

RESPEKT FOR FAGET

Skriftlig beretning for HK HANDEL
2012-2016



INDHOLD

6	ORGANISERING I CENTRUM
16	OVERENSKOMSTER
18	ARBEJDSMILJØ OG DEN ORGANISERENDE FAGFORENING
22	UDDANNELSE
25	AMBASSADØRORDNING FOR EFTERUDDANNELSE
28	FONDENE
29	FAGLIGE SAGER OG AFGØRELSE
32	FRA HANDELSKARTELLET TIL HAK
34	HK HANDELS MEDLEMMER
40	SEKTORBESTYRELSE
41	KOMMUNIKATION OG DIGITALISERING
42	PRESSE
43	POLITISK INTERESSEVARETAGELSE
46	INTERNATIONALE UDFORDRINGER





KONGRESPERIODEN 2012 TIL 2016

har stået i organiseringens tegn. HK HANDELs kongres besluttede i 2012, at HK HANDEL skal være en organiserende fagforening, hvor organiseringsmodellen er grundlaget for det faglige arbejde.

De seneste fire år har HK HANDEL arbejdet målrettet på at etablere sig som organiserende fagforening. Det vil sige en fagforening, der tager udgangspunkt i stærke faglige fællesskaber på de enkelte arbejdspladser og har fokus på, at medlemmernes interesser er fagforeningens interesser.

Den organiserende fagforening er ingen nyskabelse. Det er snarere en tilbagevenden til rødderne – det klassiske fagforeningsarbejde som handler om, at fællesskab gør stærkere. Det er ude på arbejdspladserne, kampen skal vindes. Det er ude på virksomhederne, vi skal sikre et solidt fodfæste for vores organisation. Derfor er målene

for den organiserende fagforening at arbejde for, at flere melder sig ind i fællesskabet; at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter står stærkest muligt; at flere arbejdspladser bliver dækket af overenskomster – fordi det er på den måde, vi forbedrer vores medlemmers arbejdsliv.

HK HANDEL har i den forløbne kongresperiode gennemført justeringer i organisationen og prioriteret benhårdt i arbejdsopgaver for at fremme udviklingen af den organiserende fagforening. Vi har høstet erfaringer og opnået resultater. Men vi er ikke ved vejs ende. En ny strategi handler nemlig ikke kun om at tage en beslutning. Det kræver en ændring af kultur, arbejdsmetoder og organisation – og ikke mindst konstant prioritering og løbende tilpasning. Derfor vil HK HANDEL som organiserende fagforening fortsat være et mål i den kommende kongresperiode.

ORGANISERING I CENTRUM



En væsentlig del af strategien om den organiserende fagforening er et tæt samarbejde mellem afdelinger og sektor. For at kunne koordinere og planlægge organiseringsindsatsen er der etableret et organiseringsudvalg, der består af en repræsentant fra hver af de syv afdelinger og sektorens organisersteam. På udvalgets møder aftales indsatsområder for organiseringsindsatsen.

I 2013 blev der ansat to organisere i sektoren. Der blev sat fokus på det daglige arbejde med den organiserende indsats og træning, på uddannelse og på tillidsvalgte og medarbejdere inden for HK HANDELS område i afdelingerne. I 2015 ansatte sektoren endvidere en researcher, der støtter indsatsen med kvalificeret baggrundsmateriale. Sekretariat har derudover i 2016 fået tilført yderligere administrative ressourcer, så denne del af den organiserende indsats også styrkes. Organiserteamet i sektoren består dermed af seks medarbejdere.

Samarbejdet har i store træk været baseret på daglig kontakt via sektorens organisere i henholdsvis Jylland (HK Sydjylland, HK Østjylland, HK MidtVest og HK Nordjylland), samt en organiser i Øst (HK Midt, HK Sjælland og HK Hovedstaden). Dertil kommer en organiser, som har ansvar for uddannelse og træning af de tillidsvalgte.

ORGANISERTRAINEES

HK HANDEL har i perioden indgået en aftale om ansættelse af organisertrainees i afdelingerne finansieret af sektoren. Der er tilrettelagt uddannelsesforløb for disse trainees, og den

daglige coaching varetages af sektorens organisere i samarbejde med afdelingerne. Ordningen udløber i foråret 2017 og er endnu ikke evalueret.

DELTIDSORGANISERE

Tre afdelinger (HK Midt, HK Østjylland og senest HK Nordjylland) har ansat deltidsorganisere. Ordningen er indtil videre et forsøg, hvor unge studerende ansættes med en arbejdstid på maks. 15 timer om ugen. Deltidsorganisernes indsats planlægges i samarbejde mellem afdelinger og HK HANDELS organisersteam. Udover at levere en arbejdsindsats udgør deltidsorganisere et solidt rekrutteringsgrundlag. Tre af de første organisere, der blev ansat som studerende, er i dag fuldtidsorganisere i afdelingerne.

DE CENTRALT FINANSIEREDE ORGANISERE FORDELER SIG SÅLEDES:

Østjylland:	to trainees og fire deltidsorganisere
Midt:	en trainee og fire deltidsorganisere
Nordjylland:	en trainee og fire deltidsorganisere
Hovedstaden:	to trainees
Sydjylland:	to trainees
MidtVest:	en trainee

REKRUTTERING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

REKRUTTERING

Det er lykkedes HK HANDEL at fastholde antallet af tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne, selvom udviklingen generelt går i retning af, at der bliver længere og længere mellem arbejdspladser med valgte tillidsrepræsentanter. HK HANDELS medlemmer arbejder i en branche præget af stor udskiftning – og det gør sig gældende i forhold til at fastholde tillidsrepræsentanter, hvor en del fratræder i forbindelse med jobskifte, forfremmelse og barselsorlov.

Ud af de nuværende 373 tillidsrepræsentanter er 177 (47 procent) valgt i kongresperioden. Årligt er der en afgang på cirka 50 tillidsrepræsentanter, hvilket tilsvarende betyder, at der skal vælges 50 nye tillidsrepræsentanter om året for blot at opretholde status quo.

*Antal tillidsrepræsentanter i
HK HANDEL*

2013	369
2014	370
2015	372
2016 (opgjort i august)	373

På trods af en væsentlig udskiftning af tillidsrepræsentanter er det værd at bemærke, at 19 procent af de nuværende tillidsrepræsentanter har beklædt posten i mere end 10 år.

UDDANNELSE AF TILLIDSVALGTE

For at ruste tillidsrepræsentanterne til at tage del i det organiserende arbejde, omlagde HK HANDEL i 2013 uddannelsen af tillidsrepræsentanter, så organisering fra 2014 er et grundelement i kurserne. Samtidig kan arbejdsmiljørepræsentanter, klubbestyrelsesmedlemmer og andre fagligt aktive nu deltage. Holdstørrelserne er gjort fleksible, og nogle af kurserne afholdes regionalt. Uddannelsen afholdes som tre gange tre dages kurser med opgaver indlagt mellem kursusdagene.

- 220 af de nuværende 373 tillidsrepræsentanter har gennemført den organiserende grunduddannelse
- Antallet af tillidsrepræsentanter uden uddannelse er i kongresperioden faldet fra 23 procent til 18 procent

INDSATSER PÅ LAGRE OG DISTRIBUTIONSCENTRE

Der har i kongresperioden været fokus på organisering på de større distributionscentre. Det drejer sig om eksempelvis Dagrofa, Reitan og DS Lager (+ bagbutikker i Aarslev og Ishøj). Organiseringen på disse arbejdspladser har vist sig at være vanskelig af flere årsager:

- Medarbejdersammensætningen er typisk præget af forskellige sprog- og kulturbaggrunde



*Tillidsrepræsentant Tina Ernstsén fra
Lidl i Ringe*



- Det har krævet tilvænning fra de erfarne tillidsrepræsentanter i branchen at omstille sig til strategien om den organiserende fagforening

Mens de sproglige barrierer nok kan opleves som besværlige, er de dog praktisk overkomelige. Til gengæld kræver de forskellige kulturbaggrunde i medarbejdergruppen større tålmodighed af organiserne. Der skal arbejdes med en grundlæggende forståelse af, hvilken rolle fagforeningen spiller i det danske samfund, før det egentlige arbejde med at organisere kan begynde.

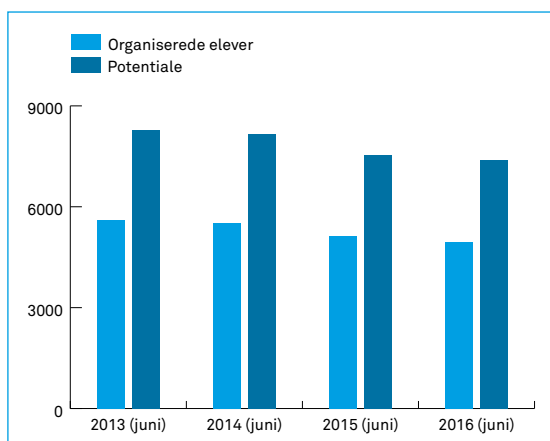
Samtidig er der stor personaleudskiftning på lagre og distributionscentre, hvilket har betydet udfordringer i forhold til strategien om at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne og derigennem organisere arbejdspladserne.

Dermed ikke sagt, at det er en umulig opgave at organisere på lagre og distributionscentre. For eksempel er det i perioden lykkedes at få valgt en tillidsrepræsentant med udenlandsk baggrund på et kølelager i Vejle. Og i foråret 2015 var der succes med at få valgt tillidsrepræsentanter på Dagrofa – på både lager- og kontorområdet.

ORGANISERING AF ELEVER

HK HANDEL har i perioden arbejdet på at få elevorganiseringen sat i system. Der har været fokus på at følge udviklingen i antallet af organiserede elever, henholdsvis når de begynder deres uddannelsesforløb på virksomhederne, og når de er tæt på at afslutte uddannelsen. I samarbejde med afdelingerne har HK HANDEL trænet medarbejdere i kontakten til elever, og på tillidsrepræsentantuddannelsen undervises der i tillidsrepræsentantens rolle i forhold til at organisere elever.

Antal organiserede elever



Potentiale = det samlede antal elever med uddannelsesaftaler inden for HK HANDELS område. Optællingsmetode: 100 procent af uddannelsesaftalerne på detailuddannelsen, 50 procent af uddannelsesaftalerne på handelsuddannelsen, samt 15 procent af uddannelsesaftalerne på kontoruddannelsen. Elever i skolepraktik er ikke medregnet.



Organiseringsprocent

2013 (juni)	67,7%
2014 (juni)	67,4%
2015 (juni)	68,1%
2016 (juni)	67,3%

LØNSTATISTIK

I 2015 blev der gjort en ekstra indsats for at få flere besvarelser i indsamlingen af lønoplysninger til den årlige lønstatistik. HK HANDEL koordinerede en landsdækkende indsats sammen med afdelingerne og tillidsrepræsentanter. I 2015 deltog 7.219 medlemmer med oplysninger til lønstatistikken imod 5.586 i 2014.

