

MUNDTLIG BERETNING

Simon Tøgern

2011 er længe siden! Fire år er lang tid!

I min egen verden er jeg gennem de sidste fire år blevet beriget med hele tre nye børnebørn. Så nu er der fire!

Men der er også sket meget i vores fælles verden!

I 2011 havde de fleste af os fået en smartphone. Men kun få var blevet fortrolige med at benytte apps i forskellige sammenhænge.

I dag bruger vi alle sammen apps – til at følge nyhederne eller tilbuddene fra supermarkederne, til at spille, betale eller til at holde os informerede.

Nye typer af forretningsmodeller baserer sig på brugen af apps. Jeg skal bare sige Uber, Airbnb eller MobilePay, så har alle et billede på, hvor hurtigt teknologien fornyer de vilkår, vi alle sammen lever under. Også set over en kun fireårig periode.

I den politiske verden havde vi for fire år siden efter langvarige forhandlinger netop fået en ny regering. Det var en regering, vi havde store forhåbninger til. Men først tabte vi forhåbningerne – og siden tabte regeringen valget og magten.

Ude i verden har vi i den samme periode set en ualmindelig brutal borgerkrig udvikle sig i Syrien – en borgerkrig, der for fire år siden startede som en demokratisk opstand.

Landet er simpelthen gået i opløsning under kampe mellem et illegitimt diktatur og en uendelig række af etniske, kriminelle, politiske og religiøse grupperinger.

Krigen har drevet millioner på flugt. Flygtningestrømmene truer med at vælte svage stater som Jordan, Libanon og Makedonien helt om kuld.

I Europa har flygtningestrømmene sat EU-samarbejdet under pres.

I en situation, hvor et tæt og forpligtigende samarbejde er eneste svar, ser vi vigtige lande som Polen og Ungarn melde sig helt ud.

Også her hjemme ser vi politikere, der tror, at en grænsebom eller en annonce i en arabisk avis får alle vanskelighederne til at gå væk.

I den skriftlige beretning er der en grundig beskrivelse af de vigtigste begivenheder i HK/Privats liv i kongresperioden.

Den beskrivelse vil vi ikke gentage heroppefra.

MUNDTLIG BERETNING

Her i den mundtlige beretning vil vi prøve at gøre status:

- / Hvor står vi i dag?
- / Står vi lidt stærkere end på sidste kongres?
- / Eller har vi tabt skridt?

I forlængelse heraf vil vi give nogle bud på udfordringerne og retningen for den kommende kongresperiode.

For fire år siden mødtes vi i denne sal til HK/Privats 2. ordinære kongres. Dengang var stemningen i HK og HK/Privat en anden. 2011 var for HK et af de værste år, hvad angår medlemsudviklingen. Medlemmerne fossede ud!

Men det var såmænd ikke det værste – selv om det var slemt nok! Det værste var den stemning af rådvildhed, der herskede overalt i HK – og i den øvrige fagbevægelse.

Rådvildhed over for en tilsyneladende uimodståelig strøm af medlemmer – ud af organisationerne!

- / Hvad skulle vi gribe og gøre i?
- / Skulle vi også til at konkurrere på prisen?
- / Skulle vi skære demokratiet ned til det allermest nødvendige, og droppe vores branche- og afdelingsbaserede struktur i HK og HK/Privat?
- / Skulle vi droppe al besværet med overenskomster og politisk arbejde og alene forholde os til de tvister, som vore medlemmer bad os hjælpe dem med?

Det var sådan, vi diskuterede for fire år siden!

Kan I huske det? Også det er lang tid siden!

Selv om vi ikke fuldstændigt har fået knækket kurven, så er vi tæt på.

HK er det af de store LO-forbund, der er nået længst med at forny vores organisation og vore arbejdsmetoder. Og vi kan allerede nu nogle steder prale med, at vi har vendt års tilbagegang til ny fremgang.

Vigtigst er:

- / at vi år for år gennem hele kongresperioden har kunnet øge antallet af HK-organiserede studerende.
- / at antallet af nyindmeldelser vokser og vokser.
- / at vi bliver bedre til at holde på de medlemmer, vi har.

Det er hele HK, der nyder godt af denne udvikling. Men jeg er stolt af som formand for HK/Privat at kunne sige, at vi i HK/Privat er med til at drive denne positive udvikling.

Men hvad er det lige, der er sket i de fire år?

Hvad er det, der gør, at vi i dag kan sole os i den bedste – eller mere præcist – den mindst ringe medlemsudvikling gennem to tiår?

MUNDTLIG BERETNING

For mig at se så er der sket to ting:

Der er sket noget i HK/Danmark. Og der er sket noget i HK/Privat.

I HK/Danmark er der sket det, at vi har erkendt, at vi stod med en fælles udfordring – på trods af forskellighederne i vilkår for de fire sektorer.

Og vi har erkendt, at vi først fik den store vending, når vi mødte udfordringerne i fællesskab.

Det er det, vi på internt HK-lingo har kaldt DOF-processen – DOF for Den Organiserende Fagforening. En proces – en kulturforandringsproces, hvor vi har søgt at dreje tankskibet HK til i langt højere grad at have fokus på de medlemsrettede aktiviteter og relationer – frem for på de interne processer.

Røven ind og næsen ud, som det poetisk er blevet udtrykt!

I erkendelse af forskellene i vilkår for de fire sektorer i HK så har vi på en lang række punkter udmøntet fire forskellige strategier.

I HK/Privat baserer vi indsatsen på organisering – eller 'organizing' om man vil. Altså erkendelsen af at vores organiseringsindsats skal tage udgangspunkt i det:

- / som de mange er optaget af,
- / som er dybfølt, og
- / som er muligt at gøre noget ved.

Det betyder, at mange fremstød på virksomhederne tager udgangspunkt i emner og sager langt fra flotte kongresvedtagelser.

Det er der ikke noget galt i. Det er sådan, virkeligheden er.

Vi skal møde mennesker, hvor de er.

Den tankegang lægger vi også ind i vores tillidsrepræsentantuddannelse. Og det er grundlaget for de ret succesfulde organiseringskurser, som bliver afviklet lokalt af afdelingerne.

I HK/Privat har vi erkendt, at medlemstallet hænger sammen med den faglige styrke. Og at den faglige styrke selvfølgelig hænger sammen medlemstallet!

Man kan ikke forestille sig en positiv og bæredygtig udvikling af medlemstallet, uden at organisationen som kollektiv også styrkes:

- / lokalt på den enkelte arbejdsplads og
- / på nationalt plan over for arbejdsgiverorganisationerne og over for regering og folketing.

Men hvordan måler vi faglig styrke? Medlemstallene kan vi jo vende og dreje. Vi kan nærlæse alverdens tabeller og statistikker og overvåge talløse dashboards.

Men faglig styrke – hvordan måler man det?

MUNDTLIG BERETNING

I HK/Privat har vi valgt at måle vores styrke på tre parametre:

- / Hvor mange af vore medlemmer er omfattet af vore overenskomster?
- / Hvor mange af vore medlemmer har adgang til en tillidsrepræsentant?
- / Og hvor mange af vore medlemmer har adgang til en arbejdsmiljørepræsentant?

Man kan sagtens problematisere disse parametre og hævde, at de ikke siger alt. Og det er fuldstændigt rigtigt! De siger ikke alt. Men det ændrer ikke på, at netop disse tre parametre siger noget vigtigt om vores grundlæggende styrke i den direkte relation over for vores modpart – arbejdsgiverne. Så disse parametre vil vi blive ved med at måle på!

Og hvad siger tallene så? Ja, de siger, at vi faktisk går frem!

Det er ikke noget stormløb!

Og utålmodige sjæle kan også hævde, at det går for langsomt. Fair nok!

Men ikke desto mindre har vi gennem hele kongresperioden øget andelen af medlemmer, som er omfattet af vore overenskomster. Ikke så meget, som vi havde sat næsen op efter. Men vi er gået frem!

Det gælder også, hvad angår tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Her er tallene lidt modsætningsfyldte:

Vi er blevet lidt færre tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Men det er en større andel af vore medlemmer, der i dag har adgang til en tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentant.

