meget gamle dage sad fagforeninger måske somme tider med korslagte arme og var bare kritiske over for ledelsen. Nu kommer vi med løsninger.

Vi har arbejdet med vores synlighed. Blandt andet ved at pege på de opgaver, vi kan løse bedre og billigere.

I dag er der kolleger i døgn tjeneste. Det skal vi være opmærksom på ved overenskomstforhandlingerne – at der arbejder folk uden for normal driftstid.

**Karina Nicolaisen, HK Hovedstaden**, talte på ungdommens vegne. HK Ungdom er med i Uddannelsesalliancen, som forbundssektornæstformand sagde i den mundtlige beretning. Nedsikringer rammer de unge. De gør det sværere at få en god uddannelse. Der mangler materialer, undervisere, praktikpladser eller andet.

Det bliver også sværere at få job efter uddannelsen. Tit får vi afslag med begrundelsen, at vi mangler erfaring. Hvor skulle vi få den fra?

**John Ejvind Hansen, HK/Hovedstaden**, er som 58-årig blevet sat til noget nyt på sit arbejde. Han skulle starte forfra. Han har været nødt til at sætte sig ind i noget nyt. Det bliver man nærmest et nyt menneske af.

Der er problemer med ny løn. En stadig større del udbetales som éngangsbeløb. I Naturstyrelsen er det nu 80 %. Jeg kalder det almisser.

Folk gennemgår en lang kompetenceudvikling. Men der er ikke penge nok til at betale for kvalifikationer og kompetencer. Vi burde vel opsigte aftalen. Det er arbejdsgiverne, der har ønsket systemet, men det fungerer ikke efter hensigten. Vi er lidt til grin for vores egen penge.

Hvordan kan ny løn i øvrigt stadig hedde ny løn efter 20 år?

**Helle Holm Nørregaard, HK/Syddjylland**, repræsenterer alle de overenskomstansatte ledere i politiet og anklagemyndigheden og vil sige noget pænt om studentermedhjælperne. Vi arbejder positivt med dem. HK Stat er også ledernes fagforening, og der er sket meget de seneste år. Jeg er glad for initiativerne. Der foregår en masse med foredrag, temaer og kurser. Det har været godt og positivt.

Da det startede, var der 700 ledermedlemmer med personaleansvar. Det er et ret stort tal. Der er måske ikke helt så mange nu, desværre. Det skal vi være opmærksomme på.

I næste kongresperiode skal der være fokus på indsatser og initiativer for lederne. Lederindsatsen skal koordineres. I nogle perioder har der været sat gang i for meget, og lederne har ikke tilmeldt sig. Det er ærgerligt. Der skal gøres mere for lederne, også så vi bevarer dem i HK Stat.

**Brita Lumbye Verner Andersen, HK/Midt**, talte om lokal løn. Der er en god rammeaftale. Den virker godt nogle steder, men der er en kedelig tendens til, at lederne siger, at der ikke er midler til rådighed. Det er ikke i orden! Det betyder reallønsnedgang. Vi skal følge udviklingen meget nøje, og om ikke før skal der gøres noget ved de næste overenskomstforhandlinger.

**Jonna Vestergaard, HK/Nordjylland**, er nyvalgt sektorformand i sin HK-afdeling og glædede sig over en af de bedste beretninger, hun har hørt. Hun fremhævede beretningens gode punkter om uddannelse og kompetenceudvikling.

Strukturen i staten kan være en udfordring. Søjleopbygningen. Vi snakker om nedgang i tillidsrepræsentanter. Søjlerne går på tværs af landet. Der kan være langt fra Nordjylland.

Tillidsrepræsentantaftalen skal rettes til.

**Bertha P. B. Mortensen, HK/Østjylland**, fortalte, at laboranter har haft lokal løn siden 2000. Det virkede rigtig godt i ti år i forhold til de gamle skalatrin. Men nu fungerer det ikke rigtig mere. Hun er usikker på, om det skyldes besparelser eller lokale ledere, der holder igen på lønkroner?

Mine medlemmer er friske. De spørger, hvad der skal til for at få ny løn? Skal vi strejke? Vi skal kæmpe. Vi skal have kigget på det ved de næste overenskomstforhandlinger.

**Hans Hebsgaard Andersen, HK/Østjylland**, kommenterede det udleverede materiale om lønforsikringen, og at 800 arbejdsløse medlemmer har fået udbetalt samlet 8,8 millioner kr. Han tænkte tilbage på debatten på kongressen i 2012 om lønforsikring. Flere udtalte sig kritisk, og det blev aftalt at vende tingene med medlemmerne ved en urafstemning om ordningen. Der var bekymringer, om det blev bureaukratisk, og hvor mange der ville få glæde af ordningen.

Tak til bestyrelsen for at de var lydhøre dengang. Med urafstemningen fik ordningen en demokratisk fundering. Mange har fået minimumsudbetalingen, men der er også nogle, som har fået op til 7.000 kr. Den økonomiske buffer i ordningen er ved at være fyldt op. Dermed er der mulighed for at forbedre ordningen.

Det er sympatisk tanke, hvis betalingen til ordningen afspejler medlemmernes løn. Men det er måske svært, fordi Alka så skal vide, hvad vi tjener.

Jeg håber ikke, at de tre nøgleord i kongressens slogan betyder, at vi skal fusioneres med 3F.

**Thomas Bo Madsen, HK/Hovedstaden**, modsagde sektornæstformanden, der i den mundtlige beretning sagde, at HK'erne ikke skal konkurrere med akademikerne. Det er han ikke enig i. Akademikerne er teoretikerne. Teoretikerne er der for mange af, mens der mangler praktikere (HK'erne). Man spilder penge ved at ansætte teoretikere til det praktiske arbejde. Så er jobmarkedet ikke i balance Vi skal

konkurrere med akademikerne om at sætte dagsordenen. Vi skal fortælle politikerne, at teoretikerne og praktikerne skal mødes.

Jeg er i en organisation, Statens Administration, der er ramt af at blive sendt til Hjørring. Hvor var HK i de ansattes synlighed? Jeg har fået liste over, hvor HK har været i medierne, og vi har også været i tv. Jeg fandt et af klippene, og det blev sendt kl. 13.00. Men jeg mangler et punkt på hjemmesiden om, hvor vi har været synlige. Det efterlyser kollegerne. Det kunne vise, hvor HK var henne. Kan der ikke linkes til artikler, så det vises, at der gøres noget?

**Helle Colding Seiersen, HK/Østjylland**, er slet ikke træt af at være med i HK, som hun var engang for mange år siden. Da var det en høflig og pæn fagforening, og hendes omgangskreds af håndværkere hånede hende. Synligheden er vokset, særligt de sidste to år. Vi er ikke vant til så skarpe vendinger, som der er kommet i dag.

Det er godt, at vi er med til at få mystiske notater pillet af bordet. Vi har også været synlige blandt andet omkring udflytning af arbejdspladser og vanskelighederne i SKAT.

På universitetet har vi store problemer med studentermedhjælperne. Jeg er glad for, at de er på vores overenskomst. Der er fyret mange ansatte i Aarhus på grund af besparelser. Nu kan vi følge med i, hvor mange studentermedhjælpere der bliver ansat og holde det op mod alle de, der skulle afskediges. Det kunne vi ikke have gjort, hvis de var på individuel kontrakt. Vi kunne sige, at der blev ansat alt for mange studentermedhjælpere.

Vi har fået nye problemer. Ved afskedigelsesrunder vil ledelsen ikke længere give tillidsrepræsentanterne besked på forhånd om, hvem der er udvalgt, så vi kan være forberedt. Fyringer kommer næsten altid bag på kollegerne. De regner med, det går ud over naboen, så chokket er større.

Ved sygefravær inddrages tillidsrepræsentanterne heller ikke længere automatisk. Ledelsen henviser til persondataloven. Dermed er det op til den sygemeldte selv at kontakte tillidsrepræsentanten, hvis de vil have bisidder til samtaler. Men nogle gange er de ikke klar over, at det kan være alvorligt, og derfor beder de ikke om at få tillidsrepræsentant med til de første samtaler. Indtil da har HR indtaget vores rolle og været åh så forstående. Ved den sidste samtale får de så at vide, at de har været væk så længe, at der må laves en fratrædelsesaftale.

Ved stillingsopslag får vi ikke længere tilsendt ansøgninger og cv. Efterfølgende afslår mange af de udvalgte at få os med til at forhandle løn, fordi de gerne vil have jobbet. Det trykker lønnen. Her bruger ledelsen også persondataloven som begrundelse.

**Henriette Lerche, HK/Hovedstaden**, synes, det er fedt, at bestyrelsen har fokus på stress og indeklime, men der er også mange medlemmer, som lider af gener fra ensidig gentaget arbejde. Det gælder laboranter og kontoransatte på universiteterne, for eksempel musearme Husk også det kemiske arbejdsmiljø, det har betydning for laboranter.

I forhold til nedskæringer på Arbejdstilsynet har jeg savnet, at I mere tydeligt gjorde opmærksom på, at det går ud over vores arbejdsmiljø. Der skulle næsten have været demonstrationer.

**Ulla H. Weibel Fabricius, HK/Hovedstaden**, takkede for hjælpen til de ansatte i SKAT. Hun sagde, at det politisk fodarbejde virker. Problemerne bliver sat på dagsordenen, hvis vi sætter foden i klemme de rette steder.

Der er pressebevågenhed omkring SKAT. Tak til kommunikationsafdelingen i HK Stat for hjælp.

Vi har været i fjernsynet. Nu er det både HK'erne og DJØF'erne, der nævnes.

I SKAT får tjenestemænd mere i timen end HK'ere for døgnvagter. Det skal tages op ved overenskomstforhandlingerne.

HK vokser i SKAT, mens tjenestemændene skrumper. De går på pension. Her er medvind på cykelstien. Kompetenceudvikling er vigtigt, men det er måske ikke med diplomuddannelse fra første ansættelsesdag. Det kan i starten måske også være sidemandsoplæring. Det nytter ikke at uddanne sig, hvis man ikke ved, hvad det skal bruges til.

Er digitalisering ven eller fjende? Teknikken påvirker, hvordan arbejdet udføres. Vi skal råbe op, hvor det er relevant og muligt. I næste uge skal vi have en konference med de andre nordiske skatteorganisationer om digitalisering og globalisering.

Jeg skulle hilse vores lille direktør, Jesper, der stort set ikke er højere end mig. Han spurgte, om store Rita er på valg?

**Annette Lomholt Bidstrup, HK/Hovedstaden**, sagde til Karina fra HK Ungdom, at hendes ministerium er vilde med unge HK'ere. De er nemlig billige. Jeg har opdaget, at vi har en del, der er ansat i de allerlaveste løngrupper.

Ledelserne har fået øje på, at de unge er lavtlønnede, så der er håb forude for de unge med hensyn til at få job.

**Aase Marie Pedersen Rakkolainen, HKØstjylland**, synes, det er godt at studentermedhjælperne er under HK-overenskomst. Det giver mulighed for at kontrollere deres forhold, herunder deres løn. Nogle ledelser ansætter studentermedhjælperne med under otte timer om ugen, så de ingen rettigheder har. Når vi får deres ansættelseskontrakter, kan vi få rettet ting. Vi har et samarbejde med studenterorganisationerne om det.

Det er beskæmmende, at ni ud af hver ti ikke efteruddanner sig. Jeg hører fra arbejdsgivere, at de mangler driftspersonale. Vi skal være supergode til drift. Her kommer der til at mangle personale.

**Aase Marie Pedersen Rakkolainen, HKØstjylland**, fremsatte et ændringsforslag til bestyrelsens forslag til udtalelse fra kongressen. Hun vil stramme en formulering, så der stilles krav til regeringen i stedet for bare at opfordre dem.

**Joan Sonne Lykkeaa, HK/Hovedstaden**, bemærkede, at ingen havde nævnt Den Organiserende Fagforening i debatten om beretningen. Vi får måske flere ind under overenskomsten, men bliver de også medlemmer?

Vi har lavet en pjece, der anskueliggør, hvad ansatte får ud fra lovgivningen, og hvad de får ud fra overenskomsten. Hvis andre gerne vil have den til at dele ud, så sender vi den gerne til jer.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** indledte sin replik på debatten med at glæde sig over, at flere havde talt rosende om sektorens politiske varetagelse – lobbyarbejdet. Hun er glad for, det er blevet bemærket. Hun returnerede takken og roste det lokale lobbyarbejde. Når tillidsrepræsentanterne og medlemmerne taler med de lokale politikere, bliver det nemmere, når sektoren tager fat i centrale beslutningstagere.

Det er ikke nok at sige, at "det er synd for os". Men når vi inddrager medarbejdernes faglighed, så bliver der lyttet til os.

Vi har et barn med ny løn. Det er rigtigt, at vi ikke kan være bekendt stadig at kalde det ny løn. Tænk over, hvad vi skal omdøbe det til.

Laboranterne startede med ny løn, og det gik godt i starten med kvalifikationer og funktioner som kriterier. Men der er sket noget. Det er blevet et sammensurium. Når Danmarks økonomiske situation blandes ind i vores løn, så får det betydning.

Det var ikke kun arbejdsgiverne, der ønskede ny løn. Vi stemte faktisk om det.

Det virker ikke med ny løn, når der kun udbetales éngangstillæg. Der skal være tilstrækkelige midler.

Den gode idé til, hvad der skal sættes i stedet, skal vi være fælles om at finde.

Moderniseringsstyrelsen talte på et tidspunkt om indplacering efter kompetencer, men det må ikke være en énsidig ledelsesbeslutning. Vi skal finde en ny model.

Vi diskuterer allerede udfordringerne i OK18. Der er ikke lang tid til, når udfordringer er så massive. Flere har nævnt døgn tjeneste og andre AKUT-pulje.

I forhold til seniorerne har vi tidligere rejst et beskedent krav om, at nogle skulle have en særlig beskyttelse, men det kunne vi overhovedet ikke komme igennem med.

Det er ekstremt vigtigt med tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne, og et tillidsfuldt partssamarbejde skal udvikle statslige arbejdspladser. Det er noget, som vi tager op hver gang til overenskomstforhandlingerne. HK Stats medlemmer er de første, som mærker det, når de ansatte køres ud på et sidespor.

Vi har forud for hver overenskomstforhandling rejste ønske om AKUT-fond, så vi ikke skal gå tiggergang. Men selv om vi har et stort fællesskab mellem organisationerne, så er det et krav, der bliver sorteret fra. Men vi stiller det igen.

Flere har nævnt, at HR-afdelingerne fylder mere. Ledelserne lader HR tage over. Det skal vi have gjort op med. Det er ikke HR, der skal sætte rammerne for udviklingen af arbejdspladserne. Det skal ske i et partssamarbejde med arbejdsgiverne.

Der bliver sagt tak for TR-uddannelsen. Jeg vil takke alle jer, der tager uddannelsen.

Ingrid nævner SU-aftalen og udfordringerne. Det ville være for nemt at sige, at det er CFU's aftale men der er arbejde som skal gøres. Tillidsreformen skulle vi måske spurgt jer om, før vi sagde ja. Vi troede, det ville blive bedre, men hører, at når man arbejder med det, så er det noget makværk.

Vi skal have fundet en fælles forståelse og SU er det vigtigste sted.

Med hensyn til lederindsatsen var vi spændte på, om der var nok, som definerede sig som ledere. Vi anlagde en bred definition, så også teamledere, fagledere osv. kunne være med.

HK'erne kan være med til at tage ansvar. Gå efter de spændende job inden for personaleledelser eller fagligt ansvar. Byd jer til.

Tak for kommentarer om lønforsikring. Den koster det samme for alle, selv om alle ikke får det samme. Men medlemmerne har valgt, at de vil have det, og så må vi tage med, at der er en forskel. Der er også forskelle på lønningerne. Bonusfonden er fyldt op, og dermed har vi lejlighed til at se på forbedringer. De gode ideer, som er kommet her, vil vi tage med.

Vores ven Jesper fra SKAT har vi sendt en hilsen til.

**Forbundssektornæstformand Peter Raben** fortsatte replikken med at takke for ros til karrierekampagnen. Det er indtrykket, at den vil sætte gang i kompetenceudviklingen. Nu skal vi følge op. Der er mange udfordringer og ikke ret mange penge. Vi skal blive bedre til at bruge kompetencefonden, men der bør også være afsat midler til uddannelse på hver institution.

I forhold til akademikerne skal vi være gode til driften. Men der skal også være flere af os, som tager for eksempel en uddannelse på bachelor- eller diplomniveau.

Nedskæringer på uddannelsesinstitutionerne får betydning for de ansatte HK'ere, men også bredt samfundsmæssigt.

Der er blevet talt meget om studentermedhjælpere. Vi er klar over problematikken og har også haft dialog med flere af jer de sidste år. Hvis man måler i årsværk, er antallet af studentermedhjælpere stort set uændret, men der er færre HK'ere, så forholdsvis fylder de lidt mere. Tidligere lavede de måske kedeligere ting som kuvertering, kopiering og arkivering og måske bliver vi fremover nødt til at lave noget af det kedelige.

Studentermedhjælperne bliver ansat, fordi de er en billig og fleksibel arbejdskraft. Nemme at hyre og nemme at fyre. Men tre-fire-fem af dem kan overtage en HK-stilling.

Vi skal diskutere det med de studerendes organisationer og indgå aftaler. Der skal være samarbejde mellem de lokale tillidsrepræsentanter og de lokale organisationer for de studerende.

Ved overenskomstforhandlingerne har vi forsøgt at få skærpet reglerne om ansættelse af studentermedhjælpere. Men det har Moderniseringsstyrelsen totalt afvist. De ville højst gå med til en hensigtserklæring, men så skulle vi give afkald på andre af vores krav.

Måske vil det blive svært at få medlemmerne til at strejke på et spørgsmål om studentermedhjælpere – eller vil det?

Jeg vil bede tillidsrepræsentanterne indsende urimelige eksempler. Hvis der sker egentlige overtrædelser, ser vi på, om det er muligt at rejse en sag. Tillidsrepræsentanterne skal prøve at få aftalt politikker for ansættelser. Måske kvoter og til hvilke opgaver.

Tillidsrepræsentanterne skal inddrages i opslag. Det er en dårlig idé at skrive studentermedhjælperne ud af overenskomsten. Som det er nu, har vi en vis kontrol. Det har vi ikke, hvis de kommer over i en anden overenskomst.

Der er ingen enkle løsninger. Vi har lavet en handlingsanvisning til tillidsrepræsentanterne. Måske er den ikke fuldt dækkende. Måske skal vi se på, om det kan gøres tydeligere.

Flere har nævnt tendensen til selskabsdannelser i det offentlige.

Flere efterlyser synlighed i medierne. Det er nogle gange svært men vi arbejder målrettet på at være synlige i elektroniske og trykte medier lokalt og landsdækkende.

*Dirigenterne* satte derefter beretningerne under afstemning.