Svarprocenter til lønstatistik

2015	2014	2013	2012
37%	24%	18%	24%

ORGANISERING I AFDELINGERNE**HØVEDSTADEN**

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	106	187	10.243	6.161
2014	99	184	10.356	6.249
2015	99	193	10.182	6.210
2016	106	188	10.023	6.779

Opgjort i august måned hvert år

NORDJYLLAND

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	46	65	4.950	2.798
2014	45	58	4.927	2.765
2015	43	56	4.725	2.632
2016	43	55	4.494	2.958

Opgjort i august måned hvert år

ØSTJYLLAND

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	47	88	5.613	3.162
2014	51	89	5.474	3.178
2015	53	88	5.355	3.024
2016	52	74	5.193	3.310

Opgjort i august måned hvert år

SYDJYLLAND

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	55	77	5.628	3.276
2014	54	78	5.475	3.134
2015	53	81	5.258	3.019
2016	51	70	5.031	3.084

Opgjort i august måned hvert år

SJÆLLAND

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	39	76	5.623	3.406
2014	37	70	5.561	3.283
2015	43	69	5.318	3.318
2016	46	71	5.062	3.517

Opgjort i august måned hvert år

MIDTVEST

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	30	56	3.830	2.135
2014	31	58	3.733	2.199
2015	33	54	3.455	2.024
2016	33	56	3.277	2.089

Opgjort i august måned hvert år

MIDT

	Tillids- repræsentanter	Arbejdsmiljø- repræsentanter	Betalende erhvervsaktive medlemmer	Overenskomst- dækkede medlemmer
2013	38	55	4.001	2.423
2014	36	49	3.949	2.303
2015	35	52	3.764	2.260
2016	41	54	3.588	2.368

Opgjort i august måned hvert år

Siden sidste kongres i 2012 er både landsforeningen Merkur og BMF nedlagt i marts 2015. Landsklubben Dagrofa blev nedlagt i 2016. Sidstnævnte erstattes af et netværk for tillidsvalgte. BMF Hovedstaden er fortsat som lokal forening.

TR-NETVÆRK

I løbet af kongresperioden er arbejdet med TR-netværk opprioriteret. Det er sket ud fra en forudsætning om, at organiseringen har de bedste vilkår, når man samler folk med fælles referenceramme i faglige fællesskaber.

Formålet med TR-netværk er at skabe grobund for erfaringsudveksling, vidensdeling og sammenhold uden at skulle iværksætte og vedligeholde formelle strukturer som eksempelvis formandsposter og økonomistyring.

I TR-netværkene kan man helt konkret arbejde med de virksomhedsrelevante udfordringer og på den måde sikre, at det faglige arbejde er relevant for de enkelte medarbejdere.

Der er for eksempel arbejdet med udviklingen af TR-netværk i Harald Nyborg, Bauhaus, FTZ, Lidl, Silvan og Stark.



TR-netværket i FTZ



ORGANISERINGS HISTORIER FRA HVERDAGEN



Én ting er tal og statistikker, der dokumenterer organiseringsindsatsen. Bag tallene gemmer sig en lang række historier fra det virkelige liv, hvor indsatsen betyder en helt konkret forskel på arbejdslivet for ansatte på HK HANDELS område. Her er et lille udsnit af historier om, hvad organisering betyder i hverdagens arbejdsliv:

PIZZA OG ØL GAV TRYKKE RAMMER

I december 2015 fik de ansatte i Elgiganten i Esbjerg en tidlig julegave i form af overenskomster for både lager- og butiksansatte. Den største udfordring i organiseringsforløbet var at leve op til 50 procents-reglen. En gruppe engagerede medarbejdere dannede et organiseringsudvalg, og i stedet for at afholde møder i HK-afdelingen mødtes de privat hos en tidligere kollega over pizza og øl, når der blev snakket om overenskomst. De afslappede former gjorde det mere ufarligt at gå med til møderne, og i løbet af få måneder var der medlemmer nok, til at HK Handel Sydjylland kunne sende overenskomstkravet afsted.

UDVIDET ÅBNINGSTID OG ÆNDRERE VAGTER BLEV FOR MEGET

Hos HTH Køkkenforum i Odense var medarbejderne så utilfredse med ændrede weekendvagter og udvidede åbningstider, at det endte med en overenskomst. Utilfredsheden dannede grundlag for at mødes med HK Handel Midt til en snak om mulighederne for en overenskomst. HTH-medarbejderne gik ind i organiseringsarbejdet med det fælles mål at opfylde kravene til en overenskomst. Det lykkedes i

sommeren 2015 – og blev fulgt op af overenskomster hos HTH Køkkenforum i Aalborg og Svendborg.

FØRSTE HUMAC MED OK

Humac butikken i Odense blev den første danske butik i kæden med overenskomst. Før overenskomsten kom i hus 2. december 2015 med hjælp fra HK Handel Midt, udbetalte butikken hverken anciennitetstillæg, fritvalgs-konto eller tillæg for at arbejde sent eller i weekenden. HK HANDEL forsøgte at forhandle en landsdækkende overenskomst for alle Humac butikkerne i Danmark, men blev afvist med henvisning til 50 procents-reglen.

SAMARBEJDE GAV BONUS

Det tog et år og krævede samarbejde på kryds og tværs at få ordnede arbejdsforhold for medarbejderne hos Stark Frederiksberg. Da overenskomstkravet blev sendt afsted i juni 2016 var det kulminationen på et langt sejt træk. For at give medarbejderne mulighed for at blive oplyst om, hvad en overenskomst ville betyde for dem, allierede organisationerne fra HK Handel Hovedstaden sig med deres faglige kolleger. Og netop de faglige kollegers helt konkrete svar på, hvad overenskomsten betyder i bl.a. kroner og ører, gjorde, at det lykkedes at få medlemmer nok til at opfylde 50 procents-reglen. Samtidig blev der trukket på god vilje fra fagforeningskolleger i NNF, der lagde hus til møder med medarbejderne i lokaler tæt på arbejdspladsen. Tidligere på året blev der sendt OK krav afsted for to Stark butikker på Fyn, og to yderligere er på vej.

ET TILTRÆNGT SKUB

Ikke alt organiseringsarbejde handler om at skaffe nye overenskomster. På arbejdspladser med tillidsrepræsentanter ligger der et stort potentiale i at aktivere tillidsrepræsentanten og på den vis skaffe flere medlemmer. Hos Ikea i Aalborg har tillidsrepræsentanten taget godt imod samarbejdet med HK Handel Nordjylland. Faktisk er han så glad for samarbejdet, at han på afdelingens generalforsamling i 2014 udtalte, at han har fået et både efterspurgt og tiltrængt spark til at komme i gang med at organisere kollegerne.

OP I LYSET

Gemt af vejen nede i kælderen og på en anden overenskomst end kollegerne i butikken ovenpå, følte medarbejderne i BabySams webshop i Snedsted sig oversete. Det blev startskuddet til et aktivt arbejde med at få valgt en tillidsrepræsentant, der kan tale medarbejdernes sag over for ledelsen. HK Handel Nordjylland lagde henover sommeren i 2016 et stort arbejde i at overbevise den kollega, som medarbejderne pegede på, om, at hun har kvaliteterne til at bestride posten. Det faglige og juridiske kan afdelingen hjælpe med – det vigtigste er at tro på og tage imod tillidserklæringen fra kollegerne.

ÉT KRITISK MEDLEM FØRTE TIL TR OG KLUB

Da et medlem mødte op hos HK Handel Sjælland for at drøfte nogle utilfredsstillende forhold på hans arbejdsplads, blev det begyndelsen på en større organiseringsindsats på Dagrofa i Ringsted. Medarbejderne var blevet varslet ændringer i arbejdsforholdene, som var genstand for stor utilfredshed. Der blev indkaldt til møde, og medarbejderne viste stor vilje til at stå sammen om at løse problemerne. Resultatet blev i slutningen af 2014 valg af en tillidsrepræsentant og en ny lokalklub – og dermed et godt fundament for den videre organisering på virksomheden.

GRUPPEMØDER GIVER ENGAGEMENT

På DS Lager Højbjerg har HK Handel Østjylland haft gode resultater med at bruge gruppemøder som værktøj. Gruppemøderne skaber fællesskab og er med til at involvere medarbejderne, fordi der skabes forståelse for, at HK ikke kan hjælpe, hvis ikke medarbejderne bidrager. Flere medarbejdere på lageret er ikke-dansktalende, og det har skabt udfordringer i forhold til både sprog og kultur. Men efterhånden som medarbejderne lærer HK at kende, vokser tilliden. Efter tre måneders kampagne, var resultatet i april 2016, at 13 ansatte havde meldt sig ind.



OVERENSKOMSTER



Per Tønnesen udveksler overenskomstkraav med daværende formand for Dansk Erhverv Michael Kjær.

Det er med overenskomsterne, at HK HANDEL helt konkret viser sin værdi for medlemmerne. Det er her, medlemmernes løn, barsel, pension, ferie osv. sikres. Samtidig er det med overenskomsterne, at vi for alvor har kant til de gule foreninger. Derfor er arbejdet med at skaffe nye overenskomster en grundsten i den organiserende fagforening.

- I kongresperioden er der registreret ca. 1.700 nye overenskomster

Tallet dækker over lidt over 1.100 nyregistrerede overenskomster på kæder, der eksisterede forud for kongresperioden (7-Eleven, Bauhaus, Dansk Supermarked, Fakta m.fl.) Dette er ikke nødvendigvis lig med antal nye butikker, idet de kan være etableret forud for kongresperioden men først er indberettet fra afdelingerne i kongresperioden.

- Der er i kongresperioden registreret knap 600 helt nye overenskomster, enkeltstående såvel som kæder (for eksempel Bestseller, Eventyrssport, Sport 24, Sportmaster, Wagner m.fl.)
- I kongresperioden har vi registreret lidt over 500 ophørte overenskomster (herunder kæder som Fona, Blockbuster, Tæppeland, Biva, Tøj & Sko m.fl.)
- Nettotilgangen af registrerede overenskomster ender derfor på ca. 1.200 i kongresperioden

OK14: DE VIGTIGSTE RESULTATER AF DE LANDSDÆKKENDE OVERENSKOMSTER:

Gældende for både butik og kontor/lager:

- Frihed til vejledning ved opsigelse
- En ekstra uges selvvalgt uddannelse ved opsigelse
- Elever omfattes af retten til selvvalgt uddannelse
- Ret til oplysninger om aftaler med vikarbureauer ved faglige sager mod vikarbureauerne
- Kønsneutralitet i forbindelse med forældreorlov
- To ekstra ugers betalt barsel
- Mere i pension under barsel

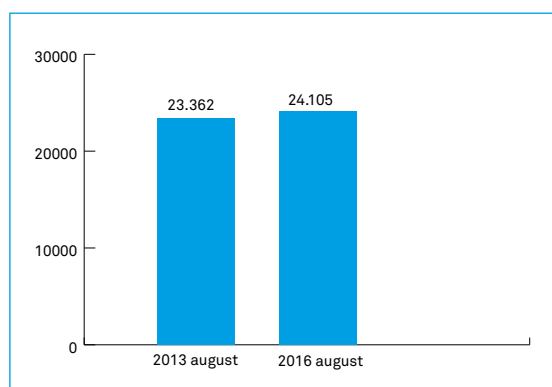
Gældende for butik:

- Aftale om fokus på flere timer til deltidsansatte

FÆRRE MEDLEMMER – MEN FLERE ER DÆKKET AF EN OVERENSKOMST

Selvom medlemstallet for HK HANDEL har været faldende gennem kongresperioden, er antallet af HK HANDEL-medlemmer, der er dækket af en overenskomst steget i samme periode.

Overenskomstdækkede medlemmer



Se mere om medlemsudvikling på side 34.

URAFSTEMNING 2014

Urafstemningen i 2014 blev udelukkende gennemført elektronisk via HK's medlemsportal, MitHK. Der var adgang til afstemningen via MitHK-pinkode eller nemID.

Der blev sendt tre direkte mails til de stemmeberettigede med link til afstemningen, samt to almindelige nyhedsbreve med fokus på afstemningen. Derudover modtog alle stemmeberettigede medlemmer et postkort med opfordring til at stemme, og der blev annonceret på Facebook.

Tilbage meldinger fra afdelinger og tillidsrepræsentanter viste, at brugeroplevelsen ikke var god. Det blev oplevet som en stor barriere, at medlemmerne enten skulle finde nemID frem eller benytte en pinkode. Det forhindrede mange i at afgive deres stemme, og stemmeprocenten blev derefter:

13% (5.036 medlemmer afgav deres stemme ud af 38.660 stemmeberettigede).