Det paradoks kan *dels* forklares med ændringerne i arbejdsmiljølovgivningen, som i dag giver færre mindre arbejdspladser mulighed for at vælge en arbejdsmiljørepræsentant. Og *dels* med, at vi på en række større virksomheder har måtte acceptere ændringer i aftalerne om tillidsrepræsentantstrukturen.

Men *bottom line* er, at flere medlemmer i dag har en valgt beskyttet kollega til at repræsentere sig!

Sammenholder vi medlemstal og overenskomstdækning, kan vi se en tydelig sammenhæng.

De steder, hvor man får "hele pakken" i form af overenskomst, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, der er vores organisationsprocent markant højere, end der hvor vi ikke har en overenskomst.

Vi har tre gange så mange "gule medlemmer" – altså rene A-kasse-medlemmer – på de arbejdspladser, hvor vi ikke har overenskomst, sammenholdt med de arbejdspladser, hvor der er såvel overenskomst som tillidsrepræsentant.

Der er altså en tydelig og indiskutabel sammenhæng mellem medlemstal og vores faglige styrke på den enkelte virksomhed.

MUNDTLIG BERETNING

Det er også forklaringen på den vægt, overenskomstarbejdet har haft i hele kongresperioden.

Først og fremmest med at få tiltrådt overenskomsten på de virksomheder, der på grund af 50 %-reglen ikke har haft del i de overenskomstmæssige goder. Gennem hele perioden er 800 virksomheder blevet dækket af overenskomst i kraft af vores systematiske indsats.

I dag har vi kun knap 3.000 medlemmer tilbage, som på grund af 50 %-reglen ikke er dækket af en overenskomst.

Hvad kan vi mere måle på?

Jo, ved de to overenskomstfornyelser i perioden har vi haft en markant stigende deltagelse i urafstemningerne:

- / I 2012 deltog godt 33 procent.
- / Og i 2014 deltog mere end 51 procent.

Det er flotte tal!

Tallene er udtryk for to ting:

- / Dels, at vi har haft en åben kommunikation op til og under overenskomstforhandlingerne.
- / Og dels, at HK/Privats medlemmer følger med, bakker op og anerkender de resultater, der er blevet forhandlet frem.

Men tallene er ikke bare flotte ved, at en høj andel af medlemmerne har deltaget i afstemningerne – og oven i købet har fuldt sektorbestyrelsens anbefalinger og stemt ja – Massivt ja endda!

Nej, det, der gøre disse tal vigtige, er, at vi med dem i ryggen kan tale med lidt større vægt: Indadtil i forhold til den øvrige fagbevægelse. Og udadtil over for arbejdsgiverne.

Også vores egen indre organisation står stærkere:

- / Tillidsrepræsentantarbejdet er blevet styrket. Sektoren, afdelingssektorerne og branchesektionerne opbygger mere eller mindre formaliserede netværk for tillidsvalgte inden for de store koncerner, i brancher eller hvor vi ellers identificerer et behov.
- / Branchesektionerne står skarpere og med en mere klar opfattelse af deres egen rolle.
- / Halvdelen af afdelingssektorerne har fået ny formand, og samarbejdet mellem formændene fungerer fint og kollegialt.
- / Medlemskommunikationen fungerer. Vi har efterhånden fået indarbejdet en struktur for nyhedsbrevene.
- / Vores økonomi er god. Vi prøver hvert år at gøre indhug i vores formue på mere end 100 millioner kroner. Ikke fordi pengene skal soldes op. Men fordi vi meget bevidst vil investere pengene i nye offensive aktiviteter – ikke mindst i afdelingernes ansættelse af organisere.

Men styrkelsen af vores egen organisation kan ikke ses isoleret fra, hvad der sker omkring os.

MUNDTLIG BERETNING

Den almindelige antagelse er jo, at mennesker – og ikke mindst unge – i stigende antal vender sig væk fra fagforeninger og overenskomster – væk fra alt, hvad der smager af kollektive løsninger på fælles problemer.

Men det holder ikke i virkeligheden. Store undersøgelser af befolkningens holdninger til fagforeninger og kollektive overenskomster viser, at folk generelt er blevet mere positive gennem de seneste år. Senest er det blevet dokumenteret i LO's og FTF's store APL-undersøgelse.

Og det blev demonstreret på flotteste vis i forbindelse med røret omkring Ryanair.

Det er sjældent, at enkeltstående virksomheders tiltrædelse af overenskomsterne giver anledning til de store overskrifter. Men sådan var det ikke i tilfældet Ryanair. Her lykkedes det en samlet fagbevægelse at forklare tingenes rette sammenhæng og få udstillet virksomhedens arrogante tilgang til arbejdende menneskers ve og vel.

Og mon ikke også, at Ryanair-sagen yderligere har styrket opbakningen?!

Vi har i kongresperioden gennemført to runder af overenskomstforhandlinger – i 2012 og i 2014.

I den skriftlige beretning er der en gennemgang af resultaterne.

Selv om HK/Privat har mere end 25 landsoverenskomster, så er det fornyelsen af CO-industris funktionæroverenskomst med Dansk Industri, som tiltrækker sig størst opmærksomhed. Dansk Industris dominerende position på arbejdsgiverside betyder i praksis, at der ikke kommer meget igennem, som ikke er en del af forliget på industriens område.

Fornyelserne i 2012 og 2014 var præget af krisen. Der blev forhandlet inden for særdeles smalle rammer – ikke mindst tilbage i 2012.

Forud for forhandlingerne i 2012 havde vi ført kampagne for afskaffelsen af 50 %-reglen. Det lykkedes som bekendt ikke!

Jeg tror, at både Marianne og jeg har en tydelig erindring om den nat ude i 'det sorte tårn', hvor vi fire eller fem gange sendte CO-industris daværende formand, Thorkild Jensen, tilbage til forhandlingerne.

Thorkild ville gerne – af et oprigtigt hjerte – bidrage til, at vi fik en løsning på vores 50 %-udfordring. Men Thorkild og vi havde ganske enkelt den nødvendige styrke til at gennemtvinge kravet. Vi havde ikke den nødvendige styrke – internt i forhold til de øvrige grupper i CO-industri eller udadtil i forhold til DI. Derfor valgte vi som bekendt at tage de indrømmelser, der i øvrigt var kommet på bordet.

Indrømmelser, vi ikke havde fået, hvis vi havde sagt nej.

MUNDTLIG BERETNING

Vi fik for første gang i mange år en række mindre indrømmelser på, hvordan vi håndterer 50 %-reglen i dagligdagen.

Men måske endnu vigtigere, så fik vi sat gang i en proces, hvor vi udvider Industriens Funktionæroverenskomsts dækningsområde. Det er ikke en proces, som er afsluttet – langt fra. Men det er en proces, der giver os mulighed for at overenskomstdække nye grupper af funktionærer.

Fagstrategien, som vi skal snakke om i morgen, er også en del af bestræbelserne på at søge at organisere og overenskomstdække nye områder.

Tidslønnen i buketter var indførelsen af funktionsløn. Fænomenet har været kendt i en lang række af HK's overenskomster siden 1990'erne.

Og i praksis på tusindevis af virksomheder – overenskomstbestemmelser eller ej!

Funktionsløn er ikke en blomst, der har vokset i vores have! Mange arbejdsgivere opfatter bestemmelsen som en blankocheck til ensidigt og vilkårligt at fastsætte arbejdstiden.

Sådan hænger det som bekendt ikke sammen. Funktionsløn er en mulighed for arbejdsgiveren for at aftale med den enkelte medarbejder, at en aftalt merbetaling også dækker overarbejde.

Indrømmet, det kan nogle gange være svært at administrere i forhold til visse arbejdsgivere. Det kræver tæt rådgivning fra afdelingerne.

Forhandlinger i 2014 var ikke meget nemmere.

Igen fik vi rykket tingene en smule i forhold til håndteringen af 50 %-reglen.

Men der var også andre indrømmelser:

- / Opsagte fik udvidede muligheder for efteruddannelse.
- / Der kom en uge ekstra på barslen.
- / Vi fik en fordobling af fritvalgsbidraget.

