



**SAMMEN  
KAN VI MERE**

HK/PRIVAT KONGRES 2019

**HK/Privat**

# **Skriftlig beretning**

**Beretningen beskriver HK/Privats virksomhed og aktiviteter i perioden 2015-2019.**

# KONGRESPERIODEN KORT FORTALT

## Tættere på medlemmerne

Vi er rykket tættere på medlemmerne i kongresperioden. På rigtig mange felter har vi gjort meget ud af at skabe relationer, engagement og dialog.

Det udgangspunkt er i dag grundstenen bl.a. i vores organiseringsarbejde, i overenskomstarbejdet, i fagstrategien og i vores kommunikation.

Sektoren tror på, at relationer, relevans og dialog gør os klogere på medlemmernes behov og samtidig øger loyaliteten. Og vi kan konstatere, at engagementet på mange parametre er stigende: Aldrig før har så mange medlemmer afleveret ønsker og efterfølgende stemt om overenskomsterne, aldrig før har så mange deltaget i faglige arrangementer, og aldrig før har så mange været aktive i dialogen med os på bl.a. Facebook, hvor tre gange så mange følger os i dag.

HK/Privat oplever at være tæt på medlemmerne, så tæt, at de i højere grad bliver hos os. Vi kan med glæde konstatere, at vi er blevet bedre til at fastholde.

Det er alt sammen bygget på fundamentet af "den organiserende fagforening", hvor medlemmerne er sat i fokus. Fællesskab og styrke er nøgleord, og som konsekvens af det besluttede HK/Privats seneste kongres en omfattende fagstrategi.

Vi opdeltede vores medlemmer i 13 fagområder som fx HR, økonomi og salg & indkøb. Vi lovede, at alle fagområder skulle have fire fagligt relevante aktivitetstilbud om året, og det har de fået. Vi har holdt ikke mindre end 500 arrangementer i regi af fagstrategien – alt fra fyraftenskurser, faglige dage, webinarer og netværksmøder.

Det har været forrygende at facilitere arrangementer, hvor faget og fagligheden har været i centrum som supplement til vores mere klassiske fagforeningsaktiviteter. Medlemmerne er begejstrede, og arrangementerne scorer endog meget højt i evalueringerne.

## Overenskomstforhandlinger

Lige så stort engagement udviste medlemmerne omkring overenskomstforhandlingerne i 2017. Først med overvældende mange input til os før forhandlingerne og senere med en rekordhøj stemmedeltagelse ved urafstemningen. 29.000 medlemmer afgav deres stemme. En stemmeprocent på hele 54 % – en af de højeste blandt LO-forbundene. Og tæt på enige var de 29.000 også – 85 % sagde ja tak til overenskomstresultatet.

Et resultat, hvor især en fordobling af fritvalgskontoen, aftalt uddannelse, seniordage, mere frihed ved barns sygdom og flere penge under barsel bør fremhæves.

Inspireret af OK17 er vi - sammen med medlemmerne – allerede i gang med forberedelserne til OK20. I foråret fik vi 18.897 udsagn fra medlemmerne om, hvordan deres arbejdsliv kan blive bedre. De indspark indgår nu i arbejdet med at ramme de rette overenskomstkraav.

Ud over medlemmerne er vores tillidsrepræsentanter hovedpersoner i denne proces. I begyndelsen af juni holdt vi sektorens hidtil største TR-træf med 330 deltagere. Her fik TR'erne præsenteret medlemmernes OK-ønsker og arbejdede selv videre med deres indspark til OK20-forhandlingerne.

## Lønforsikring

Det sene forår bød på flere milepæle for kongresperioden. Sektorbestyrelsen og efterfølgende HK's hovedbestyrelse besluttede sig i maj for en kollektiv lønforsikring for alle medlemmer i ordinær beskæftigelse.

På den måde sikrer vi os, at medlemmerne får 80 % af deres løn, når de bliver fyret. Det giver økonomisk tryghed. Dagpengesystemet er over de seneste 15 år kun blevet forringet, og de fleste HK/Privat-medlemmer oplever, at de får halveret deres indtægt ved ledighed, når de alene skal leve af de statsfinansierede dagpenge.

Prisen for lønforsikringen er 79 kr. om måneden, og sektorbestyrelsen er helt bevidst om, at selvom det er en af landets billigste lønforsikringer, kan en kontingentstigning på 79 kr. opleves som stor. Derfor blev en del af beslutningen samtidig at nedsætte sektorkontingentet med 14 kr. om måneden.

Sektoren og afdelingerne er i fællesskab ved at udnytte dette nye medlemsgode som afsæt for organisering. Og der vil være et særskilt fokus på at bruge lønforsikringen i kampen for på flere arbejdspladser at opfylde 50 %-reglen – på den måde er målsætningen, at lønforsikringen aktivt kan bruges til at få flere medlemmer og dermed også flere overenskomster.

## Fagligt arbejde

HK/Privat har i kongresperioden tegnet 1.015 nye overenskomster med virksomheder, der er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation. Tæt på halvdelen af dem på DI-området.

Faglige sager og organisering går hånd i hånd, fx endte flere års tovtrækkeri om dækningsområdet på Jysk Fynske Medier, hvor godt organiseringsarbejde førte til en overenskomstmæssig sejr.

Vi lever med et arbejdsmarked i forandring og herunder bl.a. flere atypiske ansættelser, som ikke er i nærheden af at have arbejdsvilkår på overenskomstlignende forhold. Derfor har vi opprioriteret arbejdet med freelancere og rådgivningen af dem. Vi har også styrket udbuddet af ydelser til netop denne gruppe. Sektoren har etableret en kompetencefond, hvor freelancere kan søge penge til efteruddannelse, da det at få råd og mulighed for efter- og videreuddannelse er én af de mange udfordringer, som denne gruppe står med.

HK/Privat har også lanceret et servicebureau for freelancere, som skal hjælpe medlemmer, der vil prøve at løse freelanceopgaver, men ikke er parat til at springe ud i at få CVR-nummer, og som bliver skræmt af tanken om at skulle have styr på moms, fakturering og forsikringer.

## Efter- og videreuddannelse

En konstant udvikling af medlemmernes kompetencer er et helt centralt område for HK/Privat. Og det bruger vi i stigende grad ressourcer på. Et omskifteligt arbejdsmarked, hvor ny teknologi konstant kræver nye færdigheder, betyder, at HK'ere gennem hele arbejdslivet skal tilegne sig nye færdigheder.

Vi ser det som vores opgave, at medlemmerne får de bedste vilkår for at udvikle sig fagligt, både via uddannelsesrettigheder gennem vores overenskomster, men også gennem trepartsforhandlingerne. Her fik vi to større sejre i 2017.

Som en del af overenskomstresultatet i '17 fik vi gennemtruffet "aftalt uddannelse" med 100 % lønkomensation. Og også ved trepartsforhandlingerne i '17 blev efter- og videreuddannelsen styrket ved oprettelsen af Omstillingsfonden med en pulje på 65 mio. kr. Mere end 1.000 medlemmer er mødt op til vores orienteringsmøder om Omstillingsfonden. Man kan opnå op til 10.000 kr. i støtte per person årligt til akademi- og diplomuddannelser.

På flere måder viser netop vores medlemmer stor interesse for faglig udvikling. I 2017 lancerede HK i fællesskab Karrieretelefonen, hvor man kan ringe og få gode råd til efter- og videreuddannelse og få hjælp til at skrive en god ansøgning og et godt cv. Især medlemmer af HK/Privat benytter sig af dette medlemsgode. Det er dejligt at konstatere, at de i en sådan grad tager ansvar for deres arbejdsliv.

## **Psykisk arbejdsmiljø**

I gentagne medlemsundersøgelser fortæller medlemmerne os, at det at have det godt på arbejde betyder allermost. Derfor har trivsel og psykisk arbejdsmiljø stor bevågenhed i vores arbejde. Når vi i disse år knokler ekstra hårdt på for at sikre et sundt og sikkert arbejdsliv, så skyldes det, at en fremtid med senere pensionsalder gør det endnu mere påkrævet, at vores medlemmer skal kunne holde til arbejdet.

Vi har haft stor gennemslagskraft på to arbejdsmiljøkampagner både i de traditionelle medier, men også på de sociale medier. Den ene kaldte vi #kæretroels, hvor beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen – med vores hjælp – fik 1.441 input fra HK'ere til en bedre arbejdsmiljølovgivning.

Den anden kampagne var om seksuel chikane. Alle skal kunne arbejde uden at blive chikaneret. En stor undersøgelse blandt vores medlemmer viste, at hvert 6. kvindelige medlem har oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser på arbejdspladsen. Kampagnen #IkkeHosOs fik stor opbakning af den øvrige fagbevægelse.

## **ARBEJDSMARKED UNDER FORANDRING**

### **HK/Privat i front på freelanceområdet**

En del af vores medlemmer finder beskæftigelse i andre former end klassisk fastansættelse. De går freelance, starter en virksomhed, finder selv kunderne eller bliver fundet af kunderne på de nye digitale arbejdsplatforme, der særligt i den forgangne kongresperiode er blevet en del af det danske arbejdsmarked.

Vi har freelancere på fuld tid og freelancere, der både har et deltidsjob og supplerer op med arbejde på faktura. HK/Privat skal sikre, at vi er relevante for medlemmerne uanset i hvilken form, de finder beskæftigelsen.

Her er HK/Privat rykket helt frem i bussen.

Der er skabt et helt nyt freelanceunivers – [www.freelancer.dk](http://www.freelancer.dk) – med rådgivning, guides, værktøjer til prissætning, dokumentskabeloner og masser af viden og inspiration til medlemmer, der arbejder freelance.

Medlemmerne tilbydes jævnligt kurser både i opstart som freelancer, om salg, synlighed, prissætning m.m., og HK/Privat har forhandlet medlemstilbud om kontorforsikring hos ALKA og pensionsordning hos PFA.

HK/Privat går langt for at forsøge at indgå freelanceaftaler, hvor det er muligt. Vi har indgået medieaftaler sammen med Dansk Journalistforbund og Kooperationen på arbejdsgiverside. Aftalerne har mindstepriser på grafisk design, foto og journalistik leveret på freelancevilkår. Vi har også indgået en freelanceaftale med tolkeplatformen Voocali for at sikre minimumstakster og andre vilkår, når arbejdet rykker på en digital platform. Her arbejder vi med helt nye aftaleformer, og det har givet genlyd også uden for landets grænser.

Med lancering af et servicebureau for freelancere har HK/Privat i samarbejde med HK Lab været med til at gøre det lettere at prøve freelancelivet af i mere sikre rammer, og det har især ledige medlemmer af HK benyttet sig af. Bureauet gør det muligt for dem at påtage sig freelanceopgaver uden selv at skulle have CVR-nummer og bøvle med faktura, skat og moms. Alt det tager Servicebureauet sig af.

Sidst, men ikke mindst, har HK/Privat søsat en kompetencefond for freelancere, hvor medlemmerne kan søge støtte til efteruddannelse. Som freelancere er de typisk ikke omfattet af en fond, og de kan heller ikke søge regeringens Omstillingsfond. Fonden gik i luften 1. marts i år og har siden sendt freelancere på tiltrængt efteruddannelse og opkvalificering.

Politisk har HK/Privat positioneret sig som en organisation, der har viden og indsigt i fremtidens arbejdsmarked, og som er villig til at prøve nye tiltag og tænke nye løsninger. Vi er blandt andet drivkraft i et tværgående netværk af organisationer om atypisk beskæftigelse, er med til at holde fokus i FH på området, og vi føder politiske idéer ind, når politikerne efterspørger dem.

Vi sidder med i et forskningsprojekt om arbejdsmiljø for unge på det digitale arbejdsmarked, bliver inddraget både i forhold til arbejdet i Skattelovrådet og Erhvervsstyrelsens arbejdsgruppe om mikrovirksomheder, og vi føder ind til regeringens deleøkonomiske råd via forbundsformand Kim Simonsen.

Vi er langt fra i mål. Men vi er nået langt, og i den kommende periode har vi en solid base at bygge videre på.

## **Virksomheder skifter arbejdsgiverforeninger**

Arbejdsgiverforeninger kæmper hårdt om medlemmernes gunst. Vi har i kongresperioden set en større tendens end tidligere med virksomheder, der flytter arbejdsgiverforening. Eksempelvis har vi set en trafik fra DI til Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA).

Det er fx større DI-virksomheder som TDC, Falck, DSV og ALK-Abelló, der har forladt DI. Men der er også trafik den anden vej, fx er MT Højgaard gået fra Dansk Byggeri til DI, ligesom Telia gik fra Dansk Erhverv til DI. Skiftet af arbejdsgiverforeninger betyder, at medarbejderne skifter overenskomst.

Den proces bliver tit og ofte løst med tilpasningsforhandlinger mellem organisationerne uden problemer. Dog har der været temaer som dækningsområdet, hvor HK-medlemmer har været omfattet af en overenskomst med eksempelvis Dansk Erhverv, men hvor de ved skiftet til DI bliver skrevet ud af overenskomsten.

Det normale er, at man bliver på den gamle overenskomst indtil næste udløbsdato, men på Industri-

ens Funktionæroverenskomst skifter man overenskomst på det tidspunkt, man optages i Dansk Industri. Det fremgår tillige af overenskomsten, at der skal foretages en "tilpasningsforhandling", der har til formål at sikre, at de eksisterende forhold som helhed ikke forringes.

Der kan være forskelle i hvilke dækningsområdebestemmelser, overenskomsterne indeholder. Den overenskomst, der dækker det smalleste område, er Industriens Funktionæroverenskomst, der dækker personer, der laver arbejde, der udføres med baggrund i en erhvervsuddannelse eller en kortere videregående uddannelse samt visse professionsuddannelser.

Andre overenskomster dækker meget bredere, fx alle uddannelser indtil kandidatniveau.

Ved skifte fra en bredt dækkende til en smalt dækkende overenskomst vil der således være nogle af vores medlemmer, der mister overenskomstdækning, hvilket naturligvis er utåleligt.

Der har været rigtig mange skift fra Arbejdsgiverne (bredt område) til Dansk Industri (smalt område). I den forbindelse stillede vi krav om, at dækningsområdet skulle være uforandret som en uopsigelig aftale. Dansk Industri gjorde organisationsansvar gældende, da vi indbragte 20 sager for Arbejdsretten.

Vi valgte i samråd med CO-Industri at hæve sagerne og indgå et forlig med DI, hvor vi har fået protokolleret, at dækningsområdet i tilpasningsprotokollatet fremadrettet gælder som en lokalaftale indtil overenskomstens udløb, og først derefter kan opsiges jf. retningslinjerne for opsigelse af lokalaftaler i Industriens Funktionæroverenskomst, som kræver en fagretslig behandling, såfremt virksomheden fastholder opsigelsen.

Vi har p.t. 75 sager, som har fået dette tilpasningsprotokollat. Arbejdet omkring dækningsområdet vil indgå i forhandlingerne med DI i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2020.

## **Ny ferielov i kongresperioden**

Den oprindelige ferielov blev indført i 1938. Ferielovens altovervejende formål var at sikre alle lønmodtageres ret til betalt ferie.

Loven er gennem årene revideret og løbende opdateret, men de grundlæggende principper om optjening og afholdelse af ferie havde ikke ændret sig væsentligt siden 1938. Efter en række henvendelser fra EU-Kommissionen nedsatte den danske regering i august 2015 et ferielovsudvalg med den opgave at fremkomme med et forslag til en ny ferielov.

Regeringen ønskede fremover en mere moderne, fleksibel og robust ferielov, der både værnede om lønmodtagernes ret til frihed, men samtidig også tog hensyn til arbejdsgivernes ønsker om fleksibilitet.

Ferieloven skulle derfor tilpasses, så den i højere grad ville passe til arbejdsmarkedet anno 2020 med forskelligartede arbejds-, ansættelses- og aflønningsforhold.

Indretningen af ferieloven skulle samtidig tage hensyn til Danmarks internationale forpligtelser. Regeringen ønskede endvidere at fremme et enklere feriesystem, der var lettere at administrere, og hvor det ville være tydeligt for lønmodtagerne og arbejdsgiverne, hvilke regler, rettigheder og forpligtelser der var gældende.

I Ferielovsudvalget var arbejdsmarkedets parter repræsenteret, og udvalgets formand var tidligere

højesteretspræsident Børge Dahl. HK/Privat deltog i arbejdet i regi af LO (nu FH) som sad i regeringens ferielovsudvalg.

I august 2017 afleverede Ferielovsudvalget sin betænkning med et forslag til en ny ferielov. Forslaget indebar en overgang fra "forskudt ferieoptjening" til "samtidighedsferie".

Forslaget indebar en radikal ændring af det system, vi havde haft siden 1938. Forslaget gik ud på, at man løbende optjente og afviklede sin ferie. Det var væsentligt for os, at vi kunne sikre det feriemønster, som vores medlemmer tidligere havde haft, nemlig 3 ugers sommerferie, 1 uges efterårsferie og 1 uges vinterferie.

Ferieåret ville stadig være 12 måneder, men skulle fremadrettet starte 1. september, mens der blev indført et nyt begreb: Ferieafholdelsesperioden, som var de samme 12 måneder som ferieåret plus yderligere 4 måneder. Ferien skulle optjenes over et år og afvikles over 16 måneder.

Disse ændringer var nødvendige for at sikre det hidtidige feriemønster. En anden væsentlig ændring, som kom i konsekvens af samtidighedsferie, var, at ferietillægget efter arbejdsgivers valg enten skulle udbetales bagudrettet, eller når ferien afholdes, frem for forudbetaling 1. maj eller senest før ferien begynder, som vi kendte det i loven fra 1938.

Nogle af de gamle regler kunne videreføres med formelle ændringer. Til eksempel blev det gamle systems tostrengede model foreslået videreført. Forslaget indeholdt derfor den genkendelige sondring mellem dem, der holder ferie med løn og dem, der holder ferie med feriegodtgørelse.

Det viste sig under udvalgets arbejde, at ferie med løn er mindre værd end ferie med feriegodtgørelse. Arbejdsgiversiden kæmpede længe for at få denne forskel udlignet, således at feriegodtgørelsen skulle sættes ned. Dette blev ikke til noget. Feriegodtgørelsen og ferie med løn forblev som under de gamle lovregler og har derfor fortsat forskellig værdi.