**BERETNINGERNE BLEV ENSTEMMIG VEDTAGET.**



## **Forslag til udtalelse fra HK Stats 8. ordinære forbundssektorkongres**

Derefter behandlede kongressen bestyrelsens forslag til udtalelse, inklusive tre indkomne ændringsforslag.

**Joan Sonne Lykkeaa, HK Hovedstaden**, begrundede ændringsforslaget om at ændre ordet "særligt" i linje 4 til "herunder". Der har været andet end omprioriteringsbidrag, som har påvirket forholdene. Vi må ikke glemme det andet.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** fastholdt det oprindelige ordvalg, blandt andet fordi det forbinder til overskriften.

**KONGRESSEN FORKASTEDE ÆNDRINGSFORSLAGET TIL LINJE 4 MED 97 STEMME FOR OG 120 IMOD. 8 BLANKE.**

**KONGRESSEN VEDTOG ÆNDRINGSFORSLAGET TIL LINJE 21.**

**ÆNDRINGSFORSLAGET TIL LINJE 25 BLEV TRUKKET AF FORSLAGSSTILLEREN.**

**KONGRESSEN VEDTOG DEREFTER UDTALELSEN ÉNSTEMMIGT.**

### **Dagsordenens punkt 4 - Forelæggelse af regnskaberne**

**Forbundssektornæstformand Peter Raben** gennemgik regnskaberne for 2012-2015. De er ikke så ringe taget i betragtning af beskæringerne i staten og konkurrencen fra de gule forretninger. Vi har været omkostningsbevidste.

Der har været overskud hvert år. Samlet over fire år mere end 5 millioner kr. Vi ser gerne, at der er balance hvert år.

Det er også vigtigt med en egenkapital, så vi har mulighed for at igangsætte kampagner og aktiviteter. For eksempel gav vi 2 millioner til "den organiserende fagforening" i 2014 og 2015.

Egenkapitalen har rundet 15 millioner. For otte år siden var den 6 millioner. Hvor stor skal den være? Det vil bestyrelsen drøfte i forbindelse med budgettet for 2017.

Indtægterne har været faldende. Men medlemsfaldet er fladet ud det sidste år. Lige nu har det faktisk stabiliseret sig. Dermed fastholder vi organisationsgraden.

Kontingentet er steget 6 kr. fra 2011 til 2015. Der kommer ingen kontingentstigning til september i år. Vi kan ikke garantere, hvad der sker næste år.

Vi har lave administrationsudgifter. Det er vigtigt at holde dem i ro, så vi har råd til de nødvendige faglige aktiviteter.

Vi er gået efter besparelser, blandt andet på blade. Der kommer nu kun seks numre om året. Til gengæld kommer der flere nyhedsbreve.

Omkostningen til kongressen er næsten halveret ved at korte længden af. Vi har også afskediget medarbejdere.

Arbejdernes Landsbank forvalter den største del af formuen med en fordeling på 60 % i obligationer, 30 % i aktier og 10 % kreditobligationer. Der kan afviges med 5 %. Der er også aftaler om, at investeringerne skal være etisk forsvarlige.

**Helle Colding Seiersen, HK/Østjylland**, nævnte, at der manglede et navn på regnskabet for 2014, og det skulle hun og formentlig også sektorbestyrelsen beklage.

**Vibeke Varnes, HK/Hovedstaden**, spurgte til, hvad punktet "Andre indtægter" dækker over?

**Thomas Bo Madsen, HK/Hovedstaden**, efterlyste en oversigt over, hvilke værdipapirer og investeringsfonde, formuen er investeret i. Der har været spring i renteindtægterne fra år til år på 500.000-600.000 kr.

**Jette Jensen, HK/Hovedstaden**, opfordrede til i næste kongresperiode at overveje kontingentet set i forhold til de gule. Prisen er en overskyggende faktor. HK er dyrere end de andre. Hvad kan vi lave om? Der er en stor udgift til medlemsbladet. SAMDATA har erstattet nogle blade med podcasts. De har mange lyttere. Det lader til at bide sig fast. De unge er på mobiler, iPads, og der skal vi også være. Vi har afsat et budget på 80.000 i år til podcasts. Nu stiger porto'en. Vi kan spare halvdelen af bladene. Vi skal kommunikere med medlemmerne, hvor de er.

**Joan Sonne Lykkeaa, HK/Hovedstaden**, sagde, at vi skal passe på med kontingentet. Hun spurgte til udgiften til løn og pension, hvor hun syntes, der var forskel på, hvad forbundssektornæstformanden sagde, og hvad der står i regnskabet. Der blev nævnt afskedigelser og nedgang i udgifterne, men i 2015 er beløbet steget igen til nogenlunde samme niveau som tidligere.

**Kenneth Christensen, HK/Hovedstaden**, var inspireret af Jette Jensens indlæg om podcasts og sagde, at mange spørger, hvorfor bladene ikke er elektronisk. I bus og toge sidder folk med elektroniske ting i stedet for med blade.

Men der er også fordele ved fysiske magasiner. De kan tages med alle steder. Jeg foretrækker papirmagasiner. Så må kontingentet være lidt højere. Hvorfor ikke give valgmuligheden til medlemmerne, hvad de ønsker – elektronisk eller på papir?

**Ingrid Anne Kryhmand, HK/Hovedstaden**, fremhævede, at der skal være noget for os alle sammen, også de, der gerne vil læse på papir og understrege linjer. Det er forkert at afskaffe skriftlige magasiner.

Nyhedsbrevene bøvler vi med at få overblik over. Prøv at fokusere dem mere.  
Vi skal have begge dele og i lang tid fremover.

**Henriette Lerche, HK/Hovedstaden**, studsede over, at udgiften til internationale aktiviteter var faldet fra 400.000 til 150.000 kr. Hun spurgte, hvad det er, der ikke længere dækkes.

**Helle Bervig, HK/Østjylland**, henviste til, at egenkapitalen er jævnt stigende. Pengene skal komme medlemmerne til gode. Derfor er jeg glad for, at bestyrelsen vil se på egenkapitalens størrelse. Der er heller ikke belæg for, at kontingentet skal stige til næste år. Måske skal det endda sættes lidt ned. Og så skal vi fortælle de gule, hvad de får for, hvad de betaler. De bliver snydt!

**Forbundssektornæstformand Peter Raben** forklarede, at andre indtægter på 440.000 kr. hænger sammen med omlægninger i HK. Ønskerne om gennemsigtighed og åbenhed om investeringer ligner, hvad der kræves i pensionselskaber. Måske skal vi i sektorbestyrelsen følge endnu mere med. Men det er et dynamisk område, så jeg ved ikke, hvad lange opstillinger vil gavne.

Hvorfor svinger renteindtægterne? Sådan er kapitalismen!

Vi har sparet på det trykte blad og været omkostningsbevidste. Tryk og porto for hvert blad koster kun 4,50 kr. Udsendelsen er væsentlig billigere end almindelig post. Der kan være mange holdninger til trykte magasiner, men indtil videre er det vores ønske med både trykt og elektronisk.

Hvorfor er LO-fagforeningerne dyrere i forhold til de gule? Det koster med kvalitet og service og med overenskomstforhandlinger og meget andet, som medlemmerne får. En nedskæring i sektorkontingentet på for eksempel 1 kr. fylder ikke ret meget i forhold til forskellen til de gule. Det er større beløb, der i givet fald skal skæres ned. Vi prøver at holde kontingentet i ro, og vi kan også drøfte, om vi skal sætte det ned. I 2012 var der særlige omkostninger til internationale aktiviteter. Vi fastholder det nordiske samarbejde. På det seneste er der blevet ansat flere i sektoren, fordi vi havde brug for dem. Men de er blevet ansat til en – forstå mig rigtig – billigere overenskomst.

Vi skal ikke puge egenkapital sammen. Derfor skal vi se på, hvad vi skal bruge pengene til.

Jeg beklager, at der mangler et navn på et af regnskaberne. Det må vi se på, om vi kan rette op på.

## **KONGRESSEN GODKENDTE REGNSKABERNE ÉNSTEMMIGT.**

### **Dagsordenens punkt 5 - Vedtagelse af målprogram for HK Stat**

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** gav en kort indledning til debatten om målprogrammet og sagde, at hun kunne have talt længe om det, men at det i stedet var besluttet at give to delegerede mulighed for at komme med deres tanker om målprogrammet.

**Nina Lynggaard, HK Ungdom & HK Østjylland**, arbejder som kontorelev på Aarhus Universitet og afleverede sin fagprøve i torsdags. Hun takkede for invitationen til at forholde sig til målprogrammet og sagde blandt andet:

Jeg arbejder i et team på 11, hvoraf 4 er HK'ere. Andelen af statslige akademikere vokser. Hun tror, HK'erne er mere effektive til driften. Hvis akademikere skal forholde sig til drift, så begynder de at analysere.

Jeg har fået at vide, at jeg kunne være blevet mere end kontorelev. Hvorfor regnes læger, advokater og andre akademikere som så meget vigtigere?

Vi har en udfordring i at fastholde kontorpersonalet i HK, især kollegerne under 40. Der er ikke mange unge, som stiller spørgsmålstejn ved løn under barsel og en masse andre goder, som vi har fået via overenskomsterne. De regner det som noget selvfølgeligt.

Vi skal synliggøre værdierne. Måske skal vi starte med de nyuddannede, så vi ikke taber dem på gulvet.

**Henriette Lerche, HK/Hovedstaden**, arbejder på Københavns Universitet og fortalte, at hun faktisk er ved at blive en af de akademikere, som der er blevet talt så grimt om. Hun fik en master i fredags. Hun takkede også for chancen til at kommentere målprogrammet og sagde blandt andet:

Målprogrammet er pissegodt. Det tegner HK som en stærk fagforening, men kampen er svær. Der er flere og flere, som får individuelle aftaler.

Hun glæder sig over, at målprogrammet vil tilgodese tillidsrepræsentanterne. Selv får hun et løntillæg for hvervet. Men lederne ser i dag nøje på, hvad tillidsrepræsentanterne må deltage i af aktiviteter.

Hun fortalte, at COWI har udarbejdet en arbejdsmiljøberegner. Den kan bruges til at beregne udgifterne ved et dårligt arbejdsmiljø.

Det er et spændende og inspirerende målprogram. Højt flyvende. Måske lidt floffy.

*Dirigenterne* igangsatte derefter en generel debat i forhold til det samlede forslag til målprogram.

**Joan Sonne Lykkeaa, HK/Hovedstaden**, sagde, at overenskomsten mangler håndtag. Modparten siger, at den er dårligt beskrevet. Den kan tolkes herfra og til Jerusalem. Kig på, om overenskomsten skal laves om og ændres til en rammeoverenskomst, som så udfyldes. Overenskomsten hjælper os ikke. Den er ikke særlig brugbar.

**Lone Halkjær Jensen, HK/Hovedstaden**, fortalte, at mange på hendes arbejdsplads vælger uddannelse fra og brækker sig, når de hører ordet kompetenceudvikling. Vi har for travlt.

**Helle Holm Nørregaard, HK/Syddjylland**, savner, at der i målprogrammet står noget om en lederindsats. Hun håber, det er en fejl.

**Vibeke Varnes, HK/Hovedstaden**, pegede på, at der på side 17 står noget om, at ligebehandling skal indgå i alle aktiviteter. Derfor skulle der også have stået, at HK Stat har fokus på ligeløn, vold i hjemme, øremærket barsel til mænd osv.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** takkede for interessen for målprogrammet. Hun er helt enig i, at håndtagene i overenskomsten ikke er gode nok.

Hun er også klar over, at mange føler, de mangler tid til uddannelse, men det er en investering.

Ligebehandling er nævnt, så det indgår, når der skal laves handleplaner. Der vil også blive tænkt på lederne.

**Forbundssektornæstformand Peter Raben** tilføjede, at selv om der i hele HK er stor opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø, så er det fysiske ikke glemt.

Forslag nr. 1 – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 2 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 3.a – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 3.b – fremsat af HK Stat Sydjylland

**Trukket til fordel for 3.a**

Forslag nr. 4 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 5 – fremsat af HK Stat Midt

**Brita Lumbye Verner Andersen** begrundede, at opgaverne ikke kan løses, hvis der mangler it eller andre redskaber.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** anbefalede forslaget forkastet, fordi det kan misforstås.

**FORKASTET**

Forslag nr. 6 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 7 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 8 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 9 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 10 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**Trukket**

Forslag nr. 11 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 12 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 13 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 14 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 15.a. – fremsat af HK Stat Midt

*Dirigenten* oplyste, at hvis dette forslag vedtages, så har det konsekvens for tre yderligere forslag, som så vedtages samtidig: 21.a, 29.a og 39.a.

**VEDTAGET**

Forslag nr. 15.b – fremsat af HK Stat Sydjylland

**Trukket**

Forslag nr. 16 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 17 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 18.a – fremsat af HK Stat Midt

**Trukket til fordel for 18.c**

Forslag nr. 18.b – fremsat af HK Stat Syddjylland

**Trukket til fordel for 18.c**

Forslag nr. 18.c – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 19 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 20.a – fremsat af HK Stat Midt

**Trukket til fordel for 20.c**

Forslag nr. 20.b – fremsat af HK Stat Syddjylland

**Trukket til fordel for 20.c**

Forslag nr. 20.c – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 21.a – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET** som konsekvens af 15.a

Forslag nr. 21.b – fremsat af HK Stat Syddjylland

**Trukket**

Forslag nr. 22 – fremsat af HK Stat Syddjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 23.a – fremsat af HK Stat Midt

**Trukket til fordel for 23.c**

Forslag nr. 23.b – fremsat af HK Stat Syddjylland

**Trukket til fordel for 23.c**

Forslag nr. 23.c – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 24.a – fremsat af HK Stat Midt

**Trukket til fordel for 24.b**

Forslag nr. 24.b – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 25 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 26 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 27 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 28 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 29.a – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET som konsekvens af 15.a**

Forslag nr. 29.b – fremsat af HK Stat Sydjylland

**Trukket**

Forslag nr. 30.a – fremsat af HK Stat Midt

**Trukket til fordel for 30.b**

Forslag nr. 30.b – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 31 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 32 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 33 – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 34.a – fremsat af HK Stat Midt



## **Trukket til fordel for 34.b**

Forslag nr. 34.b – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 35 – fremsat af HK Stat Midt

**Brita Lumbye Verner Andersen, HK Midt**, sagde, at det er dobbeltkonfekt, som ikke bør stå.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** oplyste, at forbundssektorbestyrelsen anbefalede forkastelse, fordi man gerne vil have en ekstraordinær indsats for at løft uddannelsesniveaueu.

**FORKASTET**

Forslag nr. 36 – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET**

Forslag nr. 37 – fremsat af HK Stat Sydjylland

**VEDTAGET**

Forslag nr. 38.a – fremsat af HK Stat Midt

**Trukket til fordel for 38.b**

Forslag nr. 38.b – fremsat af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 39.a – fremsat af HK Stat Midt

**VEDTAGET** som konsekvens af 15.a

Forslag nr. 39.b – fremsat af HK Stat Sydjylland

**Trukket**

*Dirigenterne* satte derefter det samlede målprogram under afstemning.

**MÅLPROGRAMMET ÉNSTEMMIGT GODKENDT**

**Dagsordenens punkt 6. a. - Behandling af indkomne forslag - almindelige**

**A. Almindelige forslag**

**Der forelå kun ét almindeligt forslag, og det var stillet af HK Stat Sjælland.**

**Estrid B. Husen, HK/Sjælland**, begrundede forslaget. Hun sagde, at et kup i sidste øjeblik kan være spændende og besnærende, men det er ikke professionelt. Hvis der en dag er mangler i ledelsens arbejde, så må man give de pågældende et vink med en vognstang i god tid. Ingen kan forholde sig på en aften til en kandidat, der stiller op i sidste øjeblik. Vi bør udvise ordentlighed.

**Annette Lomholt Bidstrup, HK/Hovedstaden**, fik kaffen galt i halsen, da hun læste forslaget. Vi er en interesseorganisation, og det kan ikke sammenlignes med det offentlige. Hvis ikke Peter og Rita har gjort deres arbejde godt, så udfordrer vi dem. Forslaget er udemokratisk.

**Bent Johansen, HK/Østjylland**, sagde, at der er brug for et maksimalt fleksibelt formandsvalg. Det er dårlig stil at melde sig kl. 15.55 dagen før, men der kan opstå situationer, hvor vi er nødt til at være fleksible. Det er et valg i en forening.

**Forbundssektorformand Rita Claumarch Bundgaard** fremhævede, at det er vigtigt, at kandidater er kendt af medlemmerne. Derfor findes der en procedure, hvor kandidater kan melde sig inden 15. april, og hvis de gør det, kan de komme ud at møde medlemmerne.

**Connie Birthe Jensen, HK/Sjælland**, kvitterede for modstanden mod forslaget og sagde, det var helt i orden at stemme imod, men hun syntes, det var for stærkt at kalde forslaget udemokratisk. Hun har siddet 24 år i kommunalbestyrelse, og de er ikke valgt udemokratisk, selv om kandidaterne skal stille op på forhånd.

Det kræver mod, tæft og organisatoriske kompetencer at have et tillidshverv. Hvis en kandidat ikke har mod til at stille op 45 dage før, så er vedkommende ikke god nok.

**Anne Birgit Jørgensen, HK/Sjælland**, ville ikke høre på, at forslaget skulle være udemokratisk. Hun syntes til gengæld, at det kan kritiseres, der er mulighed for at stille op dagen før kl. 15.55.

**Brita Lumbye Verner Andersen, HK/Midt**, ønskede at fastholde muligheden for at stille op indtil dagen før, men ikke for at give lejlighed til at kuppe. Men der kan opstå en situation, hvor en kandidat pludselig alligevel ikke har mulighed for at stille op, og hvis der så har været en tidsfrist i forvejen, så er det nødvendigt med en ekstra kongres.

**Annette Lomholt Bidstrup, HK/Hovedstaden**, bemærkede, at der kan opstå en situation, hvor der er behov for at stille op i sidste time.

*Estrid B. Husen, HK/Sjælland*, takkede for meningene. Hun tilføjede, at hvis Peter eller Rita pludselig alligevel ikke havde mulighed for at kandidere, skal vi så finde en ny her? Nej, så er det bedre med en ekstraordinær kongres.

**DIRIGENTERNE SATTE FORSLAGET UNDER AFSTEMNING, OG DET BLEV FORKASTET "MED STORT FLERTAL".**

## Dagsordenens punkt 6. b. - Behandling af indkomne forslag - love

### **B. Forslag til ændringer i sektorlovene**

Forslag nr. 1 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

*Dirigenten* gjorde opmærksom på, at hvis dette forslag vedtages, så indebærer det som konsekvens, at der samtidig sker godkendelse af forslagene nr. 2, 3, 5, 6, 7, 9, 12, 13a, 15a, 16a, 18a, 19 og 22.