Ved forhandlingerne i 2014 fik vikarspørgsmålet også en del opmærksomhed. På funktionærområdet fik tillidsrepræsentanterne nye muligheder for at få oplyst, hvad virksomheden har oplyst til vikarbureauet om lokalaftaler og kutymer på virksomheden.

En af de vigtigste ting, der – rent fagligt – er sket i perioden, er etableringen af PFF – Pension For Funktionærer.

HK's overenskomster på det private område er desværre født med en alvorlig skønhedsfejl – nemlig muligheden for at den enkelte arbejdsgiver kan fravælge den af overenskomstparterne etablerede pensionsordning til fordel for en ordning hos en kommerciel udbyder.

MUNDTLIG BERETNING

Det har der været mange, der benyttede sig af.

Og vi må erkende, at den ordning, der var blevet etableret – Funktionærpension, ikke var den mest strømlinede ordning, sammenlignet med hvad der ellers er blevet udviklet for andre grupper.

Derfor greb vi også muligheden, da vi sammen med HK/Handel fik mulighed for at reformere hele ordningen, fusionere den med Dansk Erhvervs egen pensionsordning og videreføre ordningen under betegnelsen Pension For Funktionærer – PFF.

Ordningen er nu etableret som en rammeaftale med landets største kommercielle pensionselskab – PFA.

Ordningen er kommet rigtigt godt i gang. Den omfatter i dag knap 100.000 privatansatte funktionærer. Dermed giver den mulighed for stordrift, og derfor bliver den også sværere og sværere – hvis ikke umuligt – at slå for de almindelige kommercielle pensionselskaber.

Jeg kan ikke aflægge denne beretning uden også at knytte et par ord til hele dagpengeproblematikken.

Som de fleste sikkert kan huske, så var det de Radikales betingelse for at danne regering med Socialdemokraterne og SF tilbage i efteråret 2011, at de to partier accepterede dagpengereformen fra 2010.

Havde de ikke gjort det, så havde den daværende VK-regering formentligt fortsat.

På trods af musketereden med de Radikale lykkedes det den tidligere regering, at lappe lidt på reformen.

Men noget grundlæggende opgør blev det aldrig til.

Vi skal ikke glemme, hvordan reformen kom til verden – hen over en pinse.

Dens centrale elementer blev udtænkt af Kristian Thulesen Dahl.

Pia Kjærsgaards mest bemærkelsesværdige argument for reformen var dengang, at fagbevægelsen trængte til en "lærestreg".

Den lader vi lige stå et øjeblik!

I dag er det svært at finde nogle, der vil forsvare dagpengereformen fra 2010. Også blandt dens ophavsmænd. Alt for mange kender familiemedlemmer og tidligere kolleger, der er faldet helt ud af dagpengesystemet.

Det rammer hårdt ned i de berørte familier. Men det bidrager også til at skabe yderligere utryghed i lønmodtagerfamilierne.

Fagbevægelsen har da også lagt betydelige kræfter i bestræbelserne på at rulle reformen fra 2010 tilbage.

For eksempel tog vi i HK/Privat forrige sommer initiativ til en vellykket underskriftskampagne – en kampagne, som mange ikke havde troet ville få nogen særlig opmærksomhed.

MUNDTLIG BERETNING

Men skeptikerne tog fejl!

I løbet af nogle sommeruger lykkedes det at samle mere end 85.000 underskrifter.

Det dokumenterede opbakningen til, hvad vi gik og sagde. Og HK vandt enorm velvilje blandt medlemmer og andre lønmodtagere, fordi vi turde give utrygheden stemme.

For et par uger siden kom så den længe ventede rapport fra Dagpengekommissionen. Og straks gik de politiske forhandlinger i gang. Det resulterede i en aftale mellem Venstre-regeringen, Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne. Siden tilsluttede de Radikale sig aftalen. Altså mere end 2/3 af Folketinget!

Men det ændrer ikke på, at aftalen er en skuffelse!

Jeg skynder mig med at kvittere for de – vigtige – indrømmelser, som fagbevægelsen har fået. Først og fremmest den fleksible genoptjening og muligheden for at forlænge dagpengeperiode med helt op til et år ved hjælp af småjob.

Det er godt! Det kan få stor betydning for de langtidsarbejdsløse.

Men når jeg betegner aftalen som en skuffelse, så er det, fordi en del af forbedringerne er betalt med forringelser andre steder i systemet: karensdage og nedsættelse af dimittend dagpengene.

Karensdagene er en dårligt kamoufleret nedsættelse af dagpengene.

Vi kan frygte, at det bliver et nyt håndtag, som nedskæringsivrige politikere kan dreje på igen og igen.

Nedsættelsen af dimittend dagpengene er heller ikke køn. Her indfører man en ny skelnen imellem forsørgere og ikke forsørgere. Det er et brud med forsikringstankegangen. Det er en skelnen, der hører til i kontanthjælpssystemet.

I forhold til vore EUD-elever kan vi måske afbøde noget af det ved overenskomstforhandlingerne. Men for vores voksende gruppe af KVVU-uddannede er der tale om en nedskæring, der går direkte ind på bundlinjen.

Forud for forhandlingerne forlød det, at politikerne ville tilføre lige så mange penge til dagpengesystemet, som arbejdsmarkedets parter kunne finde ud af at flytte rundt med i Dagpengekommissionen.

Det vil sige et sted mellem 600 og 700 millioner kroner.

Men som bekendt bliver der kun tilført systemet 300 millioner – deraf karensdage og deraf nedsat dimittendsats. Og deraf skuffelsen!

Ude fra betragtet ser det ud som om, at det ikke var søde Mette, men Blå Bjarne og Sorte Sass, der fik det sidste ord! Diskussionen om dagpengesystemet dør ikke med denne aftale. Den fortsætter!

MUNDTLIG BERETNING

Vi ønsker os et dagpengesystem, der appellerer til alle grupper på arbejdsmarkedet. Derfor skal der kigges på kompensationsgraden, og derfor skal der ikke forbruges af dagpengerettighederne, hvis man deltager i relevant uddannelse eller praktik undervejs i en arbejdsledelsesperiode.

Men vi skal også kigge på, hvad det er vi i HK's A-kasse tilbyder vores arbejdsløse kolleger.

Kan vi i HK/Privat bidrage til at videreudvikle HK's Jobbørs og konceptet med Quick Start? Nok om dagpenge! Nu er det Marianne, der tager over!

Marianne Vind

Det var én ud af fire humoristiske film, der i år er lavet om ligestilling.

Det er jo et sjovt billede på, hvordan uligeløn fungerer. Men filmen er ikke sandheden. For den er værre.

Børnerådet har undersøgt børns lomme penge:

Drengene får et fast beløb for at udføre bestemte opgaver og lave lektier. Pigerne har også bestemte opgaver i hjemmet, men de forventes desuden at deltage i andre forefaldne huslige pligter, og som en selvfølge laver de deres lektier. Pigerne får lomme penge efter behov. De skal spørge efter almissen og takke for den. Drengene får automatisk udbetalt løn (og en højere løn) for udført arbejde.

Hvad er det, vi har grundlagt hos børnene? Givet dem med på ryggen?

Hvordan kan det være, at en jobfunktion på én virksomhed traditionelt har været et mandeområde med højere løn, mens nøjagtig den samme funktionen på en anden virksomhed, hvor det traditionelt er kvinder, der har jobfunktionen, er værdisat lavere end andre jobfunktioner?

Hvor er de saglige argumenter for, hvilke kompetencer der giver mest værdi? Hvilke jobfunktioner der giver mere i løn inden for samme afdeling?

Jeg har ofte hørt, at lønforskelle afspejler, at kønnene er gode til forskellige ting. Hvis det er rigtigt, betyder det, at alt det, kvinder er gode til, altid er mindre værd!

Vi skriver 2015. Og alligevel er uligeløn så tabubelagt, at kvinder ikke ønsker en faglig ligelønssag, selv om de måned efter måned ved, de snydes i løn. Ingen ville opfatte det som pinligt at gå til sin fagforening, hvis de er snydt for overtidsbetaling.