Der blev også opfundet helt nye regler som en nødvendighed for, at det nye system i praksis kunne fungere. På forslag fra HK kom der en bestemmelse om muligheden for at holde ferie på forskud. Den 25. januar 2018 blev den nye ferielov vedtaget i Folketinget. De nye regler får virkning fra 1. september 2020.

Selvom der var mange knaster i arbejdet med at lave et nyt feriesystem i Danmark, så var de nye regler i virkeligheden ikke den største udfordring. Det sværeste lå i, hvad der skulle aftales vedrørende de opsparede feriepenge, som lønmodtagerne ville have i det gamle system på det tidspunkt, hvor man ville gå over til det nye system.

Det var vores opfattelse, at pengene, som jo tilhørte den enkelte lønmodtager, skulle udbetales inden for en 5-10-årig periode, mens arbejdsgiversiden mente, at arbejdsgiverne skulle beholde pengene som kompensation for den likviditet, de ville miste i det fremtidige feriesystem.

Løsningen blev en overgangsmodel, hvor alle lønmodtagere ansat i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 får 25 dages feriebetaling indefrosset, til den enkelte lønmodtager opnår pensionsalderen. Det er således en ordning, der vil fortsætte mange år ud i fremtiden.

Arbejdsgiver vil kunne vælge at beholde pengene, indtil de skal udbetales til den enkelte lønmodtager, eller afregne dem til en fond: "Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler". Det var vigtigt for HK i arbejdet med overgangsordningen at sikre, at lønmodtagernes penge ville være der,

når den enkelte skulle have dem udbetalt. Derfor vil lønmodtagerens krav være mod fonden, ikke virksomheden, og det vil være fonden, der står for at indhente pengene hos arbejdsgiver. Det skulle altså være underordnet for den enkelte lønmodtager, om virksomheden fortsat eksisterer, når han eller hun opnår pensionsalderen og skal have udbetalt sine indefrosne feriemidler. Når fonden udbetaler de indefrosne feriemidler, vil det være reguleret med Lønmodtagernes Dyrtingsfonds afkast. Afkastet fordeles ligeligt mellem alle lønmodtagere med indefrosne feriemidler.

Den nye ferielov affødte og afføder fortsat et betydeligt arbejde i at tilpasse overenskomsterne til de nye regler. Dels var der en række formelle ændringer i kraft af nye begreber og perioder. Dels var der spørgsmålet om, hvorvidt tildelingen af de overenskomstbestemte feriefridage skulle flyttes og i givet fald til hvornår samt evt. overgangsordninger for feriefridagene. I en række overenskomster var desuden aftalt et forhøjet ferietillæg, hvilket også påvirkes af den nye ferielov i forhold til, hvornår ferietillægget skal udbetales.

HK/Privat er tilfredse med den nye ferielov og er opmærksomme på, at det kommunikativt er en vanskelig opgave at formidle den nye ferielov og især overgangsordningen. Det forventes at være et område, der kommer til at præge det faglige arbejde betydeligt i den kommende kongresperiode.

## **Nye regler om persondataskyttelse, GDPR**

I kongresperioden vedtog Europa-Parlamentet og Rådet en forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger mv. (databeskyttelsesforordningen). Den blev vedtaget i april 2016 og skulle få virkning 25. maj 2018.

Efterhånden som maj 2018 nærmede sig, viste det sig, at denne forordning ville få væsentlig betydning for, hvordan vi behandlede og udvekslede personoplysninger. Ikke bare internt i HK, men også med vores medlemmer, tillidsrepræsentanter, modparter, samarbejdspartnere m.fl.

Som følge af den nye forordning blev den gamle persondatalov erstattet af en ny lov: Databeskyttelsesloven.

I den nye databeskyttelseslov fik arbejdsmarkedets parter indsat en bestemmelse, der hjemler behandling af persondata, som sker for at overholde en arbejdsretlig forpligtelse:

*§12 Behandling af personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforhold omfattet af artikel 6, stk. 1, og artikel 9, stk. 1, i databeskyttelsesforordningen kan finde sted, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejdsretlige forpligtelser eller rettigheder som fastlagt i anden lovgivning eller kollektive overenskomster.*

*Stk. 2. Behandling af oplysninger som nævnt i stk. 1 må også finde sted, hvis behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller en tredjemand kan forfølge en legitim interesse, som udspringer af anden lovgivning eller kollektive overenskomster, medmindre den registreredes interesser eller grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder går forud herfor.*

Hensigten var, at al behandling af persondata, der fandt sted i kraft af overenskomsterne, skulle kunne fortsætte som hidtil, uden at samtykke fra den enkelte lønmodtager skulle være nødvendig. Allerede under overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2017 havde man aftalt følgende i forligsmandens mæglingsskitse:



“LO og DA er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), når denne træder i kraft i Danmark den 25. maj 2018.

LO og DA er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.”

I regi af LO medvirkede vi til Datatilsynets arbejde med at udarbejde en vejledning om “Databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold”. Vejledningen udkom i november 2018.

Den største udfordring med den nye forordning var at sikre, at vores tillidsrepræsentanter ville kunne behandle relevante personoplysninger som hidtil.

På grund af forskelligheder i relationen mellem de faglige organisationer og de valgte tillidsrepræsentanter var der faglige organisationer, som havde indrettet sig således, at tillidsrepræsentanten var en del af organisationen, og hvor organisationen ville være ansvarlig for de behandlinger af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten ville foretage sig i forbindelse med varetagelsen af hvervet. Andre organisationer havde indrettet sig således, at tillidsrepræsentanten var en selvstændig aktør, der selv var dataansvarlig. Der var også organisationer, der havde indrettet sig, så organisationen og tillidsrepræsentanten var fælles dataansvarlige.

Det er vigtigt at fastslå, at spørgsmålet om hvorvidt vores tillidsrepræsentanter er selvstændigt dataansvarlige, eller om vi er dataansvarlige for dem, ikke er et valg, HK/Privat har taget. Afgørende for placeringen af dataansvaret var og er fortsat, hvem det er, der reelt bestemmer over oplysningerne. Det var og er fortsat HK/Privats opfattelse, at det er vores tillidsrepræsentanter, der fastlægger til hvilket formål, hvordan og med hvilke hjælpemidler, der må behandles personoplysninger, og at vores tillidsrepræsentanter agerer selvstændigt på vegne af en eller flere af de kolleger, der har valgt den pågældende, at vores tillidsrepræsentanter ikke er forpligtet til, men kan rådføre sig med os, at vi ikke kan sanktionere en tillidsrepræsentants måde at udføre sit hverv på eller give pålæg om deltagelse i uddannelses- og kursusaktiviteter, og at vi ikke ubetinget hæfter for en tillidsrepræsentants tilsidesættelse af regler og fejlagtige rådgivning.

Dataansvaret kan ikke overføres til andre, og derfor kan HK/Privat ikke overtage dataansvaret for en tillidsrepræsentant, men hvor en af vores tillidsrepræsentanter har rådført sig med os og fulgt vores rådgivning, der dækker HK's rådgiveransvar for eventuel fejlagtig rådgivning, som måtte medføre, at en tillidsrepræsentant måtte ifalde en bøde til Datatilsynet.

For HK/Privat var det væsentligste i dette arbejde, at vores tillidsrepræsentanter så vidt muligt kunne fortsætte deres arbejde som hidtil, og at den måde, som vi og andre organisationer har indrettet sig på det private arbejdsmarked, kunne rummes i Datatilsynets vejledning, således at den danske model fortsat er styrende for det arbejdsretlige system i Danmark.

## **Whistleblowerordninger på det private arbejdsmarked**

Som beskrevet i kongresberetningen fra 2015, så påbegyndte man i 2013 et arbejde omkring offentligt ansattes ytringsfrihed og informationsordninger (såkaldte whistleblowerordninger). Allerede dengang havde vi i HK/Privat opmærksomheden rettet mod at få sikret privatansatte, der whistleblower. Det førte ikke dengang til en regulering, men i mellemtiden har EU indhentet de danske regler.

I foråret 2019 har EU behandlet et whistleblowerdirektiv, som der nu er enighed om, og som herefter

ter skal vedtages formelt i de respektive EU-institutioner. Dette direktiv vil beskytte whistleblowere, men kun ved indberetninger, der vedrører overtrædelser af EU-retten, ikke nationale regler, som ikke baseres på EU-retten. Direktivet har til hensigt at skabe klare indberetningsprocedurer, forpligtelser til arbejdsgiverne, sikre egentlige indberetningskanaler, og ikke mindst forebygge repressalier og sikre en effektiv beskyttelse af whistleblowere.

HK/Privat følger meget nøje udviklingen og vil arbejde for, at reglerne kommer til at dække al relevant lovgivning i Danmark og ikke kun lovgivning, der baserer sig på EU-retten. Vi vil også arbejde for, at whistleblowere beskyttes mest muligt, og at der opbygges et trygt system til indberetningerne.

## OVERENSKOMSTER

### OK17

Arbejdet med OK17 blev indledt allerede i maj måned 2016 med et stort TR-træf, hvor der for første gang i HK/Privats historie deltog mere end 300 tillidsrepræsentanter. Formålet var at inddrage tillidsrepræsentanterne mere end tidligere i overenskomstforberedelserne for at øge ejerskabet og engagementet blandt TR'erne og styrke vores forhandlingsmandat.

Outputtet på træffet blev en landsdækkende "postkortkampagne", der blev skudt i gang i begyndelsen af juni måned 2016. Formålet med kampagnen var at synliggøre overenskomstforhandlingerne over for medlemmerne og ikke mindst lytte til deres ønsker til et bedre arbejdsliv. På postkort kunne medlemmerne formulere, hvad der betød noget for dem – så det aktivt kunne indgå i overenskomstforberedelserne.

Afdelingerne besøgte, med hjælp fra sektoren, mere end 800 virksomheder på to uger. Resultatet blev 3.700 udfyldte postkort med samlet 15.000 enkeltudsagn fra medlemmerne.

Postkortene og input fra TR-træffet, arbejdspladsklubber, branchesektioner og landsforeninger blev bearbejdet hen over sommeren, så det lå klart til behandling i sektorbestyrelsen den 9. september 2016. Alt sammen blev kogt sammen til de overordnede temaer for HK/Privat i OK17.

"Tryghed og trivsel gennem overenskomster, uddannelse og indflydelse på arbejdstiden".

Under disse temaer lå udvidet adgang til efter- og videreuddannelse, indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden, flere omfattede af vores overenskomster, bedre TR-bestemmelser, bedre forhold for seniorer og børnefamilier, mere til fritvalgslønkontoen og pension samt bedre vikarbestemmelser.

Forhandlingen mellem Dansk Industri og CO-Industri blev afsluttet i weekenden 11. og 12. februar 2017. Og det hele endte med et massivt ja fra HK/Privats medlemmer.

### OK17-resultatet på Industrien område

Industriens overenskomster - funktionær og timelønnet - er som bekendt toneangivende for hele det private arbejdsmarked, og mange af resultaterne går igen på de andre af HK/Privats overenskomster.

#### Fritvalgskontoen blev fordoblet

Fritvalgsordning (der hedder noget forskelligt i overenskomsterne: fritvalgskonto, fritvalgs lønkonto, særlig opsparing eller opsparingsordning) blev forhøjet med 2 %, således at den nu per 1. marts 2019

er oppe på 4 %. Den kan stadig bruges til ekstra lønudbetaling i forbindelse med ferie eller ekstra pensionsopsparing, men kan nu også bruges til at købe børneomsorgsdage eller seniorfridage for.

Det betyder, at fritvalgslønkontoen nu kan tilpasses til lidt flere individuelle hensyn på forskellige tidspunkter i arbejdslivet.

### **Uddannelsesløft med fuld løn**

"Aftalt uddannelse" blev en ny ordning, som giver fuld løn under hele uddannelsen. Er der indgået en lokalaf tale i virksomheden, kan man få op til 60 dages uddannelse inden for ordningen, fx en fuld akademiuddannelse. På en del af overenskomsterne afsættes penge til et kollektivt uddannelsesløft. Pengene skal bruges til uddannelse, der rækker lige fra grundlæggende kurser i læsning og matematik til mellemlange videregående uddannelser. På en række overenskomstområder er der ansat uddannelseskonsulenter, som skal rådgive og hjælpe virksomhederne med at få tilrettelagt uddannelsesforløb for medarbejderne. Der er fortsat mulighed for selvvalgt uddannelse, samt ret og pligtuddannelse i overenskomsterne.

Det har givet tillidsrepræsentanterne en ny og vigtig rolle i uddannelsesarbejdet på den enkelte virksomhed.

### **Seniorer kan trappe ned i tid**

Ret til at købe seniorfridage fra fem år før pensionsalderen. Tidligere kunne man kun det, hvis der var indgået en lokalaf tale om nedsat arbejdstid til ældre medarbejdere på arbejdspladsen. Man kan betale med sin fritvalgskonto og/eller ved at erstatte pensionsbidrag (dog minus administrationsomkostninger og forsikringer). Når ordningen er fuldt indfaset, kan man købe op til 32 dage.

### **Bedre vilkår for børnefamilier**

Ret til en hel fridag med løn ved barns sygdom. Tidligere talte det allerede som barns 1. sygedag, hvis man blev kaldt hjem for at hente sit syge barn. Den nye aftale giver ret til løn resten af dagen plus til at holde fri sammen med sit syge barn den efterfølgende hele dag.

Derudover får man mere tid sammen med sine børn, da man nu kan købe to børneomsorgsdage per år via fritvalgskontoen.

Forældre får nu fuld løn, når de holder de 13 ugers forældreorlov. Hidtil har der været et loft på 140-145 kr. per time. Som hidtil er 5 uger øremærket til den ene forælder, og 5 uger til den anden. Forældrene aftaler selv, hvem der skal have de sidste 3 uger.

Vi forventer, at det vil få flere fædre til at holde mere barsel, da det tidligere loft har gjort det forholdsvist dyrere for mænd at holde barsel, da de gennemsnitligt tjener mere end kvinder. Så fjernelsen af loftet kan få betydning for ligestillingen.

### **Systematisk overarbejde**

Indrømmelsen til arbejdsgiverne denne gang handlede om systematisk overarbejde i virksomheder, der har varierende ugentlig arbejdstid. Aftalen siger, at i virksomheder, hvor arbejdsgiver og tillidsrepræsentanten ikke har kunnet blive enige om at indgå en lokalaf tale om varierende ugentlig arbejdstid, kan arbejdsgiveren varsle systematisk overarbejde i perioder med travlhed.

Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer om ugen – 1 time om dagen. Overarbejdstimerne skal afspadses i hele dage og inden for 12 måneder, og overarbejdsbetalingen følger overenskomstens almindelige satser.

## **Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter**

Når en tillidsrepræsentant stopper med sit hverv efter mindst 3 års virke, men fortsætter i virksomheden, har han eller hun ret til ekstra kompetenceudvikling. Vederlag til tillidsrepræsentanter forhøjes. Opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter, der har haft posten i mere end et år, forlænges med 6 uger i det første år, efter han eller hun er gået af som tillidsrepræsentant.

## **Udvidet overenskomstdækning**

Overenskomstens dækningsområde udvides, så flere funktionærer vil være omfattet af overenskomsten.

Derudover sikrer en ny aftale, at det bliver lidt lettere at få afklaret, om vi indfrier kravene til at få overenskomst i en virksomhed, hvor vi skal opfylde 50 %-reglen.

## **OK17-resultatet på andre overenskomster**

De forbedringer, som blev forhandlet hjem på industriens område, går igen i de fleste andre af HK/Privats overenskomster. Men der er også forhandlet særlige forbedringer i nogle af de øvrige overenskomster. Her er et udpluk:

### **Dansk Erhverv, It-overenskomsten**

På It-overenskomsten fik vi udvidet dækningsområdet og kan som noget nyt også omfatte beslægtede virksomheder som medie-, tele- og supportvirksomheder.

### **Dansk Erhverv, Reklame & Forlagsoverenskomsten**

Medarbejdere, som ikke er funktionærer, får ret til en godtgørelse, hvis de bliver opsagt efter minimum 3 års ansættelse. Godtgørelsen er på 5.000 kr. efter 3 års ansættelse, 10.000 kr. efter 6 års ansættelse og 15.000 kr. efter 9 års ansættelse.

### **Grakom, Grafisk Kommunikation**

Bedre muligheder for at vælge flere tillidsrepræsentanter på større virksomheder.

### **Mejeribrugets Arbejdsgiverforening**

Vikaransatte kan som noget nyt tage deres anciennitet med, hvis de efter 3 måneders vikaransættelse i virksomheden efterfølgende bliver fastansat i virksomheden.

### **Tandlægeforeningen**

Lønstigninger til alle tandklinikassistenter på 500 kr. mere om måneden fra 1. maj 2017 og 400 kr. mere om måneden fra 1. april 2018 og 1. april 2019. Lønstigningen kan ikke modregnes i de personlige tillæg i lønnen.

Ret til 2 reelle uddannelsesdage per år i stedet for 3, som kunne konverteres til løn, hvis de ikke blev afholdt (værdien af den mistede ene dag bliver brugt på andre forbedringer i overenskomsten). Uddannelsesdagene kan fortsat spares op, men nu til 6 dage i alt i overenskomstperioden. Bruges uddannelsesdagene ikke, skal værdien af de ubrugte dage indbetales til en motivationskonto. Midlerne herfra skal bruges til faglige tilbud og kurser, som alle tandklinikassistenter kan tilmelde sig.

Elever får pensionsindbetalinger fra deres 20-års fødselsdag.

Reglerne for afvikling af afspadsring ændres, så arbejdsgiveren skal varsle afspadsring med minimum en uge, medmindre andet er aftalt.

Indrømmelser til tandlægerne var en langsommere indfasning af fritvalgsordningen for nye klinikejere på nyetablerede klinikker, der melder sig ind i Tandlægeforeningen. Og at man først får 25 %-tillæg for merarbejde efter 8 timers merarbejde per uge, hvis merarbejdet skyldes, at en kollega holder børneomsorgsdage, har barn syg eller holder seniordage.

## **To overenskomster havnede i forligsen**

Kun to af HK/Privats overenskomster forhandlede vi ikke selv i hus, og de havnede derfor i Forligningsinstitutionen. De principielle uenigheder med henholdsvis Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og HORESTA, som repræsenterer restaurations- og turismebranchen, var alt for store.