**FORSLAGET VEDTAGET**

Forslag nr. 2 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 3 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 4 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 5 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 6 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 7 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 8 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 9 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

## **VEDTAGET SOM KONSEKVENNS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 10 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

*Dirigenten* oplyste, at dette forslag hænger tæt sammen med forslag 11, hvorfor afstemningen om de to forslag sker i samme afstemning.

### **VEDTAGET**

Forslag nr. 11 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

Behandlet i samme afstemning som forslag 10.

### **VEDTAGET**

Forslag nr. 12 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

### **VEDTAGET SOM KONSEKVENNS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 13.a – stillet af forbundssektorbestyrelsen

### **VEDTAGET SOM KONSEKVENNS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 13.b – stillet af HK Stats 4 landsklubber

### **TRUKKET**

Forslag nr. 14 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

### **VEDTAGET**

Forslag nr. 15.a – stillet af forbundssektorbestyrelsen

### **VEDTAGET SOM KONSEKVENNS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 15.b – stillet af HK Stats 4 landsklubber

### **TRUKKET**

Forslag nr. 16.a – stillet af forbundssektorbestyrelsen

### **VEDTAGET SOM KONSEKVENNS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 16.b – stillet af HK Stats 4 landsklubber

### **TRUKKET**

Forslag nr. 17 – stillet af HK Stats 4 landsklubber

### **TRUKKET**

Forslag nr. 18.a – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 18.b – stillet af HK Stats 4 landsklubber

**TRUKKET**

Forslag nr. 19 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 20 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 21 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

Forslag nr. 22 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET SOM KONSEKVENS AF FORSLAG 1**

Forslag nr. 23 – stillet af forbundssektorbestyrelsen

**VEDTAGET**

**DIRIGENTEN SATTE DEREFTER DET SAMLEDE ÆNDRINGSFORSLAG TIL HK STATS LOVE  
UNDER AFSTEMNING.**

**ÆNDRINGSFORSLAGET BLEV ÉNSTEMMIGT VEDTAGET.**

**Dagsordenens punkt 7 - Valg af de i § 13 nævnte tillidsrepræsentanter**

**A. Forbundssektorformand**

Der var kun anmeldt én kandidat: Delegeret nummer 1 *Rita Claumarch Bundgaard*.

**DIRIGENTERNE KONSTATEREDE, AT RITA CLAUMARCH BUNDGAARD DERMED ER VALGT.**

**B. Forbundssektornæstformand**

Der var kun anmeldt én kandidat: Delegeret nummer 2 *Peter Raben*.

**DIRIGENTERNE KONSTATEREDE, AT PETER RABEN DERMED VAR VALGT.**

## **C. 2 revisorer og 2 revisorsuppleanter**

Der var anmeldt to kandidater til posterne som revisorer: Delegeret nummer 138 **Jette Ilkjær, HK/MidtVest**, og delegeret nummer 301 **Marianne Petersen, HK/Sydjylland**.

**DIRIGENTERNE KONSTATEREDE, AT DE TO ER VALGT.**

Der var anmeldt to kandidater til posterne som revisorsuppleanter: Delegeret nummer 60 **Joan Hindsgaul-Nissen, HK/Hovedstaden**, og delegeret nummer 122 **Karin Truelsegaard, HK/Midt. Karin Truelsegaard** har skrevet under på, at hun vil være 2. suppleant.

**DIRIGENTERNE KONSTATEREDE, AT JOAN HINDSGAUL-NISSEN ER VALGT SOM 1. SUPPLEANT OG KARIN TRUELSEGAARD SOM 2. SUPPLEANT.**

## **Forbundssektorkongressens afslutning**

**Rita Bundgaard** takkede dirigerterne for at have ført forbundssektorforbundssektorkongressen vel igennem. Hun sagde tak til deltagerne for to dages spændende debatter, og til HK Stats sekretariat for veludført arbejde under kongressen.

Der blev sunget "Danmark for Folket".

## Bilag 1. Formandens mundtlige beretning

Kære kongres.

Det er tid til at supplere den skriftlige beretning. I denne mundtlige del af beretningen sætter Peter og jeg nogle nuancer på det, som er sket i kongresperioden. Især på de begivenheder og tendenser, som kan præge retningen for vores fælles arbejde fremover for bedre vilkår for medlemmerne.

Sektorbestyrelsen har haft mange opmærksomhedspunkter og gode råd til os, som har skrevet ordene. 'Gør det kort' lød et af rådene fra bestyrelsen.

Så kære delegerede og især jer, som er med for første gang: Peter og jeg har bestræbt os på at få alle de vigtige emner med, alle de mange faggrupper og fagområder i HK Stat – og alligevel holde os inden for en vis tidsramme. I skulle gerne følge med hele vejen og være klar til debat senere på dagen!

### Samfundsudvikling

For HK-medarbejdere i den statslige sektor har den samfundsmæssige udvikling og regeringens og Folketingets beslutninger umiddelbare konsekvenser. Økonomi og politik er tæt på og præger arbejdsdagen for mange medlemmer.

Statens HK'ere er gjort af et særligt stof. Ellers ville de for længst have opgivet ævred og set sig om efter job i en branche, hvor der blæser mildere vinde. Siden vi mødtes til kongres for fire år siden, har vi oplevet en storm af forringelser i rammerne for vores arbejdsliv på statens arbejdspladser.

Der er blevet spinket og sparet, fyret, omstruktureret og flyttet rundt, så det halve kunne være nok. Politikere fra højre og et pænt stykke ind over midten har vedtaget planer og finanslove, som kun tillod minimale stigninger i de offentlige udgifter. Og den statslige administration har bestemt ikke stået i forreste række, når der blev delt bevillinger ud.

Samtidig har lønudviklingen været meget begrænset. Det blev i hvert fald ikke resultaterne af overenskomstfornyelserne i 2013 og 2015, der gjorde de hårde tider i staten lidt mere tålelige. Kun takket være en ekstremt lav inflation har vi stort set kunnet bevare købekraften. Det vender jeg tilbage til.

De stadigt strammere økonomiske rammer for vores arbejde er blevet udlagt som noget helt naturligt og uomgængeligt. **Som nødvendighedens politik.** Det var vist Bjarne Corydon, der som finansminister brugte begrebet, men samme tankegang gælder den nuværende regering og dens finansminister. Nødvendighedens politik!

Som om nogen kan tage patent på, hvad der er nødvendigt. Det kommer da an på, hvad man synes er vigtigst. Er det for eksempel vigtigere at skaffe økonomisk plads til skattelettelser end at have tilstrækkeligt med ansatte i fx Arbejdstilsynet og Fødevarekontrollen? Er det en rigtig prioritering at køre grønthøsteren ind over også undervisnings- og kulturområderne med forringelser og fyringer på fx universiteterne til følge? Er det hensigtsmæssigt at udsulte Skat i en grad, så restancerne får lov at vokse til svimlende milliardbeløb.

Vi har haft fornøjelsen af to finansministre i kongresperioden. Først socialdemokraten Bjarne Corydon frem til slutningen af juni sidste år. Og så et gensyn med Venstres Claus Hjort Frederiksen. Selv om deres partifarve er forskellig, rammer deres sparekniv de statslige arbejdspladser på samme måde: færre til at klare opgaverne, højere effektivitetskrav, mere stress blandt de ansatte.

Corydon nåede at sætte sit præg på to OK-fornyelser. Den ene tyndere end den anden. Den første aftale blev CFU og Corydon enige om i 2013 efter en sej omgang forhandlinger. Finansministeren roste den selv for at være en 'fuldstændig økonomisk ansvarlig aftale, som gør, at den offentlige sektor giver sit bidrag til, at økonomien kommer på fode igen'. En anden måde at sige, at de statsansatte havde ydet ofre i samfundets tjeneste.

Ganske kort efter fremlagde regeringen en vækstplan. Planen skulle betales ved at reducere den planlagte vækst i det offentlige forbrug frem til 2020. Syv milliarder kroner skulle findes blandt andet ved digitalisering og såkaldt fokus på arbejdstidsregler og arbejdsforhold i den offentlige sektor.

Da blev jeg gal. Nu skulle vi betale to gange. "Nu må det høre op," sagde jeg dengang. Vi havde allerede bidraget med meget beskedne lønstigninger. Så beskedne, at regeringen sparede halvanden milliard kroner om året de efterfølgende seks-syv år i forhold til det forventede.

Inden vores medlemmer overhovedet havde taget stilling til den nye overenskomst ved urafstemningen havde vi udsigt til at skulle betale igen for at finansiere blandt andet skattelettelser til erhvervslivet.

Og så blev urafstemningen endda ikke til noget, fordi lærerkonflikten fik regeringen til at afslutte overenskomstfornyelsen med et lovindgreb. Dermed blev det for første gang siden 1985 politikerne på Christiansborg og ikke de statsansatte, der stemte om overenskomsten.

Alle besparelserne og de politiske prioriteringer i hver eneste finanslov eller aftale skaber et øget pres på de mange statsansatte, som arbejder for det velfærdssamfund, vi sætter pris på. Et velfærdssamfund, som naturligvis skal finansieres. Der skal altså penge i samfundets kasse.

Et markant eksempel på, at der er færre penge til offentlig velfærd som følge af politiske beslutninger og mangelfuld ledelse, er den mangeårige barbering af ressourcerne til Skat. Konsekvenserne er til at få øje



på: færre medarbejdere, den måske største it-skandale i danmarkshistorien, diverse sager omkring skattely, svindel med udbytteskat og senest negativ moms.

I denne kongresperiode er der blevet 1.200 årsværk færre i Skat, EFI (et fælles inddrivelsessystem) er skrottet, og vores fælles gæld til hinanden er steget med 19 milliarder kroner. Fra knapt 64 mia. i 2013 til 83 mia. kroner i april i år. Gælden er med andre ord steget med 30 procent.

Et uoverskueligt stort tal. Hvis pengene blev stablet i 1000-kronesedler, ville de fylde flere end 36 store lastvognstog. De trucks ville ikke engang kunne være i salen her.

De manglende midler medfører forringelser og besparelser alle andre steder i den statslige sektor. Ingen grund til at trække eksempler frem – problemet rammer overalt.

Ikke kun medlemmer på de statslige arbejdspladser mærker konsekvenserne af nedskæringer og besparelser. Også ledige kolleger har fået lov at betale for skiftende regeringers stramninger. For nogle af dem har prisen været urimeligt høj.

Siden januar 2013 har næsten 70.000 borgere i Danmark mistet retten til dagpenge. Godt 8.000 af dem er HK'ere. Nogle er kommet på kontanthjælp, en del får den særlige arbejdsmarkedsydelse, nogle er begyndt på seniorjob – og flere end hver tiende af de berørte får hverken ydelser eller lønindkomst. Næsten 900 HK'ere er på den måde endt uden kendt forsørgelsesgrundlag. Hvor mange af dem, der oprindeligt var statsansatte, har jeg ikke oplysninger om.

Den måde at behandle ledige kolleger på er usolidarisk og usmagelig. Ikke underligt, at flere end 85.000 danskere skrev under, da HK i 2013 førte kampagne til fordel for fair og varige løsninger på dagpengeområdet.

Ingen tvivl om at udviklingen og forandringen af den offentlige sektor går stærkt. Hver eneste dag er medlemmer i HK Stat med til at forny, forenkle og forbedre den offentlige sektor i Danmark. MEN – for der er et men - hvorfor får FAGLIGHED ikke lov til at spille en væsentlig større rolle i udviklingen? Uanset om vi taler om organisering af arbejdet, udvikling af it-systemer eller placering af statslige arbejdspladser, så overser beslutningstagerne i mange tilfælde de mest oplagte eksperter: medarbejderne.

Medarbejderne ved, hvor skoen trykker. Med udgangspunkt i deres faglighed og erfaring med at løse opgaverne har medarbejderne stærke forudsætninger for at kvalificere fornyelse og forbedringer.

Man hidkalder gladeligt det ene eksterne konsulentfirma efter det andet. Iklædt jakkesæt og PowerPoints leverer konsulenterne analyser, scenarier og effektiviseringsstrategier, som fuldstændigt fritager politikerne for ansvaret for en sammenhængende plan for udvikling af den offentlige sektor.

## Staten som arbejdsgiver

At være (politisk) arbejdsgiver forpligter.

At være valgt som folketingsmedlem eller udpeget som minister betyder også, at man skal kunne forvalte denne rolle og forstå, hvornår man er hvad: arbejdsgiver eller politiker. Naturligvis er det ikke sort/hvidt, men som medarbejdere i den statslige sektor kan vi forvente, at de gør sig umage derinde på Christiansborg.

Med det store forbrug af eksterne managementkonsulenter i staten kan man i en stille stund godt blive bekymret for, om de folkevalgte har glemt, hvad deres politiske opgave er?

Hvert år bruger de ikke bare spidsen af en jetjager, men det samme som prisen på en jetjager – nemlig næsten en milliard på såkaldte ledelsesguruer. Dertil kommer to milliarder, som bruges til eksterne konsulenter i forbindelse med udvikling af nye it-løsninger. Løsninger, som desværre flere gange har vist sig at være en ommer.

I 2014 indgik OAO sammen med FTF, AC, regeringen og de øvrige offentlige arbejdsgivere en aftale om en tillidsreform med syv tilhørende principper for udvikling af den offentlige sektor. Som en del af OAO var HK Stat også med i dette arbejde. Vi indgik aftalen, fordi vi mente, at moderniseringen af den offentlige sektor skulle og skal ske ved at satse på medarbejdernes faglighed og et tillidsbaseret samarbejde om at udvikle og forny. Og fordi vi troede på, at Tillidsreformen ville trække i den retning.

Desværre må vi konstatere, at det kniber med at få det store flertal af vores arbejdspladser til aktivt at arbejde med de syv principper. Hvorfor? Jo, vi kan måske tale om *Tillidsreformen, der blev væk i virkeligheden*.

For mange steder opleves hverdagen og virkeligheden bare helt anderledes, end Tillidsreformen lægger op til. I får lige et par – om jeg så må sige – dårlige eksempler på, at hverdagen former sig helt anderledes end de fine principper tilsiger:

Vi er tilbage i marts 2014. Det er tidlig morgen, klokken er endnu ikke 8. En laborant fra Statens Serum Institut er på vej til arbejde, på cykel henover Rådhuspladsen i København. Som sædvanlig kigger hun op på Politikens lysavis for lige at se dagens overskrifter. Hun læser:

*"Vaccineproduktionen og Diagnostica på Statens Serum Institut skal frasælges! Samlet set bliver næsten 500 medarbejdere berørt".*

Hun stopper cyklen og læser en gang til, og så fortsætter hun ellers lidt hurtigere end normalt ud over Langebro og frem til SSI. Hvad siger ledelse og kolleger? Er det mon hende, som har overset noget den senere tid – siden hun ikke anede noget om, at hendes arbejdsplads skulle sælges?

Nej, det er bare et udtryk for, at der træffes politiske beslutninger – i dette tilfælde i regeringens økonomiudvalg – som ingen tænker over skal kommunikeres til medarbejderne. Jo bevares, dagen før, kort før klokken 17, blev der lagt en nyhed på SSI's intranet om beslutningen. Men langt de fleste medarbejdere var gået hjem, så ingen så nyheden, før den stod som en overskrift i morgenens aviser. Ikke engang ledelsen var bekendt med beslutningen før alle andre.

Så begyndte en lang og usikker tid, hvor salgsprocessen blev sat i gang med konsulenter og ledelse i spidsen. Medarbejderne, herunder mange laboranter, som er medlemmer i HK Stat, forventedes at fortsætte produktionen som sædvanlig. Næsten to år på dato gik der, før en køber meldte sig – først til Diagnostica-afdelingen i Hillerød og så sent som i fredags kom der endelig en afklaring for de flere hundrede medarbejdere i vaccineproduktionen. En køber har nu meldt sig og enheden er solgt.

Det var ét eksempel på, at det kniber med at udvikle og forny i staten i overensstemmelse med principperne i Tillidsreformen. I får lige et mere. Det handler om, hvordan man flytter rundt på arbejdspladser og medarbejdere. Et fænomen, vi kender ganske godt. Nogle statslige styrelser har endda taget turen på tværs af Danmark flere gange.

I forbindelse med folketingsvalget i 2015 begyndte snakken om nye flytninger, denne gang fra hovedstaden og ud til resten af landet. Mange partier blandede sig i debatten, men især Venstre talte om arbejdspladser til Udkantsdanmark (ikke mit ordvalg). Partiet ville nu flytte arbejdspladser, som det selv tidligere havde centraliseret.

Få måneder efter sin tiltræden fremlagde den nye V-regering så i august sidste år sin ambition om den hidtil største flytning af statslige arbejdspladser. Selve ideen kan der være forskellige meninger om. Men på tre vigtige punkter var planen og processen stærkt problematisk:

- Planen for udflytning af 3.900 arbejdspladser var stærkt underfinansieret
- De statsansattes organisationer i CFU var ikke inddraget
- Den omfattende plan var ikke parlamentarisk forankret. Regeringen understregede, at der var tale om en rent administrativ beslutning. Ingen forhandlinger med politiske partier, ingen drøftelser med kommuner, regioner eller erhvervsliv.

Og hvad med os, de faglige organisationer, som repræsenterer medarbejderne i den statslige sektor? Vi fik på et kort orienteringsmøde den 28. september fra finansministeren og erhvervs- og vækstministeren besked om, at regeringen 1. oktober ville offentliggøre planen Bedre Balance. En plan, som ville flytte 3.900 statslige arbejdspladser fra hovedstaden til andre dele af Danmark, alt sammen i løbet af 2016 og 2017.

Så ligesom alle andre sad jeg klar ved skærmen, da ministeren holdt sit pressemøde. Nu handlede det om at få overblik over, hvilke arbejdspladser der skulle flytte, hvorhen og hvad det ville betyde for HK Stats medlemmer.

For vores opmærksomhed var først og fremmest på de vilkår, som vi forventede, at CFU og Moderniseringsstyrelsen sammen skulle aftale for de medarbejdere, som nu stod i valgsituationer.

Igen var der lagt op til en lang proces, som havde alle ingredienser til at skabe usikkerhed og mistillid hos mange medarbejdere. Ingen kunne give svar på de mange gode spørgsmål om fx vilkår for at flytte fra øst til vest, som familier helt naturligt stillede hjemme ved middagsbordet.

Alle de, som kunne have været forberedt og måske have haft nogle svar klar, nemlig de lokale ledelser og de faglige organisationer, var blanke. Vi skulle først i gang med at finde svarene, samtidig med at spørgsmålene blev stillet.

Vi vil gerne være med til at udvikle den statslige sektor. Vær ikke i tvivl om det. Men skal medarbejderne og deres faglige organisationer indgå i et tillidsfuldt samarbejde, så har vi ikke brug for, at politiske beslutninger træffes og eksekveres på denne måde!

Moderniseringsstyrelsen har på få år forandret sig i rollen som daglig arbejdsgiver for statens ansatte.