Jeg har aldrig mødt en leder, der bevidst lønner kvinder ringere end mænd. Nej, lederne kunne da ikke drømme om det. Men det sker alligevel helt ubevidst fra både mandlige og kvindelige leders side hver eneste dag.

MUNDTLIG BERETNING

I 2011 var lønforskellen på HK/Privats område 12,7 %, og i 2014 var den kun faldet til 10 %. Vi begynder at have gang i beskæftigelsen, flere får lønforhøjelser, så jeg venter spændt på medlemmernes indberetninger til 2015-lønstatistikken. Fortsætter udviklingen, så vil HK/Privats kvindelige medlemmer opleve, at de tjener det samme som deres mandlige kolleger i 2030.

Vi skal have gjort op med den urimelighed, der er i, at mange kvinder mister lønforhøjelse i tre år pr. barn, de får.

Året før barsel lyder det: Du skal jo på snart barsel. Under orlov: Du er her jo ikke engang. Og efter: Du har jo lige været fraværende længe.

Jeg vil gerne slå fast. Det er hamrende ulovligt! Hverken mænd eller kvinder må stilles ringere, fordi de er eller har været hjemme og passe barn. Men det sker hver eneste dag. Og det mest triste er, at det accepteres af alle som en selvfølge. Min opfordring er, tal med alle gravide om det her – igen og igen.

I den næste periode skulle tillidsrepræsentanterne have fået adgang til den forrige regerings markant forbedrede kønsopdelte lønstatistikker. MEN – og her har jeg måtte omskrive beretningen – fordi:

Den ny regering har trukket loven tilbage!

Den ville have været et effektivt værktøj for tillidsrepræsentanterne.

Og nu må vi se i øjnene, at uligeløn accepteres af regeringen. Det bliver dog ikke uden protester fra vore side.

Men vi må erkende, at vi nærmest ingen sager har. Vi skal i den næste periode have hul på bylden, så det ikke længere er pinligt, men helt rimeligt og fuldstændig retfærdigt at forlange samme løn som sine mandlige kolleger.

Jeg er optimist. Vi skal simpelthen knække ligelønsskurven. Det er uacceptabelt i 2015, at vi ikke har ligeløn, og vi skal ikke vente yderligere 15 år.

I år har vi sat ekstra ind for at indsamle medlemmernes lønoplysninger. Sidste år var HK/Privats samlede besvarelsesprocent på 42 %.

Vi skal bruge endnu flere indberetninger for systematisk at kunne samle lønsager og ligelønssager op, der hvor de viser sig.

Lønstatistikken giver derudover mange fordele for medlemmer og tillidsrepræsentanter og er et super godt værktøj til at skaffe medlemmerne mere i løn.

Vi var i formiddags oppe på, at 25% af medlemmerne har indsendt deres lønoplysninger. Men vi skal have endnu flere.

Medlemsoplysning: Vi kan indberette vores løn frem til 1. december. Så tag fat i dine kolleger, som endnu ikke har indberettet.

MUNDTLIG BERETNING

Men jeg skal jo også fortælle om nogle af de mange andre planer, vi har for den næste periode. For vi har jo rigeligt med ideer, så det bliver desværre kun et udpluk I får.

Jeg bliver i min del af beretning på arbejdspladserne med emnerne uddannelse, vores fag, arbejdsmiljøet, de mange dygtige arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter og slutter på arbejdspladserne ude i verden.

Jeg starter med uddannelse og vores fag.

Siden vi var samlet her sidst, har der været lagt mange timers arbejde i at hæve niveauet på vores kontoruddannelse. Her i august startede de første unge mennesker på EUX; EUX Business, som den er kommet til at hedde. Vi havde håbet, den havde fået navnet Erhvervs HF, for tydeligere at signalere, at det er en student, der kommer ud til jer i praktik om godt et år. De er ikke studenter på en baggrund af oldtidskundskab, religion og fysik. Men de har højniveau i dansk, engelsk, it og virksomhedsøkonomi, hvilket gør dem særdeles kompetente til fremtiden på kontorarbejdspladserne.

Ved OK 14 fik elever mulighed for at benytte kompetencefondene i deres fritid. Det benytter flere og flere unge mennesker sig af. Så ingen skal komme og sige, at de unge er sløve og ikke ved, hvad de vil. For det gør en stor del af dem. Jeg oplever, at rigtig mange er særdeles bevidste om deres valg af uddannelse, hvad de vil bruge den til, og hvordan de arbejder sig derhen.

Ups ... I er godt klar over, hvad det betyder, ikke? Så skal vi andre oppe os. Jeg kan gå på pension om ... tja ... måske 25 år. Vi kan simpelthen ikke hvile på laurbærrerne af en grunduddannelse og lidt kurser her og der.

Samtidig med, at der kommer en række kloge unge mennesker ud fra handelsskolerne, vælter akademikerne ud af universiteterne.

Men med uddannelsessnobberiet i Danmark er opstået en ... Ja, jeg vil kalde det ringeagt for HK-faget. Alle og enhver kan da sidde ved en computer og lave kontorarbejde. Nej de kan ikke, det er en uddannelse at lære at journalisere, skabe struktur og arbejde optimalt med nye it-systemer.

Der er da ingen tømrermester, der ansætter en arkitekt til at lægge tag på, for det ved vi alle, at en tømrer nok er en hel del bedre til.

Vi skal alle tale vores fag op. Jo mere vi selv gør det, desto mere respekt kommer der om faget. Og med det følger lønnen. Ingen skal mere tale om grå kontormus, mens jeg hører det. Mit billede af HK'erne er, at det er nogle hårdtarbejdende – oftest – kvinder, der binder virksomheden sammen, har overblik over processerne og hjælper kolleger og ledere. Det er der da mere superwoman over end grå kontormus! Forfærdeligt udtryk!

Vi har haft en fagstrategi på tegnebrættet i knap fire år. Nu er den konkretiseret og bliver foldet ud for jer i morgen.

MUNDTLIG BERETNING

Både Simon og jeg har en baggrund i nogle af de fagområder i HK/Privat, hvor medlemmerne er meget fagligt bevidste. Det udbytte, medlemmerne fra vores fagområder har af deres fagforening, ønsker vi, at alle medlemmer får mulighed for at få på deres område.

Vi vil skabe en fagforening, hvor medlemmerne ved, at de kan hente ny viden om deres fagområde.

Det er helt flovt at måtte erkende, at i HK/Privat har der været en tendens til at behandle receptionister, HR'er, speditører, økonomimedarbejdere og administrative ens. "Det klassiske HK-område", har jeg hørt nævnt mange gange. Men hvad er det? Ja, gruppen har måske engang gået på en handelsskole. Men der er da kæmpe forskel på jobindholdet i de fagområder.

Alle medlemmer skal kunne få ny viden i HK/Privat om deres fag, om lønniveauer, om branchen, om arbejdsmiljøet i faget, få tilbud om arrangementer og inspiration til konkret efter- og videreuddannelse. Når jeg siger HK/Privat, så mener jeg, at det både er i branchesektionerne, de tværgående landsforeninger, afdelingerne og i sektoren, at medlemmerne kan hente rådgivning og inspiration.

Med fagstrategien har vi fået stor viden om medlemmernes uddannelsesniveauer, og hvad fremtiden kræver af kompetencer.

Heldigvis har 58 % af medlemmerne papir på deres kompetencer.

Så skulle de en dag stå uden arbejde, så kan de bevise deres kompetencer. De har et meget bedre udgangspunkt end deres kolleger.

Desværre viste undersøgelsen også, at 42 % af HK/Privats medlemmer ikke kan bevise deres kompetencer, det er skidt for egen jobsikkerhed, men hvad værre er, 30 % har ikke de kompetencer der skal til i fremtiden.

Det gør mig rigtig bekymret.

For det bliver ikke så nemt som i 90'ere, da vi sidst så en stor ændring af HK'ernes jobfunktioner. Dengang var der skrivestuer, hvor kvinderne sad på række og skrev på skrivemaskine. Nærmest fra dag til dag ændrede computerne deres arbejde. Alle spåede at HK'ernes tid var ovre. HK'erne har i dag andre jobfunktioner, mere spændende job og er kommet ind på helt andre jobområder.