HK/Privat og HORESTA kunne ikke opnå enighed, da HORESTA ikke vil anerkende retten til at købe børneomsorgsdage og seniorfridage for overenskomstens fritvalgskonto.

Herudover havde HORESTA et krav om fleksibilitet, der gik videre end det, der er givet på andre områder. HORESTA ville have retten til ensidigt at tilrettelægge arbejdstiden over en 52 ugers periode (med op til 48 timer per uge).

DMA gik målrettet efter en markant lettere adgang til at anvende supplerende lønsystemer, som eksempelvis bonus og provision som en del af lønnen, uden forudgående aftale med tillidsrepræsentanterne. Derfor kunne vi ikke indgå en aftale.

Begge overenskomster blev omfattet af forligsskitsen og det samlede mæglingforslag. Dog har der været et langt forhandlingsforløb efterfølgende med DMA, fordi vi ikke kunne blive enige om at implementere teksten om supplerende lønsystemer fra forligsskitsen, til DMA-overenskomsten. Derfor var det nødvendigt at rejse sagen i LO og DA's overenskomstnævn. Få dage før nævnet skulle træde sammen, blev sagen forligt halvandet år efter overenskomstforliget.

## **Urafstemning OK17**

Sektorbestyrelsen godkendte Forligsmandens mæglingforslag 26. marts med 18 for og 3 imod. Dermed blev OK17-resultatet sendt til urafstemning med en klar anbefaling om at stemme ja. En anbefaling vi markerede meget synligt og intensivt på

Ved OK17 fik HK/Privat en rekordhøj stemmedeltagelse, hvor 54 % – ca. 29.000 medlemmer – stemte. Det placerede os som en af de LO-organisationer med den højeste deltagelse.

Samtidig fik vi et markant ja på 85,5 %. Også en af de højeste stemmeprocenter i LO- og CO-Industri-fællesskaberne. Den høje procent og stemmerekorden kom i hus gennem en grundig forberedelse af alle faser af forløbet. Engagerede afdelings- og sektormedarbejdere, rundringninger i afdelinger og sektor, virksomhedsbesøg og aktiv dialog på de sociale medier gjorde en forskel, og forberedelsesfasen med postkortkampagne og medlemsinvolvering gav pote.

Vi har aldrig før haft så god dialog med medlemmerne før, under og efter overenskomstforhandlingerne.

Det samlede LO-resultat gav en stemmeprocent på 51 % og et ja på 57 % – 125.268 stemte ja og 93.799 stemte nej.

OK17-resultatet var ikke blevet et ja uden vores stemmer. Var de blevet smidt i nej-bunken, var vi kommet i konflikt.

Langt de fleste afgav deres stemme digitalt. Det gjorde 9 ud af 10 medlemmer, hvor det ved urafstemningen i 2014 var 7 ud af 10.

## **OK18**

Overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i foråret 2018 fik meget stor bevågenhed og engagerede danskerne – det var med slogans som "En løsning for alle", og medierne fulgte den faglige kamp intenst foran forligsinstitutionen. Det er længe siden, at fagbevægelsen og arbejdsmarkedsvilkår har fået så meget mediedækning. Det skabte gejst.

Vi har i HK/Privat få landsdækkende overenskomster, som ligger inden for rammen af overenskomsterne på det offentlige område, og de bliver forhandlet, efter de offentlige har færdiggjort deres overenskomster.

Den største overenskomst er overenskomsten mellem HK/Privat og Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening, som derfor først blev forhandlet i 2018. Overenskomsten gav en minimumslønstigning 7,5 % i løbet af de 3 år, svarende til ca. 2.500 kr. i overenskomstperioden, samt forbedrede muligheder for at forhandle individuel løn oveni. Derudover blev lønbestemmelserne ændret, så det er præciseret, at der kan aftales højere personlig løn en gang om året oven i de kollektive stigninger.

Derudover blev muligheder for uddannelse forbedret i overenskomsten, samt muligheder for at aftale seniorfrihed de sidste 5 år inden folkepensionsalderen.

De fleste HK/Privat-overenskomster, som genforhandles efter de offentlige forhandlinger, er særoverenskomsterne på organisationsområdet, dvs. fagforeninger, a-kasser, NGO-organisationer mv. Disse 351 overenskomster bliver forhandlet ude i afdelingerne. Som et nyt initiativ besluttede sektorbestyrelsen i januar 2018 at etablere en ny kompetence- og karrierefond – primært for disse særoverenskomster, hvor der kun sjældent er aftale om kompetencefonde til uddannelsesformål. For at blive omfattet af fonden, skal virksomheden betale 820 kr. per år per medlem.

Fonden ligner på mange områder fondene på de landsdækkende overenskomster. Der er dog nogle forskelle, eksempelvis at det kun er HK-medlemmer, der kan få penge fra fonden.

Men temaet denne gang har ved mange lokale overenskomstforhandlinger primært handlet om udmøntningen af den samlede overenskomstramme til lønstigninger. Derfor har der ikke på nuværende tidspunkt været den store tilslutning til fonden, da hele rammen flere steder er blevet brugt til løn. HK/Privat har dog haft møde med flere organisationer efterfølgende, som har tilkendegivet deres interesse i HK/Privat fonden.

## **Optakt til OK20**

Dette forår har allerede stået stærkt i OK20's tegn. Kraftigt inspireret af vores optakt til OK17 lavede vi i maj en OK-kampagne, hvor sektoren sammen med afdelingerne spurgte alle medlemmerne om, hvad der er vigtigt for deres arbejdsliv.

En dialogskabende tilgang til at få input til vores overenskomstkraav og prioriteringer. Afdelingerne var i kontakt med medlemmer på mere end 1.000 virksomheder for at tale med kolleger om, hvad

der betyder noget for dem. Og flere afdelinger ringede til deres medlemmer for at nå ud til flest muligt.

De første 17 dage i maj spurgte og spurgte vi medlemmerne – i den fysiske verden, men også digitalt på Facebook og i nyhedsbreve.

4.082 medlemmer fortalte os på postkort eller digitalt, hvad de har brug for. Hele 18.897 udsagn fra medlemmer har vi noteret os, som nu er kodet og sorteret, så sektoren har et overblik over medlemmernes tilkendegivelser.

Derudover giver de mange tilkendegivelser fra medlemmerne os et uvurderligt indblik i deres arbejdsliv og de udfordringer, som de møder i dagligdagen, og som vi i organisationen konkret kan følge op på efterfølgende.

På det største TR-træf i HK/Privats historie samlede vi op på medlemmernes OK-tilkendegivelser. 330 tillidsrepræsentanter deltog i træffet i begyndelsen af juni. Her arbejdede TR'erne i workshops med at kvalificere medlemmernes ønsker til overenskomstkrav.

De mange input fra medlemmerne og TR-træffet gør os klogere på medlemmernes arbejdsliv, og det giver os noget meget konkret at stå på, når vi i sektorbestyrelsen i august skal prioritere krav og temaer til overenskomstforhandlinger. Også over for vores forhandlingsmod- og medparter giver det os legitimitet.

Jo større engagement blandt medlemmer og TR'er i OK20, jo stærkere står vi i forhandlingerne, og jo større stemmetal får vi til urafstemningen i 2020.

## **Overenskomster til flere**

3.927 medlemmer af HK/Privat må hver dag gå på arbejde uden at være omfattet af en overenskomst, fordi under halvdelen af deres kolleger på arbejdspladsen er medlem af HK. De er ramt af den såkaldte 50 %-regel. Overenskomsten ligger gemt væk i skuffen, aftalerne er i hus, men forhindringen er, at arbejdsgiverne kan henholde sig til, at der ikke er medlemmer nok til, at den træder i kraft.

HK/Privat gør hvert år et stort arbejde for at få løst denne urimelighed. I kongresperioden har vi hjemtaget 50 %-arbejdet fra CO-Industri til sektoren. Ikke fordi vi var utilfredse, men fordi vi gerne vil have 50 %-arbejdet tættere på os selv for at opbygge en systematik.

Arbejdsgiverne forsøger til tider at tolke dækningsområdet på kreative måder for bedst muligt at kunne påstå, at vi ikke opfylder 50 %-reglen på det pågældende område. Derfor er det helt afgørende for os systematisk at følge de konkrete sager, samle erfaringer og indsigter, så vi står skarpt og kan gå op imod modpartens taktiske tolkninger af hvem, der er omfattet af den konkrete overenskomst.

Alle afdelinger gennemfører nu 50 %-ringerunder til medlemmer, der er ramt af 50 %-reglen, så vi konstant overvåger, hvor tæt vi er på at kunne opfylde 50 %-reglen. Og strategien giver resultater. I alt har vi i kongresperioden fået tegnet 1.015 nye overenskomster med virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Ca. halvdelen på DI-området, og en del af dem er løftet ved at rejse 50 %-krav.

På flere andre områder arbejder vi også på at få flere omfattet af vore overenskomster. Vi fik ved

overenskomstfornyelsen i 2017 udvidet dækningsområdet på Industriens Funktionæroverenskomst (IFO). Vi gik fra, at en række professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser var dækket individuelt via HK-medlemskab til, at de nu er omfattet af dækningsområdet på lige fod med de øvrige uddannelsesgrupper.

Desværre har vi i overenskomstperioden ikke set gennemslaget af udvidelsen, da DI kæmper fra dør til dør ved at tolke dækningsområdet i snævrere forstand. Eksempelvis er der fortsat over 1.000 funktionærer på Grundfos, som ikke er omfattet af overenskomsten. Senest har vi set, at kun 37 medarbejdere ud af 280 tidligere overenskomstansatte medarbejdere blev omfattet af IFO i forbindelse med, at de blev virksomhedsoverdraget fra KMD og Tech Machindra.

Indsatsen med at få flere omfattet af vores overenskomster er et langt sejt træk.

## **En styrket lønstatistik**

HK og HK/Privat laver Danmarks bedst dækkende lønstatistik på funktionærområdet. Den er anvendelig og giver uddybende oplysninger om løn i forhold til arbejdsfunktioner, anciennitet, arbejdsplads, brancher og geografi.

Og den bliver brugt. Hele 111.606 medlemmer klikkede i 2018 ind på [hk.dk/loentjek](http://hk.dk/loentjek) for at få styr på, hvad de burde få i løn. Man kan simpelthen få sin egen lønrapport. Det er et uvurderligt redskab før en lønforhandling eller fx ved jobskifte.

Vi hører ofte, at lønstatistikken har været en løftestang for den enkelte, for TR'er eller afdelinger, når der skal forhandles løn. Ikke mindst ved jobskifte er det en adgang til indsigt i lønniveauer på det nye arbejde, som måske endda er i en ny branche, man ikke kender. Denne indsigt er en forudsætning for at kunne score lønstigninger.

Det giver også sektoren og afdelingssektorerne et fantastisk overblik over udviklingen også på brancheniveau.

HK/Privat bruger mange ressourcer på at styrke denne vidensbank. Hvert efterår sætter sektor, afdelingssektorer, branchesektioner og landsforeninger uger af til bl.a. rundringning for at få flest mulige medlemmer til at indberette deres løn. Både sektorens blad, nyhedsbreve og Facebook lægger massivt tryk på opfordringer om at taste lønoplysninger ind – både for fællesskabets og ens egen skyld. Målet for sektorbestyrelsen har i perioden været, at over halvdelen af vores medlemmer skal levere deres lønoplysninger. I 2016 og 2017 nåede vi målet. Og i 2015 var vi tæt på med 49 %. Desværre faldt svarprocenten til 43 % i 2018.

Derudover udbyder afdelingssektorerne kurser og andre lønaktiviteter, der understøtter medlemmernes og tillidsrepræsentanternes lønforhandlinger.

I øvrigt viste den seneste lønstatistik, at gennemsnitslønnen for de 22.771 medlemmer, der tastede oplysninger ind, var 34.599 kr.



# DEN ORGANISERENDE FAGFORENING

For HK/Privat er organisering den røde tråd i alt, hvad vi foretager os. For os handler organisering ikke kun om, at vi bliver flere medlemmer. Det handler også om, at flere bliver mere knyttet til organisationen og de faglige fællesskaber, og at flere påtager sig en større eller mindre opgave på fællesskabets vegne. Organisering og mobilisering er grundlaget for vores faglige og politiske styrke.

I det arbejde spiller organiseringsteamet i HK/Privat en central rolle. Teamet har til opgave at bistå afdelingerne med at indgå flere overenskomster, fastholde og få flere medlemmer samt flere tillidsrepræsentanter. Organiseringsarbejdet foregår i et samspil med afdelingssektorformænd, faglige chefer, faglige medarbejdere og "organisere" i afdelingerne.

Sektorbestyrelsen har hvert år fastlagt en faglig handlingsplan, som er en udmøntning af kongressens målprogram for 2015-2019.

## **Sektorens faglige handlingsplan har disse overordnede mål:**

- Flere medlemmer – kurven skal knækkes helt
- Flere medlemmer omfattet af HK/Privats overenskomster
- Flere tillidsrepræsentanter
- Flere arbejdsmiljørepræsentanter
- Fagstrategien
- Uddannelsesagenter

I samarbejdet med afdelingerne tager organiseringsteamet udgangspunkt i disse mål. Teamet har specielt haft fokus på de fire førstnævnte punkter, og her har indsatsområderne primært været besluttet med afsæt i afdelingernes faglige handlingsplaner.

## **Systematik, fokus og vedholdenhed virker**

Det er stadig et faktum, at systematik, vedholdenhed og fokus = succes.

Systematik er afgørende for at afdække potentialer og for at opnå de fastsatte mål.

Fokus og vedholdenhed er en forudsætning for gode resultater, både hos de involverede medarbejdere og hos ledelsen.

I kongresperioden har sektoren givet støtte til ansættelse af "organisere" i afdelingerne som en 75/25 model. Disse "organisere" har et meget velfungerende netværk. De mødes to gange årligt til erfaringsudveksling samt drøftelse af udfordringer og muligheder for at samarbejde på tværs af landet. Via en lukket facebookgruppe bruger de desuden hinanden til sparring og vidensdeling.

Organiseringsteamet understøtter "organisere" i dagligdagen og bistår med oplæring og sparring, når der bliver ansat nye "organisere".

I organiseringsarbejdet tager vi udgangspunkt i "vejen til fællesskab", som er en visualisering af, hvordan man kan skabe fællesskab på en arbejdsplads.

"Vejen til fællesskab" kan bruges som metode til organiseringen på en arbejdsplads, men også som et refleksionsværktøj, hvor "organisere" (og TR'er) kan analysere såvel gode som dårlige erfaringer i organiseringsindsatsen.

## **Fagligt landkort som strategisk redskab**

Fire gange om året sender sektoren det faglige landkort ud til afdelingerne. Det er et strategisk værktøj, der udarbejdes til afdelingerne, som bruger det, når de skal udvælge virksomheder til at indgå i handleplanen. Det er et støtteværktøj med baggrundstal til brug for udarbejdelse af beretninger i afdelingerne, udpegning af virksomheder/brancher eller andet til organiseringsarbejdet, og sidst men ikke mindst til at finde de virksomheder, der skal ringes til eller besøges fx i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2020.

Herudover understøtter det faglige landkort vores mål om flere overenskomster. Her er det tabeller med 50 %-virksomheder, uorganiserede virksomheder med 0-5 medlemmer, uorganiserede virksomheder, der har en tiltrædelse med et andet forbund, eller industrivirksomheder, hvor der er overenskomst på laboratoriet, men ikke på kontoret.

Landkortet viser også lister over virksomheder, hvor der er medlemmer nok til at vælge en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant, samt en liste over elever. Desuden en liste over medlemmer, der i HK's system står med arbejdsgiver ubekendt og derfor skal kontaktes. Det faglige landkort bidrager til bredde og dybde og er derfor uhyre vigtigt som et strategisk arbejdsredskab i hele HK/Privat.

Virksomhedslisterne understøtter vores systematiske, vedholdende og fokuserede arbejdsmetode, fordi de gør det muligt at overvåge udviklingen på den enkelte virksomhed.

## **Organisering af elever**

I hele kongresperioden har både sektoren og afdelingerne sat fokus på at få så mange elever som muligt til at blive medlem af HK. Det sker via kontakt til tillidsrepræsentanterne på elevens arbejdsplads samt virksomhedsbesøg og ringerunder. I skrivende stund er der, på trods af faldende elevoptag på de praktiske uddannelser, fremgang i antallet af nye elevmedlemmer.

Og i forhold til netop eleverne har vi en særlig forpligtelse til at fortælle dem om fordele ved at være medlem af en fagforening, fordi de er nye på arbejdsmarkedet. Vores erfaring er heldigvis, at de fleste elever er interesserede i at blive medlem af HK.

I kongresperioden har vi med succes hvert efterår samlet et par "organisere" fra hver afdeling til fælles elevringning i forbundshuset. Deltagerne har givet hinanden gejst og sparring samt delt den gode fortælling om, hvordan vi får så mange elevmedlemmer som muligt.

De seneste 4 år har HK Sjælland kørt en lokal kampagne med titlen "årets elevplads/årets elev". Denne kampagne har nu bredt sig til henholdsvis HK Nordjylland, HK Østjylland og HK Sydjylland. Kampagnen bliver kørt 2 gange om året, hvor eleverne er opdelt i 2 puljer. Det sikrer, at alle elever får besøg af HK en gang om året. Opmærksomheden på eleverne giver ikke bare medlemsfremgang, men øger også fastholdelse af elever, fordi vi ved at være fysisk til stede lykkes med at give eleverne en forståelse af forskellen på os og de gule fagforeninger. Også virksomheder, HK-medlemmer og ikke-medlemmer tager godt imod kampagnen. De er glade for, at vi tager os tid til den enkelte virksomhed og engagerer os i deres arbejde. Det sker bl.a. med budskabet "Tak fordi I uddanner elever".

Kampagnen kører ca. en uge i hver afdeling, og alle afdelinger afvikler kampagnen i samme måned. Alt i alt bliver der via kampagnen besøgt ca. 2.000 elever og 1.000 virksomheder om året – fordelt på de fire afdelinger.