Moderniseringsstyrelsen og dens måde at forvalte opgaverne på møder vi på centralt plan, når vi skal forhandle overenskomster. Som jeg tidligere har været inde på, er den politiske styring stram og mandatet smalt i disse forhandlinger.

Vi har i denne kongresperiode etableret et uformelt samarbejde med Moderniseringsstyrelsens direktør og vicedirektør. Samarbejdet er vi rigtig glade for. Den uformelle dialog og nysgerrighed på, hvad vi hver især arbejder med, er fremmende for relationerne, også i de mere formelle fora.

Det ændrer dog ikke på, at hverdagen for alle tillidsvalgte, centralt såvel som ude på hver enkelt statslig arbejdsplads, er præget af en ny adfærd i styrelsen og derfor også hos de lokale ledelser.

Samtidig er varetagelsen af arbejdsgiverrollen i stadig højere grad blevet et bidrag til at få den økonomiske politik gennemført. Der synes ikke at være nogen ende på, hvor meget der kan effektiviseres og spares i den statslige sektor.

Som endnu et redskab i den økonomiske politik's tjeneste søsatte Moderniseringsstyrelsen det interne projekt 'God arbejdsgiveradfærd'. Fokus her er på, at løn og arbejdstid i de statslige institutioner anvendes bedst muligt til at løse kerneopgaven.

Moderniseringsstyrelsen er statens arbejdsgiverkontor og dermed en slags overordnet HR-afdeling. Men som vi oplever det, bruger styrelsen de fleste kræfter på at forvalte regler og medvirke til at realisere regeringens sparemål – og ikke på at udvikle samarbejdet med de faglige organisationer.

Nye strukturer på mange arbejdspladser betyder, at vi får stadig færre tillidsrepræsentanter at gøre godt med. Samtidig oplever vi, at vores arbejdsgivere strammer op over for tillidsfolkene i hverdagen. Det er blevet sværere at få fri til det faglige arbejde, det kniber med tiden til SU-arbejdet, og med den reelle inddragelse i drøftelserne på arbejdspladserne er det så som så. Alt i alt svære kår for det faglige arbejde og for det samarbejde, som enhver fornuftig HR-afdeling ville gøre alt for at fremme.

Fredag eftermiddag den 5. februar i år viste Moderniseringsstyrelsen sig igen fra den magtfuldkomne side. Et nyt cirkulære om ansættelsesvilkår i staten blev i al stilhed og uden forudgående drøftelse med CFU lagt på styrelsens hjemmeside.

Cirkulærer kommer i en lind strøm, men netop dette indeholdt helt fundamentale ændringer af vilkår, som vi normalt drøfter ved en overenskomstfornyelse.

Med et fik alle kommende OVERENSKOMST-ansatte i staten hele Danmark som ansættelsesområde, OG de fik for øvrigt også forflyttelsespligt. Det er et vilkår, som nok er kendt af tjenestemænd, men som aldrig har været forhandlet, endstige aftalt honoreret for overenskomstansatte. Dermed var cirkulæret et groft angreb på grundlæggende principper.

Bare rolig, cirkulæret ER trukket tilbage. Jeg vil alligevel bruge lidt flere ord på det. For det har en for HK Stat interessant forhistorie.

Nogle uger inden cirkulæret kom, fik jeg en henvendelse fra Annette, som er tillidsrepræsentant på en statslig arbejdsplads. Annette undrede sig over en orientering, som var givet i det lokale SU om vilkårene for fremtidige ansættelser. Ikke nok med, at Annette selv studsede over den information, hun bragte den også videre til HK Stat.

Vi forsøgte at fremskaffe mere viden på skrift, dog uden held. Jeg drøftede situationen med CFU. Vi var enige om at undersøge de mulige ændringer nærmere, men ingen havde hørt det samme som os.

5. februar har CFU så et administrativt møde med Moderniseringsstyrelsen. Under punktet eventuelt spørger vi nærmere ind til den information, som HK Stat havde fået fra Annette. Svaret er 'Ja, der kommer et cirkulære om få timer!!'

Så meget for samarbejde og gensidig orientering mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Så meget for god arbejdsgiveradfærd og tillidsreform.

I kender formentlig alle fortsættelsen og den foreløbige slutning. Især HK Stat og efterfølgende Djøf og Dansk Magisterforening protesterede. Massiv pressedækning og debat i Folketinget førte til, at cirkulæret kun levede i seks dage, før finansminister Hjort trak det tilbage.

Tilbage står naturligvis den konstatering, at en arbejdsgiver sikkert ikke skriver sådan et cirkulære uden at nære et dybfølt ønske om at forandre de grundlæggende vilkår for ansættelse i staten. Så ligesom med film pønser de sikkert på en dårlig 2'er.

De aftalte lønstigninger ved overenskomstfornyelserne i 2013 og 2015 var ikke prangende. Det skal jeg være den første til at beklage. Som beskrevet i den skriftlige beretning, var vores arbejdsgivermodpart ikke i spenderbukserne. For at sige det mildt. Smalhalsen efter finanskrisen satte sit præg på rammerne for overenskomstfornyelserne.

Alligevel viser tørre tal fra Danmarks Statistik, at stort set alle grupper under vores overenskomst har haft en reallønsfremgang. Fra november 2011 til november 2015 voksede bruttolønningerne eksklusiv betaling for over- og merarbejde med 4,4 procent i gennemsnit. Det lyder måske ikke af meget, men i samme tidsrum steg priserne kun med 2,8 procent. Det er 1,6 procent mindre end lønningerne voksede.

Forskellen betyder alt andet lige, at medlemmerne kan få lidt mere for deres løn, når de er i Netto eller Brugsen. Dem, der ifølge statistikken ikke fastholdt reallønnen, var kontorfunktionærer ved Beredskabsstyrelsens asylcentre og i Dansk Røde Kors asylafdeling. HK Stat 'deler' denne gruppe med Socialpædagogernes Landsforbund.

Naturligvis oplever de enkelte den gennemsnitlige lønudvikling forskelligt. Nogle får kun de generelle lønstigninger, andre får tillæg eller stiger i løn af andre grunde.

For at sikre, at alle fik en lønforbedring, satsede vi i 2015 hårdt på generelle lønstigninger. Samtidig forsøgte vi fra HK Stats side at tilgodese de allerlavest lønnede ved at kræve en mindsteløn på 19.500 kroner om måneden. Et beskedent, men vigtigt ønske for de heldigvis få hundrede medlemmer, hvis løn er betænkelig tæt på dagpengeniveauet.

Kravet om sådan et solidarisk lavtlønsværn afviste finansministeren imidlertid kategorisk. Trist – og egentlig sært, at en socialdemokratisk finansminister ikke følte sig kaldet til at være med til at føre solidarisk lønpolitik. Synes I ikke?

Heldigvis bliver lønnen ikke kun fastsat ved finansministerens bord. Der er også mulighed for lokal løndannelse – med store forskelle på, hvor meget den enkelte får ud af forhandlingerne. I HK Stat arbejder vi målrettet på at understøtte tillidsrepræsentanternes arbejde med at forhandle tillæg til medlemmerne. Det arbejde fortsætter.

Vejen til anstændige lønninger går også over kompetenceudvikling. Jo bedre og mere relevant uddannede vi er, jo mere værdifulde bliver vi for vores arbejdspladser. Og jo bedre argumenter for højere løn har vi ved de lokale lønforhandlinger. Derfor bliver vi ved med at understøtte medlemmernes kompetence- og karriereudvikling.

I sidste ende er det – næsten – altid op til medlemmerne at afgøre, om en ny overenskomst er god nok. Ved urafstemningen kan man stemme ja eller nej. I 2013 blev der så ingen urafstemning, men i 2015 stemte 88 procent ja til den nye overenskomst. Som forhandler lignede det et skulderklap. Det massive flertal kan skyldes udbredt tilfredshed med resultatet. Eller en fornemmelse af, at det nok ikke kunne blive bedre.

Hvor højt vi skal sigte, hvor godt det skal være, er alle medlemmer med til at bestemme. Hvis jeg fra møder med tillidsrepræsentanter og medlemmer på arbejdspladserne ved, at nu SKAL lønnen op, eller at et andet krav bare MÅ indfries, kan jeg bedre stå fast ved forhandlingsbordet. Og hvis jeg mærker, at medlemmerne også er parat til at slås for resultaterne, kan jeg slå i bordet med større overbevisning.

Vi rykker kun fremad i fællesskab og med viljen til at bide fra os. Strejkeretten er så vidt jeg ved stadig en del af den danske model!

### **Politisk lobbyarbejde**

Nu skal vi en tur på Christiansborg.

Til et citat, som siger meget om vilkårene for lobbyarbejde, også kaldet politisk interessevaretagelse. Citatet lyder sådan her:

*»Jeg vil utroligt gerne hjælpe jer. Jeg deler helt jeres opfattelse. Men selv kan jeg jo ikke forsvare bureaukrater. Det er pr definition ikke synd for bureaukrater«.*

Det var en venlig venstrefløjspolitikker, der sagde det til mig en dag, hvor jeg sammen med HK Stats politiske konsulent endnu engang var et smut på Borgen for at varetage vores interesser. I det her

tilfælde ville vi forsøge at afværge de massefyringer, som fulgte af operation 'Effektiv administration'. Det var den plan, der skulle skaffe pengene til BoligJobordningen.

Og Frank Aaen fra Enhedslisten – for ham var det – har jo ret: Man kommer ikke langt hverken på Christiansborg eller i medierne med klynk på vegne af statsansatte. Det er ikke nok at protestere over fyringer. Som interesseorganisation skal vi formå at dokumentere, hvordan fx besparelser går ud over borgerne. Hvordan sagsbehandlingstider vokser, service bliver ringere og samfundsvigtige funktioner bliver sat i stå. Vi kan så tilføje, at medarbejderne bliver stressede og syge.

Men først og fremmest skal vi have **løsninger** med, hvis vi vil have indflydelse.

Konkrete og gennemtænkte forslag, som politikerne kan bruge i deres arbejde. Det er ikke nok at råbe op, når en ny sparerunde truer. Politikerne har brug for konstruktive forslag til samfundets fortsatte drift.

Et godt eksempel er, når HK Landsklubben Politiet, efter en politisk beslutning om opgaveglidning i politiet for at frigøre betjente til nye opgaver, laver et helt katalog med konkrete forslag til, hvor HK'ere kan aflaste uniformerede politifolk. Den slags bliver der lyttet til. Den slags kan være med til at sætte en dagsorden. Vores dagsorden.

I den skriftlige beretning har vi fortalt om nogle af de mange områder, vi har søgt indflydelse på. Politisk interessevaretagelse gør vi stadig mere ud af. Vi ved, at medlemmerne forventer, at HK søger politisk indflydelse på områder, der har betydning for deres beskæftigelse. Og vi ved, at kun en vedholdende og konstruktiv indsats gør nogen forskel.

Som tillidsfolk er I en vigtig del af det arbejde. Det er ofte jer, der kan fortælle, hvor skoen trykker, når besparelser eller andre ulykker rammer jeres arbejdspladser eller funktioner. Samtidig ved I også, hvad der skal til for at få tingene til at fungere optimalt. Husk det, når der er bud efter jer fra pressen. I kan sætte virkelighed på konsekvenserne af politiske beslutninger. I kan være afgørende for, om vi kan rejse en dagsorden, der tilgodeser medlemmernes interesser.

Udgangspunktet for vores utallige møder med ministre, politikere, folketingsudvalg, topembedsmænd, fagembedsmænd og andre aktører er naturligvis medlemmerne. Det politiske arbejde handler om HK-jobs – nu og fremover. HK-jobs med de bedst mulige vilkår.

Lobbyarbejdet supplerer vores faglige arbejde og indsatsen for kompetenceudvikling. Lobbyarbejdet skal være vedholdende for at give pote. Politikere og ministre kommer og går, HK'erne består. Vi skal igen og igen tale medlemmernes sag og vise medlemmernes værdi for opgaveløsningen på de statslige arbejdspladser.



Udskiftninger på ministerposter og folketingsbænke betyder, at vi ind imellem ved mere om området end nogle politikere. Den viden gør os nyttige for politikerne. Det faktum kan vi udnytte.

Fx foreslog vi Folketingets skatteudvalg at komme ind og give medarbejdernes version af udviklingen på Skats område. Udvalget tog i den grad positivt imod vores tilbud. Faktisk bad de os hjælpe med at skrue to temadage for skatteudvalget sammen. Den opgave tog vi med glæde på os.

Selvom vi desværre ikke endegyldigt har fået fjernet den fuldstændigt hovedløse spareplan på Skats område, så har vi flere gange fået den udsat og forhalet. Vi har også løbende fået tilført midler på udvalgte områder. Fx en hel del millioner til indsatsen mod social dumping. Så indsatsen nytter.

I øvrigt brugte vi samme tilgang til Folketingets Udvalg for landdistrikter og øer: Hvorfor ikke få medarbejdernes syn på, hvad der skal til for at gøre tingene ordentligt og forsvarligt, når nu regeringen har besluttet at flytte rundt på arbejdspladserne? Jo tak, sagde udvalget. Og takket være en fælles temadag fik vi mulighed for at præge udviklingen lidt i forhold til nogle områder.

Som I kan læse i den skriftlige beretning, har vi sat større og mindre aftryk på en række politiske beslutninger af betydning for medlemmernes job og vilkår. Arbejdet foregår ofte med input fra og i samarbejde med tillidsrepræsentanter, afdelinger, landsklubber og øvrige partnere.

I den forbindelse har det stor effekt, når vores dygtige medlemmer og tillidsfolk bakker op.

Når Heidi fra LK Politiet er i dialog med politikere, lytter de opmærksomt til hende. Tænk engang: Både i selve regeringsgrundlaget og i den politiske flerårsaftale om politiet står der jobglidning – det vil sige, at civile faggrupper, herunder HK'ere, skal overtage funktioner, som betyder, at der bliver flere betjente til andre opgaver.

Når Joan fra Statens Serum Institut taler med partiernes sundhedsordførere, har det stor værdi. Når vores tillidsfolk på Fødevarestyrelsens område og Dansk Laborantforening medvirker, tæller det rigtig godt. Vi fik sat aftryk på fødevarerforliget.

Når Samdata engagerer sig, så lyttes der. Og når Ulla som formand for HK Skat giver oplæg til udvalg i Folketinget, noteres der flittigt. Når afdelingerne engagerer sig i politiske sager med konkrete fortællinger fra arbejdspladser og medlemmer, så giver det medvind og skaber interesse i pressen lokalt og centralt.

Tusind tak for det. Bliv ved med det.

Du skal lære, så længe du lever. Det er mere sandt end nogensinde. Verden er i konstant, hastig forandring. Derfor skal vi forny og forbedre vores faglige kunnen. Livslang læring er nødvendigt, hvis vi ikke vil sejles agterud. Det gælder også for os som HK'ere på de statslige arbejdspladser, hvor

digitalisering, globalisering, projektorientering, større kompleksitet og meget mere stiller stadig større krav til vores faglige kompetencer.

Det hører vi da også fra de statslige arbejdsgivere, selv om det ofte kniber med at få dem til at melde klart ud, hvad de forventer af os HK'ere. Vi regnes desværre ikke altid som kernefaggruppen. Men uden os var der rigtig mange ting, der ikke fungerede på arbejdspladserne.

Derfor må arbejdsgiverne blive meget bedre til at se os som en faggruppe med mange nøglefunktioner – og derfor også behov for kompetenceudvikling.

Men vi kan ikke bare læne os tilbage og vente på arbejdsgivernes udspil. Vi må tage sagen i egen hånd. Gå i dialog med lederen ved den årlige MUS og få lagt en udviklingsplan. Det har vi ifølge overenskomsten ret til. Alt for mange udnytter bare ikke muligheden. Det er ikke kun ledelsens skyld. Vi gennemførte for knap 2 år siden en undersøgelse af uddannelsesniveaut blandt de statslige HK'ere. Det var ikke helt så højt, som vi troede.

Kun hver tiende er i gang med eller har planer om at gå i gang med efter- og videreuddannelse. Vi spurgte også til årsagerne. Hver fjerde gav som begrundelse afslag fra ledelsen, manglende penge eller manglende vikardækning. Resten, altså  $\frac{3}{4}$  svarede private årsager eller andre årsager. Det kan dække over meget forskelligt: på vej ud af arbejdsmarkedet, ny i jobbet, barsel, små børn og lignende.

Nogle svar gik også på – det hører vi også på vores arbejdspladsbesøg – at der er ikke brug for uddannelse. Hvis de nødvendige kompetencer er til stede for at klare jobbet, hvorfor så mere uddannelse – udover måske et kort opgraderings-kursus i ny og næ? Men holder den i længden?

Naturligvis er det vigtigt og rigtigt også med korte kurser. Kompetenceudvikling kan være mange ting: også sidemandsoplæring, selvstudie, leverandørkurser, interne uddannelser og AMU-kurser. Men for mange af os er der også brug for et egentligt kompetenceløft for at kunne matche fremtidens krav – og bevare vores værdi på arbejdsmarkedet.

Derfor satser vi i HK og LO på det dobbelte kompetenceløft: fra ufaglært til faglært og fra faglært til videregående niveau: akademi- eller diplomniveau. Øget efter- og videreuddannelse er derfor ét af fagbevægelsens vigtige krav ved trepartsforhandlingerne. Men vi møder ikke så meget forståelse fra arbejdsgiverne eller regeringen. Uanset snakken om flaskehalse på grund af mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Førnævnte uddannelsesundersøgelse viser, at næsten 3 ud af 4 medlemmer i HK Stat ikke har nogen kompetencegivende uddannelse ud over deres grunduddannelse: en kontor- eller anden form for erhvervsuddannelse eller en laborantuddannelse. Så der er et klart behov for at hæve kompetenceniveauet, hvilket vi også lægger op til i målprogrammet.

Men vil vi overhovedet efter- og videreuddanne os? Ja, det tror vi, at rigtig mange gerne vil: Motivationen skal blot stimuleres: For at komme i gang er der brug for information og inspiration. Derfor gennemførte vi i april måned en karrierekampagne land og rige rundt med besøg på 43 statslige arbejdspladser lige fra flådestationen i Frederikshavn til Danmarks Statistik, åbent hus-møder for medlemmerne, brunch for tillidsrepræsentanter og frokost med chefer.

Kampagnen tændte gnisten hos mange, der fandt ud af, at det slet ikke er så svært at gå i gang med uddannelse. Du kan jo tage det bid for bid med et enkelt fag eller modul ad gangen i stedet for at bide over hele kagen i en mundfuld. Jeg hørte undervejs flere gode eksempler på kolleger, der havde haft udbytte af at springe på uddannelsesvognen. Ny viden, mødet med kolleger fra andre offentlige arbejdspladser, bredere horisont, ja også personlig berigelse.