Dengang havde HK en kæmpe succes med at løfte alle HK'erne fra skrivemaskinen til pc'en ved hjælp af kurser i Moduldata.

Tænk, hvis vi kunne det samme i dag ...

Opfinde et kursus, som kunne opgradere HK'erne til fremtidens arbejdsmarked. For én ting er sikkert. Der skal uddannelse til – igen – for at løfte HK'ernes kompetencer op til det, de nye job vil kræve af kunnen. Nøjagtig som dengang i 90'erne.

MUNDTLIG BERETNING

Men i dag er der ikke én uddannelse, som kan løfte både en speditør, en sagsbehandler og en økonomimedarbejder. Det er mange og helt forskellige tilbud, der skal til.

De tilbud kommer vi med til medlemmerne. Så det bliver lettere at overskue mulighederne for efter- og videreuddannelse. I tillidsrepræsentanter bliver tilbudt et kursus i kompetencefondenes muligheder, så I kan rådgive jeres kolleger også på det område.

Og fx skal der på hjemmesiden være anbefalingerne inden for ens fagområde. Er det ikke nok, kan man ringe til Karrieretelefonen og få personlig rådgivning ud fra det, man allerede kan, og det man har lyst til at arbejde mere med i fremtiden. Denne hotline starter for øvrigt på mandag.

Jeg har talt med Doris Paluchowski i Carlson Wagonlit Travel. Doris har igennem mange år været storforbruger af HK's kurser. Det inspirerede hende til at ville lære mere.

Doris var endt i et job, der ikke var nok udfordringer i. Og alle de spændende jobannoncer krævede flere kompetencer, end hun havde.

I dag er Doris over halvvejs i akademiuddannelsen i kommunikation og formidling. Allerede nu har hun gennemgået en stor faglig og personlig udvikling, fået et nyt spændende job i rejsebranchen og er med til at udvikle arbejdspladsen.

Da jeg spurgte Doris, om sliddet med uddannelsen var det hele værd, kom det straks: Ja ja. Det har da kostet nattesøvn ind imellem, men jeg har jo også ammet børn, og det kostede også på nattesøvnen. Og så grinede hun og fortsatte: Nu ammer jeg mig selv til et nyt liv. Jeg står på egne ben nu.

I sidste uge ringede jeg lige til Doris for at høre, om jeg måtte bruge hendes historie. Hun blev betænkelig: Bare de ikke tror, at jeg har ammehjerne. Det kunne jeg forsikre: Det er der ingen, der tror om dig. Snarere, at du har ben i næsen. Det grinede hun af og fortsatte: For pokker Marianne, tænk hvis der havde været en Karrieretelefon for 10 år siden. Så jeg var kommet meget tidligere i gang. Tænk, så meget jeg kunne have bidraget med på mine arbejdspladser og så meget før fået et fedt job.

Doris har præcist fanget pointen. Brug Karrieretelefonen. Fortæl jeres kolleger og venner om den.

For jeg hører ikke om mange, der gør som Doris.

Da jeg var ung i 80'erne, husker jeg, at mine venners mødre tog merkonomfag om aftenen.

Ret skal være ret. Vi har de sidste par år set en stigning i antallet af ansøgninger om akademiuddannelser – som merkonomfagene jo hedder i dag – hos kompetencefondene. Men mange flere skal i gang.

At tage akademifag er en gevinst for virksomheden, for lønposen og i den grad også for egen jobsikkerhed.

MUNDTLIG BERETNING

Så I vil i den næste periode se kampagner for og med forslag til efter- og videreuddannelse.

Og så over til arbejdsmiljøet.

Virksomhedernes bundlinje ligger mig faktisk meget på sinde, for går det ikke godt, er der ikke råd til lønforhøjelse ... Hverken til kvinder eller mænd.

Og arbejdsmiljøforbedringer er et andet sted, man kan hente en gevinst til bundlinjen.

På industrirens område beregnede vi sidste år, at for hver krone, der bruges på forebyggelse på arbejdspladsen, stiger bundlinjen med 2,2 kroner.

Alligevel står det skidt til med arbejdsmiljøet, selv om der er mange penge at hente i at forbedre det.

Vi vil i den næste periode forsætte den mangeårige tradition med årlige arbejdsmiljøkonferencer, hvor arbejdsmiljørepræsentanter på tværs af landet lærer nyt, inspirerer hinanden og danner netværk for at styrke arbejdsmiljøarbejdet derhjemme.

For der er stadig alt for mange, der nedslides i bevægeapparatet af ensidigt arbejde.

Det koster sygedage for virksomhederne, og giver en forringet livskvalitet for medlemmerne.

Vi vil gerne give arbejdsmiljørepræsentanterne flere kompetencer i indretning af arbejdspladsen, bord, stol og pc. Så fx alle nye kolleger kan besøges og hjælpes til at indrette sig, så skader minimeres. Og de resterende kollegerne ved jo, at de altid kan henvende sig til deres dygtige arbejdsmiljørepræsentant for gode råd.

Det er oftest lettere for arbejdsmiljørepræsentanterne at få ledelsen med på ændringer i det fysiske arbejdsmiljø end i det psykiske.

Vi kender alle en, der har været eller er sygemeldt med stress. Det er alvorligt og koster samfundet og virksomhederne dyrt, samtidig med at kollegerne løber stærkere. Og ofte er der manglende forståelse fra ledelsen og også indimellem fra kollegerne. For hvorfor har jeg ikke stresssymptomer, når vi laver det samme? Og har samme arbejdsvilkår? Mon ikke vedkomne bare skal tage sig sammen! Det kan arbejdes væk!

Der er mange myter og fordomme om stress, som blokerer for at forebyggelse af stress tages alvorligt. Det vil vi gøre noget ved. Og vi vil arbejde for, at stressrelaterede sygdomme anerkendes som en arbejdsskade.

Hvis en kollega begynder at få røde udslet på armene, ved alle, at der er noget galt. Kolleger og leder begynder at tale om, hvad han eller hun mon ikke kan tåle i arbejdsmiljøet. Allergi er ikke til at spøge med, det ved vi alle.

Og allergi er ikke den enkeltes problem men et kollektivt problem på arbejdspladsen, for hvem får allergien næste gang?

MUNDTLIG BERETNING

Til sidst sender lederen medarbejderen hjem, for vedkomne bliver tydeligvis syg af at være på arbejdspladsen.

Den sygemeldte tager hjem med god samvittighed, for alle kunne jo se, at sygdommen blev forværret på arbejdet. Og der kommer ingen tanker om, kunne jeg klare bare et par timer på arbejdet om dagen? Og heller ikke tanker der opstår hos lederen eller kollegerne.

På arbejdsmedicinsk klinik viser undersøgelserne straks, at medarbejderen er blevet syg af at gå på arbejde. Sagen anmeldes og anerkendes i Arbejdsskadestyrelsen.

Imens arbejder kolleger og leder på at finde årsagen og sikre, at andre ikke bliver syge af at være på arbejdet.

Når den sygemeldte har det bedre igen, omplaceres medarbejderen typisk i en anden afdeling for en sikkerheds skyld. For alle ved, at der er en stor risiko for, at vedkomne bliver syg ved at komme tilbage til samme arbejde igen.

Altså en sygdom, en sygemelding, forebyggelsestiltag og en omplacering. Ingen sætter spørgsmålstegn ved, at det selvfølgelig skal være sådan.

Behøver jeg fortælle forløbet for et medlem, der er blevet syg af dårlig ledelse, for mange opgaver eller mangel på kompetencer til at løse dem?

Vi mangler simpelthen, at sygdom, der skyldes stress på arbejdet, anerkendes som en arbejdsbetinget sygdom, for at gøre noget ved problemerne. Selve arbejdsmiljøloven på det psykiske arbejdsmiljø fejrede i år 20-års jubilæum. Tænk på, hvor meget vores arbejdspladser har forandret sig på de 20 år.

En af vejene til anerkendelse er, at alle, der rammes, anmelder deres symptomer som en arbejdsskade. Vi skal vise problemets omfang ved hjælp af tusinder af anmeldelser. For tidligere kunne arbejdsgiverne sige: Der er jo ingen, der anmelder, så hvor stort er problemet?