Kongressen i 2011 besluttede, at HK/Privat hvert år skulle arrangere en konference målrettet elever på erhvervsuddannelserne. Desværre har vi de sidste par år måttet aflyse konferencen på grund af for få tilmeldinger. Men her i 2019 har vi med succes afviklet Elev Camp med 40 deltagere. Alle afdelinger har sendt elever af sted. Derudover var der én HK-ansat med fra næsten alle afdelinger for at skabe en stærkere relation med de unge medlemmer fra netop deres afdeling.

## **Fokus på videregående uddannelser**

HK/Privat arbejder intensivt for at knytte studerende på de relevante HK-uddannelser til os allerede i studietiden. Det går godt. Vi har igen i denne kongresperiode oplevet en stigning i antallet af studerende, der melder sig ind i HK. Hele 18.000 er blevet meldt ind. De er gratismedlemmer, mens de læser, og den svære opgave er at fastholde dem ved studiets afslutning.

Vi har i HK/Privat derfor arbejdet på, at overgangen fra studiemedlem til ordinært medlem bliver kørt mere blidt fra HK's side – og det er lykkedes os, så vi undgår, at det første, de oplever efter endt uddannelse, er store regninger fra HK. Det har vi store forventninger til. Altså et øget fokus på fastholdelse – også derfor har vi i Karrieretelefonen udvidet servicen, så der nu er en medarbejder, der har fokus på denne gruppe.

Teamet for videregående uddannelser, som organisatorisk ligger hos os, men arbejder for hele HK, har i kongresperioden 1.200 gange rykket ud og besøgt de relevante uddannelser, som er fordelt på 53 adresser. Det er primært erhvervsakademier, men også professionshøjskoler og fagskoler. Besøgene har naturligvis alle et organiserende formål og gennemføres ofte i samarbejde med de lokale HK-afdelinger.

I HK favner vi mange uddannelser. Vi har særligt fokus på omkring 40 uddannelser, der omfatter det merkantile område, men naturligvis også det grafiske område, laborantuddannelserne og ikke mindst it-området. It-området har vi opprioriteret ved at ansætte en ny konsulent med baggrund i it-uddannelsesmiljøet, og som har hele sit fokus på it-studerende.

Vi har udbygget vores netværk på uddannelsesstederne betragteligt og tæller nu over 150 kontaktpersoner fordelt på de forskellige uddannelser og adresser.

## **Styrke i TR-netværk**

Organiseringsteamet har i samarbejde med TL og CO-Industri været med til at igangsætte og understøtte forskellige TR-netværk. Disse netværk er meget velfungerende, og vi oplever, at tillidsrepræsentanterne er rigtig gode til at bruge hinanden på tværs af TL og HK til sparring og styrkelse af det faglige arbejde og organiseringen på arbejdspladserne.

Netværket "De 5": Siden 2003 har netværket "De 5" med TR'ere fra Danfoss, Lego, Vestas, Grundfos og B&O styrket og udbygget det faglige arbejde og organisering på fem industritunge virksomheder i Jylland. Fælles for dem alle er, at de har Funktionæroverenskomsten mellem DI og CO-Industri som fælles referenceramme, så de kan udfordre, dele og høste erfaringer med kollegerne i netværket. Det nære TR-samarbejde mellem HK og TL'erne bidrager væsentligt til nye og forbedrede aftaler for TL og HK'erne på virksomhederne og øget organisering.

Netværket "Kraftværket": Et netværk med TR'er fra følgende virksomheder: Cheminova, Siemens Windpower, Siemens Gamesa, Færch Plast, Oticon, Bladt Industries og Alfa Laval. Alle de tillidsvalgte har base på virksomhedernes afdelinger inden for HK Nordjylland, HK Midtvest, HK Sydjylland eller HK Midt. "Kraftværket" er dannet ud fra et udbredt ønske fra de tillidsvalgte og fra de respektive afdelinger om at etablere et netværk, der kan styrke det faglige arbejde og udfordre de overenskomstmæssige rammer på de seks virksomheder.

Netværk på IFO: Et netværk med TR'er fra følgende syv virksomheder: Force Technology, Radiometer Medical, MAN Diesel & Turbo, DISA Industries, CMC Biologics, Krüger og Haldor Topsøe. Her i netværket kan de udfordre og dele erfaringer med TR-kollegerne. Det nære TR-samarbejde mellem HK og TL'erne har bidraget væsentligt til nye og forbedrede aftaler for TL og HK'erne på virksomhederne og øget organisering.

Netværkene viser, at sammen kan vi mere.

## UDDANNELSE

Uddannelse og ikke mindst efter- og videreuddannelse har et stort fokus i HK/Privat, fordi medlemmernes faglige kompetencer er helt afgørende for deres position på arbejdsmarkedet – både i forhold til jobsikkerhed, men også for at sikre gode løn- og arbejdsvilkår.

HK/Privat har i perioden orienteret sig efter en række pejlemærker, som ligger i forlængelse af kongresbeslutningen i 2015 om at arbejde med medlemmernes fagområder.

Idealscenariet er, at HK'erne er førstevalg til jobs inden for de 13 fagområder med baggrund i praktisk-teoretiske kompetencer. Dertil kommer, at kompetenceudvikling for de OK-dækkede medlemmer er sikret via aftalesystemet. Den indsats skal medvirke til, at HK'eren har stærk faglig identitet og faglig stolthed, som er synliggjort over for omverdenen. På den måde hjælper vi medlemmerne til, at de er klædt på til forandringer og ny teknologi – og at de ikke forskrækkes af den. På den måde kan de håndtere stor omskiftelighed på arbejdsmarkedet med succes. Målsætningen for vores arbejde er, at HK'eren uddanner sig kontinuerligt med opbakning fra arbejdsgiver.

### Aftalt uddannelse i overenskomsterne

Med uddannelsesbriller var det vigtigste resultat i overenskomstforhandlingerne 2017, at vi fik aftalt uddannelse ind i langt de fleste af vores overenskomster. Det var et stort ønske for sektoren at forbedre medlemmernes muligheder ved at:

- få 100 % lønkomensation for udvalgte uddannelsesløft
- involvere arbejdsgiverne i aftalen om løft, fordi det øger medlemmernes motivation
- give retning til uddannelsesløftet, så det sikrer medarbejderens kompetencer og jobmuligheder

Aftalen rettede sig specifikt mod løft til akademniveau, som et stigende antal medlemmer orienterer sig mod.

Vi kan dog konstatere, at omfanget af aftalt uddannelse stadig er begrænset her små 2 år efter indførelsen. HK/Privat overvejer, om øget fleksibilitet i muligheden for uddannelsesvalg m.m. skal indgå i kravsarbejdet frem mod overenskomstforhandlingerne i 2020.

### Selvvalgt uddannelse – aktiviteten stiger generelt

I de forgangne 4 år har vi set en positiv udvikling på de fleste kompetencefondes områder – altså på området med selvvalgt uddannelse. Stort set alle fonde er nu "modnet" i den forstand, at der er mange ansøgninger, og at pengene ikke hober op. Hen over årene er der dog forskelle de enkelte overenskomstområder imellem.

Der har fx på områder som Dansk Erhverv været så stor søgning, at vi sammen med vores modpart har måttet lave aftaler, der reducerede udgifterne. Det sker især ved at prioritere kompetencegivende uddannelser, som er udbudt af det offentlige, da det er kvalitet for færre penge.

Industriens funktionærrområde har stadig forholdsmæssigt lavere aktivitet, hvilket skyldes, at der kun er 85 % lønkomensation for selvvalgt uddannelse, og at Dansk Industri og deres medlemmer kun har ønsket at samarbejde med os om virksomhedskontakt i begrænset omfang. I HK/Privat ville vi gerne sammen med DI i højere grad være i dialog med virksomhederne for at fremme videreuddannelse i lighed med det resultatrige samarbejde med Dansk Erhverv. Trepartsaftalen fra efteråret 2017 har også øremærket midler til dette formål.

## **Kolossal interesse for Omstillingsfonden**

Langt fra alle HK/Privats medlemmer er omfattet af en kompetencefond til efter- og videreuddannelse, fordi de arbejder uden at være dækket af en overenskomst. Men også den gruppe har fået et løft i den forgangne kongresperiode.

Det var en sejr, at trepartsaftalen i efteråret 2017 endte med markant at styrke voksen-, efter- og videreuddannelse. Der blev oprettet en omstillingsfond, som giver støtte op til 10.000 kr. per person årligt til deltagerbetaling for akademi- og diplomuddannelse. Der er afsat 65 mio. kr. årligt frem til 2021 til et kompetenceløft på videregående niveau. Sammen med HK Danmark leverede HK/Privat en aktiv indsats for at få netop det gennembrud.

Og medlemmerne har vist kolossal interesse for Omstillingsfonden. Mere end 1.000 HK/Privat-medlemmer har besøgt de mange informationsmøder, som HK/Privats afdelinger har holdt det seneste år, og det vidner om medlemmernes lyst til uddannelse og kompetenceudvikling. Omstillingsfonden er især en gave for de af HK/Privats medlemmer, der ikke er dækket af en kompetencefond.

## **Styrkelse af karriereveje via erhvervsuddannelser**

De 13 fagområder er rammen for HK'ernes karriere- og jobudvikling, og alle medlemmer skal kunne finde uddannelsesveje, der er relevante for deres nuværende eller kommende jobposition.

Den faglige grundsten bliver for mange HK'ere støbt i forbindelse med en erhvervsuddannelse, som fortsat er det uddannelsesområde, hvor HK's politiske indflydelse er størst og organiseringsindsatsen mest effektiv.

De merkantile erhvervsuddannelser som kontor- og handelsuddannelserne, som er vigtige for HK/Privat, har fundet fodfæste efter erhvervsuddannelsesreformen i 2015:

Uddannelserne blev både gjort kortere i deres grundforløb og forlænget med et EUX-år, som er obligatorisk på kontoruddannelsen og valgfrit på handelsuddannelsen og eventkoordinatoruddannelsen. EUD-reformens ambition var at højne uddannelsernes kvalitet, forbedre videreuddannelsesmuligheder via EUX, og at få flere unge til at vælge EUD frem for gymnasial uddannelse.

Der synes at være en generel tilfredshed med elevernes faglige niveau, når de starter deres praktikperiode, men det er ikke lykkedes at få flere unge til at vælge erhvervsuddannelser og bremse frafaldet. EUX er et populært valg blandt de unge, der vælger erhvervsuddannelser, men stigningen sker desværre primært på bekostning af søgningen til EUD, HHX og HTX og ikke STX. Dertil kommer, at 6 måneder efter EUX-året er kun omkring hver fjerde elev er i gang med hovedforløbet, ofte

fordi eleverne vælger sabbatår, og kun få vender derefter tilbage for at færdiggøre deres uddannelse. Derfor har EUX desværre indtil videre ikke ført til flere faglærte.

HK/Privat har sammen med HK Handel, DI og Dansk Erhverv igangsat og finansieret kampagner for markedsføring af EUX-uddannelserne generelt og enkeltvis og foranlediget en aftale om forlængelse af overgangsordningen fra 2020 til 2023.

## **Fokus på talent og digital faglighed**

HK/Privat har sammen med DI, Dansk Erhverv og HK Handel udviklet et nyt speciale, "digital handel", til handelsuddannelsen. Med den nye uddannelsesretning har HK/Privat sikret, at handelselever får de efterspurgte kompetencer til at varetage arbejdsopgaver på tværs af B2B- og B2C-markeder, og vækket interessen for at uddanne handelselever blandt de handels- og produktionsvirksomheder, der har digitale handelsplatforme.

For at udfordre de dygtigste elever på kontor-, handels- og eventkoordinatoruddannelser og gøre de unge sultne på videreuddannelse har sektoren, sammen med andre parter i de faglige udvalg, udviklet valgfag på højt niveau, de såkaldte talentforløb, der har direkte relation til fag på akademiuddannelser. Eleverne kan således allerede i deres elevtid smage på et akademiuddannelsesfag og på den måde tage hul på næste uddannelse.

For at skabe yderligere fokus på handelsuddannelsen, der p.t. vokser mest, vil HK/Privat være med til at honorere to handelselever og deres virksomheder for en ekstraordinær indsats: I juni 2019 uddeles Årets Fagprøvepris sammen med DI, og 1. oktober uddeles Fagprøveprisen 2019 Handelsuddannelsen sammen med HK/Handel og Dansk Erhverv. Handelsuddannelsen vokser støt og har i dag et årligt optag på ca. 1.000 uddannelsesaftaler.

## **Styrket rådgivning om uddannelse**

Helt afgørende for HK/Privats arbejde med uddannelse er at fremme motivation for efter- og videreuddannelse blandt vores voksne medlemmer og ikke mindst skabe overblik over mulighederne. Det kan ofte være svært for det enkelte medlem at overskue de mange uddannelsesmuligheder.

Rådgivningsindsatsen er styrket markant i denne kongresperiode. Ikke mindst med etableringen af HK's Karrieretelefon i februar 2017.

De flittigste i HK til at bruge Karrieretelefonen er vores medlemmer. I gennemsnit ringer 192 HK/Privat-medlemmer om måneden, enten for at blive inspireret til relevant efter- eller videreuddannelse, finde ud af, om udgifter til efteruddannelse er dækket, eller blive afklaret om præferencer og kompetencer. Karrieretelefonen klæder også i deres daglige telefonid medlemmer på til jobskifte, giver sparring på ansøgning og cv og endda også gode råd inden MUS eller jobsamtale.

Der er meget stor tilfredshed med vejledningen – tilfredshed med samtalerne ligger på 87,9 %. HK/Privat bidrager ekstra til Karrieretelefonens indsats ved blandt andet at finansiere en praktikpladsvejleder, så vi på den måde også tilbyder noget særligt for de unge. En af HK/Privats uddannelseskonsulenter har også løbende vagter på telefonrådgivningen.

Karrieretelefonens arbejde udføres ikke alene bag telefonen – Karrieretelefonens team er klar til at rykke ud, når HK/Privat-medlemmer skal mødes på messer, karriere- og uddannelsesarrangementer, medlemsmøder osv.

Derudover har HK/Privat i kongresperioden opprioriteret informationsmaterialet, så vi med afsæt i de 13 fagområder guider til, hvilke uddannelses tilbud der er mest relevante for vores medlemmer. Derfor har vi i sektoren udviklet anbefalinger til dygtiggørelse – både i forhold til arbejdsmarkedsuddannelser og akademiuddannelser. HK/Privat har produceret materiale med relevante AMU-kurser og med akademifag inden for de enkelte fagområder, der skal bidrage til at motivere og inspirere medlemmer til videreuddannelse. Anbefalinger og overblikket kan selvfølgelig også tilgås digitalt på [www.hk.dk/fagligudvikling](http://www.hk.dk/fagligudvikling)

## 250 aktive uddannelsesagenter

Etableringen af et stort netværk af 1.000 frivillige uddannelsesagenter, som skal inspirere kollegerne på arbejdspladsen til at blive skarpe på mulighederne for uddannelse og udvikling, var én af beslutningerne på HK/Privats kongres i 2015. HK/Privat har i dag omkring 250 aktive uddannelsesagenter og er altså ikke i mål med antallet, men alle afdelinger er i fuld sving med at få flere uddannelsesinteresserede engageret i arbejdet.

Grundtanken er, at en uddannelsesagent bliver klædt på af HK/Privat til at være den, kolleger går til, når de er usikre på, hvordan de skal gribe efter- og videreuddannelse an. Altså engageret kollegahjælp ud over den rådgivning, som HK/Privat-medlemmet kan hente i afdelingen, sektoren og Karrieretelefonen.

I arbejdet med at styrke udbredelsen af uddannelsesagenter og serviceringen af dem er der nedsat en netværksgruppe bestående af en medarbejder fra hver afdeling og repræsentanter fra sektorens uddannelsesteam. Netværket mødes 3-4 gange om året, hvor der udveksles ideer og metoder til at organisere flere uddannelsesagenter.

## FAG OG FAGLIGHED I FOKUS

Det overordnede formål med HK/Privats fagstrategi er at sikre medlemmerne en plads på fremtidens arbejdsmarked ved at være en relevant fagforening og partner i arbejdslivet. HK/Privat vedtog på den seneste kongres i 2015 en ambitiøs plan for en fagstrategi som et supplement til de klassiske fagforeningsopgaver.

Formålet er, at alle medlemmer er godt klædt på til at følge med samfundsudviklingen, og vi forpligtede os til at udbyde et hav af faglige tilbud til medlemmerne.

Gennem hele kongresperioden har vi arbejdet på at skabe et fagstrategi-mindset internt i HK/Privat. Fagstrategi og fokus på faget i det omfang, som kongressen i 2015 lagde op til, var nyt i HK/Privat. Derfor krævede det en indsats at få etableret et fælles internt mindset, som både grundlagde, hvad HK/Privat mener, når vi siger "fagstrategi", og som er et værktøj, der hjælper medarbejdere og politikere til at holde medlemmernes fag og faglighed i fokus. Det næste skridt er at arbejde målrettet med at sikre, at alle medlemmer har oplevelsen af, at HK/Privat har fokus på og viden om deres fag. Et skridt i retning af at få etableret fagstrategien i medlemmernes bevidsthed var at udvikle et "fagstrategiunivers" på hk.dk (<https://www.hk.dk/omhk/enhedssider/fagomraader>).

Siden skaber overblik over fagområderne i HK/Privat og viser, at HK/Privat har fokus på og viden om de enkelte fag og giver medlemmerne mulighed for at dykke ned i deres fagområde.

Fagstrategien er inddelt i to kerneområder – faglige arrangementer og faglige netværk.

## Succes med faglige arrangementer

Kongresmålet for de faglige arrangementer var, at medlemmer på hvert af de definerede 13 fagområder skulle modtage 2 faglige tilbud per halvår. Denne model viste sig svær at arbejde med i praksis. Det er mere dynamisk at arbejde med 3 sæsoner om året, og det gør det muligt at handle hurtigt på medlemsønsker, hvilket har været vigtigt for os. Derfor har vi i stedet arbejdet ud fra, at alle fagområder skal modtage 4 faglige tilbud om året.

Alle fagområder har i perioden 2015-2019 fået 1-3 fagområdespecifikke kurser om året suppleret med 2-6 kurser med tværgående emner, som har været relevante på tværs af flere fagområder. Dermed har alle fagområder fået minimum 4 relevante tilbud om året.

De faglige arrangementer har udviklet sig meget positivt gennem hele kongresperioden både i antal afholdte arrangementer og målt på tilfredshed.