Stemmeprocenten i HK HANDEL ved tidligere afstemninger:

2012: 21 %

2010: 22 %

2007: 26 %

De to største forskelle på tidligere afstemninger og afstemningen i 2014 var altså, at vi i 2014 ikke sendte fysisk materiale med information om overenskomstresultatet til medlemmerne, og at det kun var muligt at afgive sin stemme elektronisk.

URAFSTEMNINGEN INDEN FOR DET KOOPERATIVE OMRÅDE

I løbet af 2015 blev der gennemført afstemninger på de fem overenskomster inden for det kooperative område. Til disse afstemninger fik vi ændret adgangen, så man kunne tilgå afstemningen blot ved hjælp af sin fødselsdato i det ene felt og de fire sidste cifre i cpr. nr. i det næste felt. Der blev samtidig lavet en stor organiserende indsats af afdelinger og tillidsvalgte.

Dette resulterede i væsentligt højere stemmeprocenter:

Coop Butik (inkl. Irma)	72,9 %
Coop Kontor/Logistik	66,7 %
Coop Mellemlider	47,9 %
BA	64,3 %
SFU	66,6 %

Konklusionen må derfor være, at elektronisk afstemning fungerer, når adgangen til at stemme er enkel.

ARBEJDSMILJØ OG DEN ORGANISERENDE FAGFORENING



I kongresperioden har HK HANDEL lagt en indsats i at indarbejde arbejdsmiljø som en del af det faglige arbejde i den organiserende fagforening. For at styrke indsatsen vedtog sektorbestyrelsen HK HANDELs arbejdsmiljøstrategi fra 2014-2016 med baggrund i det målprogram, der blev vedtaget på kongressen i 2012.

Det har betydet en langt mere fokuseret og systematisk indsats i afdelingerne. Indsatsen har bl.a. bestået af tema-dage, kurser, deltagelse i netværk og opsøgende besøg.

HK HANDEL har også sammen med resten af HK's organisation været aktive i HK's Arbejdsmiljøår 2015-2016. Udover flere medlemsrettede aktiviteter omkring arbejdsmiljø, har det givet vores organisation en større bevidsthed om arbejdsmiljø som en væsentlig ydelse. Det er et fokus, vi skal blive ved med at have - også når der ikke er arbejdsmiljøår

På alle forløb i den organiserende grunduddannelse er arbejdsmiljø nu en del af undervisningen. Det har givet vores tillidsvalgte forståelse for, hvordan

arbejdsmiljø kan bruges i den organiserende tilgang, og hvor vigtigt det er at have aktive og engagerede arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne.

HK's årlige medlemsundersøgelser viser, at arbejdsmiljøtiltag er vigtige for medlemmernes oplevelse af HK og dermed også for fastholdelse af medlemmer. I 2013 blev der spurgt mere indgående til HK's arbejdsmiljøtiltag, og resultatet viste, at medlemmerne ud over rådgivning og juridisk bistand ønsker, at HK skal være nærværende, lyttende og med til at sætte arbejdsmiljødagsordenen.

HK HANDEL har en ambition om at støtte vores medlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter i at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen ude på arbejdspladserne. Det kræver, at vi får opbygget relationer til vores arbejdsmiljørepræsentanter og får dem knyttet tættere til os, så de i højere grad oplever os som sparringspartnere i det forebyggende arbejde på arbejdspladserne - og ikke kun som "brandslukkere", når der først er opstået problemer.

HK HANDELS ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

*Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter
i HK HANDEL*

2013	621
2014	612
2015	586
2016 (august)	571

En bekendtgørelsesændring i 2010 gjorde det muligt for arbejdsgiverne at organisere arbejdsmiljøarbejdet på en anden måde end tidligere. Det har for HK HANDEL - i lighed med andre faglige organisationer - betydet en nedgang i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter.

Virksomhederne begrundede nedgangen med, at arbejdsmiljøarbejdet styrkes, når det er samlet på færre hænder. Men desværre hører vi også, at virksomhederne oplever, at der ikke er medarbejdere, der ønsker at stille op, eller at de arbejdsmiljørepræsentanter, der er, ikke opleves som engagerede og kompetente.

Som fagforening skal vi synliggøre betydningen af en engageret og kompetent arbejdsmiljørepræsentant for alle HK HANDELS medlemmer, og vi skal få flere medlemmer til at stille op til hvervet.

I 2015 gennemførte HK HANDEL i samarbejde med Landsklubben Dansk Supermarked en indsats forud for deres valg til arbejdsmiljøorganisationen. Både TR, landsklubbens bestyrelse og

afdelinger besøgte arbejdspladser og gjorde opmærksom på valget, drøftede mulige kandidater og vejledte ift. valgbehandlingen. Efter valget ringede medlemmer fra landsklubbens bestyrelse og afdelingerne ud til de enkelte huse for at høre, hvem der var blevet valgt. Resultatet blev 22 nye HK arbejdsmiljørepræsentanter og ordentlige gennemførte valg.

Men antallet af arbejdsmiljørepræsentanter er ikke et mål i sig selv, det er derimod den kompetente og engagerede arbejdsmiljørepræsentant. Derfor skal vi styrke arbejdsmiljørepræsentanterhvervet, og her er nøglen bl.a., at arbejdsmiljørepræsentanterne har ordentlige rammer at arbejde under (tilstrækkelig tid, mulighed for deltagelse i opkvalificerende kurser), at de gennemfører den organiserende grunduddannelse, og at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter samarbejder om at forbedre forholdene ude på arbejdspladserne.

UDDANNELSE AF ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

I en landsdækkende evaluering fra 2014 af de nye regler for virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed fremgår det, at kun omkring 65 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne får tilbudt den 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde. Og kun en tredjedel takker ja til tilbuddet.

Begrundelserne for ikke at deltage i uddannelsen er typisk, at man ikke vil være fraværende af hensyn til arbejdsgiver såvel som kolleger. Dette spiller





formodentligt også ind, når ganske få HK HANDEL arbejdsmiljørepræsentanter tilmelder sig HK HANDELs egne kurser, temadage og netværksmøder i afdelingerne.

- Mindre end 10 procent af HK HANDELs arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget i vores arbejdsmiljøuddannelse, og af de deltagende er en femtedel både tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant
- Mindre end 5 procent af HK HANDELs arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget i HK HANDELs organiserende uddannelse

Bedre miljø på arbejdspladserne kræver kompetente arbejdsmiljørepræsentanter. HK HANDEL vil opfordre til og støtte vores arbejdsmiljørepræsentanter i, at de kommer afsted på kurser og har de nødvendige kompetencer til at skabe et godt arbejdsmiljø for alle vores medlemmer.

BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE OG FOREBYGGENDE ARBEJDSMILJØ-INDSATS

HK HANDEL har formandsposten og hovedparten af pladserne i Branche-arbejdsmiljørådet for detailhandel (BAR Handel), hvor vi samarbejder med Dansk Erhverv. HK HANDEL har desuden repræsentanter i BAR Kontor og BAR Transport og Engros.

Gennem dette samarbejde udfylder vi en væsentlig rolle i forhold til at vejlede både a- og b-siden om løsning af arbejdsmiljøproblemer og om forebyggelse – men også ved at påvirke arbejdsmiljøstandarden og holdninger til arbejdsmiljø generelt i branchen. Materialerne vi udarbejder gennem BAR'ene er gratis og kan bruges til både opsøgende kontakt og når medlemmer og tillidsvalgte ønsker at gennemføre arbejdsmiljøtiltag på arbejdspladserne, for eksempel i forbindelse med organiserende tiltag.



UDDANNELSE



Uddannelse og faglighed hænger sammen. Når HK HANDEL prioriterer at arbejde målrettet for den bedst mulige uddannelse til medlemmerne, sker det både for at sikre faget den bedst mulige faglighed - og dermed respekt for vores fag - samt for at den enkelte får udbytte af de muligheder, som uddannelse medfører: Større jobsikkerhed, mere interessante arbejdsopgaver, at man er bedre rustet ved jobskifte, har flere muligheder for videreuddannelse og karriereudvikling samt højere løn.

ELEVUDDANNELSER

Erhvervsuddannelsesreformen, der trådte i kraft i august 2015, har haft flere konsekvenser for HK HANDELs område:

- Både Handelsuddannelsen og Detailhandelsuddannelsen findes nu med og uden EUX (Erhvervs-gymnasial uddannelse).
- Uden EUX er uddannelsen treårig og består af et års grundforløb på erhvervsskolen og to års praktik i en virksomhed.
- Med EUX er uddannelsen fireårig: To år på erhvervsskolen (på gymnasialt niveau) og to år i praktik.
- Kontoruddannelsen udbydes fremover kun som fireårig, dvs. to år på erhvervsskolen (på gymnasialt niveau) og to år i praktik.

I forhandlingsforløbet forsøgte HK HANDEL at fastholde et toårigt grundforløb. Ikke identisk med HG, men moderniseret, justeret og reformeret med baggrund i evalueringer og de

politiske mål for fremtidens erhvervsuddannelser. Dette kunne ikke opnås – grundforløbet blev etårigt.

Til gengæld lykkedes det at få EUX; at få hævet grundforløbsniveauerne; og at få indført et generelt adgangskrav på karakteren 2 i dansk og matematik.

Elevuddannelserne udbydes desuden med yderligere mulighed for faglig fordybelse i supplerende fag på højere niveauer. På den måde kan man vælge at begynde sin videreuddannelse under elevuddannelsen. På butiksuddannelsen udbydes bl.a. fag som international detailhandel, multikanal markedsføring, e-handel, oplevelsesøkonomi og personligt lederskab. På handelsuddannelsen udbydes for eksempel supply chain management og e-handel. Målet er naturligvis at sikre, at alle elever udfordres og får mulighed for at få mest muligt ud af læretiden.

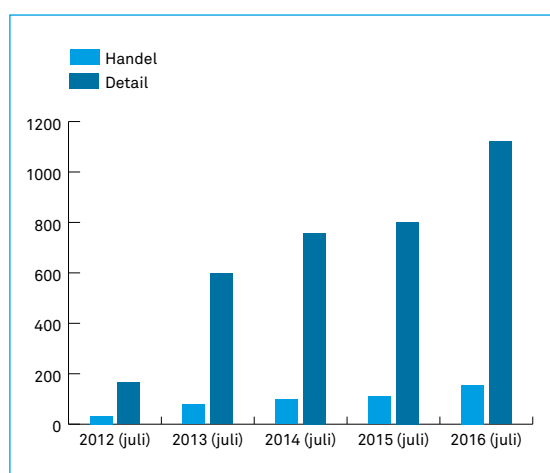
Som konsekvens af ændringerne i elevuddannelsen, er der med Dansk Erhverv Arbejdsgiver og flere andre arbejdsgiverorganisationer indgået aftale om justering af lønninger på butiksoverenskomsten. Resultatet er en pragmatisk løsning med et nyt treårigt lønforløb og et nyt ”studentertillæg”, der også omfatter EUX.

Praktikpladsmanglen er markant på erhvervsuddannelserne. Elever, der ikke kan finde en praktikplads, er omfattet af den såkaldte uddannelsesgaranti og kan optages i skolepraktik.

Især på butiksområdet har vi set en stærk stigning i antallet af skolepraktikelever. Det faglige udvalg har og har

i kongresperioden haft øget fokus på kvaliteten i skolepraktik, herunder brug og misbrug af virksomhedsforlagt undervisning og indgåelse af korte uddannelsesaftaler.