I dag har arbejdsgiverne ændret retorik. Så sent som for en måned siden, var jeg i Ingeniørforeningen (IDA) til en LO-konference, hvor jeg sad i debatpanelet sammen med en repræsentant fra Dansk Industri. Nu siger de i stedet: Det er spild af energi at anmelde psykiske skader, for de anerkendes jo ikke. Brug dog energien på arbejdet i stedet for. Jep, det sagde han.

Vi forsøger, selv om det indimellem er svært, at samarbejde med arbejdsgiverne om at forebygge arbejdsskader. I branchearbejdsmiljørådene samarbejder vi om anbefalinger til et bedre arbejdsmiljø. Vores arbejde udmøntes i aktiviteter, film, vejledninger osv. Og oftest kommer ideen til de enkelte vejledninger fra jer, medlemmer. Fordi I lige står og mangler en løsning på et problem hos jer. Bliv endelig ved med at sende jeres spørgsmål ind. Det kommer alle medlemmer til gavn.

MUNDTLIG BERETNING

På industriens område er der i år kommet en aftale om styrkelse af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Den betyder, at alle, der arbejder på en DI-virksomhed, og har knas i arbejdsmiljøet eller bare mangler ny inspiration, kan få besøg af en af arbejdsmiljøkonsulenterne i fagforbundene under CO-Industri sammen med deres pendant i Dansk Industri. Vi venter os meget af den aftale.

Dygtige veluddannede arbejdsmiljørepræsentanter, der samarbejder med deres tillidsrepræsentantkollega om bedre trivsel og et stærkt fællesskab på arbejdspladsen, er en vigtig vej, hvor vi kan gøre noget.

På de arbejdspladser, hvor samarbejdet er stort mellem de tillidsvalgte – på tværs af tillidshverv og helst også på tværs af faggrænser – er sandsynligheden for, at de kan skabe en bedre arbejdsplads, markant større. Det er der, hvor to plus to giver fem. For der lytter ledelsen og vil et samarbejde.

På jeres borde ligger flag med mit mantra om samarbejde. Find det frem.

Er her nogle arbejdsmiljørepræsentanter i salen? Ræk flagene op! Vis forsamlingen, at I er her.

Stor ros til jer. I har en kæmpe opgave blandt jeres kolleger, og I gør det godt.

Er der tillidsrepræsentanter her, der arbejder for en højere trivsel på jeres arbejdspladser? Op med flagene! Yes!

Det glæder mig helt utrolig meget. For sammen er I guld for jeres kolleger.

Sammen er I uundværlige – I binder arbejdspladser sammen – I binder Danmark sammen.

Tak for jeres indsats.

Min tak skal også lyde til den indsats branchesektionerne og de tværgående landsforeninger yder. Når jeres viden om branchen eller jobområderne bringes i spil, giver det endnu bedre tilbud til medlemmerne. Det samspil kan vi gøre meget mere ud af. Og det glæder jeg mig til.

Samarbejdsudvalgene, SU'erne, får i den næste periode en ny opgave ... Eller det håber jeg. For hvis tillidsrepræsentanterne ikke griber bolden, så løber direktionen med den. Og vi kunne få bedre arbejdspladser ud af at være deltagende.

Det, jeg snakker om, er CSR-politikker (Corporate Social Responsibility). På dansk kaldet en virksomheds samfundsansvar. I den politik beskriver den enkelte virksomhed sine værdier inden for tre områder: Økonomi, miljø, og social bæredygtighed. Ofte handler en virksomheds CSR om lidt velgørenhed, så det ser godt ud på papiret; et reklame-stunt. Men faktisk hører både selskabsskat, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption, arbejdsmiljø og meget mere til CSR.

MUNDTLIG BERETNING

En CSR-politik kan skabe bedre vilkår for virksomhedens ansatte i Danmark og i resten af verden – og også i næste led, for hvorfor ikke også indskrive leverandører, transportkæden osv.

Men er det nu noget for tillidsrepræsentanter? Kan ledelsen ikke selv klare det?

Nej, for ikke overraskende så har de fleste virksomheder, der arbejder med en CSR-strategi, mest fokus på de to første elementer; miljøet og økonomien. Derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanterne er med til arbejdet, så arbejdstagerrettigheder sættes på dagsordenen i virksomheden.

Hvem i virksomhederne har kendskab til alle afdelinger og lokationer i udlandet? Det er igen HK'erne, der binder virksomheden sammen – også på tværs af grænser. Så CSR-politikkerne er et område, vi skal sætte os på.

Det vil nok blive en diskussion på mange virksomheder, om menneskerettigheder er fagforeningernes opgave. Det er det! Arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder er 'same-same'.

Det bedste eksempel fik vi for tre uger siden. Der blev Nobels fredspris uddelt – en pris, som er den ypperste anerkendelse for arbejdet med at sikre menneskerettigheder. Den gik i år til blandt andet den tunesiske fagforening for deres arbejde med at opbygge et demokrati efter det arabiske forår i 2011. Og i Tyrkiet afholdt fagforeningerne for tre uger siden en kæmpe fredsdemonstration, der desværre blev ramt af alvorlig terror inden den startede.

Selv om det går fredeligere for sig i Danmark, så er det ikke fordi fagforeningerne er outdatede. Tvært imod, så giver vores høje organisationsprocenter os muligheder, som de ikke har i andre lande. Vi har fx en lang række landsoverenskomster, samarbejde med arbejdsgiverne om det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, er høringspart ved nye love og meget mere.

I Marokko lykkedes det i sommer at få 11 overenskomster i hus på callcenter-området. 15.000 marokkanere fik fra dag til dag ordnede forhold.

Det er meget vigtige overenskomster, for callcenter-området er i stærk vækst i hele verden – ikke mindst i det fransktalende Marokko, hvor outsourcing fra franske virksomheder er i stor stigning. UNI, som vi i HK/Privat også er medlem af, har trænet fagforeningsfolkene og stået ved deres side i denne lange proces. Organisering foregår på samme måde i hele verden. Kolleger begynder at tale sammen, om at de nu bliver nødt til at stå sammen om deres problemer. De begynder at organisere deres kolleger; flere og flere bliver medlemmer. Pludselig er de så mange, at de kan kræve kollektive forhandlinger. Det giver altid bedre løn- og ansættelsesvilkår og det giver – igen – endnu flere medlemmer. Så fagforeningen og de tillidsvalgte får endnu større styrke.

Fagforeningerne i hele verden ønsker ikke bare bedre vilkår på arbejdspladserne, men også bedre samfund at leve i.

MUNDTLIG BERETNING

Det er jo ikke for virksomhedernes skyld, at vi alle hver dag arbejder for at skabe bedre arbejdspladser gennem forhandlinger, samarbejder, lobbyarbejde på Borgen og rådgivning til medlemmerne. Det, der driver os, er at gøre en forskel for mennesker. Det handler om dig og mig og vores kolleger i Danmark – også på virksomheders afdelinger i resten verden.

Tak for ordet.

Simon Tøgern

Hvad er det for udfordringer, der møder os, når vi kigger frem på den næste kongresperiode?

For HK/Privat handler det først og fremmest om at holde fast i den gode medlemsudvikling.

Nu vil vi have medlemsfremgang! Lige ved og næsten er ikke godt nok.

Og vi vil ikke bare have medlemsfremgang – vi vil have medlemsfremgang blandt elever, studerende, unge og i virksomheder og brancher i vækst.

Men som bekendt er det ikke nok med tro og håb! Fremgang skabes kun, hvis vi yderligere skærper vores indsats og prioriteringer. Vi kender de værktøjer, der har bøjet den skarpe kurve af. Det er de værktøjer, vi skal bruge over hele landet og i alle afdelinger – og ikke bare en gang i mellem, men hele tiden, hver dag i hele kongresperioden!

På samme måde er det med overenskomstarbejdet og arbejdet med at sikre valg af alle de tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, som vi har mulighed for. Og alle de:

- / samarbejdsudvalgsmedlemmer,
- / aktieselskabsbestyrelsesmedlemmer og
- / medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg, som vi har mulighed for.