Som et af vores medlemmer, Naja, skrev på Facebook:

*"Jeg har taget akademiuddannelsen statonom for et par år siden. Det mest fantastiske, jeg har valgt at gøre for mig selv fagligt.- - Og gu var det hårdt at sidde stille, læse lektier, aflevere opgaver. Men jeg gør det igen i form af en diplom, når det bliver muligt".*

Der kan også være et kontant udbytte af uddannelse. Næsten hver anden har ifølge undersøgelsen fået en lønforbedring ud af at uddanne sig.

Karrierekampagnen har helt sikkert styrket mange medlemmers motivation for uddannelse. Også nogle ledere har ladet sig inspirere og vil forhåbentlig medvirke til at få sat mere skub i HK'ernes efter- og videreuddannelse.

Vi har sat noget i gang, der skal følges op med nye initiativer. HK's hovedbestyrelse har da også for nylig vedtaget at iværksætte en større pakke af tilbud, som understøtter karriere og uddannelse for medlemmerne. Det hele igangsættes til januar og rummer bl.a. en udvidelse af karrieretelefonen, så den er åben mandag-fredag fra 13-16 for telefonerne og også vejledning via mail.

Karrieretelefonen er blevet en pæn succes og har fået mange henvendelser efter karrierekampagnen. Så interessen er der, men også behovet for hjælp til at finde rundt i uddannelsesjunglen. Det bliver med de nye initiativer fra HK endnu bedre i fremtiden!

Vi har også gode samarbejdspartnere i de forskellige uddannelsesinstitutioner, der udbyder efter- og videreuddannelse både på AMU,- akademi- og diplomniveau. Via HK's repræsentanter i skolernes uddannelsesudvalg har vi en løbende dialog om udvikling af uddannelserne. De skal i både indhold og geografi matche behovene. Desværre er de statslige arbejdsgivere lidt fraværende i dialogen. Vi ser frem til et mere aktivt medspil fra Moderniseringsstyrelsen.

Med reformen af erhvervsuddannelserne har kontoruddannelsen fået et tiltrængt løft. Med den nye EUX-uddannelse kan kravene til fremtidens administrative medarbejdere opfyldes. Det skal vi have fortalt de statslige arbejdsgivere. Vi har et stort salgsarbejde foran os. Det gælder også administrationsbacheloruddannelsen, som nogle statslige arbejdspladser er begyndt at få øjnene op for.

Men vi skal have staten til at oprette flere praktikpladser for administrationsbachelorer – såvel som for laboranter. I de aktuelle trepartsforhandlinger om praktikpladsgaranti indgår desværre hverken professionsbachelorer eller laboranter, hvilket vi fra HK Stat gerne havde set. Uden praktikplads kan du ikke færdiggøre din uddannelse. Derfor må praktikpladsproblemet løses nu og omfatte alle erhvervsrettede uddannelser med praktik.

Hvad angår grunduddannelser samt efter- og videreuddannelse for laboranter, it-professionelle og grafikere har vi en god dialog med de tværgående landsforeninger Dansk Laborantforening, Samdata og Grafisk Kommunikation.

Vi er enige om, at de uddannelsesmæssige interesser og initiativer primært varetages af disse foreninger. Det giver sjældent mening for disse faggrupper at lave uddannelser specifikt rettet mod det offentlige. Men vi følger og drøfter løbende de faglige udfordringer, som disse grupper møder på de statslige arbejdspladser.

Sikring af gode uddannelser med høj kvalitet er absolut vigtigt for os. Derfor ser vi med bekymring, at hele uddannelsessektoren er udsat for voldsomme besparelser på grund af ikke mindst omprioriteringsbidraget, der rettere burde kaldes nedskæringsbidraget. Det er tudetosset at føre sparekniven så voldsomt over uddannelsesinstitutionerne, når uddannelse er Danmarks vigtigste råstof. Elever og studerendes organisationer protesterer og har sammen med en række fagforeninger dannet Uddannelsesalliancen for at råbe politikerne op. HK Ungdom er med i Uddannelsesalliancen. Det bør vi i HK Stat også være, da vi har mange medlemmer på uddannelsesstederne – som medarbejdere eller som studerende.

Netop studerende eller rettere sagt ordet studentermedhjælper kan bringe sindene i kog.

Studentermedhjælpere er blevet en stadig større udfordring for os på mange statslige arbejdspladser. Selv om det samlede omfang af studentermedhjælpere er næsten uændret og kun er vokset meget lidt i de senere år. Set i forhold til det samlede antal årsværk i staten er antallet af studentermedhjælpere fra 2012 til 2015 kun steget med 0,025%. Men samtidig er antallet af HK'ere faldet, så relativt er der blevet flere studentermedhjælpere – især talt i hoveder. Og de udfører i øget omfang opgaver, der ellers kunne udføres af en HK'er. Ja, overtager nogle gange en HK-stilling, når den bliver ledig.

Problemet løses ikke ved at skrive studentermehjælperne ud af overenskomsten. For de vil stadigvæk være der på arbejdspladserne. Vejen frem er at få præciseret og skærpet reglerne i overenskomsten, som vi forsøgte ved OK15. Og at få udformet retningslinjer om studenteransættelser på de enkelte arbejdspladser. Derfor har vi lavet en handlingsanvisning til TR til brug ved ansættelse af studentermehjælperne. Den kan findes på Tillidsvalgteportalen.

Også når de studerende er færdige på universitetet og søger job, kan de være en udfordring. Vi ser en tendens til, at især nyuddannede akademikere søger HK-jobs og dermed fortrænger HK'ere. Det betyder også ansættelse af medarbejdere uden de rette kvalifikationer. Det er jo lettere absurd, når en HK'er skal lære en nyansat akademiker i et HK-job op i, hvad debet og kredit er!

Vi skal så også lige have med i billedet, at der også kan ske en jobglidning den modsatte vej. Nogle HK'ere har jobs med delvist akademisk indhold. Faggrænserne er ikke altid knivskarpe. Det afgørende må være, at vi i staten skal have de rette medarbejdere med de rette kompetencer til de rette jobs.

Jeg er derfor helt enig med formanden for Djøf Offentlig, Sara Vergo. Hun skrev i en leder i Djøf-bladet fonylig, at vi skal anerkende hinandens idéer og fagligheder, fordi vi har brug for at samarbejde med kolleger, der har andre kompetencer. *"Vi skal ikke håne eller ekskludere – så ender vi hurtigt i en destruktiv faglig kamp uden vindere"*. Helt enig! Vi skal ikke føre krig om jobbene. Selv om faren ligger lige for i disse tider, hvor vi er pressede: For når krybben er tom, bides hestene!

Og tonen er nok blevet barskere de seneste år. Det psykiske arbejdsmiljø er blevet forværret på mange statslige arbejdspladser, der er præget og plaget af tilbagevendende besparelser, omstruktureringer, flytninger og andre forandringer. Mindre trivsel og større utryghed påvirker os i dagligdagen. Så er det ikke nok bare at være robust.

Robusthed er ellers blevet det nye mantra. Vi skal hver især sørge for at være psykisk stærke, så vi kan håndtere de mange udfordringer. Men det er en individualisering af problemerne: Det er din egen skyld, hvis du ikke kan klare mosten. Robusthedsbegrebet tilslører, at et godt psykisk arbejdsmiljø er ledelsens ansvar og et fælles anliggende.

Derfor er det afgørende, at der på de enkelte arbejdspladser i fællesskab sker et løft af arbejdsmiljøet. Ved OK15 blev det aftalt at gennemføre en partsbaseret indsats på det psykiske arbejdsmiljø med et rejsehold, der kan tilkaldes på de enkelte arbejdspladser. Det har taget lidt tid at få partssamarbejdet sparket i gang; men de indledende manøvrer er nu i gang med afklarende besøg på forskellige statslige arbejdspladser.

Skinneerne er ved at blive lagt. Vi ser frem til, at rejseholdet til efteråret kommer på banen. Selv om vi kan tvivle på, at der er ressourcer nok til for alvor at tage fat på den giftige cocktail af psykiske belastninger, vi oplever i staten og har alt for mange eksempler på.

I 2013 viste en arbejdspladsvurdering, at hver tredje ansatte i Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen sjældent eller aldrig når deres arbejdsopgaver. Næsten lige så mange angav, at de altid eller ofte har overarbejde. Det slider naturligvis. Derfor er det heller ikke så underligt, at hele 15% af Arbejdstilsynets medarbejdere har haft sygedage, der er udløst af stress, udbrændthed eller andre psykiske påvirkninger på arbejdspladsen. Bedre er det næppe blevet efter, at Arbejdstilsynet i mellemtiden er blevet udsat for en ny stor sparerunde. Så ca. 125 stillinger nedlægges. De resterende medarbejdere får da mere end travlt. Det samme billede ser vi desværre på mange andre statslige arbejdspladser.

Næsten hver anden offentligt ansat føler sig ofte stresset på jobbet, men også på de private arbejdspladser står det ret sløjt til. Derfor besluttede HK at sætte særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø et helt år med startskud på arbejdsmiljøets internationale dag 28. april 2015 og frem til 28. april i år.

Arbejdsmiljøåret bestod af en række aktiviteter i afdelingerne for medlemmer og tillidsvalgte samt kampagnen KollegaKarma og kåring af Danmarks Bedste Kollega. Hun hedder Merete Toftelund Bertelsen, er medlem af HK Stat og ansat på AMU i Nordjylland.

Selv om arbejdsmiljøåret nu er slut, fortsætter vi indsatsen med nye aktiviteter på bedding. Der er lige blevet søsat en ny app til at sprede kollegakarma. Team Arbejdsliv skal for HK lave en undersøgelse af vejen mod stress: Hvilke faktorer fører til, at HK'ere bliver sygemeldte med stress? Og hvilke indsatser skal til for at vende tilbage til arbejdsmarkedet? HK har også tilsluttet sig StressAlliancen, hvor en række organisationer er gået sammen om at bekæmpe stress på arbejdspladser, uddannelsessteder og hos arbejdsløse. Idéen bag initiativet er, at bekæmpelse af stress er en fælles opgave og ikke et individuelt ansvar.

Selv om der er meget fokus på det psykiske arbejdsmiljø, glemmer vi dog ikke det fysiske arbejdsmiljø. På både kontorer og laboratorier er der stadig en del ensidigt gentaget arbejde, der bl.a. kan give sig udslag i musearm eller pipetteskader. Det meget stillesiddende arbejde er også en trussel mod sundheden. Storrumskontorer udfordrer både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Der er stadig rigeligt at tage fat på inden for arbejdsmiljø. En nøgleaktør er arbejdsmiljørepræsentanten. Desværre ser vi, at antallet af arbejdsmiljørepræsentanter falder. Vi har i dag på de statslige arbejdspladser knap 600 arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK. For 5 år siden var der 800 – et fald på 25%. Alene i de første 5 måneder i år er der blevet 15 færre arbejdsmiljørepræsentanter.

Nedgangen kan have flere årsager: personalebesparelser, centralisering og flytninger – samt bestræbelser fra ledelserne på at slanke arbejdsmiljøorganisationen med færre arbejdsmiljørepræsentanter, der skal dække flere medarbejdere.

Med i billedet hører, at arbejdsmiljørepræsentanterne er presset på tid. De føler, at det kan være et utaknemligt job med for lidt anerkendelse og opbakning fra ledere og kollegerne. Derfor arbejder vi i HK på at skabe mere respekt om arbejdsmiljørepræsentanternes virke. Det er lige så vigtigt som tillidsrepræsentanternes indsats. Og ikke mindst samarbejdet mellem disse to typer af tillidsvalgte er afgørende. Derfor har vi sat øget fokus på at udvikle og styrke samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter bl.a. i uddannelsen af både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Samtidig har vi omlagt uddannelsen for arbejdsmiljørepræsentanter til en mere fleksibel, men også mere målrettet form. Vi håber, at mange flere vil benytte sig af det nye kursustilbud.

Et fast forankret samarbejde mellem de to typer tillidsvalgte er hovedsagen i første omgang. Men for at få arbejdsmiljøindsatsen lokalt til for alvor at spille ser vi gerne duoen udvidet til en trio, der også omfatter lederne. Nogle ledere kan vi endda finde i egne rækker. Under alle omstændigheder er et sådant trekantsamarbejde et godt afsæt for en fælles indsats, ikke mindst det forebyggende arbejde, der bør styrkes.

Når skaden først er sket, er det meget sværere at rette op. Derfor er det forebyggende arbejde uhyre vigtigt. En god hjælper i den sammenhæng er branchearbejdsmiljørådene (BAR), der er sammensat af arbejdsmarkedets parter og står for at producere værktøjer, vejledninger og viden til brug for arbejdspladserne.

Styrken er, at begge parter – både arbejdsgivere og faglige organisationer – er med. Derfor kan man på begge sider af bordet føle sig tryk ved og også forpligtet til at bruge materialerne fra BAR. Fremfor at udarbejde vores egne materialer i HK bruger vi i vid udstrækning materialerne fra BAR, hvor vi selv er med til at præge materialer og aktiviteter.

Hovedparten af HK Stats medlemmer er omfattet af det branchearbejdsmiljøråd, der hedder BAR FOKA (Finans og Offentlig Kontor og Administration), hvor HK Stat har formandsposten. Vi har i det store og hele et konstruktivt samarbejde med de offentlige arbejdsgivere – også Moderniseringsstyrelsen!

Desværre er branchearbejdsmiljørådene under hårdt økonomisk pres. Midlerne er på få år blevet mere end halveret. Det lykkedes kun på et hængende hår at redde økonomien for i år. Prisen var at gennemføre en større omstrukturering af partssamarbejdet om arbejdsmiljø. Derfor bliver de nuværende 11 BAR fra 1. januar 2017 til 5 Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø forkortet til BFA.

De fleste af HK Stats medlemmer vil dermed blive samlet under én hat i en BFA med navnet Velfærd og Offentlig Administration. Laboranter og grafikere vil dog fortsat høre under en BFA for Industri. For mig betyder det, at jeg ikke mere kan sige til medarbejderne i sekretariatet, at jeg skal i BAR'en. Det har jeg ellers skullet mange gange på det sidste på grund af hele omlægningen.

Bortset fra det får omlægningen ikke i sig selv umiddelbart den store betydning. Det afgørende er som altid pengene. Fra LO er det klart sagt til beskæftigelsesministeren, at de nødvendige midler skal være til rådighed. Men han mumler så blot lidt om, at det jo er Hjorten, som sidder på pengekasen!

Uden de nødvendige midler til såvel de nye BFA'er som flere penge til Arbejdstilsynet ser det sort ud for arbejdsmiljøet i Danmark. Det er meget snæversynet at spare på arbejdsmiljøet – de menneskelige og økonomiske omkostninger er alt for store! Derfor vil HK fortsat presse på for flere ressourcer til arbejdsmiljøindsatsen og også gerne styrket lovgivning.

I Sverige er nye regler for nylig trådt i kraft, der pålægger arbejdsgiverne et større ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Måske et eksempel til efterfølgelse?

I Frankrig er en ny lov på vej, der pålægger alle større virksomheder en mailpolitik. Den skal give medarbejdere ret til at undlade at tjekke mails, når de har fri – for at undgå stress. Hver sjette HK Stat-medlem tjekker arbejdsmail i weekenden og hver tredje i ferien, viste en undersøgelse i 2013. Er det godt eller skidt? Er der behov for regler som i Frankrig?

En stressfaktor på mange arbejdspladser kan være it-systemer, der er forsinkede, fejlramte eller ikke fungerer. Det har vi i staten haft flere fatale eksempler på: i SKAT, politiet, Arbejdsskadestyrelsen. Så jeg får lyst til at citere en gammel Venstremand. Han er død for mange år siden. Han hed J.K. Lauridsen og udtalte i 1900:

*"Næst efter kønsdriften er – af de menneskelige drifter – jernbanedriften den, der sætter de fleste lidenskaber i bevægelse".*

Nu om dage kunne en tredje drift føjes til: it-driften. Ofte mere frustration end fryd. Især store og komplekse systemer, som vi har en del af i staten, volder kvaler. Ikke mindst fordi de er underlagt utålmodige, spare-ivrige politikeres beslutninger baseret på overdrevne forventninger til, hvordan og hvor hurtigt digitalisering kan gennemføres og give effektivisering.

Gevinsterne skal realiseres i form af personalereduktioner før de nye systemer kører driftssikkert. Både tekniske og til tider også juridiske komplikationer overses, fordi sagkundskaben ikke inddrages tilstrækkeligt, herunder medarbejderne.

Danmark er ellers bedst i verden eller i alt fald med på top 5, når det drejer sig om it og digitalisering. Det viser internationale undersøgelser år efter år. Men førertrøjen er ved at komme i fare. Ikke blot på grund af flere store it-skandaler, men også fordi de lavthængende frugter snart er høstet.



Danmark er på førstepladsen, når det gælder obligatorisk digital selvbetjening for virksomheder og borgere. Næste store spring fremad skulle efter Digitaliseringsstyrelsens opfattelse gerne være at fuldautomatisere sagsbehandlingen mest muligt. Så sager afgøres uberørt af menneskehånd. Det er borgerne nu ikke enige i. Det viser en undersøgelse HK Stat og HK Kommunal har foretaget i forbindelse med vores høring om digitalisering som vi for nylig afholdt på Christiansborg.

Mere end 2 ud af 3 finder det vigtigt, at mennesker er involveret i sagsbehandlingen i det offentlige, og at der bliver taget individuelle hensyn til den enkelte borgers situation. Vi er i HK Stat helt enige med borgerne. Det er fint med digitalt understøttet sagsbehandling, men ikke med rent algoritmebaserede afgørelser. Vi ønsker ikke en ansigtsløs offentlig forvaltning. Det ser dog ud til i den netop offentliggjorte fælles offentlige digitaliseringsstrategi, at Digitaliseringsstyrelsens ønsker er blevet tonet lidt ned. Med vores høring og undersøgelse af borgernes og medarbejderes holdning til digitalisering har vi slået til lyd for, at den menneskelige faktor skal med ved digitalisering. Så lidt indflydelse har vi måske haft. Og vi vil i alt fald arbejde videre på at påvirke den digitale udvikling. Vi har udformet 10 pejlemærker for digitalisering med borgeren i centrum. De kan sammen med undersøgelsen, der hedder "Digitaliseringens blinde plet" findes på HK Stats hjemmeside.

Digitalisering af den offentlige forvaltning breder sig også i andre lande. Derfor var digitalisering et punkt på vores fællesnordiske konference for statsansattes faglige organisationer sidste sommer i Finland. Vi har også inden for det sidste år holdt et par oplæg på møder i EPSU – den europæiske faglige sammenslutning for offentligt ansatte. Og om et par uger skal jeg holde oplæg om digitalisering på en større konference i det europæiske LO (ETUC) i Bruxelles. Så både Danmark og HK Stat er i front, når det gælder digitalisering. Vi prøver at være med til at sætte dagsordenen.