Skolepraktik, Handel og Detail



Som en konsekvens af erhvervsuddannelsesreformen er der i 2016 ekstraordinært flere elever

I august 2016 indgik arbejdsmarkedets parter og regeringen en trepartsaftale. Aftalen skal bidrage til, at der er fremover er tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft. Den indeholder en række uddannelsespolitiske elementer, bl.a. bedre adgang for voksne ledige til at blive faglærte, præmiering af virksomheder, der uddanner elever, og et perspektiv på op mod 8-10.000 flere praktikpladser i de kommende år.

Som en del af markedsføringen af erhvervsuddannelserne afholdes hvert år DM i Skills. Butiksuddannelsen og Handelsuddannelsen deltager både med konkurrencer og som demonstrationsfag.

SELVVALGT UDDANNELSE

I de forrige kongresperioder gennemførtes store kampagner og ansættelse af Uddannelsesambasadorer til opsøgende indsatser. Arbejdet med

at synliggøre og motivere til selvvalgt uddannelse er fortsat i denne kongresperiode, og aktiviteten på især Dansk Erhverv Arbejdsgivers område er inde i en god gænge.

I forhold til den organiserende fagforening er der grund til at nævne tillidsrepræsentanternes arbejde i uddannelsesudvalgene på de virksomheder, der selv administrerer midlerne til selvvalgt uddannelse. HK HANDEL afholder jævnligt erfa-møder med disse. På mange virksomheder er det lykkedes tillidsrepræsentanterne at motivere kolleger til at bruge deres overenskomstmæssige ret til selvvalgt uddannelse og at sikre et varieret og relevant uddannelsesudbud.

ØVRIG EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Det dobbelte løft – dvs. at ufaglærte bliver faglærte, og faglærte uddanner sig yderligere – er den overordnede parole for LO-fagbevægelsen.

Erhvervsuddannelsesreformen i 2015 medførte også ny lovgivning og nye ordninger for voksne, der vil være faglærte (EUV, ErhvervsUddannelse for Voksne).

De faglige udvalg har arbejdet med at tilpasse uddannelsesmodeller til den ny lovgivning. Sigtet er det velkendte: at gøre uddannelsen overskuelig og gennemførlig og bygge videre på allerede opnåede kvalifikationer og kompetencer.

For så vidt muligt at forhindre, at medlemmerne oplever aflyste kurser, udbydes en række AMU-kurser nu som garanti-kurser. Dvs. at de gennemføres – også med få tilmeldte.



I mange situationer er et enkelt kursus ikke nok. For at sikre mulighed for at opnå nye og bredere kompetencer udbydes derfor også længere og sammenhængende forløb.

Akademiuddannelser og korte videregående uddannelser er for mange de mest nærliggende videreuddannelser. I mange tilfælde ønskes enkeltmoduler snarere end fuld uddannelse. Det er muligt inden for rammerne af selvvalgt uddannelse at spare frihed og økonomi sammen, så man kan gennemføre op til seks ugers sammenhængende uddannelse.

Samlet kan man sige, at medarbejdere på virksomheder med overenskomst har en bred vifte af uddannelsesrettigheder. OK 2014 udbyggede disse rettigheder, bl.a. ved en uges ekstra uddannelse i forbindelse med afskedigelse pga. omstruktureringer, nedskæringer eller virksomhedslukninger, uddannelsesudvalgsmedlemmers ret til deltagelse i erfa-møde og elevers ret til at søge midler til selvvalgt uddannelse til fritidsundervisning.

AMBASSADØRORDNING FOR EFTERUDDANNELSE

Uddannelsesambassadørindsatsen er som udgangspunkt et resultat af overenskomstforhandlingerne i 2012. Ordningen har til formål at motivere og informere virksomheder og medarbejdere om efteruddannelse. Det sker gennem opsøgende arbejde, hvor ambassadører besøger virksomheder og oplyser og rådgiver både arbejdsgivere og medarbejdere om mulighederne for efteruddannelse samt tilskudsmuligheder via de overenskomstknyttede kompetencefonde.

Indsatsen har i kongresperioden været målrettet små og mellemstore virksomheder, herunder de selvadministrerende virksomheder. Virksomhederne har modtaget vejledning og information omkring selvvalgt uddannelse samt offentlige og private kursus- og uddannelsesmuligheder. Der er rådgivet bredt om kursus- og uddannelsesmuligheder og om finansieringsmuligheder ved kompetencefonde og tilskud i form af VEU- og SVU-godtgørelser.

Projektets opmærksomhed var i de første 12 måneder rettet mod medarbejdere og arbejdsgivermedlemmer inden for detailområdet. I projektets følgende 36 måneder er indsatsen udvidet med medarbejdere og arbejdsgivermedlemmer inden for Funktionæroverenskomsten Handel, Viden og Service.

UDDANNELSESAMBASSADØRERNE OG DEN ORGANISERENDE FAGFORENING

HK HANDELS uddannelsesambassadør har i kongresperioden undervist i selvvalgt uddannelse på HOF-kurserne



Medieomtale af ambassadørordningen i januar 2014

(HK HANDELs organiserende grunduddannelse) samt på kurset forhandlings-teknik.

RESULTATER AF AMBASSADØR-ORDNINGEN FOR HK HANDEL:

- Virksomhedsbesøg: 250 besøg i perioden 2012-2016
- Kursustilmeldinger: Søgt og bevilget tilskud til 3.200 sager i alt i perioden 2012-2016

Til sammenligning blev der i forrige kongresperiode søgt og bevilget tilskud til 810 sager.

(De selvadministrerende virksomheders kursusaktiviteter er ikke indberegnet)

- Fra Ufaglært til Faglært: 222 har fået lavet en realkompetencevurdering

Til sammenligning fik 27 lavet en realkompetencevurdering i forrige kongresperiode

For butiksoverenskomsten er der tale om en firdobling af aktivitet i projektperioden. På funktionæroverenskomsten for handel, viden og service er der tale om en fordobling.

EKSTERNE SAMARBEJDSPARTNERE

Der er i kongresperioden desuden holdt møder med eksterne samarbejdspartnere. Til eksterne samarbejdspartnere regnes uddannelsesinstitutioner,

VEU- og Jobcentre, erhvervsakademier samt City- og handelsstandsforeninger. Formålet med møderne har været at gøre virksomhedsrådgivningen mere præcis. Der er i alt holdt 13 møder med uddannelsesinstitutioner, fem møder med VEU-centre og Jobcentre, og tre møder med erhvervsakademier.

EVALUERING AF PARTSKONSULENT-INDSATSEN PÅ SAMARBEJDS-OMRÅDET 2014 TIL OKTOBER 2016

Indsatsen har været målrettet små og mellemstore virksomheder. Disse har modtaget vejledning og information omkring samarbejdsaftalen samt samarbejdskonsulenternes arbejde i HAST (Handelens Aftale om Samarbejde og Trivsel). Der er blevet vejledt og givet inspiration til brug for arbejdet i samarbejdsudvalgene på såvel a- og b-siden, samt afholdt kurser i det organiserende samarbejdsudvalg.

Målet har været at øge virksomheders og medarbejderes kendskab til samarbejdsaftalen, oprettelse af samarbejdsudvalg, fortolkning og afgrænsning af aftalen, udvikling af samarbejdsudvalgene, udarbejdelse af handlingsplaner, trivselsanalyser mm. for virksomheder og på medarbejdere.



FONDENE



Administrationen af indberetning og indbetaling til fondene i overenskomsterne overgik pr. 1. januar 2013 fra ATP til Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Sekretariatet hos DA administrerer opkrævning til alle tre fonde:

- Kompetencefonden
- Uddannelses- og samarbejdsfonden
- DA/LO Udviklingsfonden (i samarbejde med LO)

Overgangen til nyt system medførte, at vi i en lang periode ikke fik besked om de virksomheder, der ikke overholdt overenskomstforpligtigelsen i forhold til fondene:

- Primo 2015 modtog vi lister over, hvilke virksomheder der ikke havde overholdt overenskomstforpligtigelsen for årene 2012, 2013 og 2014.
- Primo 2016 modtog vi lister over, hvilke virksomheder der ikke havde overholdt overenskomstforpligtigelsen for året 2015.

På baggrund af ovennævnte lister, har vi rejst følgende sager:

2012, 2013 OG 2014:

- 10 på virksomheder organiseret hos DIO-II
- 99 på virksomheder organiseret hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver
- 111 på uorganiserede virksomheder, der har tiltrådt en overenskomst eller indgået direkte overenskomst med HK HANDEL.

2015:

- 3 på virksomheder organiseret hos DIO-II
- 19 på virksomheder organiseret hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver
- 64 på uorganiserede virksomheder, der har tiltrådt en overenskomst eller indgået direkte overenskomst med HK HANDEL.

I alt er der hentet 330.500 kr. hjem for årene 2012-2014. 2015-sagerne er under behandling.

Fremover modtager vi lister hvert halve år, og sagerne vil blive rejst umiddelbart efter modtagelsen.

FAGLIGE SAGER OG AFGØRELSE

Siden sidste kongres i 2012 har vi desværre været vidne til lukning af flere store virksomheder, der har været danske arbejdspladser gennem mange år.

Det gælder blandt andet Cash & Carry-kæden Metro, der efter flere år med underskud i Danmark i 2014 valgte at lukke deres fem store varehuse og trække sig helt ud af Danmark. Lukningen af Metro betød, at 700 medarbejdere blev opsagt – heraf var omkring 450 inden for HK HANDELS område.

Også Mekonomen valgte i 2014 - efter flere år med underskud - at lukke både hovedkontor og lokale engrosbutikker med salg af autoreserverede. Det medførte 370 opsigelser, hvoraf cirka 120 var medarbejdere inden for HK HANDELS overenskomstområde.

Udbredelsen af streamingtjenester betød i 2014, at Blockbuster gik konkurs og lukkede i Danmark. 200 arbejdspladser gik tabt – heraf cirka 150 inden for HK HANDELS område.

Tøjkæden Solo Clothing Company gik konkurs i september 2014. Selskabets datterselskaber blev dog købt af ejerfamilien, og driften af de 26 Solo-butikker fortsatte.

Sidst, men ikke mindst, måtte Fona erkende, at man ikke havde fulgt med tiden, og kæden lukkede helt ned den 21. maj 2016 efter 90 år som danskernes leverandør af radio og tv. 490 medarbejdere blev opsagt – de 350 var inden for HK HANDELS overenskomstområde.

FÆRRE FAGLIGE SAGER

Det skal kunne betale sig at være medlem af en fagforening. Siden sidste kongres har HK HANDEL i alt hentet 306 millioner kroner til sine medlemmer via 7.468 faglige sager. Antallet af sager er faldet i kongresperioden. Det skyldes hovedsageligt, at der efter den økonomiske krise har været færre sager om konkurser, hvor HK HANDEL har sikret medlemmernes løn via Lønmodtagernes Garantifond.

Til gengæld er antallet af sager om fyringer af handicappede steget i kongresperioden. Det skyldes blandt andet en principiel sag, som HK HANDEL vandt ved Højesteret i 2015. Også antallet af sager om manglende løn pga. nye lønsystemer har været stigende. Dertil kommer et antal sager om usaglige fyringer, hvor niveauet ligger nogenlunde stabilt.

Nedenstående tabel viser mængden af penge, som der på HK HANDELS område er hentet til medlemmerne i kongresperioden.

	Sum pr. år	Antal sager
2012	75 mio. kr.	2.183
2013	87 mio. kr.	2.056
2014	76 mio. kr.	1.913
2015	58 mio. kr.	1.121

I 2016 er der i første kvartal afsluttet 195 sager, der tilsammen har indbragt 10 mio. kr.

PRINCIPIELLE AFGØRELSE I KONGRESPERIODEN

Nogle af de sager HK HANDEL fører på medlemmernes vegne er af en karakter,



Medieomtale af fyringer i Fona i februar 2016



hvor afgørelsen får betydning for andre medlemmer og fortolkningen af lovgivning og overenskomster fremover.