Denne opgave er beskrevet i forslaget til målprogram, som vi behandler tirsdag.

Vi ved, at vi får en – ja, måske to – overenskomstforhandlinger i den kommende kongresperiode. Vi ved ikke, om den efterfølgende periode bliver to- eller treårig.

Denne her kongres skal ikke til at udtage krav og snakke forhandlingstaktik. Det er mindst én omgang for tidligt!

Den diskussion, vi skal have i gang nu, skal handle om, hvordan vi får tilrettelagt et forløb, som inddrager og involverer medlemmerne. Aktive og interesserede medlemmer er det bedste rygstød i enhver forhandling. Det ved alle!

Kan vi for eksempel lære af kollegerne i HK/Kommunal, som gennem et langt forløb forud for deres forhandlinger i foråret besøgte tusindevis af medlemmer for at snakke arbejdsliv?

MUNDTLIG BERETNING

Eller kan vi udvikle andre aktivitetsformer?

Kan vi udvikle samarbejdet med vores venner i Teknisk Landsforbund?

Teknisk Landsforbund er jo i mange sammenhænge vores nærmeste fælle i CO-industri. Vi har tidligere i fællesskab holdt tillidsmandskonferencer forud for OK-forhandlingerne. Skal vi have gang i det igen? Og hvilke krav og prioriteringer vil der komme ud af det?

Og hvordan med resten af LO-fællesskabet? Kan vi bidrage til, at der bliver formuleret krav og prioriteringer, der samler bredt – i CO-industri og i LO-forbundene i øvrigt?

Alt det kommer vi til at bruge mange kræfter på i 2016.

Men 2016 vil formentligt også blive præget af trepartsforhandlinger.

Regeringen har gentagne gange inviteret til det. Og man kan efterhånden ikke nævne et politisk emne, før nogen foreslår at gøre det til en del af trepartsforhandlingerne.

Det, vi indtil videre med nogenlunde sikkerhed ved, er, at regeringen ikke lægger op til noget "big bang", hvor en frygteligt masse spørgsmål klares i løbet af ganske få dage.

Regeringen lægger derimod op til et langt forløb hen over hele foråret.

Resultatet af det forløb vil også have betydning for, hvilke emner og temaer der vil komme til at dominere overenskomstforhandlingerne i 2017.

Men hvad er det for spørgsmål, vi gerne ser bliver en del af trepartsforløbet? Hvad er det, der presser sig på for os?

For mig at se så er et af de allermest påtrængende spørgsmål, hvordan vi sikrer, at voksne mennesker midt i livet får reelle muligheder for at videreudanne sig.

Her tænker jeg ikke på de muligheder, vi gennem de sidste år har skabt gennem kompetencefondene.

Her har vi skabt historisk og internationalt set unikke muligheder for, at lønmodtagere løbende kan efterudanne sig. Og vi kan glæde os over, hvordan medlemmerne i stadig stigende omfang benytter sig af disse muligheder.

Men vi skal videre ad den vej. Vores ambitioner rækker længere!

- / Vi ved, at samfundet har brug for flere med flere og bedre kompetencer.
- / Vi ved, at den demografiske udvikling stiller øgede krav til, at flere får mere uddannelse.
- / Vi ved, at en væsentlig del af svaret på det voksende antal flygtninge er uddannelse.
- / Vi ved, at virksomhederne til stadighed stiller nye og skærpede krav til vores medlemmers kompetencer.
- / Vi ved, at samfundets uddannelsesressourcer er skævt fordelt. Nogle får meget uddannelse gennem hele livet – i ungdomsårene og siden gennem efter- og videreuddannelse.

MUNDTLIG BERETNING

- / Andre får intet eller ikke så meget uddannelse i ungdomsårene – og siden endnu mindre.
- / Og endelig ved vi, at uddannelse taget midt i livet samfundsmæssigt er den mest nyttige, fordi det altid retter sig mod konkrete og reelle jobmuligheder.

Derfor er der brug for en stor og ambitiøs voksenefterskole-reform. En reform, som giver voksne med en vis arbejdsmarkedsanciennitet adgang til en statsligt finansieret ny form for "voksen-SU" gennem et - eller måske to skoleår. En "voksen-SU", som gør det økonomisk muligt at påbegynde en egentligt ny uddannelse. Det vil sige, at en "voksen-SU" som minimum skal på niveau med dagpengene.

- / Vi må forvente, at økonomerne vil slå sig i tøjret. ADAM (Annual Danish Aggregate Model) i Finansministeriet vil sikkert heller ikke kunne lide ideen!
- / Vi må forvente, at nogle af de mest bagstræberiske elementer blandt arbejdsgiverne vil være imod, fordi en sådan reform jo vil "begrænse arbejdsudbuddet".
- / Vi må forvente, at den traditionelle borgerlighed vil væmmes og vende sig mod forslaget. Al den lighed – puha!
- / Vi må forvente, at dele af uddannelseseliten vil vende sig mod ideen, fordi de vil frygte, at en sådan reform skal finansieres med nogle af deres privilegier. Og deri har de nok ret!

Men det ændrer alt sammen ikke på, at en sådan reform er et nødvendigt skridt, hvis vi som samfund vil gøre os håb om på sigt at opretholde:

- / virksomhedernes konkurrenceevne,
- / landets velfærd og
- / samfundets relative lighed.

Nogle af os var til LO-kongres i sidste uge.

Forløbet op til LO-kongressen har været præget af to spørgsmål:

- / Hvem skal afløse Harald Børsting?
- / Hvad skal afløse de to hovedorganisationer – LO og FTF – i fremtiden?

Spørgsmålet om Haralds afløser er som bekendt blevet afklaret. LO fik sin første kvinde, sin første funktionær og sin første HK'er som formand.

Tillykke med hvervet, Lizette!

I HK/Privat ser vi frem til samarbejdet med dig og den nye LO-ledelse.

Men når I engang har overstået hvedebrødsdagene, så vender hverdagen tilbage. Og der er to ting, som vi i HK/Privat særligt vil holde øje med:

For det *første* vil vi holde øje med, hvordan funktionærspørgsmål og funktionærinteresser bliver vægtet og prioriteret af den nye ledelse. Selv om det nok har udviklet sig til det lidt bedre gennem de seneste år, så har vi stadig en oplevelse af, at funktionærgruppens interesser ikke vejer med samme vægt som andre grupper. Senest så vi det ved LO's linje i forhold til lovændringerne omkring kunde- og konkurrenceklausuler.

MUNDTLIG BERETNING

For det *andet* er vi – som bekendt – meget optaget af processen med at etablere en ny hovedorganisation.

Og bemærk ordvalget! Vi snakker ikke om en sammenlægning – fusion – mellem to eksisterende organisationer. Vi taler om at etablere en ny hovedorganisation.

Det gør vi, fordi vi mener, at vi kun får det maksimale ud af en organisatorisk samling af lønmodtagerne, hvis vi også nytænker den måde, vi driver politik til dagligt.

Blot at samle to meget velprøvede og meget erfarne, men måske lidt slidte sekretariater og deres dygtige medarbejdere, er ikke nok. Vi skal også udvikle arbejdsmetoderne, så vi kan veksle en ny hovedorganisations halvanden million medlemmers politiske vægt til målbare politiske resultater.

Men for os i HK/Privat handler en ny hovedorganisation også om, hvordan vi udvider overenskomstdækningen for privatansatte funktionærer. Det er ikke realistisk at forvente, at vi i HK/Privat på sigt kan blive ved med at øge vores overenskomstdækning, hvis der ikke er en tilsvarende positiv udvikling for andre grupper af privatansatte funktionærer.

Bortset fra Finansforbundet, så har ingen af FTF's medlemsforbund i dag styrken til selv at løfte den udfordring.

Og der er ingen udsigt til, at de får det!

Den udfordring kan kun løftes gennem det tættest mulige samarbejde med LO-forbundene – ikke mindst Teknisk Landsforbund, Serviceforbundet, HK/Handel og HK/Privat.

Lizette!