### I dag arbejder vi med 5 arrangementskoncepter:

- Fyraftenskurser fra kl. 17-20
- Faglige dage, herunder heldagskurser, heldagskonferencer og temadage
- Fagligt døgn, weekendkonference
- Morgenmøder
- Webinarer/onlinekurser

Særligt de første par år var der en opadgående kurve for både udviklingen i antallet af arrangementer, antallet af deltagere og i tilfredsheden med arrangementerne.

	Arrangementer:	Antal deltagere:	Tilfredshed fra 1 til 10*
2014:	28	943	
2015:	48	1.490	
2016:	59	1.730	
2017:	68	2.350	8,1
2018:	67	1.334	8,5
2019**:	78-81		8,7

\*Ny evalueringsskala i 2017 \*\*estimeret

Fyraftenskurserne, som er den type arrangementer, vi holder flest af, har et koncept og format, der gør, at der kun er 30-35 pladser per kursus, fordi dialog og involvering af deltagerne er en essentiel del af konceptet – det er en af hovedårsagerne til, at det er svært at vækste eksplosivt i antal deltagere.

Styrken ved fagstrategiarrangementerne er det skarpe fokus på det enkelte fagområde. Arrangementerne har generelt tiltrukket mange nye typer af medlemmer, som ikke tidligere har benyttet sig af HK's kurser, og kurserne har ikke været belastet af kursusryttere, fordi kurserne ikke henvender sig til alle.

## Klar til fremtiden

Det er også lykkedes at implementere et nyt syn på værtsrollen og dennes vigtighed. Alle fagstrategiarrangementer har nu en HK-vært, som er klædt på til opgaven, og som har ansvar for at sørge for, at kursisterne og underviseren har en god oplevelse, når de deltager på et fagstrategiarrangement.

Denne værtsrolle er utrolig vigtig og en unik mulighed for at komme i dialog med og skabe relationer til medlemmer, som HK ellers sjældent har berøring med.



Derudover har vi særligt i de sidste par år haft fokus på at bruge fagstrategiarrangementerne til at klæde medlemmerne endnu bedre på til fremtiden.

Det gør vi på flere niveauer. Vi giver altid deltagerne en efter- og videreuddannelsesvej – et bud på, hvilken efter- og videreuddannelse, vi vurderer som relevant på baggrund af kursussemnet. Vi har af flere omgange holdt infoaftener om efter- og videreuddannelse og lavet kurser på baggrund af akademifag. Dette gør vi i tæt samarbejde med uddannelsesteamet i HK/Privat.

Dette øgede fokus på efter- og videreuddannelse resulterede også i HK/Privats største medlemsarrangement i nyere tid, nemlig nytårskuren i starten af 2017, hvor vi skød over 500 medlemmers arbejdsår godt i gang med fokus på efter- og videreuddannelse.

## Faglige netværk

Faglige netværk i HK/Privat er en vigtig del af fagstrategien. Og formålet med de faglige netværk er at lave relevante faglige netværk for medlemmerne ud fra deres behov og på deres præmisser. Det er dialog- og relationsskabende. Derfor er netværksindsatsen bygget op omkring en model, hvor HK/Privat klæder medlemmer på til at drive de netværk, der giver mening for dem.

Kongresmålet lød, at der skulle etableres 75 faglige netværk. Dette kongresmål blev opfyldt i november 2017, og i dag er der 89 etablerede netværk. 44 ud af 89 netværk er aktive, de resterende 45 er lukket ned igen, på standby eller under opstart. Netværkene er levende organismer, som drives af medlemmer, og de eksisterer kun så længe, de giver mening for medlemmerne at drive og være en del af. Sådan er et netværks dna, og derfor er det helt naturligt, at en del af netværkene er lukket ned eller på standby.

Antal netværk:

2016:	47
2017:	75
2018:	89

Netværksuddannelserne er grundlaget for etablering af netværk i HK/Privat. Kongresperioden har budt på kontinuerlig udvikling af HK/Privats netværksuddannelse. Uddannelsen har udviklet sig fra at indeholde 5 moduler á 2 dage (i alt 10 dages undervisning), hvor den teoretiske rygsæk blev så tung for medlemmerne, at flere aldrig fik etableret et netværk. I dag er netværksuddannelsen på 3 moduler (fordelt på 4 dages undervisning i alt). Netværksuddannelsen er langt mindre teoritung for deltagerne og langt mere hands-on og praktisk. Det gør, at medlemmerne kommer hurtigere i gang med essensen, nemlig at etablere det faglige netværk, de brænder for.

Der har været i alt 63 medlemmer på HK/Privats uddannelse til netværksfacilitator i perioden. Derudover har der været en del HK-ansatte med på uddannelserne undervejs, som både har etableret faglige netværk for medlemmer i deres lokale afdeling, og som samtidig er blevet klædt på til at varetage netværksopgaven lokalt. Denne opgave kræver en forståelse for en ny type frivillige i HK/Privat, som kræver noget andet end de medlemmer, vi er vant til at arbejde med.

Endvidere har vi arbejdet med at styrke de eksisterende netværk. Det har vi gjort ved at supplere netværksuddannelsen med et kursus kaldet "Lær at lave bedre møder". Kurset er for medlemmer, der er en del af et fagligt netværk. Kurset klæder netværksdeltagerne på med nogle af de samme værktøjer, som facilitatorerne får på netværksuddannelsen, og på den måde gør vi netværkene mindre sårbare og sikrer, at flere kan løfte og drive netværket.

I efteråret 2018 blev der lavet en tilfredshedsundersøgelse af den seneste netværksuddannelse. 80 % af deltagerne føler sig godt eller meget godt klædt på til at facilitere et fagligt netværk. 70 % føler sig desuden sikker eller meget sikker i rollen som facilitator. Ligeledes har tilfredsheden med alt fra indholdet på kurset til underviserens faglige niveau, hjælp til markedsføring og sparring undervejs været helt i top. Succesraten på den seneste uddannelse var 100 % – altså havde alle deltagere opstartet et netværk og afholdt minimum ét møde.

Vi er efterhånden sikre på, vi er landet på et koncept, som giver mening for både deltagerne og HK.

Ud over at have nået kongresmålet for netværksområdet er vi nu nået dertil, hvor vi har fået en fælles forståelse for, hvad vi mener, når vi siger "faglige netværk" i HK/Privat, hvilken værdi disse netværk skaber for HK, og hvad det kræver at have sådan en ny type frivillige i organisationen. Det er meget vigtigt for det kommende arbejde med området.

## ARBEJDSMILJØ

Et godt arbejdsmiljø og trivsel er typisk det, der betyder allermest, når vi spørger medlemmerne om, hvad der er vigtigt i deres arbejdsliv. Derfor er HK/Privats indsats for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø en kerneopgave for vores fagforening.

"Alle har ret til et godt arbejdsmiljø – i hele arbejdslivet" har været HK/Privats afsæt for indsatsen. Når vi i disse år knokler ekstra hårdt på for at sikre et sundt og sikkert arbejdsliv – både fysisk og psykisk – så skyldes det, at en fremtid med senere pensionsalder gør det endnu mere påkrævet, at vores medlemmer skal kunne holde til arbejdet.

Data fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har påvist, at stadig flere i Danmark overbelastes fysisk og psykisk på grund af deres arbejde. Det har været tydeligt for enhver, at de nationale mål i 2020-handlingsplanen på arbejdsmiljøområdet ikke kunne indfries.

Derfor har HK/Privat – sammen med det øvrige HK – brugt mange kræfter på at gøre opmærksom på behovet for ny og stærkere lovgivning – ikke mindst for at sikre et bedre psykisk arbejdsmiljø. Derudover har vi været vidne til, at vigtige aktører på arbejdsmiljøområdet er blevet alvorligt økonomisk svækket de seneste fire år: Store økonomiske besparelser i både Arbejdstilsynet, forskningspuljer og i partssamarbejdet i Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA).

### Kraftig beskæring af Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har siden 2007 mistet 1/3 af sin bevilling med en kraftig reduktion af tilsynsbesøg som følge (se figur), og partssamarbejdet i BFA har mistet over halvdelen af sin økonomiske ramme til forebyggende tiltag. Hvilket HK/Privat har protesteret voldsomt imod.

#### Antal tilsyn pr. år (amid.dk)

2014:	32.607
2015:	33.256
2016:	24.251
2017:	20.524
2018:	19.465
2019:	11.912

## **Regeringens ekspertudvalg**

I juli 2017 nedsatte beskæftigelsesministeren, Troels Lund Poulsen, et ekspertudvalg, der skulle gentænke arbejdsmiljøindsatsen. Desværre var hovedfokus på regelforenklinger for virksomhederne, og derudover var der den begrænsning for ekspertudvalget, at de ikke måtte komme med forslag, der kostede noget. Fagbevægelsen var repræsenteret i ekspertudvalget med næstformanden fra LO, Morten Skov, og formanden for FTF, Bente Sorgenfrey.

### **Kampagnen #kæretroels**

Samtidig efterlyste beskæftigelsesministeren i foråret 2018 ideer fra borgerne til, hvordan arbejdsmiljøloven kunne forbedres. Ikke en let opgave for almindelige mennesker. Tilbuddet var nok også mest til virksomhederne, som gerne vil slippe af med nogle regler i arbejdsmiljøloven. I HK/Privat tog vi ham på ordet og iværksatte en kampagne på vores Facebookside og på vores website.

Kampagnen kaldte vi "Kære Troels" (<https://www.hk.dk/omhk/enhedssider/kaere-troels>), hvor vi faciliterede, at medlemmernes ønsker røg videre til Troels Lund Poulsen. Han fik 1.641 tilkendegivelser fra vores medlemmer og 12 helt konkrete bud på lovændringer. De mange input og spørgsmål blev senere brugt mod beskæftigelsesministeren i et samråd.

Ekspertudvalget afleverede 18 anbefalinger i september 2018 <https://bm.dk/nyheder-presse/presse-meddelelser/2018/09/ekspertudvalg-om-arbejdsmiljoe-afleverer-anbefalinger-til-regeringen/>

Derudover afleverede FH og DA 2 yderligere forslag om en pulje til arbejdsmiljørådgivning og tilbageførsel af midlerne til partsarbejdet i BFA.

## **Fokus på psykisk arbejdsmiljø**

Et bredt politisk forlig om arbejdsmiljø blev indgået i april 2019 med begrænsede forbedringer på arbejdsmiljøområdet.

HK havde presset på for at få en særskilt bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, så det kan blive mere klart, hvad det er, virksomhederne skal forebygge og håndtere. Arbejdstilsynet ville så bedre kunne sanktionere de virksomheder, som ikke lever op til kravene. Derudover har vi arbejdet for, at der kommer et krav om uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for alle virksomhedsledere med personaleansvar. Disse elementer blev heldigvis en del af det brede politiske arbejdsmiljøforlig.

FH og DA's forslag blev derimod ikke imødekommet, og Arbejdstilsynet bliver kun økonomisk tilgodeset for en treårig periode, som kun i begrænset omfang retter op på de midler, Arbejdstilsynet har mistet siden 2007.

### **Tiltag mod seksuelle krænkelser**

Seksuel chikane har været en stor dagsorden både hos os, men også nationalt og globalt siden efteråret 2017. MeToo-bevægelsen fik prikket hul på et tabuiseret område, og omfanget af seksuelle krænkelser på arbejdspladserne kom bag på de fleste.

En stor undersøgelse fra december 2017 afslørede, at hvert 6. kvindelige medlem af HK/Privat har oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser på arbejdspladsen.

Seksuelle krænkelser skal forebygges og stoppes, og det må ikke lande som et problem hos den enkelte med en bemærkning om, at han eller hun da bare burde have sagt fra.

Ledelserne i vores virksomheder har et særligt ansvar for, at det står lysende klart, at seksuel chikane er uacceptabelt hos dem.

Alle skal kunne arbejde uden at blive chikaneret. #IkkeHosOs blev den samlede titel på en kampagne, som HK/Privat iværksatte i januar 2018. Kampagnen fik stor opmærksomhed – også i den øvrige fagbevægelse.

Det lykkedes os – sammen med andre gode kræfter i fagbevægelsen – at få skubbet til væsentlige politiske tiltag i forhold til seksuel chikane. Et enigt folketing hævdede i december 2018 godtgørelsen til ofre for seksuel chikane, og det blev samtidig præciseret i ligebehandlingsloven, at en fri omgangstone ikke er en undskyldning for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Samtidig varslede beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen allerede i april 2018, at han ville se på definitionen af seksuel chikane i arbejdsmiljøloven. I februar 2019 blev Arbejdstilsynets bekendtgørelse og vejledning så endelig ændret, så Arbejdstilsynet nu kan træffe afgørelse i sager om seksuel chikane ved en enkeltstående, grov krænkelse. Tidligere var det kun muligt, når der var tale om seksuel chikane over længere tid.

Vi glæder os over ændringerne, men vi fortsætter vores politiske arbejde for, at arbejdsgiverne får et større ansvar for at forebygge og bekæmpe seksuel chikane, og for at godtgørelsen til ofrene hæves til samme niveau, som man får ved en uberettiget fyring.

## **Konstruktivt samarbejde med arbejdsgiverne**

Vi kan heldigvis konstatere, at også arbejdsgiverne har fået et langt større fokus på et bedre psykisk arbejdsmiljø. Vores mange partssamarbejder har vitterlig løftet sig i kongresperioden, og vi oplever en langt større anerkendelse af problemstillingerne og en gennemgående vilje til handling.

Ikke mindst vores arbejde i Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø (BFA) fører til resultater og egentlige aftaler med arbejdsgiverne, som sikrer et bedre arbejdsmiljø.

HK/Privat har formandsposten i det største og mest medlemsrelevante branchefællesskab, som er BFA Handel, Finans & Kontor, og her ser vi en meget positiv udvikling, hvor psykisk arbejdsmiljø har fokus. Også BFA Industri, som omfatter både laboranter og grafikere, har høj prioritet i vores arbejdsmiljøarbejde.

BFA understøtter den danske model, fordi det er arbejdsmarkedets parter, der laver aftaler og fastsætter et fælles niveau for virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats. Der er i alt fem branchefællesskaber, som bl.a. har produceret branchevejledninger om mobning, om brug af handsker, og om hvordan arbejdsmiljøarbejdet håndteres. BFA'erne har også leveret digitale guides om fx kontorindretning og konflikthåndtering.

På industriens område har vi sammen med Dansk Industri og de andre fagforeninger en fælles konsulenttjeneste, hvor vi tilbyder rådgivning – i kongresperioden har vi som noget nyt haft fokus på mobning og det psykiske arbejdsmiljø.

## **Styrkelse af arbejdsmiljørepræsentanter**

HK/Privat har flere arbejdsmiljørepræsentanter (AMR'er) end tillidsrepræsentanter. Vi har 1.229 AMR'er, som er medlem af HK/Privat og knokler for et godt arbejdsmiljø på deres kollegers vegne. AMR'erne er helt centrale i HK/Privats arbejdsmiljøarbejde. De er tæt på medlemmerne og står med de konkrete udfordringer. Vi skal sikre, at de er klædt på til opgaven.

Der er i kongresperioden arbejdet med at styrke tilbuddene til den enkelte AMR i afdelingerne, så den enkelte AMR's dialog og kontakt til hans eller hendes afdeling styrkes. Afdelingerne tilbyder derfor intro- og udviklingssamtaler og fællessamtaler med tillidsrepræsentanter.

#### **Formålet med AMR-samtalerne er:**

- at støtte og styrke medlemmet i sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant
- at oplyse om HK's tilbud, fx AMR-netværk og arbejdsmiljøuddannelser
- klæde AMR'en på i rollen som tillidsvalgt
- inspirere til, hvordan fællesskabet på egen arbejdsplads kan være løftestang til at forbedre arbejdsmiljøforholdene
- at styrke relationerne mellem de tillidsvalgte og egen HK-afdeling

Med repræsentanter fra afdelinger og branchesektioner samarbejder sektorens arbejdsmiljøudvalg om HK/Privats politiske og strategiske arbejdsmiljømål.

HK/Privat har derudover i samarbejde med afdelinger, sektorer og branchesektioner udarbejdet guidende materialer i indsatsen for at styrke og støtte AMR'en og arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.

## **Aktiviteter for AMR'ere**

### **HK/Privats årlige arbejdsmiljøkonferencer**

De årlige landsdækkende arbejdsmiljøkonferencer nyder stor opbakning. De er vokset i perioden, så vi nu er helt oppe på 180 deltagere. AMR'erne bliver inspireret og henter ny viden om arbejdsmiljø både til foredrag og workshops med erfaringsudveksling.

Særlig værdi har det, at mange AMR'er får talt med hinanden om deres udfordringer. HK/Privat oplever, at AMR'erne får et stort udbytte og et godt netværk på konferencerne, og så gør det os i organisationen klogere på udfordringerne ude på arbejdspladserne.

### **Arbejdsmiljørepræsentanternes år 2019**

FH's mere end 25.000 AMR'er blev hovedpersoner i den nye hovedorganisations første store indsats. Faktisk har LO aldrig før haft en AMR-konference eller et AMR-år. 2019 er udråbt til arbejdsmiljørepræsentanternes år med det formål at øge fokus på AMR'ernes indsats – for at skabe engagement og anerkendelse.

Vi har i tråd med det formål produceret videoer om vores AMR'ers arbejde og et magasin med ni små portrætter af vores AMR'er for at øge kendskabet til deres vigtige indsats. Nogle af vores afdelinger indgår i planlægningen af lokalarrangementer på tværs af organisationerne i anledning af AMR-året.

### **GIMK's arbejdsmiljøudvalg**

De grafiske fag har særlige arbejdsmiljøudfordringer med skæve arbejdstider og natarbejde. HK/Privat sidder med i Grafisk Industri & Medie Kartels (GIMK's) arbejdsmiljøudvalg. Her er der lavet vejledningsmaterialerne "Sov godt og nok!" og "Natarbejde kræver sin mad". Arbejdsmiljøudvalget har desuden haft fokus på seniorer, både ved produktion af materiale og en arbejdsmiljøkonference om et godt langt arbejdsliv.

## **Styrkelse af samarbejdet (SU) på virksomhederne**

Et velfungerende samarbejdsudvalg/virksomhedsnævn (SU/VN) er ofte det bedste fundament for den gode arbejdsplads.