ARBEJDSSTIDENS PLACERING:

En faglig voldgift har fastslået, at man må tåle, at arbejdstiden ændres, så længe det er inden for de rammer, overenskomsten fastsætter samt de muligheder, lukkeloven giver.

Dette gælder, medmindre der er truffet en individuel aftale om arbejdstidens placering, eller der foreligger individuelle forhold af en karakter, som indebærer, at ansættelsesforholdet må anses for væsentligt ændret, såfremt den individuelle aftale eller det individuelle forhold bringes til ophør af arbejdsgiver. Det betyder, at det er særdeles vigtigt, at man er opmærksom på, at sådanne individuelle aftaler eller forhold kan dokumenteres.

ARBEJDSSTIDSPLANER – DELTIDS-ANSATTE:

I forbindelse med en konkret sag er det fastslået, at der både for hel- og deltidsansatte alene kan ske planlægning med variabel ugentlig arbejdstid med 16-ugers planer.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver havde efter 19 år fået den idé, at man for deltidsansatte kunne planlægge variabel ugentlig arbejdstid i andre arbejdsplansperioder end 16 uger. Imidlertid kunne det dokumenteres i materialet fra overenskomstfornyelserne, at udgangspunktet - da variabel ugentlig arbejdstid for deltidsansatte kom ind i overenskomsten - var præcis de samme regler som for fuldtidsansatte.

VARIABLE ARBEJDSSTIDSPLANER PÅ ANDET END 16 UGER:

I en tvistighedsnævns sag har vi fået fastslået den fortolkning, vi i HK HANDEL altid har haft: At såfremt man bruger andre arbejdsplansperioder end overenskomstens 16 ugers bestemmelse, så falder man tilbage på en opgørelse af arbejdstiden uge for uge. Det betyder, at overtimer skal afregnes uge for uge, mens for få timer ikke kan overflyttes uge for uge.

LEDELSESRETEN:

I Arbejdsretten har vi tabt en sag om, hvorvidt det er i strid med ledelsesretten at forlange, at medarbejdere på kurser skal bo på dobbeltværelser. Arbejdsretten lagde vægt på, at det ud fra en økonomisk betragtning var sagligt og driftsmæssigt begrundet.

HANDICAP – OPSIGELSE PÅ GRUND AF 120-DAGES-REGLEN:

Højesteret har i en sag fra et sjællandsk supermarked fastslået, at der ikke kan ske opsigelse begrundet i 120 dages sygdom, såfremt en arbejdsgiver er bekendt med, at medarbejderen har et handicap, og arbejdsgiveren ikke har forsøgt at træffe de nødvendige foranstaltninger for at afhjælpe handicappet, således at medarbejderen kan sikres forsat beskæftigelse.

LØNFASTSÆTTELSE FOR ELEVER:

Vi har i Tvistighedsnævnet fået medhold i, at Tvistighedsnævnet er kompetent til at forholde sig til lønfastsættelsen for elever. Afgørelsen blev af Dansk Erhverv Arbejdsgiver anket til by- og landsretten. Begge instanser stadfæstede Tvistighedsnævnets kendelse.

UNGE UNDER 18 ÅR:

Højesteret gav i 2014 desværre ikke HK HANDEL medhold i, at det var i strid med beskæftigelsesdirektivet samt forskelsbehandlingsloven, dels at afskedige medarbejdere ene og alene af den grund, at de fylder 18 år, dels at aflønne unge under 18 år lavere på trods af, at de udfører samme arbejde som medarbejdere over 18 år.

Højesteret når frem til, at forskelsbehandlingen både har et legitimt formål, og samtidigt også var hensigtsmæssig for at opnå formålet - at sikre de unge integration på arbejdsmarkedet.

Desværre lykkedes det os ikke at få Europakommissionen til at tage sagen op, så vi er kort sagt "fanget" af lovgivning med tilbagevirkende kraft.

1/2-TILLÆG TIL STUDERENDE:

HK HANDEL har ført en sag i Sø- og Handelsretten om, hvorvidt aflønningen med halve forskudttidstillæg til studerende mellem 18 og 25 år er i strid med blandt andet forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination.

Vi har desværre ikke fået medhold i vores påstand om, at det er i strid med direktivet at aflønne studerende mellem 18 og 25 år, der arbejder mindre end 15 timer om ugen i gennemsnit, med halve forskudttidstillæg.

Sø- og Handelsretten lægger i sin afgørelse blandt andet vægt på, at bestemmelsen – der bygger på en mangeårig overenskomstpraksis – ikke går videre end nødvendigt for at fremme den erhvervmæssige integration af unge under 25 år.

Dommen blev anket til Højesteret, der i juni 2016 stadfæstede Sø- og Handelsrettens dom.

GRÆNSESAGER I KONGRESPERIODEN

AO JOHANSEN:

I forbindelse med en større ombygning og modernisering af centrallageret ønskede virksomheden fremadrettet lageret alene dækket af én overenskomst og fandt, i samarbejde med Dansk Erhverv Arbejdsgiver, at 3F overenskomsten er den bedste dækkende.

Sagen blev ført ved en Faglig Voldgift, hvor opmanden er enig med virksomheden i, at 3F overenskomsten fremadrettet er den bedst dækkende. Opmanden gør dog samtidigt opmærksom på, at der er et "vist gråzoneområde" mellem 3F's og HK HANDELs overenskomster.

IRMA.DK:

HK HANDEL har overenskomstdækket Irma.dk siden etableringen (ved overtagelsen af Torvet.dk) i 2010. På intet tidspunkt har 3F problematiseret dette over for HK HANDEL.

I sommeren 2015 bliver HK HANDEL bekendt med (ved information fra COOP), at LO på vegne af 3F fører en faglig voldgift med henblik på at få anerkendt, at Irma.dk bør være overenskomstdækket af 3F's overenskomst. HK HANDEL rejser sagen over for LO, der efterfølgende trækker sig fra sagen.

3F ønsker imidlertid grænsesagen prøvet i LO's grænsenævn men ender med at anerkende, at Irma.dk er overenskomstdækket af HK HANDEL, idet en redegørelse fra en opmand forud for en eventuel grænsenævns sag når frem til, at Irma.dk bør være overenskomstdækket af HK HANDEL. I redegørelsen lægges der vægt på, at der er en mundtlig aftale mellem 3F og HK HANDEL om, at man anerkender historiske overenskomstdækninger.

FRA HANDELSKARTELLET TIL HAK



På et bestyrelsesmøde 29. august 2013 besluttede sektorbestyrelsen at foreslå Handelskartellet i Danmark nedlagt, hvilket det blev pr. 31. december 2013.

Følgende organisationer var medlemmer af Handelskartellet:

HK HANDEL
Fødevareforbundet NNF
3F Transportgruppen
3F Privat Service Hotel & Restauration
Dansk El-forbund
Dansk Metal
Serviceforbundet

Samme organisationer besluttede at oprette et mere uformelt forum i stedet for Handelskartellet – Handelsområdet Koordinationsudvalg (HAK). Forbund/medlemsgrupper med overenskomster, der dækker handelsområdet eller har særlig interesse for området, kan være medlem af HAK.

I HAK sidder en repræsentant fra hvert forbund/medlemsgruppe. Herudover deltager formanden for Coop Faglig (sammenslutning af alle LO-forbund i Coop) i møderne.

Der betales kontingent til HAK. Kontingentet skal dække udgifterne til sekretariatsbistand. Ud over de daglige sekretariatsopgaver, deltager sekretariatsmedarbejderen i HAK's og Coop Fagligs bestyrelsesmøder.

Pr. 14. februar 2014 blev Handelskartellets hidtidige forhandlingskompetence overdraget til HAK.

HAK har til formål at:

- Varetage forhandlingerne af Fællesbestemmelserne, herunder samarbejdsaftalen, med Coop Danmark A/S. (Her er Serviceforbundet ikke med)
- Yde rådgivning og konsulentbistand til samarbejdsudvalg i handelsvirksomheder.
- Sikre uddannelse og udvikling af medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalgene, herunder også arbejde for oprettelse af flere samarbejdsudvalg.
- Yde rådgivning til medarbejdervalgte A/S bestyrelsesmedlemmer samt samarbejde med de private karteller om fælles aktiviteter og udgivelse af materialer.

I det tidligere Handelskartellet havde kartellet dels forhandlingerne af Fællesbestemmelserne, dels forhandling af eventuelle tvistigheder i forhold til Fællesbestemmelserne. Da HAK er mere uformelt, er det nu det forbund, hvor tvisten opstår, der rejser fortolkningstvister. Hvis tvisten opstår med flere forbund, er HAK den koordinerende part.

Alle aftaler, protokollater mv. underskrives i dag af alle forbund, hvor det før var formanden for Handelskartellet, der alene skrev under.

Der er, i forbindelse med oprettelsen af HAK, lavet en forhandlingsaftale

mellem HAK og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation – BBA (Coop Danmark og de Coop-ejede selskaber bortset fra Fakta).

HAK's største arbejdsopgave siden oprettelsen har været Fællesbestemmelsesforhandlingerne samt diverse tvister i forhold til fortolkningen heraf. Herudover har der været opgaver i forhold til tvistigheder vedrørende Samarbejdsaftalen i Coop og i forhold til samarbejde i virksomheder med ansatte fra flere LO-forbund.

Handelskartellet havde to aftaler med Dansk Erhverv Arbejdsgiver: "Oprettelse af udvalg for samarbejde og trivsel" (HAST) og "Aftale om behandling af sager om mobning og seksuel chikane". Disse to aftaler er begge ført videre.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER:

Egenkapitalen i Handelskartellet blev opgjort efter medlemstal og blev efter nedlæggelsen tilbageført til organisationerne. HK HANDEL fik ved den lejlighed tilbageført 1,9 millioner kroner, der blev indtægtsført i HK HANDEL i 2014.

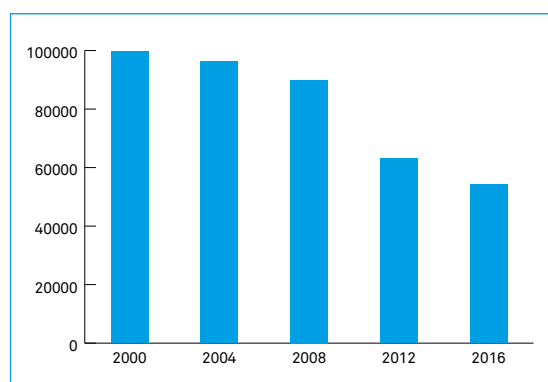
HK HANDELs bidrag til HAK er betydeligt mindre end det daværende kontingent til Handelskartellet, der i 2011 udgjorde 1.930.732,00 kroner. Bidraget til HAK var i 2015 på 165.425,00 kroner.



HK HANDELS MEDLEMMER

HK Handel har i kongresperioden fået 8.898 færre medlemmer. Det faldende medlemstal har gjort sig gældende siden 2000 med det største fald i perioden 2008 til 2012 (26.883).

Medlemmer af HK HANDEL



Medlemmer af HK HANDEL tjener i gennemsnit 25.231 kroner om måneden og får gennemsnitligt 2.160 kroner om måneden i arbejdsgiverbetalt pension. Det viser den seneste lønstatistik gennemført i fjerde kvartal af 2015.

Stigninger i gennemsnitslønnen i kongresperioden

	Lønstigning	Forbrugerpriserne	Realløn
Fra 2014 til 2015	+ 1,3 %	+0,5%	+0,8%
Fra 2013 til 2014	+1,6%	+0,6%	+1%
Fra 2012 til 2013	+1,6%	+0,8%	+0,8%

HK laver lønstatistik én gang årligt i årets sidste kvartal. Der er dermed endnu ikke indsamlet lønoplysninger for HK HANDELS medlemmer i 2016. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik er der i andet kvartal af 2016 opgjort en lønstigning på 1,8 % i forhold til året før på service- og salgsarbejde. Forbrugerpriserne er ifølge Danmarks Statistik steget med 0,3 % i samme periode.