Vi er ikke bange for digitalisering. Udfordringerne er mange, men mulighederne er endnu flere. Med digitalisering kan vi give en hurtigere, mere fleksibel og effektiv betjening. Vi kan fjerne kedelige rutinefunktioner og frisætte ressourcer til at styrke kvaliteten i sagsbehandling, myndighedsudøvelse og borgerbetjening. Det vil også kunne give et udvidet og måske mere spændende jobindhold.

Forudsætningen er, at digitalisering ikke er en ren sparemanøvre, men har til formål at give borgerne en bedre service. Forudsætningen er tillige, at vi som medarbejdere er klædt godt på til den digitale tidsalder. Succesfuld digitalisering kræver målrettet kompetenceudvikling. Hvis vi skal være på højde med den teknologiske udvikling, skal vi lære, så længe vi lever.

### **Fællesskaber**

Det faglige fællesskab trives i HK Stat. Vi har en i HK-sammenhæng høj organisationsprocent. Lige omkring 80 procent af dem, der er omfattet af vores overenskomst, har valgt at være med i HK Stat.

Og på trods af et fald i antallet af HK-jobs i staten har vi her i foråret oplevet en fremgang i medlemstallet. Medlemmernes tilfredshed og loyalitet stiger år for år. Det viser HK's store undersøgelser blandt tusindvis af medlemmer. Det er særligt vores rådgivning og vores medlemstilbud, som medlemmerne vurderer mere positivt nu end tidligere. Det ser ud, som om vi gør det rigtige. Som om vi er på rette vej. Og vi skal fortsat arbejde intenst på at indfri medlemmernes berettiget høje forventninger. Både på små og på store arbejdspladser skal vi være synlige og understøtte det faglige fællesskab.

I HK har vi sammen startet en spændende og vigtig kulturforandring. I daglig tale daglig kalder vi den for DOF, Den Organiserende Fagforening. DOF handler om at blive endnu bedre til at lytte og reagere på det, som I – medlemmerne – fortæller er vigtigt for jer. Bedre til at forstå og reagere på, hvad I gerne vil have ud af vores mange fællesskaber i fagforeningen.

Vores vigtigste ambition er sætte medlemmerne i centrum i alt, hvad vi gør. Det kan virke som en selvfølgelighed. Men hvis vi skal sikre, at det bliver til andet end fine ord, så kræver det noget af hver eneste af os. Uanset om vi politikere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, og andre tillidsvalgte, aktive i landsforeninger og klubbestyrelser eller medarbejdere i HK. Også det enkelte medlem er en aktiv kraft i den organiserende fagforening.

For at sætte medlemmet i centrum, må vi finde ud af, hvad der optager den unge økonomimedarbejder, den målbevidste sagsbehandler, den engagerede it-medarbejder eller den ambitiøse laborant. Vi må finde ind til, hvad der begejstrer medlemmerne, bekymrer dem, hvad de ønsker for deres fremtid!

DOF indebærer, at HK som en moderne fagforening tager udgangspunkt i medlemmernes virkelighed og behov – og ikke alene i vores egen historie og kendte værdier, vores fundament.

Derfor skal vi styrke vores relation til medlemmerne og være til stede på arbejdspladserne. Medlemmerne skal opleve HK som nærværende og relevant. Sådan vil vi sammen skabe en bedre og stærkere fagforening. Sådan gør vi medlemmerne mere tilfredse og loyale.

Det enkelte medlem har mange kontaktpunkter med HK, hvor fællesskabet kan og skal vise sin styrke. Det gælder mødet med den lokale tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, arbejdspladsklubben og den lokale afdeling i form af aktiviteter eller møder med de dygtige medarbejdere.

Vores fællesskab i HK Stat har også meget glæde af det fællesskab, som vi har med blandt andre vores mange faglige kolleger i de øvrige nordiske lande. En særlig velkomst til alle jer fra NSO-samarbejdet. Vi kommer senere på kongressen til at høre lidt mere om det fællesskab.

I den skriftlige beretning har I sikkert læst om vores nye uddannelse for TR, og Peter har jo også nævnt de nye muligheder for AMR.

De mange aktive tillidsvalgte har en vigtig rolle som bindeled mellem arbejdsplads og fagforening. Derfor er det vigtigt med flest mulige tillidsrepræsentanter – og at flest mulige af dem har en uddannelse som tillidsrepræsentant.

Peter og jeg møder alle de nye TR'er, som deltager i vores uddannelse. Og det gør heldigvis stadig flere. Til alle jer, som er tillidsvalgt, TR eller AMR: I skal have en stor TAK for jeres engagement. At få lov til at samarbejde med jer er et stort privilegium.

Ud over den centrale grunduddannelse for TR gør også afdelingerne et flot stykke arbejde i hverdagen med at videreuddanne de mange tillidsvalgte, skabe netværk og understøtte det faglige arbejde.

HK Stat er ikke alene i den faglige verden. Som organisation er vi også en del af mange andre interesse- og forhandlingsfællesskaber.

I HK er vi en af fire sektorer, hvor alle medlemmer har både fælles og forskellige forventninger til os. Men også her kan vi være skarpere og stærkere. Vi skal bruge sektorfællesskabet på den rigtige måde og respektere forskelligheden. I den ligger megen styrke, som vi kan dele med hinanden.

I kender vores forhandlingsfællesskab med OAO-Stat og CFU. Det er gennem OAO-S og CFU, at de overordnede vilkår for alle statens ansatte bliver forhandlet. De centrale overenskomster udstikker rammerne for et godt arbejdsliv med aftaler om blandt andet arbejdstid, pension og kompetenceudvikling.

Og selvom vi i HK Stat ikke får alt det, vi peger på, når vi koordinerer vores krav i OAO-S og i CFU, er jeg ikke i tvivl om, at der lyttes med interesse til det, som jeg kan fortælle fra medlemmerne i HK Stat.

Interessefællesskabet i LO kommer tydeligst til udtryk i situationer som nu, hvor der pågår trepartsforhandlinger. Trepartsforhandlingerne er et godt eksempel på behovet for at stå endnu stærkere på lønmodtagerside Danmark. Det er en meget vigtig opgave at etablere et nyt fællesskab med baggrund i LO og FTF. En opgave, som LO's nye formand, Lizette Risgaard, på kongressen i november sidste år påtog sig af stå i spidsen for.

Og Lizette, du bliver ikke alene om opgaven. HK er helt klart en af de organisationer, som er klar til at deltage i arbejdet.

For det er vigtigt med EN hovedorganisation, som i langt højere grad kan varetage de fælles interesser for såvel den private som den offentlige sektor. Det vil også få betydning for samarbejdet i det daglige på arbejdspladser og i lokalområder. Især hvis vi passer på, at det ikke bliver et organisatorisk projekt, men at vi holder fokus på det indholdsmæssige – på de gevinster, som hvert eneste medlem af dansk fagbevægelse har brug for.

## **Afslutning**

Tak til de mange medlemmer, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og andre tillidsvalgte, som på talrige møder, kurser og arbejdspladsbesøg har bidraget med ideer, forslag og kritik til udvikling af de resultater, den politik og interessevaretagelse, som vi har skabt sammen i kongresperioden.

Tak til kollegerne i det øvrige HK, særligt til HK Kommunal, som vi har et glimrende samarbejde med om blandt andet lønforsikring og Karrieretelefonen. Tak til alle HK-medarbejdere på det statslige område.

Tak til det fællesskab, som vi har i HK Stats bestyrelse. Tak for samarbejdet, debatterne, resultaterne og for den tillid, som I har vist Peter og mig.

Tak fordi I lyttede til noget af alt det, som vi gerne ville dele med jer, og velkommen til debatten.

## Bilag 1.a. Politisk åbningstale

Kære delegerede, observatører, gæster og medarbejdere: Hjertelig velkommen!

Velkommen til HK Stats 8. kongres. Tak fordi I de næste to dage vil være med til at styrke vores fællesskab. Tak for sangene, Carsten, Sandra og Steffen. I gav ordene kraft. Tak for den smukke indmarch med fanerne. De danner en flot ramme om vores fælles ståsted.

Med rødderne solidt plantet i den danske model repræsenterer vi en lang tradition for at finde fælles løsninger og udvikle den statslige sektor i et tillidsfuldt partssamarbejde. Det samarbejde bidrager medlemmer i HK Stat til hver eneste dag. Lige som de ude på statens arbejdspladser samvittighedsfuldt og kompetent løser de mangeartede opgaver. Uden HK'erne gik staten – og Danmark – i stå.

Vi er – i al vores faglige bredde – den gruppe, der binder de statslige arbejdspladser sammen. Og vi gør det med langt mindre offentlig opmærksomhed og fortjent anerkendelse end vores kolleger med mere specifikke faglige kompetencer og funktioner.

Derfor bliver jeg så harm, når primært liberale politikere, både blå og røde samt dele af erhvervslivet udtaler sig negativt om den statslige administration og dens medarbejdere. Og derfor kom jeg op i mit røde felt, da professor Ove Kaj Pedersen for nylig kaldte de offentligt ansatte forkælede og påstod, at vi underminerer velfærdsstaten, når vi forfægter vores faglige interesser og påpeger, hvordan vedvarende besparelser udsulter de samfundsvigtige funktioner, vi bemande.

Hans udtalelser føjer sig til en række af uhyrlige påstande, som ligner et politisk korstog. Et korstog, som i første omgang gør livet surt for både statens HK'ere og andre offentligt ansatte – og som i sidste ende kan underminere befolkningens opbakning til velfærdsstaten og tilliden til den offentlige sektor.

Lad mig uddybe, hvad det er, der hidser mig op. Hvad det er for smædekampagner, vi ikke skal finde os i:

- Vi vil ikke acceptere, at den offentlige sektor trods årtiers effektiviseringer og et stadigt stigende arbejdspress for de ansatte bliver fremstillet som et bureaukratisk, ineffektivt monster, som bare skal minimeres for at give plads til privat vækst og skattelettelser.
- Vi vender os imod, at politikerne og Finansministeriet udsætter kompetente og loyale medarbejdere for et sandt måle- og måltyranni.
- Vi vil ikke acceptere, at politikerne lader forringelser af vores løn- og arbejdsvilkår betale for deres forskellige ideer og reformer.

- Vi tager kraftigt afstand fra billedet af staten som stedet, der kun tiltrækker de stakler, der ikke havde talentet til et job i det private erhvervsliv. Og jo, det billede er der faktisk nogen, som prøver at tegne.

Intet kunne være mere forkert. Det ved I og jeres kolleger. Og det ved jeg. Politikere, erhvervsliv og borgerne burde hellere takke de statsansatte for deres daglige indsats i Velfærdsdanmark.

For et par år siden var der i bøger og artikler fokus på de mange på arbejdsmarkedet, som er særligt sensitive. Måske skulle nogen skrive en bog om **de særligt hårdføre**: HK'erne i staten.

I er udholdende nok til at leve med at bruge jeres bedste timer i et klima, hvor det regner med kritik fra politikere og medier. De fleste – men bestemt ikke alle – tåler at blive udsat for reformer, fusioner og besparelser i tide og utide. Og mange må leve med konsekvenserne af fikse standardløsninger, som dyrekøbte konsulenter i mange tilfælde har med i de smarte mapper, når staten hyrer dem til at tænke nyt – og sjovt nok altid billigere. I hvert fald i første omgang.

I som hårdføre statsansatte står igennem, at I får kortere tid til at løse jeres egentlige opgaver, fordi I skal registrere og dokumentere hver eneste handling. I lever med, at kontroltælleri og registrering har erstattet en kultur, hvor der var tillid til faglighed, kompetencer og dømmekraft hos den enkelte medarbejder.

Trods det kedelige billede af den offentlige sektor, jeg her gør op med, leverer vi faktisk forrygende resultater. Det er jo derfor, at jeg protesterer over kritik og smædekampagner.

Fx har Danmark verdens **næstmest** effektive offentlige sektor – kun overgået en smule af Finland. Det slår Verdensbanken fast. Jeg er overbevist om, at vores medlemmers faglighed og kompetencer har en stor andel i den topplacering.

Og vidste I, at Danmark er det land i Europa, hvor vilkårene for at drive forretning er bedst – også ifølge Verdensbanken! Danmark er faktisk nummer fire i hele verden. Det hænger i høj grad sammen med, at vi i den offentlige sektor leverer optimale rammebetingelser for at drive virksomhed, have medarbejdere, sælge varer og hvad der ellers skal til. Vi har den rigtige balance mellem privat og offentligt.

Det kan nogle gange og nogle steder se ud, som om de offentligt ansatte er i modvind. Skåret ned og lagt for had. Men faktisk tror jeg, at danskerne er langt gladere for den offentlige sektor og dens ansatte, end politikerne synes at tage højde for. Flere undersøgelser har fx vist, at langt de færreste ønsker skattelettelser betalt af offentlige nedskæringer. Fordi danskerne ved, at nedskæringer går ud over både velfærd og serviceniveau i det offentlige. Og velfærd og god og rettidig service vil folk altså ha'!

Kan I huske Helle Thornings nytårstale i 2014? I et afsnit om de offentligt ansatte sagde hun, at 'tonen er blevet mere hård de senere år. Både fra borgere, i medier og på nettet. Ordene er blevet mere rå. Det skal vi lave om på sammen. Vi skal vise større respekt for hinanden.'

Enig, siger jeg bare.

Tiden er inde til, at regeringen viser de offentligt ansatte respekt ved at præsentere en plan for, hvordan den offentlige sektor, herunder statens styrelser og institutioner, skal udvikles. Og finansieres.

Medlemmerne og HK Stat har gennem årtier som en naturlig del af vores arbejde bidraget til at gøre den statslige sektor bedre og mere effektiv. Og vi bliver naturligvis ved med at bidrage. Imens har politikerne strammet økonomien løbende med grønthøstere, omprioreringsbidrag og hvad de ellers har kaldt det.

Nu savner vi en langsigtet og gennemtænkt plan for udviklingen og finansieringen af statens styrelser og institutioner. En plan, der kan erstatte hovsa-beslutninger og en kedelig vane med at betale for flere ressourcer ét sted med nedskæringer et andet sted – hvor der snarere var brug for at styrke indsatsen.

For tiden ser det ud, som om det vigtigste princip for regeringens planlægning er, at staten skal spare. Og når der skal bruges store penge – som til indkøb af hundedyre jagerfly – kommer forswarets ansatte efter alt at dømmes til at betale med færre jobs og andre forringelser.

Det er, som om Finansministeriet har reduceret staten til en slags malkeko, der kan finansiere fx skattelettelser. Som om vi medarbejdere altid lige kan øge arbejdspresset lidt mere. Sætte tempoet en tand op.

Alene tallene for stressrelaterede sygdomme viser, at det kan vi ikke.

Den nye plan bør bygge på det faktum, at det betaler sig at **investere** i den offentlige sektor. I stedet for at malke den for ressourcer. Der er penge i at styrke Skat. Der er velfærd og sundhed i at have en velfungerende fødevarekontrol. Der er fremtid og fornuft i at have erhvervsskoler, gymnasier, universiteter og andre uddannelsessteder af højeste kvalitet. Og det giver afkast at have gennemtænkte og effektive it-systemer i staten.

Lad os derfor sammen råbe politikere og meningsdannere på alle niveauer op:

Pas nu på vores fælles og effektive offentlige sektor.

Pas på og værdsæt de statsansatte medarbejdere, som har leveret varen gennem mange år.

Og tag nu et politisk ansvar for udviklingen af staten. Lad jer ikke besnære af budgetbissernes udgiftslogik om, at der da bare kan spares mere og mere uden konsekvenser. Tænk i udvikling og investeringer. Det er vejen frem.

**TAK FOR ORDET OG GOD KONGRES!**

## Bilag 1.b. Politisk udtalelse godkendt af kongressen

### **240 DELEGEREDE PÅ HK STATS 8. KONGRES I KOLDING 7. – 8. JUNI 2016 UDTALER:**

#### **Omprioritering betyder nedskæringer. Vi kræver omprioritering!**

Regeringen er på gale veje når den med vedvarende besparelser, særligt det såkaldte omprioriteringsbidrag, udsulter statslige styrelser og institutioner. Samfundsvigtige områder som skattekontrol og skatteinddrivelse, fødevarekontrol, behandling af arbejdsskadesager og tilsynet med danskernes arbejdsmiljø er få, men iøjnefaldende eksempler på, at spareiveren er gået over gevind. Konsekvensen er, at en række myndigheder har svært ved at udfylde deres funktioner. Skatterestancerne er vokset til over 83 milliarder kroner, og manglende kontrol giver kreative typer mulighed for at svindle sig til andre milliarder. Sagsbehandlingstider vokser, serviceniveauet over for borgere og virksomheder falder. Borgernes vigtige tillid bliver sat på en hård prøve.

Den udvikling er hverken fagligt eller samfundsmæssigt forsvarlig. Og den er i modstrid med danskernes ønsker til den offentlige sektor. Ifølge en aktuel meningsmåling ønsker kun hver tredje dansker skattelettelse til efteråret, og hele 68 procent siger nej til nulvækst, hvis det går ud over velfærden. Næsten tre ud af fire ønsker flere ansatte i Skat.

Foruden reformer og specifikke besparelser er det især omprioriteringsbidraget, som dræner statens arbejdspladser økonomisk. Gennem en lang årrække har de fleste statslige driftsområder løbende sparet og dermed effektiviseret med to procent hvert år. Senest er også uddannelses-, forsknings- og kulturområderne blevet omfattet.

HK Stats kongres stiller krav til regeringen om at udforme en langsigtet og gennemtænkt plan for udvikling og omprioritering af de offentlige arbejdspladser, som hver dag bidrager til det Danmark, vi alle ønsker. En plan, der erstatter regeringens kedelige vane med at betale for flere ressourcer ét sted i staten med nedskæringer på et andet område. Det betaler sig at investere i den offentlige sektor frem for at malke den for ressourcer.

Naturligvis skal de statslige arbejdspladser fortsat løbende udvikles og effektiviseres. Som den største faggruppe i staten bidrager HK'erne hver dag til både at løse opgaverne og udvikle arbejdspladserne og deres egne kompetencer. Både de enkelte HK-medlemmer og HK Stat forstår vigtigheden af at have veluddannede medarbejdere. Derfor satser vi massivt på kompetenceudvikling. Vi har viljen og kompetencerne til at spille aktivt med.

Inddrag os som medarbejdere i den nødvendige genopretning og i den fortsatte udvikling af en effektiv statslig sektor med høj kvalitet. I fællesskab har vi alle forudsætninger for at lykkes med den opgave.

**Omprioritering er i praksis udtryk for hovedløse nedskæringer af centrale samfunds- og forvaltningsfunktioner. Nu er tiden kommet til at omprioritere.**



## Bilag 2. Målprogram for HK Stat 2016-2020

### **Stærkere fagligt fællesskab og mere tilfredse medlemmer**

HK Stats målprogram opstiller de overordnede rammer og mål for fagforeningens indsats de kommende fire år. Målene afspejler medlemmernes og organisationens særlige udfordringer.