Sammen med de andre fagforeninger, Dansk Erhverv og Dansk Industri, har HK/Privat en konsulent-tjeneste. De rykker ud og hjælper på samarbejdsområdet. Nogle virksomheder har ikke et SU/VN, men vil gerne have det. Andre mangler inspiration til arbejdet, eller der er knaster i samarbejdet, som de ønsker hjælp til at løse.

I perioden har de også arrangeret temadage hvor både A- og B-siden i SU/VN har kunnet deltage på deres overenskomstområder.

I kongresperioden har HK/Privat overtaget ansvaret for SU-undervisningen for både HK Handel og vores egne SU-medlemmer, og i den sammenhæng også udviklet vejledning til SU-arbejdet.

## **PRINCIPIELLE FAGLIGE SAGER**

### **Kollektive sager**

#### **Faglig sag og organisering går hånd i hånd**

Et flere år langt tovtrækkeri om dækningsområde på Jysk Fynske Medier (JFM) fandt sin lykkelige afslutning i december 2017. Godt organiseringsarbejde førte til en overenskomstdækningssejr efter en lang faglig uenighed med arbejdsgiverne.

Sagen udsprang oprindeligt af etableringen af selskabet JFM i januar 2015. I forbindelse med fusionen frasagde selskabet sig overenskomsten for alle annonce- og mediekonsulenter med henvisning til en bestemmelse i funktionæroverenskomsten om, at 50 %-reglen kan kræves opfyldt særskilt for denne gruppe.

Sektoren protesterede imod denne forståelse af overenskomsten. Samtidig gik de berørte HK-afdelinger – Midt, Sydjylland og Midtvest – sammen med sektoren i gang med systematisk organisering af konsulenterne på de forskellige lokationer med henblik på opfyldelse af 50 %-reglen.

Organiseringen var vellykket, fordi mange konsulenter kunne se perspektivet i at melde sig ind og derved opnå overenskomstrettigheder. I løbet af 2015 blev der derfor fremsendt overenskomstkra- v til Danske Mediers Arbejdsgiverforening for knap 30 af JFM's lokationer. DMA og JFM nægtede at tiltræde eller behandle overenskomstkra- vene.

Efter et længere forløb med processkrifter m.v. til Arbejdsretten resulterede en forligsforhandling i november 2016 i en aftale om, at alle annoncekonsulenter i JFM (ca. 350 personer) blev omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. december 2016. Og året efter indgik vi et endeligt forlig, som sikrede efterbetaling af fritvalgsmidler.

Sagen om konsulenterne hos JFM er et lærestykke i, hvordan en faglig sag kan blive genstand for en succesrig organisering af nye medlemsgrupper på tværs af HK-afdelinger, når det understøttes af sektoren.

## **Overenskomst med sikkerhed mod social dumping**

I marts 2016 indgik HK/Privat og PROSA en fælles koncernoverenskomst med den indiske it-virksomhed TechMahindra, som siden 2009 har drevet it-virksomhed i Danmark. Den indiske virksomhed er en global virksomhed med over 100.000 ansatte i forskellige lande verden over. Overenskomsten kom i stand efter ca. 50 tidligere ansatte fra KMD blev virksomhedsoverdraget til TechMahindra i 2015. Overenskomsten er en fælles overenskomst med PROSA, som bygger videre på samarbejdet og erfaringerne fra koncernoverenskomsten med it-virksomheden CGI, der blev indgået i 2014 i samarbejde med Dansk Magisterforening, DJØF, IDA og Prosa.

Fællesoverenskomsterne omfatter alle ansatte, hvilket vil sige samtlige ansatte, også det akademiske niveau - dog undtaget øverste ledelse.

Da TechMahindra etablerede sig i Danmark, beskæftigede virksomheden mere end 150 indere. Derfor var en væsentlig del af overenskomsten at sikre sig mod social dumping og derved sikre, at den udenlandske arbejdskraft, der blev ansat, fik de samme overenskomstmæssige vilkår og rettigheder som deres danske kolleger. Overenskomsten indeholdt derfor bestemmelser, som sikrede, at de udenlandske medarbejdere, der var ansat "helt midlertidigt" i Danmark, fik vilkår på samme samlede niveau som øvrige medarbejdere i virksomheden.

Vi fik hurtig en uenighed med virksomheden om bestemmelsens rækkevidde. En tabt faglig voldgift afgjorde desværre i starten af 2019, at bestemmelsen ikke havde helt den værdi, som vi tillagde den, så dermed blev begrebet "helt midlertidigt" udhulet i forhold til ansættelsesperioden for udenlandsk arbejdskraft. Da mange af inderne har været beskæftiget i mere end tre år uden at følge vilkårene i overenskomsten, har vi sammen med PROSA valgt at rejse en række individuelle sager.

I forsommeren 2018 meddelte KMD, at opgaven, som dannede grundlag for TechMahindras virksomhed i Danmark, ville blive overdraget sammen med 40 medarbejdere videre til IBM i oktober 2018. Dermed mister TechMahindra it-driften, som de har varetaget for KMD siden 2015, og det er stadig usikkert, hvorvidt de i fremtiden vil drive it-drift fra Danmark.

## **Gennembrud med overenskomstdækning**

Milliardvirksomheden ISS lever af at facilitere serviceydelser for andre virksomheder og overtager i stigende grad nye arbejdsfunktioner for nye virksomheder. I 2017 har de bl.a. overtaget receptionerne på LEGO's lokationer i Billund. I den forbindelse blev Industriens Funktionæroverenskomst frasagt af ISS.

HK/Privat tog initiativ til at rejse et overenskomstkraav i henhold til 50 %-reglen, idet ISS er medlem af DI og dermed omfattet af overenskomsten DIO II. DI afviste kravet med henvisning til, at ISS ikke havde nogen afdeling på LEGO. Der blev holdt flere møder med DI om sagen, og på det seneste af møderne kunne vi fremlægge fotos af ISS' daglige ledelse på LEGO. Ud over receptionen havde ISS i årene forud overtaget en række andre funktioner.

Vi var parate til at gå i Arbejdsretten for få vores påstand om overenskomstkraavets berettigelse afprøvet. Dette blev imidlertid ikke nødvendigt, idet kravet pludselig blev imødekommet. Om det faktum, at vi kunne fremlægge et billede af ISS' ledelse på LEGO, havde betydning herfor, kan vi kun gisne om, men konsekvensen er heldigvis, at vi nu fremover vil kunne rejse overenskomstkraav over for arbejdsopgaver på HK-områder, som ISS overtager.

I samme periode havde staten outsourcet nogle administrative opgaver på seks kaserne. Den statslige overenskomst blev frasagt, og som på LEGO rejste vi krav over for ISS, og disse blev imødekommet, hvorfor vi nu har overenskomst med ISS på de seks kaserne.

## **Unge engageret i kamp for overenskomst**

I sommeren 2018 var der optakt til en konflikt for guiderne hos Strømme Danmark A/S og Canal Tours A/S. Sagen drejer sig om, at vi siden begyndelsen af året havde forsøgt at indgå overenskomst med Canal Tours A/S og efterfølgende også Strømme Danmark A/S.

I foråret stillede HK Service et 50 %-krav over for Canal Tours i henhold til HK's overenskomst med DI – DIO II-overenskomsten.

Efter et forhandlingsforløb blev det klarlagt, at guiderne ikke var omfattet af DIO II-overenskomsten. På den baggrund rejste HK Service et krav om overenskomst for guiderne uden at gøre brug af 50 %-reglen.

Herefter indstillede Branchesektion Transport og Turisme til sektorbestyrelsen, at der skulle iværksettes konflikt over for Strømme Danmark A/S og Canal Tours A/S i henhold til reglerne i hovedaftalen mellem DA og LO.

Efter flere forhandlinger, konflikt- og sympatikonfliktvarsler lykkedes det i august 2018 at få underskrift på, at funktionærerne blev omfattet af vores DIO II-overenskomst. Guiderne fik også overenskomst, bare ikke med os – de blev indskrevet i Serviceforbundets overenskomst med DIO II og Canal Tours (overenskomst for Bådførere).

Det betyder, at medarbejderne i virksomheden får alle overenskomstrettigheder som fritvalgskonto, pension og 6. ferieuge.

Denne her sag handlede ikke bare om at få overenskomst, men var også en synlig markering af, at det giver mening at organisere sig for at opnå goder. Det havde en særlig værdi, at den faglige kamp foregik sammen med helt unge ansatte, som i praksis så værdien af at være med i en fagforening.

## **Overenskomst med privatskolerne**

HK/Privat har indgået aftale om en tiltrædelsesoverenskomst med landets 170 private skoler med virkning fra 1. april 2019. Der er 1-3 skolesekretærer ansat på hver skole, som er omfattet af overenskomsten. Overenskomsten er aftalt ud fra rammerne på det offentlige område.

HK/Privat har besøgt privatskoler i foråret 2019 for at gøre opmærksom på den nye overenskomst.

## **Individuelle sager**

### **Bortvisning kræver dokumentation**

Et medlem blev bortvist af Dansk Almennyttigt Boligselskab (DAB), fordi arbejdsgiveren påstod, at den ansatte havde overskredet sine beføjelser. Bortvisningen skete under en kortvarig stresssygemelding.

HK argumenterede for, at ingen af de 10 eksempler på misligholdelse kunne anses som grove, og derudover var alt aftalt med medlemmets chef og i tråd med procedurer. Arbejdsgiveren havde ved opsigelsen ikke i tilstrækkelig grad dokumenteret sine påstande.

DAB var hverken ved mæglingsmødet eller organisationsmødet indstillet på at forlige sagen. HK videreførte derfor sagen ved Den permanente Voldgiftsret.

Af kendelsen fremgår, at alle dommerne var enige om, at bortvisningen var uberettiget. Endda også ar-



bejdsgiverens sidedommere. Medlemmet fik derfor en erstatning svarende til løn i hendes retmæssige opsigelsesvarsel. Derudover fik vores medlem en godtgørelse på 200.000 kr. for usaglig opsigelse.

### **Fleksjobbere havner oftere i faglige sager**

Sager om medlemmer, der er ansat i fleksjob, er ofte særligt komplicerede og kan derfor ikke afsluttes i HK's lokale afdelinger. Selv om antallet af medlemmer i fleksjob kun udgør 3 % af alle erhvervsaktive medlemmer, har 12 % af alle afskedigelsessager, som afdelingerne har sendt videre til sektoren i kongresperioden, handlet om fleksjobbere.

Et eksempel er sagen om et medlem, der blev opsagt efter at være blevet ansat i fleksjob 1. juni 2013. Reglerne for fleksjob blev ændret per 1. januar 2013, og det har medført flere principielle problemstillinger, hvor især én var aktuel i den pågældende sag:

Ifølge de nye regler for fleksjob skal løn og arbejdsvilkår tage udgangspunkt i overenskomsten, hvis der findes en relevant, sammenlignelig overenskomst på området. Det er vores opfattelse, at det også gælder, hvis arbejdsgiveren ikke er organiseret, og ansættelseskontrakten slet ikke nævner en overenskomst. Sagen blev afgjort i byretten, der gav medlemmet ret i, at afvigelser fra den relevant sammenlignelige overenskomst skal fremgå af ansættelsesbeviset. Det var ikke tilfældet, og derfor havde medlemmet ret til overenskomstens løndelev.

Medlemmet blev derfor tilkendt 14.818 kr. i efterbetalt pensionsbidrag og indbetaling til fritvalgs-konto.

### **Udeblivelse fra sygesamtale er usaglig fyringsgrund**

Et medlem udebliver fra en sygesamtale med sin arbejdsgiver. Og arbejdsgiver opsiges medlemmet med begrundelsen, at den ansatte dermed ikke medvirkede til at komme tilbage på arbejde.

Hun havde ikke tidligere modtaget advarsel eller lignende. Medlemmet havde dog svaret noget uheldigt på indkaldelsen til sygesamtalen ved at skrive, at hun ville forsøge at deltage i det indkaldte møde, hvorefter hun uden at melde afbud ikke dukkede op, så arbejdsgiver forgæves ventede på hende. Det var en samtale i henhold til sygedagpengelovens § 7a.

Sø- og Handelsretten fandt ikke, at det var en usaglig afskedigelse. HK ankede sagen til Højesteret, som dog afviste at tage sagen under behandling, hvorefter sagen blev anket til Vestre Landsret.

Vestre Landsret fandt derimod i sin dom i oktober 2017, at afskedigelsen var usaglig, fordi at

- arbejdsgiveren ikke havde anmodet om en lægeerklæring som dokumentation for, at medlemmet var for syg til at deltage i sygefraværssamtalen
- arbejdsgiveren ikke – som det er muligt efter sygedagpengelovens § 7a, stk. 2 – havde tilbudt at gennemføre samtalen telefonisk, og
- arbejdsgiveren heller ikke havde advaret medlemmet om, at udeblivelse fra samtalen kunne medføre afskedigelse

Vores medlem fik 1½ månedsløn i godtgørelse.

### **Arbejdsmangel var ikke nok som argument for fyring**

Et medlem, som i 18 år havde været ansat som trykker på virksomheden Limo Labels A/S i Randers, bliver opsagt i marts 2016. Begrundelsen for opsigelsen var nedgang i ordrer.

Samtidig med opsigelsen af vores medlem blev der opsagt yderligere to ufaglærte, og derudover en faglært og to ufaglærte i virksomhedens afdeling i Birkerød.

Virksomheden forklarede, at omsætningen i de første måneder af 2016 lå på indeks 87 i forhold til budgettet, og at en stor kunde ville stoppe samarbejdet. Det var dog ikke medlemmets og tillidsrepræsentantens opfattelse, at der var ordrenedgang.

HK indbragte sagen for Afskedigelsesnævnet, fordi arbejdsmanglen ikke var dokumenteret, og at medlemmet burde have været omplaceret til en ledig stilling i en anden virksomhed, som Limo Labels havde købt året før. HK lagde til grund, at der var konkrete planer om, at de to virksomheder skulle fusionere. Derfor mente HK, at de to virksomheder var arbejdsretligt forbundne, og at vores medlem derfor burde have været omplaceret.

Opmanden fandt, at det forhold, at omsætningen i de første måneder af 2016 lå på indeks 87 i forhold til det budgetterede, ikke i sig selv er dokumentation for arbejdsmangel.

To HK-tillidsrepræsentanters vidneudsagn om, at der ikke var arbejdsmangel, blev tillagt betydning af opmanden.

Derudover oplyste den ene TR, at virksomheden udførte ordrer for den anden virksomhed, som medarbejderen var blevet afskediget fra. Det vidneudsagn var af betydning for, at vi fik medhold i, at virksomheden burde have medvirket til at søge vores medlem omplaceret.

Samlet set var opsigelsen dermed ikke begrundet i virksomhedens forhold. Vores medlem fik tilkendt en godtgørelse på 150.000 kr.

### **Det var OK at joke på Facebook**

Vores lufthavnsansatte medlem blev bortvist af SAS med den begrundelse, at han på Facebook havde opfordret kolleger til at gøre noget ulovligt.

Han var på vej hjem fra ferie og sad efter eget udsagn og kedede sig i forbindelse med en mellem-landing. Han lavede et opslag på en lukket Facebookgruppe for SAS-ansatte, hvor han skrev, om der var nogle kolleger på arbejde, gerne med en dametaske, som kunne hjælpe ham, da han havde 300 cigaretter med hjem. Dette opslag blev kommenteret af flere kolleger - med smiley'er.

Opslaget kom til virksomhedens kendskab, og virksomheden bortviste medlemmet. Medlemmets forklaring var, at der alene var tale om en joke, men virksomheden fastholdt bortvisningen af medlemmet, til trods for at vort medlem fjernede opslaget, så snart han var ankommet til København.

Det lykkedes ikke at løse sagen ved forlig, hvorfor sagen blev ført ved Københavns Byret, hvor vi fik medhold i, at denne type Facebookopslag hverken kunne begrunde en bortvisning eller en opsigelse. Hvilket betød, at vort medlem både fik ret til løn i opsigelsesperioden samt en erstatning for uberettiget opsigelse, idet retten udtalte, at denne type opslag alene kunne give anledning til en skriftlig advarsel.

Vores modpart valgte at anke sagen, som efterfølgende blev behandlet i Østre Landsret. Landsretten fastslog, at det ikke var berettiget at bortvise vort medlem, men at det var sagligt at opsiges ham, hvilket betød, at vort medlem fik tilkendt løn, der dækkede et lovligt opsigelsesvarsel, men ikke fik erstatning for usaglig opsigelse.

## **Vikarområdet**

### **Manglende forlængelse af vikariat ved barsel**

Et medlem var udsendt fra et vikarbureau til Erhvervsstyrelsen, som besluttede at skifte vikarbureau uden at ville skifte vikarer. I forlængelse af vikariatets udløb 4 måneder efter overgik vores medlems

ansættelse derfor til vikarbureauet Danvikar A/S, hvilket også gjaldt for hendes kolleger fra det oprindelige vikarbureau. Årsagen til skiftet af vikarbureau beroede alene på Erhvervsstyrelsen, der med baggrund i en såkaldt SKI-aftale (Statens Indkøbsaftale) var forpligtet til udelukkende at benytte vikarer fra et bestemt vikarbureau, som på daværende tidspunkt var Danvikar A/S.

Det arbejde, der blev udført hos Erhvervsstyrelsen, var af samme karakter både før og efter ansættelsen hos Danvikar. Sammen med sine vikarkolleger fik vores medlem sit vikariat forlænget i alt tre gange. Vores medlem fik dog ikke forlænget sin sidste vikarkontrakt lige så langt som de andre. Den sidste forlængelse udløb netop på det tidspunkt, hvor hun skulle på barselsorlov efter ca. 12 måneders samlet ansættelse i Erhvervsstyrelsen. Hendes vikarkollegers vikariater udløb derimod først ca. 3 måneder senere, og nogle af disse kolleger fik efterfølgende deres vikariater yderligere forlænget flere gange.