Selvom konjunkturerne har bedret sig siden den økonomiske krise slog igennem i 2009 er det ikke slået igennem på lønningerne inden for detailhandelen. De lave lønstigninger afspejler, at butikkerne er pressede af mindre privatforbrug og stigende internethandel.

Der er stadig et gennemsnitligt løngab på 1.761 kroner om måneden mellem kønne på handelsområdet:

Kvindernes gennemsnitsløn lå i 2015 på 24.724 kroner om måneden plus arbejdsgiverbetalt pension på 2.123 kroner, mens gennemsnitslønnen for mænd i 2015 lå på 26.366 kroner om måneden plus arbejdsgiverbetalt pension på 2.242 kroner. Gennemsnitslønnen for kvinder er gennem nogle år steget mere end mænds, men den udvikling er ikke fortsat i 2015, hvor begge køn er steget med 1,3 procent.

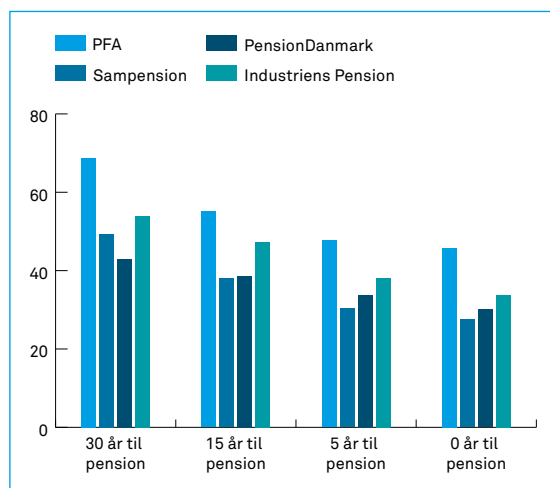
PENSION

Med virkning fra 1. januar 2014 blev medlemmer af FunktionærPension flyttet til en ny pensionsordning, Pension for Funktionærer (PFF), der administreres af PFA. Ordningen er et resultat af et samarbejde mellem FunktionærPension og Dansk Erhverv Pension. Overenskomstparterne HK (HANDEL og Privat), DA, Dansk Erhverv

står bag ordningen, der er baseret på PFA Plus. Fordelene i forhold til FunktionærPension er stordriftsfordele som lavere administrationsomkostninger, bedre service og mere professionel rådgivning.

Det er ikke alle HK HANDELS medlemmer, der har arbejdsmarkedspension i PFF, da nogle overenskomster indeholder bestemmelser om brug af andre pensionsselskaber. PFA oplyser, at cirka 36.000 PFF kunder indbetaler under HK HANDELS overenskomster.

I forhold til andre arbejdsmarkedspensions-selskaber leverer PFA (og dermed PFF) det højeste afkast til pensionsopsparerne i perioden primo 2012 til maj 2016:



Kilde: PFA

Omkostningerne ved en pensionsordning i PFF ligger på 1,2 procent af de første 40.000 kroner, der indbetales. Det betyder maks. 480 kroner om året.

Til sammenligning ligger omkostningerne i Sampension på 480 kroner årligt. Hos Industriens Pension koster det 192 kroner om året. Og i PensionDanmark ligger den årlige omkostning på 297 kroner.

Gennemsnitsdepotet for en pensionsopsparer, der via sin HK HANDEL-overenskomst har en arbejdsmarkedspension i PFF er i juli 2016 på 280.800 kroner. Samlet forvalter PFA et depot for medarbejdere med overenskomst under HK 2,3 mia. kr.

AFKAST I FORHOLD TIL PRISUDVIKLING OG LØNUDVIKLING

Gennemsnitligt afkast for person med arbejdsmarkedspension i PFF via HK HANDELS overenskomster¹:

	Pensions-afkast	Pris-udvikling	Løn-udvikling
2014	11,8 %	0,4%	1,5%
2015	10,4%	0,4%	1,5%
2016 (første halvår)	1,1%	0,8%	0,4%

Kilde: PFA

INVESTERINGSETIK:

PFA's politik for ansvarlige investeringer bygger blandt andet på de internationale konventioner, der er omfattet af FN Global Compacts ti principper om respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, klima, miljø samt anti-korruption.

HK HANDEL har gjort PFA opmærksom på, at vi finder det uacceptabelt at placere investeringer i for eksempel RyanAir og tobaksindustrien (medarbejdere hos Kræftens Bekæmpelse har på den vis uvidende støttet tobaksindustrien). HK HANDEL mener heller ikke, at måden PFA deltog i overtagelsen af Carlsbergfondets ejendomme er udtryk for god forretningsetik.

¹ Forudsætninger for gennemsnit: Primo depot: 100.000 kroner. Alder: 30 år. Løn 300.000 kroner. Indbetalingsprocent: 12 %. Præmie: 30.000 kroner efter forsikring og administrationsomkostninger. Investeringsprofil: PFA Plus profil C. Årlig inflation: 2 %

PENSION TIL IKKE OVERENSKOMSTDÆKKEDE MEDLEMMER:

I august 2016 lancerede HK HANDEL og HK Privat i samarbejde med PFA et nyt pensionstilbud til medlemmer, der ikke har en pensionsordning via overenskomsten, MedlemsPlus. Ordningen er rettet mod medlemmer, der ikke er dækket af en overenskomst og derfor ikke kan være med i de kollektive pensionsordninger, der aftales af arbejdsgivere og fagforening.

KONTINGENTUDVIKLING I KONGRESPERIODEN:

	Sektor (Handel)	Forbund	Afdeling	I alt (uden a-kasse)
2016	88	148	197	433
2015	87	152	185	424
2014	86	151	183	420
2013	86	148	180	414

En omlægning af kontingentfordelingen mellem forbund, sektorer og afdelinger trådte i kraft 1. januar 2016. Konsekvensen af omlægningen er en forholdsmæssig større andel af kontingentet til afdelingerne – og en mindre til forbundet.

MEDLEMSTILFREDSHED

HK HANDEL gennemfører årligt medlemstilfredshedsundersøgelser bygget på svar fra et repræsentativt udsnit af medlemmer. Tilfredsheden opgøres på en skala fra 0 til 100, og den generelle tilfredshed med HK HANDEL ligger i 2016 på indeks 69. Det er en stigning på to indekspoint siden 2012. Loyaliteten, der i 2016 ligger på indeks 73, er steget med tre indekspoint siden 2012.

HK HANDEL har de mest tilfredse medlemmer af HK's sektorer.

MEDLEMSTILFREDSHED, SEKTORER¹:

	HK HANDEL	HK Kommunal	HK/Privat	HK Stat
2016	69	67	66	64
2014	67	64	64	60
2013	67	64	64	60
2012	67	64	63	62

¹ Der blev ikke lavet medlemsundersøgelse i 2015

LOYALITET, SEKTORER:

	HK HANDEL	HK Kommunal	HK/Privat	HK Stat
2016	73	75	72	70
2014	73	74	71	69
2013	72	73	70	67
2012	71	72	67	68

De områder, der har størst betydning for medlemmernes tilfredshed med HK HANDEL er image og rådgivning.

IMAGE:

	HK HANDEL	HK Kommunal	HK/Privat	HK Stat
2016	72	70	69	67
2014	72	69	68	65
2013	71	69	67	63
2012	67	65	64	62

Til vurderingen af image, har medlemmerne bl.a. forholdt sig til, om HK er en fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet; en fagforening, der fremstår troværdig; samt en fagforening, der giver tryghed og sikkerhed.

RÅDGIVNING:

	HK HANDEL	HK Kommunal	HK/Privat	HK Stat
2016	75	75	74	73
2014	75	74	73	71
2013	74	73	72	70
2012	73	73	71	72

Til vurderingen af rådgivning er medlemmerne spurgt, om rådgiverne er venlige og imødekommende, samt om man får brugbar hjælp til de problemer, man henvender sig med.





SEKTORBESTYRELSE



UDVIKLING I SEKTORBESTYRELSEN 2012 – 2016

Ved kongressen i 2012 blev den lønnede næstformandspost nedlagt. Det betød, at antallet af bestyrelsesmedlemmer gik fra 13 til 12 (formand, syv afdelingssektorformænd og fire repræsentanter fra landsammenslutningerne).

Der har siden kongressen i 2012 været udskiftning på nogle afdelingsposter, da der er valgt nye lokale sektorformænd i HK Sjælland, HK Midtvest samt i HK Hovedstaden.

Landsklubben Merkur og Landsklubben Dansk Supermarked skiftede begge formænd i perioden, så her har der også været udskiftning i sektorbestyrelsen.

Ved delegeretmøderne i marts 2015 nedlagde Landsklubben Merkur sig selv. Der var ikke andre landsklubformænd, der ønskede at overtage pladsen i sektorbestyrelsen, hvorfor der nu kun er tre repræsentanter fra landsklubberne.

Sektorbestyrelsen består dermed nu af 11 bestyrelsesmedlemmer.

KOMMUNIKATION OG DIGITALISERING

I kongresperioden er medlemskommunikationen blevet digitaliseret, og HK HANDEL-bladet er blevet nedlagt og erstattet med et segmenteret nyhedsbrev. Det har givet besparelser:

- I 2012 brugte vi 5,2 mio. kr. på kommunikation ekskl. lønninger (inkl. et tilskud fra forbundet på 1,3 mio. kr.). Alle ressourcer gik til produktion af bladet – også alle medarbejderressourcer
- I 2015 brugte vi knap 2,9 mio. kr. på kommunikation ekskl. lønninger, og der er nu en medarbejderressource på web/digitale medier, en på presse og halvanden på nyhedsbrev.

MERE FOR PENGENE

Vi er gået fra at bruge alle resurser på 10 blade om året til:

- Facebook og Instagram – og snart Snapchat
- Fokus på hk.dk
- Søgemaskineoptimering: Vi er i top på Google med handelsrelaterede emner
- Opgradering af indhold, layout og produktion af organiseringsmaterialer
- Nyhedsbreve segmenteret til medlemmerne

DE DIGITALE MEDIER I TAL

NYHEDSBREVET:

Vi sender hver 14. dag nyhedsbrev på mail til 36.666 modtagere. Åbningsraten er på 36 procent. Ifølge en undersøgelse fra 2012 læste 26 procent HK HANDELS medlemsblad en gang om måneden.

FACEBOOK:

HK HANDEL har knap 23.000 følgere på Facebook. Og det er følgere, som er gode til at kommentere, like og dele vores indhold. Følgerne bruger samtidig HK HANDELS Facebookside til at spørge og få svar på faglige spørgsmål. Hver uge ser gennemsnitligt 50.000 mennesker HK HANDELS opslag på Facebook.

Til sammenligning:

Fagforening	Antal følgere på Facebook pr. 14. september 2016	Antal medlemmer
HK HANDEL	22.760	Ca. 54.151
HK/Privat	4.502	Ca. 103.553
HK Stat	1.285	Ca. 29.494
HK Kommunal	2.838	Ca. 64.006
3F	50.600	Ca. 290.000
Krifa	11.218	Ca. 200.000

HK.DK & SØGNINGER

- De mest læste af HK HANDELS faglige artikler på hk.dk handler om løn, arbejdstid og ferie.
- Siderne med faglige artikler (hk.dk/raadogstoette) har i første halvår af 2016 haft 1.397.506 antal sidevisninger. Det er pt. ikke muligt at identificere, hvor mange af siderne, der er blevet set af HK HANDELS medlemmer/potentielle medlemmer.
- HK HANDEL ligger i top på relevante søgeresultater på Google – for eksempel "arbejdstid butiksansatte"

PRESSE

Ondag 6. januar 2016 | POLITIKKEN

Siden er redigeret/typet af: Torge Danner, foto: Mads Hviid/Grand

ØKONOMI | 11

HK ønsker klare linjer på nettet efter Mohamad-sag

Dansk Supermarked tilbyder Mohamad Al Jawheri gensættelse efter omstridt fyring.