HK Stat skal udvikle sig til at være et endnu stærkere og mere relevant fællesskab for medlemmerne i deres arbejdsliv. Samtidig skal HK Stat bidrage til at realisere de fælles mål for hele HK-forbundet, der er vedtaget på HK Danmarks kongres, nemlig at:

- øge medlemmernes tilfredshed med og loyalitet over for HK Stat, og
- opnå en højere organisationsprocent og et stabilt medlemstal

Fundamentet i HK Stats målprogram er de fire centrale faglige ydelser:

- Overenskomster og aftaler
- Faglig samt juridisk bistand og rådgivning
- Arbejdsmiljø
- Uddannelse og kompetenceudvikling.

Arbejdet med Den Organiserende Fagforening er centralt for HK Stat. Den Organiserende Fagforening er en kulturforandringsproces, der skal udbygge HK Stats position som en fagforening, der er kendetegnet ved nærvær, relevans og fokus.

HK Stat skal derfor arbejde for at gøre medlemmerne mere tilfredse og loyale. Vi tror på, at det vil stabilisere medlemstallet. Medlemmerne skal være i centrum og opleve en nærværende og relevant fagforening. Alle medlemmers kendskab til HK Stats indsatser og ydelser skal øges, så alle kan se sig selv som medlem af HK Stat. Alle skal have tilbuddet om at være en del af det faglige fællesskab.

Dette fokus skal præge alle HK Stats aktiviteter – på arbejdspladser, i klubbestyrelser, i landsforeninger, i afdelinger og i forbundet og fra arbejdet med overenskomster, uddannelse og arbejdsmiljø til indsatsen for at udvikle faget og rådgive medlemmerne.

### **De særlige udfordringer og HK Stats vision.**

I den statslige sektor er jobsikkerheden blevet mindre og omstillingerne på arbejdsmarkedet går stadig hurtigere. Kravene til uddannelse og kompetencer vokser. Samtidig betyder økonomiske stramninger i den statslige sektor, at der mange steder ikke er medarbejdere nok til en faglig forsvarlig opgaveløsning.

Den øgede globalisering har ligeledes stigende indflydelse på medlemmernes hverdag. For eksempel får EU stadig større betydning. Vi vil i stigende grad opleve, at der vedtages direktiver, der har direkte indflydelse på medlemmernes arbejdsliv.

De statsansatte HK'ere vil også i den kommende kongresperiode blive påvirket af udfordringer som omstruktureringer, stigende krav om effektivisering, digitalisering, fagudvikling, akademisering, ændringer i myndighedsudøvelsen, udlicitering, privatisering og flytning af arbejdspladser mv. Ønsket om forandringerne påvirkes i stigende grad af politisk iværksatte konsulentrapporter samt beslutninger i Folketinget.

I HK Stat kæmper vi for, at der også skal være statslige HK-arbejdspladser i fremtiden. Vi skal føre dialog og skabe et tæt samarbejde med de politiske partier, regeringen og andre centrale aktører for at fremme medlemmernes interesser. Den politiske interessevaretagelse gør det ikke alene. Medlemmerne i HK Stat har også et ansvar og en afgørende rolle på arbejdspladsen og i hverdagen for at sikre HK-arbejdspladserne i fremtiden.

Fremtidens HK'er i staten vil blive mødt med voksende krav om effektivitet og kvalitet i deres måde at løse opgaverne på. De vil opleve krav om tværfaglige kompetencer. HK'erne skal understøtte kerneopgaverne, udvise forståelse for hele organisationen og indgå kompetent i projekter som koordinatører og brobyggere. Disse kompetencer vil blive opfattet som et tillæg til de mere fagspecifikke kompetencer, der knytter sig til den enkeltes jobfunktion.

En stigende digitalisering af den offentlige sektor udfordrer HK jobbene og giver samtidig nye muligheder. Ordentlige digitale værktøjer giver en række muligheder for jobudvikling. Samtidig kræver øget selvbetjening igennem digitalisering flere kompetencer til fx at kommunikere og formidle.

HK Stat skal være proaktiv og medvirke til, at nye tilbud om uddannelse og kompetenceudvikling er til rådighed for alle HK Stats medlemmer uanset deres uddannelsesmæssige baggrund, funktion, arbejdsplads og bopæl. HK Stat skal være opsøgende og pege på nye funktioner og opgaver, der bedst kan varetages af HK'ere. Vi skal sikre, at der på nye arbejdsområder er relevante uddannelsesmuligheder. HK Stat skal målrettet arbejde for at synliggøre HK'ernes faglige stolthed og vise, at vi er fagligt kompetente til at varetage de mangeartede opgaver og funktioner i staten.

HK Stats vision er, at medlemmerne er attraktive medarbejdere, som ikke blot drifter kerneopgaverne, men også er innovative i deres faglighed. Derfor skal de rette faglige kompetencer være til stede, baseret på gode og tidssvarende grunduddannelser samt systematisk og relevant efter- og videreuddannelse for alle. En omfattende og målrettet indsats fra HK Stat skal medvirke til, at medlemmerne er veluddannede og parate til morgendagens udfordringer. Uddannelse er vejen frem – ikke blot til et job, men også til et spændende, indholdsrigt og udviklende arbejdsliv.

## **HK's faglige ydelser**

Selve fundamentet for HK Stats arbejde er de centrale faglige ydelser, som er vedtaget af HK's hovedbestyrelse. Vi binder størstedelen af vore ressourcer i at levere disse ydelser. Det drejer sig om:

- Overenskomster og aftaler
- Faglig samt juridisk bistand og rådgivning
- Arbejdsmiljø
- Uddannelse og kompetenceudvikling

## **Overenskomster og aftaler**

HK Stats vigtigste fagpolitiske redskab til at bevare og forbedre lønmodtagernes rettigheder og muligheder er overenskomster og aftaler, som udgør hjørnestenene i den danske model. Men kun i kraft af en høj organisationsprocent skaber vi legitimitet som overenskomstbærende organisation. Derfor skal vi fortsat have fokus på at organisere og fastholde medlemmer.

Medlemmernes og de potentielle medlemmers behov inden for det enkelte fag og den enkelte arbejdsplads er udgangspunktet, når vi indgår og fornyer overenskomster. Overenskomsterne skal fastsætte rettigheder som løn, arbejdstid, feriefrihed, efter- og videreuddannelse samt fastlægge gode rammer for det samarbejde, som igennem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skal foregå på de enkelte arbejdspladser.

De tillidsvalgte er et vigtigt omdrejningspunkt i HK Stat. De tillidsvalgte er medlemmernes første og vigtigste møde med HK Stat. Derfor er det en høj prioritet at understøtte de tillidsvalgtes funktion med uddannelse, indsigt, viden, sparring og støtte.

Forskellighed er en styrke og ikke en svaghed. Ligebehandling indgår naturligt i alle vores aktiviteter.

## **HK Stat har følgende mål**

- At øge organisationsprocenten for at styrke HK Stats position ved de centrale forhandlinger og som en væsentlig forhandlingspartner sammen med andre faglige organisationer
- At bevare og forbedre løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne
- At sikre medlemmerne større indflydelse på arbejdstidens tilrettelæggelse gennem fleksibel arbejdstid og orlovsordninger
- At synliggøre, udbrede og forbedre mobilitets- og rotationsordninger
- At styrke sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv. Vi skal have fokus på det hele arbejdsliv og de forskellige behov, der udfolder sig i et langt arbejdsliv
- At flest mulige medlemmer er dækket af en lokal tillidsrepræsentant
- At udvikle SU-aftalen og tillidsrepræsentantaftalen, så de understøtter en demokratisk udvikling på arbejdspladsen

- At styrke tillidsrepræsentanternes lokale aftaleret og udvikle tillidsrepræsentanternes forhandlingsmæssige kompetencer gennem en relevant og tidssvarende uddannelse
- At tillidsrepræsentanterne bliver honoreret og anerkendt for deres indsats

### **Faglig samt juridisk bistand og rådgivning**

Tillidsrepræsentanterne er organisationens rygrad, og deres funktion er afgørende for, at vi fortsat udvikler og fastholder Den Organiserende Fagforening. Det er derfor vigtigt, at HK Stat giver tillidsrepræsentanterne grundlæggende viden om de forhold, der har betydning for medlemmernes arbejdsliv.

HK Stat skal fortsat levere de bærende faglige ydelser på højt niveau. Alle medlemmer har ret til hjælp og rådgivning med udgangspunkt i overenskomster, aftaler eller lovgivning, for eksempel om løn, pension, arbejdstid, ferie og barsel mm.

Alle medlemmer har endvidere ret til faglig samt juridisk bistand og rådgivning ved problemer i deres arbejdsliv, som f.eks. samarbejdsproblemer med arbejdsgiver, brud på overenskomsten, bistand i arbejdsskadesager, faglig rådgivning om stress, forhandling af særlige ansættelsesvilkår som f.eks. fleksjob og fastholdelse i beskæftigelse ved langvarig sygdom.

### **HK Stat har følgende mål**

- At sikre medlemmerne et højt kendskab til værdien og indholdet i HK Stats overenskomster og aftaler
- At synliggøre indholdet i HK Stats ydelser og høje professionelle niveau af bistand og rådgivning i hele organisationen
- At sikre tillidsrepræsentanterne grundlæggende viden om ansættelsesretlige spørgsmål
- At hjemmesiden, portalen for tillidsvalgte og HK Stats nyhedsbrev skal være ressourcested for tillidsvalgte
- At der skabes mere synlighed i medierne om både det centrale og det decentrale faglige arbejde på det statslige område

### **Arbejds miljø**

Et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø er afgørende for medlemmernes trivsel og arbejdsglæde. På trods af en øget indsats viser HK Stats medlemsundersøgelser, at rigtig mange medlemmer fortsat oplever et presset arbejdsmiljø, både psykisk og fysisk.

Ansvaret for, at medlemmerne har et sundt arbejdsmiljø, påhviler ledelsen. Men vi tror på, at opgaverne bedst løses i konstruktivt og reelt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte og i dialog med og mellem kolleger på arbejdspladsen.

Det bedste udgangspunkt for et godt arbejdsmiljø er at inddrage medarbejderne i tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne. Ledelsen skal føre dialog med medarbejderne og bruge den enkeltes og gruppens faglighed.

Stress og psykiske belastninger udgør en stadigt større udfordring og har flere steder overhalet de fysiske påvirkninger i arbejdsmiljøet. HK Stat skal styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø ved at understøtte de tillidsvalgte i arbejdet for et sundt arbejdsmiljø for alle, også med vægt på den forebyggende indsats. Samtidigt arbejder HK Stat for en styrket partsbaseret arbejdsmiljøindsats via lovgivning og aftaler.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal opleves som kompetente og naturlige sparringspartnere af arbejdsgiveren, når arbejdspladsens arbejdsmiljø skal udvikles og leve op til arbejdsmiljølovens krav.

### **HK Stat har følgende mål**

- At sammentænke arbejdsmiljøarbejdet med arbejdspladsens øvrige udvikling
- At styrke samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter
- At sikre arbejdsmiljørepræsentanterne relevante kursus- og uddannelses tilbud, regelmæssig kontakt, bistand til at danne netværk og adgang til relevant viden
- At der arbejdes for et bedre psykisk arbejdsmiljø
- At medlemmerne bliver bevidst om forebyggelse af stress, mobning og chikane
- At medlemmerne får et større fokus på øget trivsel på arbejdspladsen, blandt andet gennem værktøjerne i Social Kapital
- At der arbejdes for et bedre fysisk arbejdsmiljø
- At der er særlig bevågenhed på dårligt indeklima, ensidigt gentaget arbejde og indretning af lokaler og arbejdspladser
- At hjemmesiden hk.dk og HK Stats nyhedsbreve skal være ressourcested for såvel arbejdsmiljørepræsentanter som tillidsrepræsentanter

### **Uddannelser og Kompetenceudvikling**

Kravene til HK'ernes faglige kompetencer er stigende og under forandring. De statslige arbejdsgivere efterspørger et grundlæggende højere uddannelsesniveau og andelen af statslige medarbejdere med en videregående uddannelse vokser. Når HK'erne også i fremtiden skal finde plads på det statslige arbejdsmarked og opleves som en vigtig og attraktiv faggruppe, skal der gøres en indsats for at løfte deres kompetencer.

Uddannelse står højt på HK Stats politiske dagsorden, og det faglige niveau i såvel grunduddannelser som efter- og videreuddannelse skal hæves.

Danmark har brug for flere dygtige og specialiserede faglærte ansatte, der har praksiskendskab, er innovative og selv medvirker til udvikling af deres fag og faglighed. HK'ere i staten nøjes ikke med at sikre driften af kerneopgaven, men udvikler opgaver og fremmer innovation og nytænkning.

For HK Stat er det vigtigt, at indsatsen for at styrke kompetenceudviklingen ses som et vigtigt element i Den Organiserende Fagforening. Indsatsen for gode efter- og videre-uddannelsesmuligheder kan fastholde og tiltrække medlemmer, men også medvirke til at skabe faglige og sociale fællesskaber, og dermed styrke HK'ernes profil og identitet.

HK Stat skal hele tiden have øjnene åbne for nye behov og muligheder, proaktivt medvirke til at der udvikles tidssvarende og relevante tilbud om uddannelse og kompetenceudvikling, der kan være til nytte for medlemmerne.

### **HK Stat har følgende mål**

- At medvirke til at sikre kvaliteten i erhvervsuddannelsen og arbejde for professionsrettede uddannelser på et højt fagligt niveau og med en stærk praksisorienteret forankring
- At professionsbacheloruddannelserne anerkendes på niveau med øvrige bacheloruddannelser på universiteter mv., og dermed sikre lige adgang til at søge ind på lange videregående uddannelser
- At alle medlemmer tilbydes og motiveres til relevant kompetencegivende efter- og videre-uddannelse, samt at der decentralt på de statslige arbejdspladser afsættes midler hertil
- At der i de kommende år sættes målrettet på, at efter- og videreudanne dem, der allerede er på arbejdsmarkedet. Indsatsen skal have fokus på at understøtte et niveauløft af alle uanset nuværende uddannelsesniveau
- At der i de kommende år gøres en ekstraordinær indsats for at løfte flere faglærte til videre-gående niveau
- At kompetenceudvikling overalt i staten foregår kontinuerligt og bliver naturlig og accepteret del af arbejdslivet

### **Synlighed - en særlig udfordring**

De statsansatte HK'ere skal have et godt image. De skal være kendt for at bidrage kompetent til at løse opgaverne på de statslige arbejdspladser og dermed bidrage til at skabe værdierne i samfundet.

HK'ernes deltagelse og betydning for løsning af kerneopgaven på statens arbejdspladser skal være synlig for ledelse, andre faggrupper og ikke mindst for borgerne og brugerne.

Mange aftaler om løn- og arbejdsvilkår bliver indgået lokalt. Medlemmerne skal i endnu højere grad være i stand til at skabe den stærke faglige ramme om sikring af attraktive løn- og arbejdsvilkår på den enkelte arbejdsplads.

HK Stat er i stigende grad proaktive for at fremstå med en tydelig og stærk faglig profil på arbejdspladsen og i den brede offentlighed. Den faglige stolthed kommer gennem udvikling af en professionel selvforståelse, der favner medlemmerne såvel individuelt som i grupper, og som fremstår og kommunikerer tydeligt.

#### **HK Stat har følgende mål**

- At understøtte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde lokalt ved at udvikle redskaber, temaer mm., der kan sætte fokus på og beskrive både den enkeltes og gruppernes job, funktioner og opgaver
- At medlemmerne får en klar profil i offentligheden og på de enkelte arbejdspladser
- At synliggøre den mangfoldighed af opgaver, uddannelser, funktioner og kompetencer, som de forskellige medlemsgrupper repræsenterer

## **Bilag 3. HK Stats love 2016-2020 efter forbundssektorkongressen d. 7. – 8. juni 2016**

### **HK STATS FORBUNDSSEKTORLOVE – 2016**

#### **§ 1. HK STATS HJEMSTED**

HK Stat er den statslige forbundssektor af HK Danmark med hjemsted i Københavns Kommune.

#### **§ 2. HK STATS OMRÅDE**

Ethvert medlem af forbundet, der er beskæftiget inden for de områder i staten, hvor HK har overenskomst eller aftale med Finansministeriet, eller hvor Finansministeriet har delegeret forhandlings- og aftaleretten eller en selvejende institution, herunder tilskudsberettigede institutioner med tilknytning til det statslige område, er automatisk medlem af HK Stat og må følge de i lovene fastsatte bestemmelser.

#### **§ 3. HK STATS FORMÅL**

1. At samle alle funktionærer, tjenestemænd og beslægtede faggrupper samt fagets unge under uddannelse inden for HK Stats område for ved samarbejde at fremme og værne fælles interesser
2. At arbejde for, at gældende love, overenskomster og aftaler kendes, følges og forbedres
3. At tilstræbe, at enhver funktionær eller tjenestemand sikres tryghed, gode fysiske og psykiske arbejdsforhold og det størst mulige udbytte af eget arbejde
4. At arbejde for at fremme bedre økonomiske, sociale, kulturelle samt uddannelses-, beskæftigelses- og miljømæssige vilkår for medlemmerne
5. At arbejde for, at teknologien og digitaliseringen anvendes på en måde, så medlemmernes jobindhold og arbejdssituation udvikles og forbedres
6. At arbejde for overholdelse af og forbedringer af samarbejdsaftalen
7. At arbejde for, at der udvikles nye samarbejdsformer, der skal resultere i, at ansvar og beføjelser uddelegeres til alle led i institutioner og styrelser
8. At styrke kollegialitets- og solidaritetsfølelsen gennem organisering af alle funktionærer, tjenestemænd og elever



9. At skabe den indre styrke i organisationen ved at fremme og udvikle idegrundlaget
10. At fremme kommunikationen mellem medlemmerne og forbundssektoren og blandt medlemmerne indbyrdes
11. At virke oplysende og rådgivende om planlagte ændringer, der berører medlemmer af HK Stat
12. At fremme det tværfaglige arbejde
13. At arbejde for reel ligestilling mellem mænd og kvinder, både med hensyn til løn, ansættelsesforhold - herunder advancementsmuligheder - og i forbindelse med repræsentation i udvalg, nævn mv. i og uden for fagbevægelsen
14. At fremme etnisk ligestilling
15. At arbejde for at påvirke politikker på nationale, europæiske og internationale områder, der vedrører medlemmernes løn- og arbejdsvilkår.

#### **§ 4. HK STATS STRUKTUR**

**Stk. 1.** Hvor forholdene gør det ønskeligt, kan forbundssektorbestyrelsen tillade medlemmer at slutte sig sammen i landsklubber. Vedtægter skal godkendes af forbundssektorbestyrelsen.

**Stk. 2.** Omkostninger, jf. § 4 stk. 1, dækkes af forbundssektorbestyrelsen efter regler udarbejdet af forbundssektorbestyrelsen.