Sagen blev indbragt for byretten, som fandt, at den manglende forlængelse af vikariatet skulle sidestilles med en afskedigelse. Det var ifølge afgørelsen ubestridt, at datoen for udløbet af vikariatet skyldtes, at vikaren skulle påbegynde barselsorlov, og at en række vikarer, som hun havde "fulgtes med" under de 3 vikariater, alle fik deres vikariater forlænget. Byretten tilkendte vores medlem en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Sagen blev herefter indbragt for Østre Landsret, som vurderede, at den manglende forlængelse ikke var at sidestille med en afskedigelse, men derimod en manglende ansættelse i strid med ligebehandlingsloven. Østre Landsret udmålte derfor godtgørelsen til 25.000 kr. mod de 9 måneders løn, som byretten havde tilkendt.

Østre Landsret fandt i modsætning til byretten heller ikke, at overgangen fra det ene vikarbureau til det andet var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, hvorfor vores medlem ikke havde nok anciennitet til et krav om løn under barsel.

Vi søgte Procesbevillingsnævnet om mulighed for at prøve sagen i Højesteret, men fik afslag.

### **Ligebehandling mellem vikarer og fastansatte**

En laborant, der var vikar i fem måneder hos Arla i Hobro via vikarbureauet LabVikar, fik ikke personligt løntillæg, feriefridage, fritvalgskonto og pension som de fastansatte. Det fulgte af vikarloven, at hun havde krav på at blive ligestillet, når vikarbureauet ikke havde overenskomst, mens virksomheden, vikaren var udsendt til, havde en overenskomst.

Vikarbureauet påstod, at værdien af de forskellige goder var en del af timelønnen, som lå væsentligt under det, de fastansatte fik. Det blev afvist af Højesteret, der slog fast, at pension, feriefridage og det personlige løntillæg ikke kunne være indeholdt i timelønnen.

Sagen var principiel, da den handlede om ligebehandling af vikarers løn i forhold til fastansattes løn. Sagen var den første sag, der nåede til Højesteret, siden den nye vikarlov trådte i kraft i 2013. HK/Privat vandt sagen for medlemmet på alle punkter ved Sø- og Handelsretten, men ankede dommen, da godtgørelsen kun lød på 10.000 kroner.

Højesteret skærpede godtgørelsen til 15.000 kr., som faldt oven i efterbetalingen af de løngoder, som vikaren blev snydt for. Samlet blev vikaren af Højesteret tilkendt 82.000 kroner fra vikarbureauet ved dom af 23. august 2016.

## Elevsager

### Elevsager prioriteres højt i HK/Privat

HK/Privat har i kongresperioden ført 70 sager for elevmedlemmer. Sagerne kan typisk kategoriseres i to grupper: Sager om efterbetaling af korrekt løn og løngoder i henhold til overenskomsten, samt sager om ophævelse af uddannelsesaftalen før tid. En særlig problemstilling på elevområdet er de uberettigede ophævelser af uddannelsesaftalen, hvor eleven ikke bare mister sin lønindtægt, men også får forstyrret sit uddannelsesforløb, kan opleve mistet selvagtelse m.m. Derfor giver erhvervsuddannelsesloven mulighed for godtgørelse for "tab af uddannelsesgode", når arbejdsgiver har ophævet uddannelsesaftalen uberettiget.

### Stigning i godtgørelse for "tab af uddannelsesgode"

I kongresperioden har HK/Privat og HK Handel arbejdet på at få hævet godtgørelsesniveauet for "tab af uddannelsesgode" efter erhvervsuddannelseslovens § 65. Godtgørelsesniveauet for almindelige elever blev efter forhandling mellem arbejdsmarkedets parter fastsat til 30.000 kr. i 2004. Voksenelever fulgte som udgangspunkt samme godtgørelsesniveau frem til 2007, hvor et flertal i Tvistighedsnævnet hævdede niveauet til 50.000 kr. Siden da har ingen af godtgørelserne været reguleret.

Efter ønske fra os påtog LO (nu FH) sig arbejdet med at forhandle en stigning med DA. Vi havde to tilgange til, hvordan det kunne reguleres. Dels med pristalsindekset og dels med lønudviklingen. Efter længere tids forhandling blev LO og DA enige om et nyt niveau, hvor godtgørelsen til almindelige elever blev hævet til 40.000 kr. Godtgørelsen til voksnelever blev hævet til 53.000 kr. Det blev aftalt, at ved fastlæggelse af godtgørelsens størrelse skulle de samme principper som hidtil gælde, og det var således alene niveauet, som parterne havde aftalt reguleret.

Ændringerne i godtgørelsesniveauerne har fundet anvendelse i sager, der er afgjort eller afsluttet efter aftalens indgåelse 17. december 2018.

### Sager om godtgørelser til elever for Højesteret

I beretningen til kongressen i 2015 skrev vi om de mange principielle elevsager, som blev afgjort i Højesteret i 2014, herunder sagen om hvorvidt en elev kunne få godtgørelse for "tab af uddannelsesgode" efter erhvervsuddannelseslovens § 65, når eleven samtidig havde fået erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3. Som bekendt slog Højesteret fast, at en elev havde ret til begge dele, men at godtgørelsen for tab af uddannelsesgode skulle reduceres til 15.000 kr. mod de sædvanlige 30.000 kr.

Den sag affødte det næste principielle spørgsmål. Kunne en elev have ret til både erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse for "tab af uddannelsesgode" efter erhvervsuddannelseslovens § 65 og godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2b. Det spørgsmål afgjorde Højesteret i februar 2018.

Sagen drejede sig om en eventkoordinatorelev, der var uberettiget ophævet fra sin uddannelsesaftale. Ved Tvistighedsnævnet fik eleven medhold i en erstatning for løn i opsigelsesperioden svarende til 3 måneders løn, en godtgørelse for usaglig afskedigelse på 1 måned og en godtgørelse for "tab af uddannelsesgode" på 15.000 kr.

Under sagens gang ved Tvistighedsnævnet gik arbejdsgiveren konkurs og kravene blev efterfølgende anmeldt til LG.

LG ville ikke dække alle tre krav, selvom Tvistighedsnævnets kendelse var klar. LG valgte at dække erstatning for løn i opsigelsesperioden samt at dække godtgørelsen for usaglig afskedigelse, men ikke

godtgørelsen for tab af uddannelsesgode. Af de to godtgørelser valgte LG at dække den laveste.

LG's afvisning af at dække godtgørelsen for "tab af uddannelsesgode" skete umiddelbart efter, at Højesteret havde afsagt dom i en elevsag i januar 2015, hvor en arbejdsgiver havde krænket elevens rettigheder efter ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge uddannelsesaftalen i forbindelse med elevens barsel.

I den sag fastslog Højesteret, at der ikke ud over godtgørelse efter ligebehandlingsloven var grundlag for at tilkende en godtgørelse for "tab af uddannelsesgode", idet en sådan godtgørelse ville kompensere for i det væsentligste de samme forhold, som godtgørelsen efter ligebehandlingsloven. LG henviste til denne dom fra Højesteret og fastholdt afvisningen af at betale vores elev begge de godtgørelser, han var tilkendt ved Tvistighedsnævnet.

Vi indbragte sagen for domstolene og fik i juni 2017 dom ved Østre Landsret. Landsretten fandt, at situationen i vores sag ikke adskilte sig fra sagen afgjort af Højesteret i januar 2015, hvorfor der ikke var grundlag for at tilkende vores elev begge godtgørelser, idet disse godtgørelser i det væsentlige kompeniserede for samme forhold.

Landsretten slog dog fast, at vores medlem havde ret til den af de to godtgørelser, der stillede eleven gunstigst. Derfor måtte LG efterbetale, så eleven fik den godtgørelse, der havde største værdi.

Højesteret har efterfølgende stadfæstet afgørelsen. På den baggrund rejser vi fortsat begge godtgørelser og lader det være op til dommerne at afgøre, hvilken godtgørelse der vil stille eleven mest gunstigst. For nogle elever vil den ene godtgørelse kunne være mere gunstig end den anden, mens det vil kunne være omvendt for andre elever. Det afhænger især af, hvor stor elevens løn er.

### **Sag om beskatning af godtgørelse til elever**

Som en udløber af vores sag afgjort af Højesteret i 2014, hvor en elev fik tilkendt en reduceret godtgørelse for "tab af uddannelsesgode", opstod spørgsmålet om, hvorvidt godtgørelsen var skattefri.

Det var den efter vores opfattelse, fordi den ikke dækkede mistet lønindtægt, hvilket fremgik af, at godtgørelsen netop var reduceret, fordi eleven havde fået erstatning for løn i opsigelsesperioden. Den kunne heller ikke karakteriseres som en fratrædelsesgodtgørelse, fordi den blev givet for forstyrrelse af uddannelsen, mistet selvagtelse m.m.

Dette spørgsmål bistod vi eleven med at få afklaret. Spørgsmålet blev behandlet i SKAT, Skatterådet (juni 2014), Landsskatteretten (maj 2017) og blev afgjort i Østre Landsret i juni 2019.

Skatterådet, Landsskatteretten og siden Østre Landsret fandt, at godtgørelse for "tab af uddannelsesgode" efter erhvervsuddannelseslovens § 65 ikke er skattefri, men er omfattet af den særlige skattebeholdningsregel i ligningslovens § 7U, som omhandler beskatning af fratrædelsesgodtgørelser. Sagen blev anket til Højesteret og er derfor i skrivende stund ikke endeligt afklaret.

### **Fitnessinstruktørelver er omfattet af funktionærloven**

I 2017 indbragte vi en sag for Tvistighedsnævnet om en fitnessinstruktørelv, der efter vores opfattelse uberettiget var ophævet fra sin uddannelsesaftale. Vi rejste krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2b og godtgørelse for "tab af uddannelsesgode" efter erhvervsuddannelseslovens § 65.

Tvistighedsnævnet gav os medhold i, at ophævelsen var uberettiget. Herefter opstod det klassiske spørgsmål om, hvorvidt eleven var funktionær og dermed omfattet af funktionærlovens beskyttelse.

Vi havde gjort gældende, at det arbejde, eleven udførte, efter sin karakter var omfattet af funktionærbegrebet. Vi henviste til de kompetencer, der fremgik af bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til fitnessinstruktørelver, som eleven under netop den uddannelse skulle tilegne sig, som alle kunne betegnes som funktionærarbejde.

Dernæst henviste vi til elevens faktiske arbejdsopgaver. Efter vores opfattelse udførte eleven arbejde, som var omfattet af funktionærbegrebet. Eleven passede receptionen, hvor hun betjente kassen, udarbejdede træningsprogrammer og instruerede kunder samt udførte lettere oprydning. Hun gjorde ikke rent, da der var ansat egentligt rengøringspersonale, og hun havde heller ikke holdtræning.

Twistighedsnævnet fandt, at eleven skulle anses som funktionær omfattet af funktionærloven. Sagen blev ikke videreført og blev derfor endeligt afgjort ved Twistighedsnævnets kendelse.

### **Afklaring af rette overenskomst for en handelsassistentelev**

En handelsassistentelev ansat hos en virksomhed, der leverede reservedele til lastbiler, blev i 2016 ophævet før tid fra sin uddannelsesaftale.

Det var vores opfattelse, at ophævelsen var uberettiget. Ved en nærmere gennemgang af sagen konstaterede vi, at eleven ikke var aflønnet korrekt i henhold til overenskomsten. Af elevens uddannelsesaftale under punktet om hvilken overenskomst, der var gældende inden for uddannelsesområdet, fremgik "Ingen, men følger HK".

På den baggrund rejste vi ud over krav i anledning af den uberettigede ophævelse blandt andet også krav om efterbetaling af korrekt løn, fritvalgslønkonto, pension og feriefridage.

Vi havde opgjort elevens krav efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel og HK/Privat.

Arbejdsgiver mente dog, at det i stedet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service, indgået mellem DIO II og HK/Privat samt HK Handel, som var gældende for elevens uddannelsesaftale. Det lignede efterrationalisering, idet overenskomsten ikke var fulgt under ansættelsen, og da overenskomsten i modsætning til den påberåbt af HK/Privat ikke gav elever ret til pension. Elevens krav efter denne overenskomst ville således blive mindre.

Vi førte sagen i Twistighedsnævnet, der fastslog, at flere forskellige overenskomster kunne finde anvendelse på handelsassistentuddannelsen:

- Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel samt HK/Privat
- Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service indgået mellem Dansk Industri Overenskomst II og HK Handel samt HK/Privat
- Funktionæroverenskomsten indgået mellem Dansk Industri Overenskomst I og CO-Industri

Twistighedsnævnet fastslog herefter, at det var arbejdsgivers ansvar at udfylde ansættelseskontrakten korrekt. Og at når uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet den ikke henviste til en af de overenskomster, der var gældende inden for uddannelsesområdet, så skulle den overenskomst anvendes, som eleven ønsker. Eleven fik herefter medhold i de efterbetalingskrav, der var rejst i henhold til Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel samt HK/Privat.

HK/Privat protesterede efterfølgende over, at også Funktionæroverenskomsten indgået mellem Dansk Industri overenskomst I og CO-Industri ifølge Twistighedsnævnets kendelse kunne finde anven-

delse inden for uddannelsesområdet som handelsassistentelev. Da det ikke havde betydning for resultatet i den konkrete sag, valgte Tvistighedsnævnet ikke at berettige kendelsen.

Sagen blev efterfølgende indbragt for byretten, hvor arbejdsgiver frafaldt spørgsmålet om valg af overenskomst.

### **Manglende opfyldelse af forlig**

Sagen handler om en elev, der ophævede sin uddannelsesaftale før tid på grund af arbejdsgivers misligholdelse, og som efter et forlig i det faglige udvalg skulle have betaling for arbejdsgivers misligholdelse samt efterbetalt korrekt løn og løngoder i henhold til overenskomsten.

Af forliget fremgik følgende:

“Virksomheden betaler ...

... Betalingen i henhold til nærværende protokollat skal være foretaget senest pr. 1. maj 2017.

Sagen er hermed forhandlet til fuld og endelig afgørelse, og der henstår ikke yderligere krav eller tvist mellem parterne.”

Efter 1. maj 2017 konstaterede afdelingen, at efterbetalingen for fritvalg manglede, mens resten af beløbet var betalt. Der var ingen mulighed for at fuldbyrde forliget, da der ikke var aftalt noget om dette i forliget.

Efter gentagne resultatløse rykkere over for arbejdsgiver valgte HK/Privat at indbringe sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at forliget var bortfaldet i sin helhed, og at alle de i sagen rejste krav nu fuldt ud kunne forfølges. Arbejdsgiver hævdede, at der var betalt, og at den manglende betaling var en fejl. Han indbetalte det skyldige beløb 1-2 måneder efter, at sagen var indbragt for Tvistighedsnævnet. Da forliget efter vores opfattelse var bortfaldet, var det dog ikke længere muligt at opfylde og dermed fastholde eleven i forliget. Eleven havde heller ikke modtaget renter af det for sent betalte beløb.

Tvistighedsnævnet afviste sagen med henvisning til, at der var indgået et gyldigt forlig ved det faglige udvalg, og nævnet udtalte, at den omstændighed, at forliget ikke blev opfyldt, ikke kunne føre til, at forliget ikke ansås for opnået. Derfor kunne den ikke indbringes for Tvistighedsnævnet. Vi indbragte sagen for Sø- og Handelsretten for at få sagen tilbagevist til realitetsbehandling ved Tvistighedsnævnet. Sø- og Handelsretten imødekom ikke vores ønske om at tilbagevise sagen til behandling ved Tvistighedsnævnet, men besluttede i stedet at realitetsbehandle sagen på et senere tidspunkt.

Det betyder, at Sø- og Handelsretten vil afgøre, om der var indgået et gyldigt forlig, som eleven var bundet af, selvom der ikke skete opfyldelse. Vi er ikke endeligt afklarede med, om Sø- og Handelsrettens første beslutning om ikke at tilbagevise sagen til Tvistighedsnævnet skal ankes.

### **Elevs underskrift på ophævelse var givet under utilbørligt pres**

En kontorelev blev af sin arbejdsgiver bedt om at underskrive en blanket om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen på et tidspunkt i elevforholdet, hvor arbejdsgiver ikke ensidigt kunne ophæve uddannelsesaftalen.

Arbejdsgiver oplyste alligevel fejlagtigt, at han kunne ophæve ansættelsen uden videre, så eleven stoppede uden varsel, fordi hun havde været meget fraværende på grund af sygdom. Ved at underskrive den gensidige aftale lovede arbejdsgiver eleven løn måneden ud svarende til ca. 14 dages løn.

Eleven skulle dog underskrive med det samme, hvilket hun gjorde, da 14 dages løn forekom bedre end en ophævelse med øjeblikkelig virkning.

Efterfølgende kontaktede eleven HK, og der blev rejst krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for "tab af uddannelsesgode", da vi anså underskriften på den gensidige aftale som ugyldig. Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet, som fandt, at eleven var bundet af sin underskrift og dermed havde indgået en gensidig aftale om ophævelse af uddannelsesforholdet. Herefter indbragte vi sagen for domstolene. Byretten tilsidesatte den gensidige aftale som ugyldig efter aftalelovens § 30, fordi det havde været afgørende for elevens beslutning, at arbejdsgiver havde fortiet de reelle konsekvenser ved ikke at indgå en gensidig aftale.

Byretten slog samtidig fast, at eleven ikke havde haft nok sygefravær til, at arbejdsgiver ensidigt ville kunne have ophævet uddannelsesaftalen. Dermed nåede retten frem til, at arbejdsgiver ensidigt og uretrettigt havde ophævet elevforholdet. Eleven fik herefter tilkendt erstatning for løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for "tab af uddannelsesgode".

## ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

### Lønforsikring til HK/Privats medlemmer

Dagpengesystemet har igennem hele kongresperioden og de seneste 10 år været plaget af nedskæringer og forringelser. Dagpengeperioden er halveret fra 4 til 2 år, mulighederne for at blive omfattet og for at opnå ret til genoptjening af dagpenge efter ledighed er ligeledes strammet. Og kompensationsgraden i dagpengesystemet, det vil sige forholdet mellem dagpenge og løn, har været faldende.

Et HK/Privat-medlem har i 2019 en gennemsnitsløn på 34.599 kr., og ved ledighed får medlemmet den maksimale dagpengesats på 18.666 kr. Det dækker blot 55 % af lønnen og er tæt på en halvering af indtægten, hvis man er så uheldig at blive afskediget. For en familie kan det blive en økonomisk katastrofe, og for flere er alene bekymringen for at blive ledig – og dermed at skulle leve for det halve - stor.