EVA LARSEN JØRGENSEN

En situation som den, Bilka med-
holder Mohamad Al Jawheri har
nede i kort for rygte, må ikke kunne
opstå igen.

Det mener fagforeningen HK, der har set
sigten at gennemgå Dansk Supermarkeds
personaleansættelsesregler.

«Den måde, Mohamad blev afskediget
på, kan vi ikke på nogen måde acceptere.
Vi har tegnet overenskomster med Dansk
Supermarked, og derfor er vi nødt til at
sige os, at der har ikke kun gennemgået
sager dagligt saktere i HK Handel Jævnretts
Højesteret».

Initiativet kommer, efter at 12-årige Mo-
hamad Al Jawheri kort før nytår miste
de otte på Bilka Thorsøvej 15 dage tidligere
er blevet han deltaget i en debat i den tv-
kanalen i den danske gruppe 17 til 18-årige.
Det var i slutningen af december.

Det var enden med, at et af gruppens
medlemmer kontaktede PET og Moha-
mad Al Jawheri om arbejdspladsen. Et dag
senere blev Mohamad Al Jawheri fravæ-
ret til at undersøge sine egne oplysninger.

Sagen fik massiv medieopmærksomhed,
og på en måde, der mindede om de
første møder mellem HK og Dansk Supermarked
i forhold til Mohamad Al Jawheri om at
være på arbejde.

Hvis HK Handel er man glad for, at Mo-
hamad Al Jawheri har fået en uendelig
sag. Men der er stadig behov for at gøre
mere, mener Jævnretts Højesteret.

«Der bliver mere og mere afsløret, hvad
man må og ikke må på de sociale medier.
Derfor skal vi have en fast strategi for
hvad vi gør. Ellers ender man med i den
faktiske sag igen og igen, siger hun.

HK Handel oplyser flere og flere sager
af samme type som Mohamad Jawheri.
Men indtil nu har der ikke været nogen
regler for, hvordan den slags sager skal
håndteres. Og det har længe om, mener
Jævnretts Højesteret.

Det skal gøres mere tydeligt over for
medarbejdere, hvor gennemgået, hvor
konkret man skal være, og om det er
nødvendigt at have et forhold til sin arbejdsplads.
Men der er også en stor glæde, og det er
det, vi skal have en klar afslutning. Vi vil se
på, om Bilka på nogen måde kunne have
gjort sådan, at de ikke var kommet i den her
situation, siger hun.

Håndbog er vigtig formulering
Mohamad Al Jawheri er udført fra, at HK
Handel nu vedler at gå ind i sagen, op-
bygger den adskilt, Nina Hviid/Grand.
«Det kunne jo være sagt, hvis der
kun blev til, at en lignende situation ikke
kommer til at ramme andre arbejdsplad-
se i Dansk Supermarked, siger Nina
Hviid.

Dansk Supermarkeds personalehånd-
bog nu omfatter også formuleringer, som det
kom til medarbejderens ytringsfrihed,
mener Nina Hviid/Grand. Hun vil derfor
det vil ændre sig, efter at HK er gået ind i
sagen.

«Der er man kan stille krav til medarbej-
derne om, at de skal gøre sig deres forhold
om betegnelse ring, kræver det, at man får
oplyst sine rettigheder i personalehånd-
bogen. Men på det punkt er Dansk Super-
markeds håndbog meget udførligt for-
muleret, så der er behov for at stramme
op, siger hun.

Hvis Dansk Supermarked bliver persøn-
chef Mads Hviid/Grand HK's initiativ
voldkomme.

ledelsen at var blevet gjort opmærksom
på Facebook-kanalen.

«Det skete Mohamad havde fået tilbudt
en biletter til mødet. Det skulle han på
modet ikke have været presentert for en
oplysning, og sagen havde været ude-
drevet på det, inden den eventuelt
havde fået konsekvenser, siger Mads
Hviid/Grand.

Retningslinjer har ikke ændres
Men han mener ikke, der er behov for at
føre retningslinjerne om i Dansk Super-
markeds personalehåndbog eller der
samtale ikke noget oplysningsskema,
mener Mads Hviid/Grand.

Het Fremtid det blev, at man har tydelig-
retningsskema over for sin arbejdsplads,
potentiale kan.

«Men i og med at vi erkender at have be-
gået proceduren med Mohamads oply-
sning, vil det helt naturligt føre til skridt na-
re at sikre, at vi efterlever de procedurer,
der er, og ikke nødvendigt bare begynde
at gøre det om, siger hun.

Derfor kommer Dansk Supermarked til
kunne få et rige ved sine oplysninger.

«Vi har over 40.000 medarbejdere, og
derfor er det naturligt ikke at begynde ind-
melder. Men det handler om at minime-
re fejlene og gøre det klart for medarbej-
derne i de enkelte afdelinger, hvad de
skal gøre. Derfor giver det altid god
mening også på baggrund af denne op-
lysning, at vi ændrer, om procedurerne
nu også er klar nok beskrevet.

www.hk.dk

Medieomtale af Mohamad-sagen i januar 2016

HK HANDEL har i kongresperioden i alt været omtalt i medierne 6.017 gange.

Til sammenligning har de andre sektorer i HK i samme periode i alt haft:

HK Privat	11.390 omtaler
HK Stat:	2.668 omtaler
HK Kommunal:	5.601 omtaler

HK HANDEL bliver primært omtalt i forbindelse med arbejdsretssager, gennem historier baseret på medlemsundersøgelser og politisk udvikling på handelsområdet.

Antal gange, HK HANDEL blev nævnt i medierne pr. år i kongresperioden:

- 2012: 2.387
- 2013: 1.099
- 2014: 1.417
- 2015: 792
- 2016: 332 (første halvår)

Antallet af presseomtaler svinger fra år til år alt efter, hvilke dagsordener medierne særligt har været optaget af.

I 2012 havde HK HANDEL en række store sager, der fik massiv omtale. Blandt andet overenskomstforhandlinger, valg af ny formand, kampagne om Agnes Cupcakes og afskaffelse af lukkeloven.

I 2014 var der mange omtaler af dagpengekampagnen, konkursen i OW Bunker og overenskomstforhandlinger.

POLITISK INTERESSEVARETAGELSE

Mange af de vilkår, som har indflydelse på medlemmernes arbejdsliv, bestemmes af politikere i kommuner, regioner, Folketinget og EU. Derfor engagerer HK HANDEL sig i det politiske arbejde for på bedst mulig vis at varetage medlemmernes interesser.

LUKKELOVENS ENDELIGT

Lukkeloven blev i 2012 liberaliseret, og helligdagslovgivningen – som erstattede lukkeloven – blev i 2014 lempet, så det var muligt for butikkerne at søge dispensation til at holde åbent på helligdage trods stor politisk modstand fra HK HANDEL. Derfor offentliggjorde vi hundredvis af beretninger fra vores medlemmer, der fortæller om udfordringerne ved at arbejde i butik og få et familieliv til at fungere.

FOLKETINGSVALG 2015

Under folketingsvalget i 2015 arbejdede HK HANDEL med følgende mærkesager:

- **Mere tryghed i dagpengesystemet:** Vi foreslog en kortere genoptjeningsperiode, større statsligt bidrag til a-kassekontingentet og en fleksibel dagpengeperiode
- **Bedre mulighed for at få passet vores børn:** Vi foreslog fleksible åbningstider i daginstitutionerne, så medarbejderne på handelsområdet kan få passet børn, mens de er på arbejde.
- **Flere almindelige job og færre tilskudsjob:** Vi foreslog sikring af, at ordninger som løntilskudsjob og virksomhedspraktikker ikke misbruges af arbejdsgiverne og træder i stedet for almindeligt lønnet arbejde.

- **Der skal også være job i de mindre byer:** Vi foreslog at nedsætte et udvalg, der skal undersøge konsekvenserne af at liberalisere detailhandelsbestemmelserne i planloven

Efter folketingsvalget arbejder HK HANDEL videre på at få gennemført ovenstående mærkesager.

I valgkampen gik HK HANDEL ind i sagen om Svinninge Bageri. Venstres formand og statsministerkandidat, Lars Løkke Rasmussen, var tidligt i valgkampen på tv, hvor han fortalte om, hvordan Svinninge Bageri ikke kunne få butiksuddannede til at tage job til 23.500 kroner om måneden, fordi de hellere ville være på understøttelse. HK HANDEL reagerede hurtigt: Vi fandt et medlem, der havde søgt job hos bageren i påsken, men som aldrig fik svar på sin ansøgning. Efterfølgende erkendte arbejdsgiveren, at Løkkes historie ikke helt passede.

LIBERALISERING AF PLANLOVEN

I foråret 2015 varslede regeringen, at man agtede at liberalisere planloven – herunder detailhandelsbestemmelserne. En liberalisering gør det lettere at bygge større dagligvare- og udvalgs-varebutikker, hvilket truer de mindre butikker. HK HANDEL gik ind i sagen, fordi en liberalisering kan føre til:

- **Færre HK job,** da de store butikker uddanner færrest faglærte butiksassistenter.
- **Flere deltidsansatte,** da hypermarkeder og de store supermarkeder erstatter faglærte med ungarbejdere og deltidsansatte (45% deltidsansatte inden for handelssektoren)





Per Tønnesen møder Enhedslistens Johanne Schmidt-Nielsen i folketingsvalgkampen 2015

- **Stigning i ledigheden blandt unge HK HANDEL-medlemmer.** Der er i forvejen en høj ledighed blandt nyuddannede ledige i detailbranchen, hvor mere end hver tredje nyuddannede elev er ledig ved endt uddannelse.

Derfor har vi siden foråret 2015 besøgt folketingsmedlemmer fra stort set alle partier for at forklare dem, hvilke problemer en liberalisering af detailhandelsbestemmelserne medfører.

I december 2015 udsendte regeringen et lovforslag omkring liberalisering af detailhandelsbestemmelserne, hvor der overraskende nok ikke blev lempet så meget på dagligvareområdet som frygtet. Vi var dog stadig utilfredse med regeringens planer om liberaliseringen på udvalgsvareområdet, og fortsatte derfor en aktiv lobbyindsats. Arbejdet med planloven har samtidig ledt til en bedre dialog med LIDL, som bl.a. har indgået aftale med HK HANDEL om at sætte overenskomst-klistermærker op i deres butikker.

I juni 2016 blev der indgået en aftale mellem regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti om en ændret planlov. Aftalen giver ifølge Erhvervs- og Vækstministeriet bl.a. nye udviklingsmuligheder i kystnærhedszonen, i landdistrikterne, i byerne og for detailhandlen. Konkret indeholder planloven en størrelsesbegrænsning for dagligvarebutikker i lokalcentre og

enkeltstående butikker på 1.200 kvm mod de tidligere 1.000 kvm, hvilket er en beskeden ændring i forhold til de 2.000 kvm, regeringen i første omgang ønskede. Størrelsesbegrænsningen for dagligvarebutikker i bymidter og bydelscentre vil fremover være på 5.000 kvm mod 3.500 kvm i dag, og i aflastningsområder vil grænsen fremover være på 3.900 kvm. Hypermarkeder som Bilka får derfor ikke få mulighed for at åbne nye butikker, mens supermarkeder som Føtex og Kvickly vil kunne åbne flere varehuse. Lovforslaget forventes fremsat i oktober 2016 med ikrafttrædelse i januar 2017.