- / Vi anerkender, at det bliver en svær proces – meget svær.
- / Vi anerkender, at der er mange legitime interesser, der skal tilgodeses – selvfølgelig.
- / Og vi ved godt, at der er meget kultur og ”vi plejer-snak”, der skal tages højde for – sådan er det også!

Men det ændrer ikke på, at vi ikke giver køb på retningen, og vi er ret stålsatte, når det gælder timingen. Der skal tages beslutninger - og der skal eksekveres i forhold til dannelsen af en ny hovedorganisation i denne kongresperiode!

Danmark er et lille land. Og verden omkring os er stor. Og ændringer i den store verden har direkte indflydelse på, hvad der sker i vores land. Det spejler sig blandt andet i den politiske dagsorden.

Lige om lidt skal vi til folkeafstemning om, hvorvidt Danmark skal være fuldgyldigt medlem af Europol-samarbejdet, og hvorvidt danske virksomheder og faglige organisationer skal have mulighed for at forfølge økonomiske krav i udlandet. Det lyder for så vidt fornuftigt nok. Men forfatningsjura afgør, at spørgsmålet skal til folkeafstemning. Fair nok!

Senere kommer Folketinget til at tage stilling den frihandelsaftale, der er ved at blive forhandlet på plads mellem USA og EU – TTIP-aftalen.

MUNDTLIG BERETNING

Når - eller hvis - den aftale falder på plads, så vil det økonomisk set være en af de mest omfattende og betydningsfulde internationale aftaler, der nogen sinde er lavet.

Den vil på lidt længere sigt have stor betydning for økonomien i Europa.

Men helt ligetil er det ikke!

For det *første* er der tale om særdeles teknisk komplicerede forhandlinger.

For det *andet* foregår der en voldsom kamp om niveauet for forbrugerbeskyttelse og beskyttelse af arbejdstagerrettigheder.

Vi – fagbevægelsen – skal selvfølgelig være helt klare i spytet. Vi vil ikke acceptere, at en frihandelsaftale bliver brugt som rambuk i et angreb på europæiske lønmodtageres demokratiske og sociale rettigheder.

Den kamp er ikke afgjort endnu.

For det *tredje* så skal vi være mere end almindeligt skeptiske over for de særlige tvistløsningsmekanismer, som forsøges lagt ind i aftalen – ISDS kaldes de.

Det er mekanismer, som ved siden af eller over de nationale domstolssystemer **skal kunne afgøre tvister mellem store selskaber og de enkelte landes regeringer** og lovgivning. Det er mekanismer, som normalt kun bliver brugt i forbindelse med handelsaftaler med ulande og bananrepublikker. Altså lande, hvor man har en begrundet mistro til det lokale retssystem.

En eller anden form for voldgiftssystem kan vi nok leve med. Men vi kan under ingen omstændigheder acceptere et system, hvor store amerikanske koncerner kan føre sag mod demokratiske europæiske regeringer, hvis de hæver skatten eller skærper arbejdsmiljølovgivningen. Heller ikke den kamp er afgjort endnu.

Men det bliver den i løbet af den kommende kongresperiode.

TTIP-aftalen får langt større betydning for danske lønmodtagere end det danske retsforbehold. Derfor er det også lidt tragikomisk, at det er det, og ikke TTIP-aftalen vi skal stemme om!

Men internationaliseringen har også mere direkte konsekvenser for det faglige arbejde.

Det forhold, at fagbevægelsen i store europæiske lande som Polen og Rumænien er blevet næsten helt nedkæmpet, har konsekvenser for HK/Privats medlemmer – ligesom det selvfølgelig har for polakkerne og rumænerne.

Den udfordring er der ingen nemme svar på.

Vi kan ikke opbygge faglige organisationer i Polen eller Rumænien eller andre steder. Det må de selv gøre!

Men vi kan støtte de kræfter, der tager opgaven på sig.

MUNDTLIG BERETNING

I Polen har UNI Graphical & Packaging på initiativ af Nordisk Grafisk Union igangsat et indtil videre succesfuldt organiseringsinitiativ i emballageindustrien.

De HK-kolleger her salen, som i sin tid tog initiativ til det internationale samarbejde mellem tillidsfolk fra store skandinaviske og polske heatset-trykkerier, kan med god ret tage sig en ekstra pilsner i baren i aften. For det var deres initiativ, der banede vej for UNI Graphical & Packagings fremstød i Polen.

Rumænien er i dag endemål for meget af den aktuelle outsourcing af it-job fra Nord- og Vesteuropa. It-branchen beskæftiger 100.000 mennesker i Rumænien i dag. Inden for ti år er forventningen, at dette tal er fordoblet.

Vi har – sammen med vore rumænske kolleger – en direkte interesse i at støtte opbygningen af selvstændige, stærke og demokratiske fagforeninger. Derfor besluttede sektorbestyrelsen på sit møde i oktober at bevilge 300.000 kroner til et organiseringsfremstød i it-branchen i Rumænien. Pengene går til at lønne to ”organizere” igennem et helt år. Udgangspunktet er en eksisterende it-fagforening med 3.000 medlemmer. Initiativet styres og overvåges af UNI.

Rigtigt mange af HK/Privats medlemmer er ansat i tværnationale virksomheder. Virksomheder, hvor ledelse og kolleger kan sidde hvor som helst på kloden. Det udfordrer selvsagt det faglige arbejde. Et af de få formaliserede værktøjer, vi kan gribe fat i, er de europæiske samarbejdsudvalg – European Workers Council – EWC mellem venner.

Når virksomhederne har en vis størrelse og afdelinger i et vist antal EU-lande, så skal virksomheden acceptere oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg. Ideen er fin – men praksis er forbundet med alverdens bureaukratiske og praktiske problemer – tilsat de store koncerners traditionelle aversion mod faglige organisationer.

Det er et emne, som vi må forvente, vi kommer til at bruge flere kræfter på i den kommende periode. Udfordringen er også nævnt i forslaget til målprogram.

Jeg vil lige kort berøre et sidste emne.

Når vi spørger medlemmerne, hvilke emner og spørgsmål de forventer, vi skal beskæftige os med i HK, så er svarene ret entydige:

- / Vi skal være skarpe på interessevaretagelsen – juridisk, fagligt og politisk.
- / Vi skal arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.
- / Og vi skal arbejde med medlemmernes fag og faglighed.

Hverken mere eller mindre.

Hvad de to første emner angår er medlemmerne pænt tilfredse.

Men det er en ren tilståelsessag: Vi har ikke været skarpe nok på det sidste – det med faget og fagligheden. Og det betyder helt åbenlyst mere og mere for flere og flere af vores medlemmer.

MUNDTLIG BERETNING

Det er baggrunden for, at sektorbestyrelsen har valgt at gøre vores allesammens faglighed til temaet for denne kongres.

Vi har taget en række initiativer i perioden, og der bliver allerede nu udbudt nogle meget velbesøgte arrangementer, som der formentligt er mange af Jer, der har deltaget i.

Men det er kun begyndelsen.

Disse aktiviteter skal udbygges:

- / De skal sammenkædes med vores øvrige uddannelsespolitiske arbejde.
- / De skal samtænkes med vores bestræbelser på at udvide vores overenskomsters dækningsområde.

Vi forestiller os ikke, at vi skal opbygge nye formaliserede strukturer til denne opgave.

Ansvar ligger i sektorbestyrelsen, afdelingssektorbestyrelserne, branchesektionsbestyrelserne og i landsforeningernes bestyrelser.

Det er en opgave, alle led i organisationen har et ansvar for.

Til at understøtte denne proces ønsker vi at opbygge netværk af interesserede og engagerede kolleger. Netværk, der samles om en bestemt aktivitet, en række aktiviteter eller særlige emner.

Det skal vi snakke mere om i morgen. Vi lægger ikke op til vedtagelse af forkromede strategiplaner. Så langt er vi ikke. Vi er i virkeligheden kun ved begyndelsen af det, vi på sigt kan udvikle til en sammenhængende fagstrategi for HK/Privat. Den opgave tager vi hul på i morgen.

Dét skal være mine sidste ord i denne omgang. Jeg ser frem til debatten!

Afslutningsvis skal jeg forelægge sektorbestyrelsens udkast til politisk udtalelse.