**Stk. 3.** Valg af formand og bestyrelsesmedlemmer skal meddeles til forbundssektoren.

**Stk. 4.** Repræsentation til landsklubbers delegeretmøder fastsættes i de enkelte landsklubbers vedtægter.

**Stk. 5.** Referater fra landsklubbers delegeretmøder skal indsendes til forbundssektoren.

**Stk. 6.** HK Stat følger den til enhver tid gældende struktur med hensyn til opdeling i geografiske afdelinger og er overalt i praktisk samarbejde med disse.

**Stk. 7.** Brancheafdelingen Trafik & Jernbane er tilsluttet HK Stat i overensstemmelse med aftalen om fusion mellem Jernbaneforeningen og HK Stat af 31. maj 2000.

## § 5. FORBUNDSSEKTORKONGRESSER

**Stk. 1.** HK Stats højeste myndighed er forbundssektorkongressen. Der afholdes ordinær forbundssektorkongres hvert 4. år samt ekstraordinær forbundssektorkongres, når forbundssektorbestyrelsen eller forbundets hovedbestyrelse træffer beslutning herom.

**Stk. 2.** Forbundssektorbestyrelsen fastsætter tid og sted for næste kongres.

**Stk. 3.** Desuden skal der afholdes ekstraordinær forbundssektorkongres, såfremt 10 procent af HK Stats medlemmer ønsker det. Til ekstraordinær forbundssektorkongres foretages ny-valg af delegerede.

**Stk. 4.** Indkaldelse til ordinær forbundssektorkongres skal ske med mindst 9 måneders varsel.

**Stk. 5.** Indkaldelse til ekstraordinær forbundssektorkongres skal ske med mindst én måneds varsel og skal indeholde motiveret dagsorden.

## § 6. FORBUNDSSEKTORKONGRESSENS SAMMENSÆTNING

- a. Forbundssektorbestyrelsens medlemmer er fødte medlemmer af forbundssektorkongressen.
- b. 4 medlemmer for landsklubber med mere end 2.000 medlemmer inden for HK Stat er delegerede i henhold til regler godkendt af hovedbestyrelsen.
- c. Brancheafdelingen Trafik & Jernbanes næstformand er født medlem af kongressen. Brancheafdelingen Trafik & Jernbane tildes yderligere forlods 10 mandater, der vælges af og blandt Brancheafdelingens bestyrelsesmedlemmer.
- d. En Tværgående Landsforening, der har medlemmer inden for HK Stats område tildes én delegeret for hver påbegyndt 2.000 medlemmer inden for forbundssektoren, dog maksimalt 4 delegerede. De delegerede skal være medlem af såvel Landsforeningens bestyrelse som af HK Stat.
- e. Landsklubber med under 2.000 medlemmer inden for HK Stat tildes forlods 2 mandater.
- f. Forbundsformand samt forbundsnæstformand er forlods delegerede.
- g. En repræsentant fra HK Ungdoms Landsudvalg, der er medlem af HK Stat.

- h. Herefter fordeles 211 mandater i henhold til de geografiske afdelingers statssektorerers medlemstal. Beregningen sker på grundlag af medlemstallet pr. den umiddelbart forudgående afslutning af forbundets regnskabsår.
- i. Dog skal antallet af de, der er valgt direkte til forbundssektorkongressen i henhold til litra h), være større end antallet af de, der er udpeget i henhold til litra a), b), d), e) og g).

**Stk. 2.** Landsklubber, der har et forbundssektorbestyrelsesmedlem - jf. § 12 stk. 5 - reduceres med en delegeret i den forlods tildeling nævnt i litra b) og e).

## **§ 7. VALG AF DELEGEREDE**

**Stk. 1.** Valg af delegerede i henhold til § 6, litra i) til forbundssektorkongressen skal foregå på en generalforsamling eller et medlemsmøde og foretages skriftligt, såfremt der er opstillet flere, end der skal vælges. På samme måde vælges et passende antal suppleanter, dog mindst 2.

Det skal af dagsordenen for generalforsamlingen eller medlemsmødet fremgå, at der foretages valg af delegerede til forbundssektorkongressen.

**Stk. 2.** Valgbare er alle medlemmer af HK Stat med undtagelse af medlemmer, der ikke betaler kontingent til forbund, forbundssektor og HK-afdeling samt medlemmer, der ikke er erhvervsaktive, dvs. er på pension eller efterløn i kontingentgruppen for ikke erhvervsaktive medlemmer. Hovedbestyrelsen kan i særlige tilfælde godkende, at erhvervsaktive medlemmer, der fritages for at betale kontingent, kan bevare deres valgbarhed.

## **§ 8. DELTAGELSE I FORBUNDSSEKTORKONGRESSEN**

Ud over de i § 6, stk. 1, litra a) til i) nævnte delegerede kan følgende deltage i forbundssektor-kongressen med taleret, men uden stemmeret:

- a. Medlemmer af forbundets forretningsudvalg
- b. HK Stats kongresvalgte revisorer
- c. En repræsentant fra HK Ungdom.

## **§ 9. MANDATERNES GODKENDELSE**

**Stk. 1.** De valgte delegerede til forbundssektorkongressen skal være opført på en mandatliste, som skal være underskrevet af vedkommende forbundssektor-/afdelingssektorformand eller formanden for landsklubben samt 2 bestyrelsesmedlemmer.

**Stk. 2.** Mandatlisten skal til et af HK Stat fastsat tidspunkt indsendes til forbundet til prøvelse i et af HK Stat nedsat udvalg. Den endelige godkendelse af mandaterne foretages af forbundssektorkongressen.

## § 10. INDSENDELSE AF FORSLAG

**Stk. 1.** Forslag til behandling på en ordinær forbundssektorkongres skal være godkendt til fremsendelse til forbundssektorkongressen på en afdelingssektorgeneralforsamling eller det medlemsmøde, hvor man vælger delegerede, og som er indkaldt med en dagsorden, hvoraf det fremgår, at forslag til forbundssektorkongressen skal behandles.

Herfra undtages dog forslag fra hovedbestyrelsen og forbundssektorbestyrelsen.

Bestyrelser i landsklubber kan gennem deres repræsentanter i forbundssektorbestyrelsen, jf. § 12, stk. 5, senest 2 måneder før kongressen indsende forslag til forbundssektorkongressen.

**Stk. 2.** Forslag skal med kort, skriftlig motivering indsendes til HK Stat fra afdelingssektorer og landsklubber senest 2 måneder før forbundssektorkongressens afholdelse.

Herfra er undtaget forslag fra hovedbestyrelsen og HK Stats forbundssektorbestyrelse.

**Stk. 3.** HK Stat opstiller og trykker forbundssektorens beretning, regnskab og samtlige indsendte forslag, der skal tilstilles de geografiske afdelinger, landsklubber og forbundssektor-kongressens delegerede samt de i § 8 nævnte senest én måned før forbundssektorkongressens åbning.

## § 11. FORBUNDSSEKTORKONGRESSENS DAGSORDEN

Forbundssektorkongressens dagsorden skal mindst indeholde:

1. Godkendelse af mandater
2. Forslag til forretningsorden
3. Valg af forbundssektorkongressens tillidsrepræsentanter
4. Beretning om virksomheden
5. Forelæggelse af regnskaberne
6. Behandling af indkomne forslag
7. Vedtagelse af 4-årigt målprogram
8. Valg af de i § 12, stk. 1 og stk. 9 nævnte tillidsrepræsentanter

## § 12. FORBUNDSSEKTORBESTYRELSE, SUPPLEANTER OG REVISORER

**Stk. 1.** Forbundssektorkongressen vælger forbundssektorens formand og næstformand. Såfremt flere bringes i forslag til de enkelte poster, skal afstemningen foregå skriftligt. For at opnå valg kræves kvalificeret flertal, det vil sige over halvdelen af de afgivne stemmer.

**Stk. 2.** I de tilfælde, hvor forbundssektornæstformanden ikke kan genvælges, gælder de samme regler, som er gældende i forbundets love, § 27.

**Stk. 3.** Foruden forbundssektorformanden og forbundssektornæstformanden består forbundssektorbestyrelsen af 18 medlemmer.

Heraf vælges 14 fra HK-afdelingernes afdelingssektorer, 3 fra HK Stats landsklubber samt formanden for HK Trafik & Jernbane.

**Stk. 4.** Hver HK-afdeling vælger 2 forbundssektorbestyrelsesmedlemmer, der vælges fra HK-afdelingens statssektor.

De til enhver tid 7 valgte afdelingssektorformænd er forlods valgt.

De øvrige 7 vælges af og blandt den regionale afdelingssektorbestyrelses medlemmer.

De lokalt valgte medlemmer af HK Stats forbundssektorbestyrelse forestår i samarbejde med HK-afdelingen og HK Stat koordineringen af det lokale fagpolitiske arbejde inden for HK Stats forhandlingsområde.

Valgbare er alle medlemmer af HK Stat med undtagelse af medlemmer, der ikke betaler kontingent til forbund, forbundssektor og HK-afdeling, samt medlemmer, der ikke er erhvervsaktive, dvs. er på efterløn eller pension.

Såfremt et forbundssektorbestyrelsesmedlem ikke opfylder disse betingelser, skal vedkommende udtræde af forbundssektorbestyrelsen.

**Stk. 5.** HK Stats landsklubber vælger 3 bestyrelsesmedlemmer til forbundssektorbestyrelsen.

Valget sker af og blandt formændene for HK Stats landsklubber.

**Stk. 6.** På samme måde vælges i hver af de 7 HK-afdelingers afdelingssektorer et passende antal suppleanter, dog mindst 2 i prioriteret rækkefølge. I landsklubberne vælges suppleanterne i prioriteret rækkefølge.

**Stk. 7.** Såfremt afdelingssektorformanden afgår/ikke opnår genvalg, indtræder den nyvalgte/konstituerede afdelingssektorformand i forbundssektorbestyrelsen.

Meddelelse herom skal ske til HK Stat senest 14 kalenderdage efter afdelingssektorgeneralforsamlingen/konstitueringen.

Såfremt et afdelingssektorbestyrelsesmedlem afgår/ikke opnår genvalg, vælges af og blandt afdelingssektorbestyrelsens medlemmer et andet ordinært afdelingssektorbestyrelsesmedlem.

Meddelelse herom skal ske til HK Stat senest 14 kalenderdage efter.

Såfremt en formand for en landsklub afgår/ikke opnår genvalg, foretages der senest 14 kalenderdage herefter valg af nyt landsklubsektorbestyrelsesmedlem og valget meddeles straks herefter til HK Stat.

**Stk. 8.** I tilfælde af et forbundssektorbestyrelsesmedlems fravær på et forbundssektorbestyrelsesmøde kan suppleanten fra den pågældende HK-afdelings statssektor indtræde i den rækkefølge, de er valgt af og blandt afdelingssektorbestyrelsens medlemmer. Tilsvarende gælder for landsklubber, jf. § 12, stk. 6.

**Stk. 9.** På forbundssektorkongressen vælges endvidere 2 revisorer og 2 revisorsuppleanter.

**Stk. 10.** Valgene i stk. 1 og 9 er gældende for 4 år.

**Stk. 11.** HK Ungdoms Landsudvalg kan udpege en observatør til HK Stats forbundssektorbestyrelse, der uden stemmeret deltager i bestyrelsesarbejdet. Pågældende skal være medlem af HK Stat.

**Stk. 12.** Alle HK's medlemmer er valgbare til hvervet som forbundssektorformand og forbundssektornæstformand med undtagelse af medlemmer på frikontingent og medlemmer, der ikke er erhvervsaktive, dvs. er på efterløn eller pension.

**Stk. 13.** Forudsætningen for valg i henhold til stk. 1 og 3 og forbliven er, at de valgte er erhvervsaktive inden for faget. Forbundssektorformanden og forbundssektornæstformanden skal til enhver tid opfylde gældende lov om myndighed.

Til de i stk. 1 valgte tillidshverv kan alene vælges medlemmer, der ikke når folkepensionsalderen i valgperioden. De valgte fortsætter valgperioden ud. Medlemmer, der skriftligt tilkendegiver, at de er villige til valg, kan vælges, selv om de er forhindret i at give møde.

### **§ 13. FORBUNDSSEKTORBESTYRELSENS ARBEJDSGRUNDLAG**

**Stk. 1.** Forbundssektorformanden leder forbundssektorens virksomhed i overensstemmelse med de af forbundskongressen, hovedbestyrelsen og forbundssektorkongressen truffne beslutninger.

**Stk. 2.** Forbundssektornæstformanden bistår og træder i stedet for forbundssektorformanden i de i stk. 1 nævnte opgaver.

**Stk. 3.** Forbundssektorbestyrelsen afholder møde, så ofte forbundssektorformanden finder det nødvendigt, eller når over halvdelen af forbundssektorbestyrelsesmedlemmerne fremsætter motiveret begæring herom.

### **§ 14. ØKONOMI**

**Stk. 1.** Forbundssektorformanden er ansvarlig for regnskaberne og for at disse forelægges i overensstemmelse med lovene. Endvidere for udarbejdelse af budget og er sammen med den øvrige forbundssektorbestyrelse ansvarlig for HK Stats midler.

**Stk. 2.** Til at forpligte HK Stat ved køb, salg og pantsætning af fast ejendom ved transport, kvittering af obligationer, aktier, pantebreve og andre værdipapirer, kræves underskrift af forbundssektorformanden, forbundssektornæstformanden og mindst ét forbundssektorbestyrelsesmedlem.

**Stk. 3.** § 14, stk. 1 er kun gældende for egne midler i HK Stat og kan ingensinde omfatte forbundets midler.

**Stk. 4.** Der udarbejdes et årligt regnskab, som følger kalenderåret. Regnskabet skal i revideret stand forelægges forbundssektorbestyrelsen til godkendelse inden udgangen af førstkomende april kvartal.

**Stk. 5.** De på forbundssektorkongressen valgte revisorer reviderer regnskabet og der foretages uanmeldte bilagseftersyn i hver regnskabsperiode.

Derudover skal regnskabet revideres af et Statsautoriseret Revisionsfirma, i overensstemmelse med gældende god revisionsskik for statsautoriserede revisorer.

**Stk. 6.** Medlemmerne hæfter ikke for HK Stats gældsforpligtelser.

**Stk. 7.** Forbundssektorkontingentet fastsættes af forbundssektorbestyrelsen i henhold til § 16, stk. 4, litra e).

## **§ 15. DIÆTER OG BEFORDRINGSUDGIFTER**

Diæter og befordringsudgifter i forbindelse med forbundssektorens virksomhed ydes efter forbundets regler.

## **§ 16. FORBUNDSSEKTORENS KOMPETENCE**

**Stk. 1.** HK Stats forbundssektorbestyrelse har kompetence til at afslutte alle løbende faglige sager inden for forbundssektorens område under hensyntagen til de af hovedbestyrelsen fastlagte faglige og politiske principper.

**Stk. 2.** HK Stat er ansvarlig inden for sit faglige område for:

- a. Indgåelse og fornyelse af overenskomster
- b. Udtagelse af overenskomstkraav
- c. Sager til faglig voldgift og Arbejdsretten
- d. Teknologi- og samarbejdsaftaler
- e. Behandling af øvrige faglige spørgsmål, såvel nationalt som internationalt.

**Stk. 3.** HK Stat har indstillingsret til hovedbestyrelsen vedrørende iværksættelse og afslutning af faglige konflikter og ydelse af strejkeunderstøttelse i forbindelse med indgåelse og fornyelse af landsdækkende overenskomster, indgået med en modstående arbejdsgiverorganisation.

**Stk. 4.** HK Stats forbundssektorbestyrelse har desuden ret til:

- a. Iværksættelse af faglige og agitatoriske tiltag inden for forbundssektoren
- b. Ansættelse af det fornødne antal medarbejdere efter fælles retningslinjer vedtaget af hovedbestyrelsen
- c. Nedsættelse af forhandlingsudvalg
- d. Indsendelse af forslag til HK's forbundskongres
- e. Fastsættelse af forbundssektorkontingent.

## **§ 17. FORHANDLINGSREGLER**

**Stk. 1.** Faglige problemer søges løst gennem lokale forhandlinger af den enkelte klub.



Kan der ikke opnås et tilfredsstillende resultat, videregives sagen til den lokale HK-afdeling.

Kan ej heller HK-afdelingen opnå et tilfredsstillende resultat, videregives sagen til HK Stat.

**Stk. 2.** Inden for områder, hvor der findes landsklubber, deltager formanden eller den af landsklubben udpegede stedfortræder i forhandlinger af principiel karakter sammen med den af forbundet udpegede faglige sekretær.

**Stk. 3.** Brancheafdelingen Trafik & Jernbane er tillagt kompetence til selvstændigt at indgå i alle former for forhandling med virksomhederne efter en generel bemyndigelse fra HK Stat – i overensstemmelse med aftalen mellem Trafik & Jernbane, HK Danmark og HK Stat af 22. december 2009.

**Stk. 4.** Alle ændringsforslag af generel karakter til bestående overenskomster skal indsendes til HK Stat.

## **§ 18. NEDLÆGGELSE AF HK STAT**

**Stk. 1.** I tilfælde af HK Stats nedlæggelse tilfalder HK Stats formue HK Danmark.

**Stk. 2.** Formuen kan aldrig blive genstand for deling mellem medlemmerne.

## **§ 19. ÆNDRING AF FORBUNDSSEKTORLOVENE**

**Stk. 1.** Disse love kan kun ændres af en forbundssektorkongres/forbunds-kongres eller ved urafstemning i henhold til forbundets love, § 22.

**Stk. 2.** Ændringer i disse love indstilles efterfølgende til godkendelse af HK's hovedbestyrelse.

Vedtaget på forbundssektorkongressen 12. -14. juni 1996. Godkendt af HK's hovedbestyrelse 17. august 1996.

Ændringer godkendt af HK's hovedbestyrelse 3. september 1997 pga. fusion med DPGF.

Ændringer godkendt af HK's hovedbestyrelse 4. marts 1998 pga. fusion med DPGF

Således vedtaget på HK Stats forbundssektorkongres 6.-8. juni 2000 og godkendt af HK's hovedbestyrelse den 2. september 2000.

Vedttaget på HK Stats forbundssektorkongres 8. – 10. juni 2004 og godkendt af HK's hovedbestyrelse den 4. september 2004

Vedttaget på HK Stats forbundssektorkongres 18. og 19. juni 2008 og godkendt af HK's hovedbestyrelse den 29. august 2008.

Ændringer godkendt af HK's hovedbestyrelse den 7. september 2011 på grund af vedtagne beslutninger på HK Danmarks kongres i 2009 og ændringer i antallet af Landsdækkende Sammenslutninger.

Vedttaget på HK Stats forbundssektorkongres 12. – 14. juni 2012. Godkendt af HK's hovedbestyrelse den 5. og 6. september 2012.

Vedttaget på HK Stats forbundssektorkongres 7. og 8. juni 2016. Godkendt af HK's hovedbestyrelse den 8. september 2016.