EVALUERING AF ERHVERVSUDDANNELSESREFORMEN

HK HANDEL har i forbindelse med Erhvervsuddannelsesreformen besøgt og evalueret reformen på 30 handelsskoler. Handelsskolerne er generelt meget tilfredse med reformen, selvom de forsat oplever, at flere elever fravælger EUX til fordel for en gymnasial uddannelse grundet manglende uddannelsesgaranti på EUX'en. Via vores besøg på skolerne, har vi for alvor fået markeret HK HANDELs rolle i udviklingen af erhvervsuddannelserne.

LIGE KONKURRENCEVILKÅR FOR DANSKE OG TYSKE BUTIKKER

Efter 10 års kamp fra forskellige danske miljøministre, politikere og diverse interesseorganisationer lykkedes det i foråret 2015 den socialdemokratiske miljøminister Kirsten Brosbøl at indgå en aftale med den tyske delstat

Slesvig-Holsten om, at der fremadrettet skal betales pant for dåser, der købes i Tyskland. Formålet med aftalen var primært at sikre, at tomme dåser indgår i genbrugsordninger i større omfang, men der er ingen tvivl om, at en pantordning også vil medvirke til at mindske den konkurrencemæssige fordel tyske butikker syd for grænsen har ift. danske butikker.

Desværre lykkedes det efter folketingsvalget Venstres miljøminister Eva Kjer Hansen at ophæve aftalen, før hun måtte gå af som minister. Der er ikke pt indgået en ny aftale.

Ophævelse af den indgåede aftale har fået Dansk Erhverv til at klage til EU Kommissionen over, at Tyskland lader de nordtyske grænsebutikker slippe for at opkræve den lovpligtige tyske dåsepant over for skandinaviske kunder, mens tyske kunder skal betale pant. Det er i strid med EU-reglerne, fordi det er en forskelsbehandling af danske og tyske kunder.

HK HANDEL støtter og bakker op om Dansk Erhvervs klage. Det forventes, at EU-Kommissionen træffer afgørelse i sagen i 2017.

GENEREL LOBBYSTRATEGI

Mere samarbejde eksternt:

I 2015/2016 har vi lavet et nyt koncept, der indebærer en generel lobbystrategi for HK HANDEL. Konceptet inkluderer blandt andet et årshjul over relevante arrangementer, vi bør deltage i. Eksempelvis de forskellige partiers årsmøder, som vi fremtidigt deltager i for at styrke samarbejdet med partier på begge fløje samt interesseorganisationer. Vores tættere kontakt med partierne har resulteret i, at vi kan påvirke dem tidligere i politikprocessen - f.eks. har vi mødtes med Alternativet i den spæde start på udformningen af deres uddannelsespolitik. I forsøget på at komme i kontakt med flere politikere og journalister, har vi desuden genåbnet HK HANDELs Twitter-profil.



INTERNATIONALE UDFORDRINGER



Fabriksarbejdere på tekstilfabrik i Bangladesh.
Foto: Uni Global

Vi er en del af en tid, hvor vi er gået fra lokal og national konkurrence til at konkurrere internationalt og globalt. Det stiller nye udfordringer til os, og skal vi møde dem med de rigtige løsninger, er vi nødt til at engagere os - også internationalt og globalt.

SAMARBEJDSORGANISATIONER

HK HANDEL er med i en række samarbejdsorganisationer, der sikrer os en platform og en stemme i den internationale debat:

- **Nordisk Handel.** Nordisk Handel er et samarbejde mellem de nordiske forbund for handelsansatte fra hhv. Island, Norge, Sverige, Danmark og Finland. Vi arbejder i dette forum med specifikke spørgsmål og udfordringer for handelsansatte samt med at sikre, at den nordiske model danner udgangspunkt, når vi drøfter faglige og politiske spørgsmål på europæisk og globalt niveau.
- **UNI Norden.** UNI Norden er et samarbejde mellem handels-, service-, grafiske-, kommunikations- og finans-forbund i Norden, hvor vi primært diskuterer tværfaglige spørgsmål - primært i relation til arbejdet i EU og med TTIP (Den transatlantiske frihandelsaftale).
- **UNI Europa Handel.** I UNI Europa Handel diskuterer vi faglige og politiske spørgsmål inden for handelsområdet med forbund for handelsansatte i Europa primært i relation til EU. UNI Europa Handel deltager i den sociale dialog på handelsområdet i EU.
- **UNI Europa.** I UNI Europa diskuterer vi tværfaglige og politiske spørgsmål sammen med handels-, service-, grafiske, kommunikations og finans-forbund i Europa. Primært i relation til arbejdet i EU og med TTIP (Den transatlantiske frihandelsaftale). UNI Europa deltager i den sociale dialog i EU.
- **UNI Global og UNI Global Commerce.** Her diskuterer vi spørgsmål af global karakter og deltager i arbejdet med f.eks. H&M's globale virksomhedsgruppe, Ikea's globale virksomhedsgruppe, samt i arbejdet med at sikre grundlæggende arbejdsretteligheder for medarbejdere i virksomheder på globalt niveau.
- Herudover er HK HANDEL medlem af **IUF**, som er det internationale samarbejde på fødevarerområdet.

HK HANDELs formand, Per Tønnesen, sidder i bestyrelsen for hhv. Nordisk Handel, UNI Europa Handel, UNI Europa, UNI Global og UNI Global Commerce. UNI Global repræsenterer 20 millioner medlemmer i 150 forskellige lande.

DET INTERNATIONALE ARBEJDE

HK HANDEL arbejder for bedre arbejdstagerrettigheder verden over. Herunder nævnes et udvalg af de sager, vi har beskæftiget os med de seneste fire år:

KATASTROFEN I BANGLADESH: RANA PLAZA

D. 24. april 2013 faldt tekstilfabrikken Rana Plaza i Bangladesh sammen.

1.133 tekstilarbejdere mistede livet, og 2.500 kom alvorligt til skade. Nogle af de tøjmærker, som blev syet på fabrikken, sælges i Danmark af HK HANDELS medlemmer.

Årsagen til katastrofen var manglende bygnings- og brandsikkerhed på tekstilfabrikken. Virksomhederne, som fik produceret tøj på fabrikken, forsøgte at undgå at betale erstatning til de efterladte og tilskadekomne.

Derfor gik UNI Global i samarbejde med industrifagforeningerne sammen om en ambitiøs plan. For at sikre erstatning til efterladte og tilskadekomne, såvel som at rette op på de forfærdelige arbejdsvilkår, der eksisterer i tekstilindustrien i Bangladesh. De danske tøjproducenter var ikke mere villige til at bidrage til erstatning end eksempelvis amerikanske og europæiske virksomheder, men det lykkedes HK HANDEL at få sat et møde i stand med deltagelse af den daværende handels- og investeringsminister Pia Olsen Dyhr (SF), virksomhederne og UNI Globals generalsekretær, Philip Jennings. Resultatet blev, at en række af virksomhederne herefter indbetalte bidrag til en fond oprettet til formålet. Samtidig medvirkede vi til, at virksomhederne forpligtede sig til at rette op på de livsfarlige arbejdsvilkår på fabrikkerne. Det er lykkedes UNI Global at få virksomhederne til at indbetale mere end 130 millioner kroner til fonden.

ORGANISERING I PERU:

Peru var tidligere det sydamerikanske land, hvor fagforeningerne stod stærkest og dermed sikrede medlemmerne gode løn- og arbejdsvilkår. Men i 1990

kom Alberto Fujimori til magten, og under hans 10 år lange højreorienterede regime blev fagbevægelsen reduceret til at være næsten ikke eksisterende. Fagligt aktive og venstreorienterede blev fængslet og i værste fald slået ihjel.

I 2005 blev Alberto Fujimori fængslet, og i 2007 og 2009 dømt for bl.a. magtmisbrug, kidnapning mv., og han sidder nu i fængsel i Peru.

I 2013 fik HK HANDEL en henvendelse fra UNI Global Handel om, hvorvidt vi ville være med til at finansiere et forsøg på at etablere en fagforening for butiksansatte i Peru. Det sagde HK HANDELS bestyrelse ja til, og vi har siden støttet en organiseringsindsats i Chile med henblik på at få etableret en fagforening for butiksansatte. Det går foreløbig godt med dette arbejde, og det er lykkedes både at få skaffet medlemmer og få etableret fagforeninger på virksomhedsniveau.

Men forhold som menneskerettigheder og grundlæggende arbejdstagerrettigheder lader stadig lader meget tilbage at ønske i Peru. Det viser historien om Orhan Akman. Orhan Akman var ansat af UNI Global Handel til at lede organiseringsindsatsen i Peru. I 2016 blev han anholdt og afhørt af det peruvianske politi og siget for dels at forstyrre den offentlige orden, dels at forsøge at skabe social uro. Orhan Akman er på den baggrund udvist af Peru og nægtet indrejsetilladelse. Det peruvianske politi har på ingen måde fremlagt beviser i sagen.



Orhan Akman. Foto: Uni Global

HK HANDEL har protesteret til Perus ambassade i Danmark og kræver, at Orhan Akman renses for de grundløse anklager og igen får mulighed for at rejse ind i Peru for at organisere handelsansatte.

HK HANDEL yder fortsat hjælp til at etablere en fagforening for butiksansatte i Peru.

IKEA GLOBAL:

UNI Global Handel etablerede for nogle år siden et globalt samarbejde mellem fagforeninger og tillidsrepræsentanter, der varetager interesserne for medarbejdere i Ikea.

Samarbejdet tager primært udgangspunkt i udveksling af erfaringer om det faglige arbejde i Ikea (det europæiske samarbejdsudvalg i Ikea), men vi støtter også søsterorganisationer i andre lande i deres bestræbelser på at opnå gode relationer til Ikea og sikre medarbejderne ordnede forhold som overenskomster, TR, sikre arbejdsforhold m.v.

I Tyrkiet har HK HANDELs søsterorganisation Koop-Is i flere år kæmpet for at få Ikea til at anerkende grundlæggende arbejdstagerrettigheder, og Koop-Is' ret til at organisere medarbejdere og indgå overenskomster med Ikea. Det internationale samarbejde omkring Ikea i UNI Global Handel støttede op om Koop-Is og efter en stærk indsats af vores svenske søsterforbund Handels, lykkedes det at få Ikea til at anerkende Koop-Is. Der er nu indgået overenskomst for medarbejderne i Ikea i Tyrkiet. Et godt eksempel på, at sammen er du stærkere.

Også vores amerikanske søsterforbund UFCW arbejder for at få Ikea til at anerkende de grundlæggende ILO konventioner om bl.a. retten til at organisere sig og lade sig repræsentere af en fagforening. Det er desværre ikke lykkedes vores amerikanske søsterforbund UFCW endnu, da Ikea i USA arbejder målrettet på at overbevise medarbejderne om, at de ikke har brug for hverken fagforening eller overenskomst. Ikea anerkender således ikke ILO rettighederne i USA, og Ikea overholder ikke sine egne grundlæggende værdier. Dette demonstrerede Ikeas ledelse senest i varehuset i Stoughton, hvor man i juni 2016 iværksatte en decideret anti-fagforeningskampagne med det formål at overbevise medarbejderne om, at de ikke behøver en fagforening til at repræsentere sig. Det undersøges netop nu, om Ikeas ledelse i varehuset i Stoughton i den forbindelse 11 tilfælde har overtrådt regler og lovgivning i USA.

HK HANDEL støtter fortsat vores amerikanske søsterforbund UFCW i bestræbelserne på at få Ikea til at anerkende de grundlæggende arbejdstagerrettigheder i USA. Herunder at anerkende retten til, at den enkelte medarbejder kan organisere sig og lade sig repræsentere af en fagforening. HK Handel i Hovedstaden er repræsenteret i arbejdet af Mette Høgh, HK Handel Hovedstaden, Birgitta Kaj, TR i Ikea Gentofte, samt Per Tønnesen, formand i HK HANDEL.



Polfoto/Axelle de Russe