Det var baggrunden for, at HK/Privats sektorbestyrelse og HK's hovedbestyrelse i maj 2019 tog en af kongresperiodens største beslutninger: en kollektiv lønforsikring for alle medlemmer i ordinær beskæftigelse.

På den måde sikrer vi os, at medlemmerne får 80 % af deres løn, når de bliver fyret. Det giver økonomisk tryghed. Prisen er 79 kr. om måneden, og sektorbestyrelsen er helt bevidst om, at selv om det er en af landets billigste lønforsikringer, kan en kontingentstigning på 79 kr. opleves som stor. Derfor blev en del af beslutningen samtidig at nedsætte sektorkontingentet med 14 kr. om måneden.

Lønforsikringen er lavet hos Alka og er også gældende for HK Kommunal og HK Stat, som har haft lønforsikring som en del af medlemskabet siden henholdsvis 2012 og 2013. Den fælles lønforsikring er netop trådt i kraft 1. september.

Alle medlemmer blev orienteret ved et personligt brev og en forklarende pjeces midt i juni. Samtidig åbnede sektoren en hotline, hvor alle medlemmer får personlig telefonisk rådgivning. Det er de faglige sagsbehandlere, der servicerer linjen. Og der var drøn på telefonerne de første uger. Langt de fleste medlemmer reagerer positivt på lønforsikringen.

De lavest lønnede - de, der tjener under 23.500 kr. om måneden - kan ikke hæve på forsikringen, da dagpengene allerede dækker deres løn med 90 %. Som compensation bliver den medlemsgruppe fritaget for fagforeningskontingent i de første seks måneders ledighed.



Beslutningen om at tegne en privat lønforsikring for alle medlemmer i ordinær beskæftigelse ændrer ikke ved sektorens og forbundets politiske indsats for at forbedre dagpengesystemet. Et velfungerende dagpengesystem er en forudsætning for, at den danske model med et fleksibelt arbejdsmarked kan fungere.

Baggrunden for, at lønforsikringen gennemføres nu, er, at HK ved salget af sine aktier i Alka har fået tilført en stor sum penge. HK/Privat har insisteret på, at disse midler skulle bruges til medlemsrelevante formål. Et ekstra gode for medlemskabet, som vi anser lønforsikringen for at være.

## **Større fokus på ligestilling**

Lige vilkår for kvinder og mænd er et kerneområde for HK/Privat. Præcis syv ud af ti medlemmer i vores sektor er kvinder - og desværre kan vi konstatere, at uligeløn fortsat er en del af virkeligheden i 2019.

Lønforskellen er faldet minimalt over de seneste 4 år. I 2015 tjente kvinderne på HK/Privats område 10,73 % mindre end mænd i samme job, i 2018 var det faldet til 9,73 %.

De unge starter på arbejdslivet efter endt uddannelse på samme lønniveau. Forskellen opstår typisk allerede, når kvinderne bliver gravide med første barn. Der rammer "børnestraffen". Det er ulovligt, men alligevel får kvinder ofte en lavere lønforhøjelse (eller ingen), mens de er gravide, hjemme på orlov og endda også året efter, de har været væk på barsel. I talrige debatindlæg har vi gjort opmærksom på denne ulovlige praksis.

På kvindernes internationale kampdag har vi i HK sammen med LO- og FTF-fagforeningerne haft temaet ligeløn med kampagner om at tale højt om sin løn og vise sin lønseddel, suppleret med høringer på Christiansborg.

## **Kvindes barsel forøger løngabet**

En af de største enkeltårsager til ulige løn er, at kvinderne fortsat holder 90 % af al barselsorlov. Det koster som sagt gevaldigt på kvindernes løn, at de bliver mødre og derfor er væk fra arbejdsmarkedet markant længere end mænd. Derfor arbejder HK/Privat offensivt både politisk, men også overenskomstmæssigt, med bedre vilkår for fædrebarsel.

Der skal både arbejdes med vilkår, kultur og ledelse. I Danmark har kulturen hos akademikerne ændret sig markant. Der tager fædrene lange forældreorlovsperioder, hvilket vi ikke ser hos fædre med en FH-baggrund. HK/Privat har arbejdet for overenskomstkrav om fuld løn i forældreorloven, så lønnedgang ikke er argumentet for at afholde sig fra at holde orlov.

Det krav blev indfriet et godt stykke af vejen ved overenskomstforhandlingerne i 2017, hvor time-lønsloftet under barsel blev fjernet. Så det dermed ikke er dyrere for familien, når far tager barslen.

I vinteren 2019 kom EU med en revidering af det knap 30 år gamle barseldirektiv. Fremover får fædre ret til at afholde 2 måneders orlov. Desværre var det ikke dansk lovgivning/overenskomsterne, der var først. Vi burde i Danmark have været foran på dette område. Overenskomsterne er kun oppe på 7 uger til far og dertil 3 uger, som forældrene kan dele.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2017 kom der en ekstra forbedring. Der er ikke længere tale om mor og fars rettigheder, men om forælder 1 og forælder 2. Så regnbuefamilierne er ligestillet med heteroseksuelle par.

Men der skal også arbejdes med kulturen. En undersøgelse, som Epinion foretog for sektoren i 2018, viste, at de fleste fædre gerne ville holde mere barsel, men at mødrene ikke ville afgive mere. Og derudover har vi i HK/Privat ofte påtalt udfordringen, at både kolleger, men ikke mindst chefer, har en tilbøjelighed til blot at sige tillykke, når en mand fortæller, at han skal være far – de glemmer som det naturligste i verden at tale om retten til barsel. Omvendt er det noget af det første, man taler med gravide kolleger og medarbejdere om.

## **Ligestillingsarbejdet i FH og Kvinderådet**

Næstformanden i HK/Privat har repræsenteret HK i LO's og senere i FH's familie- og ligestillingspolitiske udvalg. Dagsordenen har været ligeløn, trivsel på arbejdspladserne for LGBT-personer, fædrebarsel, stalking, pensioner, deltid, balance mellem arbejds- og privatliv, det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg m.m.

Også i Kvinderådet har vores næstformand repræsenteret hele HK, men her som 1. næstformand. Kvinderådet afholder hvert år i maj Talk Town, som er en slags folkemøde med fokus på den ulighed, der er i samfundet for handicappede, kvinder, LGBT-personer og personer med anden etnisk baggrund. HK/Privat har været repræsenteret i flere af Talk Towns debatter, senest i foråret hvor vi selv stod for en debat om flere kvinder i it.

## **Sikring af funktionærers arbejdsvilkår**

Som Danmarks største fagforening for funktionærer har funktionærloven stor betydning. Den sikrer helt grundlæggende rettigheder som fx løn under sygdom, opsigelsesvarsler og er et værn mod usaglige opsigelser.

Vi har en tendens til at glemme funktionærloven og alene fokusere på alle de vigtige goder og rettigheder, som vores overenskomster giver. Men i 2018 satte vi fuldt spotlys på funktionærloven ved at markere lovens 80-års fødselsdag og udgive en bog om loven og dens betydning.

For funktionærer på det private arbejdsmarked står funktionærloven som en central lov, der er kommet til at dække flere og flere. Dette skyldes i al sin enkelthed, at antallet af funktionærer på arbejdsmarkedet over årene er vokset. Det skønnes, at 2 ud af 3 lønmodtagere direkte eller indirekte er beskyttet af funktionærlovens bestemmelser.

Bogens godt 650 sider illustrerer, at funktionærloven fra sin fødsel nærmest har været identisk med HK. Den fik stor medieopmærksomhed, og 80-års fødselaren kunne glæde sig over omtaler som: "Funktionærloven 80 år er lige så meget historien om den Danske Model, som historien om Septemberforliget er det." Sådan skrev folketingsmedlem Peter Hummelgaard i sin anmeldelse af Funktionærloven 80 år på netmediet Altinget, hvor han i øvrigt skrev "Det er et kodylt værk."

## **International arbejdskraft udfordrer også HK's område**

På det danske arbejdsmarked er rekordmange udlændinge ansat i disse år. Alene fra 2017 til 2018 steg antallet af fuldtidspersoner med udenlandsk baggrund med 7,5 %, så der i 2018 var 215.314 udenlandske beskæftigede omregnet til fuldtidspersoner. Det er det højeste antal nogensinde.

Udviklingen har sit udspring i begyndelsen af 00'erne. Først i mindre udstrækning med liberaliseringer af reglerne for arbejdskraft fra tredjelande og fra 2004 med EU's østudvidelse. Selv om de fleste

udlændinge er fra Østeuropa, og flest er på ufaglærte og faglærte områder, påvirkes HK's faglige områder også af udenlandske kolleger.

Det være sig særligt it-arbejdskraft fra Indien, Kina og USA samt i mindre udstrækning funktionærer i multinationale selskaber. Typisk er der tale om arbejdskraft på mellemniveau, som også er højt kvalificeret og altså synonymt med HK's organisationsområde.

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) har dokumenteret, at østeuropæisk arbejdskraft systematisk tjener omkring 20 % mindre end danskere.

For vidensarbejdskraft fra tredjelande tyder forskellen ifølge FAOS på at være mindre, således kun 5 %. Lovgivning regulerer løn og vilkår for ansatte fra tredjelande, og det forklarer efter alt at dømme, hvorfor lønforskellen er langt mindre end for østeuropæere.

Lovgivningen om ansættelsesvilkår omfatter ikke arbejdskraft fra andre EU-lande på grund af arbejdskraftens og virksomhedernes frie bevægelighed i EU. Arbejdstilladelser har måske udgjort et vist værn.

Arbejdsgiverne ser stadig gerne reglerne blive lempet og derved beskyttelsen yderligere forringet. Det har vi senest set med VLAK-regeringens udspil om liberaliseringer af reglerne for udenlandsk arbejdskraft.

For os i HK er det mest alarmerende i VLAK-regeringens udspil, at den såkaldte beløbsgrænse skulle sænkes fra ca. 420.000 kr. til 330.000 kr., at der via positivlisten skulle åbnes op for faglærte grupper fra tredjelande, samt at kravet om en dansk bankkonto for udlændinge skulle fjernes.

For os i HK/Privat er beløbsgrænsen en sikkerhed mod løndumping, og vi forstår ikke logikken om, at lavere løn skulle tiltrække kvalificeret arbejdskraft. For os ligner det alene et ønske om at slippe billigere. Og en dansk bankkonto sikrer, at det er den pågældende selv, som får vedkommendes løn udbetalt og ikke en mellemhandler, og samtidig sikrer det beskatning.

Vi har derfor været offensive i medierne på denne dagsorden og også aktivt været i kontakt med stribevis af folketingspolitikere for at sikre kendskab til, hvordan vilkårene for udenlandsk arbejdskraft direkte kan påvirke vores medlemmers arbejdsvilkår og i værste fald gøre vores kolleger mindre attraktive, fordi de udenlandske kolleger er billigere.

For fx højt kvalificerede it-medarbejdere ligger lønnen oftest rundt regnet 100.000 kr. over den nuværende beløbsgrænse, viser DA's lønstatistik. Hvorfor lavere lønninger bedre skulle kunne tiltrække en nødvendig arbejdskraft, har vi stadig ikke fået svar på.

Et forslag, som til forveksling ligner HK's (løn efter lønstatistik til udenlandske kolleger), blev i øvrigt i 2016 fremsat i Folketinget af Dansk Folkeparti. Desværre var der ikke tilslutning til forslaget ud over fra Enhedslisten og SF.

## **Arbejdsklausuler bør gælde for alle myndigheder**

Arbejdsklausuler bliver typisk brugt til at forpligte det offentlige til at kræve af en leverandør, at vedkommende ikke må underbyde de gældende løn- og ansættelsesvilkår i den overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative parter for området.

Dermed kan arbejdsklausuler være et vigtigt værn mod social dumping. Desværre er krav om arbejdsklausuler kun udbredt på dele af det statslige område samt i udvalgte kommuner og regioner. Brugen af klausulerne er ofte også begrænset til bygge- og anlægsområdet, mens køb af serviceydelser sjældent er omfattet.

HK ville ellers være svær at komme udenom i kraft af sine mange landsoverenskomster, når den mest repræsentative overenskomst skal udpeges som standarden for arbejdsklausuler på funktionær-områderne.

Derfor arbejder sektoren løbende på at overbevise Folketingets partier om, at arbejdsklausuler skal gælde for alle offentlige myndigheder, herunder selvejende institutioner på finansloven, statslige virksomheder, og organisationer, som altovervejende eksisterer i kraft af offentlig støtte.

## **Penge til uddannelse kan bruges bedre**

Sammen med HK Danmark og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har sektoren derfor sat markant fokus på uligheden i uddannelse. Vi har afdækket, at over halvdelen af de årlige uddannelsesmidler går til at nyuddanne en mindre gruppe akademikere, mens under 2 % går til efter- og videreuddannelse. På den baggrund har sektoren rejst en række politiske forslag for at sikre, at vi fremover bruger uddannelsesressourcerne bedre end ved at ofre størstedelen på lange uddannelser til en mindre gruppe i begyndelsen af deres liv.

Den teknologiske udvikling og det længere arbejdsliv kommer til at kræve, at vi uddanner os hele livet i fremtiden. Derfor er pengene efter vores opfattelse bedre brugt på, at flere får mulighed for at opkvalificere sig eller blive omstillet fra et job til et andet i løbet af deres arbejdsliv.

Gennem trepartsforhandlingerne om efter- og videreuddannelse i kongresperioden har vores faglærte og ufaglærte medlemmer opnået mulighed for at uddanne sig på akademi- eller diplomniveau med støtte fra den nyoprettede omstillingsfond.

Siden har vi rejst yderligere forslag om at øge andelen af de samlede uddannelsesmidler, som er afsat til voksen- og efteruddannelse, til 10 % over de kommende 5 år. At sikre alle nedslidte bedre adgang til støtte, så de kan skifte spor. Og at indføre en voksen-SU-ordning, som giver 150 % af dagpengemaximum, hvis man efter et antal års beskæftigelse uddanner sig inden for områder med mangel på arbejdskraft.

## **Halvering af dagpengekontingent vil styrke tilslutningen**

HK/Privat har i perioden afsøgt mulighederne for en halvering af a-kassekontingentet. Udgangspunktet for en lettelse af a-kassekontingentet har været, at der med en halvering af dagpengeperioden fra fire til to år og opstramning af optjeningskravet bør følge en halvering af kontingentet.

Det vil dertil komme alle forsikrede lønmodtagere til gode, som er solidariske deltagere i dagpenge-systemet. Forslaget vil især gavne dem med de laveste indkomster og vil kunne gøre a-kassemedlemskab mere attraktivt især for unge og lavtlønnede, og det vil øge tilslutningen til a-kasserne.

Potentialet er angiveligt en vækst på omkring 10 procentpoints i a-kasseorganiseringen. Dette ud fra en betragtning om, at a-kassernes organisationsgrad er på omkring 70 % og tidligere har været omkring 80 %.

En beregning viste i 2017, at tiltaget vil koste statskassen 4,3 mia. kr. Men det er ikke medregnet, at flere formentlig vil melde sig ind i en a-kasse og dermed betale til ordningen, og at folk formentlig vil bruge en del af de sparede penge på forbrug, som giver nye skatteindtægter. Derfor vil udgiften for staten i realiteten blive mindre.

## **Børnepasning – lukketider og tvungne feriedage**

Med mere fleksible arbejdstider er mange blevet mere afhængige af børneinstitutionernes åbningstider. Der er dog intet overblik over, hvordan åbningstiderne har udviklet sig.

HK/Privat og HK Handel har derfor sammen med Dansk Erhverv i kongresperioden rettet henvendelse til daværende børne- og socialminister Mai Mercado og finansminister Kristian Jensen og opfordret til at få sikret en mere systematisk måling af, hvordan åbningstiderne i de kommunale pasningstilbud udvikler sig.

Derudover har parterne bedt om at blive tættere inddraget af ministerierne i spørgsmål om pasningsbehov, da vi repræsenterer det private arbejdsmarked, hvor størstedelen af danske lønmodtagere er beskæftiget, og hvor arbejdstidsreglerne kan variere meget. Håbet er, at det vil give en bedre føling med, hvornår der er brug for flere ressourcer til pasningstilbud.

## **Medlemmernes pensionsforhold**

Omkring halvdelen af HK/Privats medlemmer har deres pensionsopsparring hos et medlems- eller organisationsejet arbejdsmarkedspensionsselskab. De øvrige medlemmer har af historiske og aftalemæssige årsager deres opsparring i et kommercielt pensionsselskab, fordi deres arbejdsgiver kan fravælge arbejdsmarkedspensionsskasserne og i stedet vælge en anden leverandør.

### **Arbejdsmarkedspensionsselskaber:**

- PFA/PFF (leverandør i de fleste af sektorens landsoverenskomster)
- Sampension (grafiske arbejdere og KMD)
- PensionDanmark (Mejerierne og Falck)
- PKA (lægesekretær i privat praksis)
- Industriens Pension (funktionærer på industriens område)

Dette betyder, at medlemmer med pensionsopsparring i kommercielle pensionsselskaber kan være underlagt vilkår, som HK ikke altid kan stå inde for. Det gælder særligt i de tilfælde, hvor medlemmets arbejdsgiver har tilknyttet en såkaldt pensionsmægler til at finde et pensionsselskab på sine ansattes vegne. Selv om det er arbejdsgiverens beslutning at tilknytte en mægler, er det nemlig de ansatte, der betaler for aftalen.

For at skabe overblik over de kommercielle pensionskasser og pensionsmægleres betydning fik HK/Privat i 2016 foretaget en beregning af pensionsrådgiverne Skinnerup. Den viste, at ca. 644.000 lønmodtagere er berørt af de højere omkostninger ved kommercielle pensionsselskaber, og heraf betaler 160.000 også for overflødig mæglerbetjening.

I kongresperioden har sektoren derfor arbejdet for at få pensionsmæglerne ud af ligningen for de medlemmer, der har deres pension i et kommercielt pensionsselskab. I 2016 lykkedes det for eksempel at reducere pensionsomkostningerne for de ansatte på Scandlines, da rederiet efter hårdt arbejde fra en tillidsrepræsentant opsagde aftalen med sin pensionsmægler.

Samtidig har vi arbejdet for en ændring af Lov om forsikringsformidling for at forhindre det, vi opfatter som en udnyttelse af vores medlemmer og andre funktionærgrupper. Det er blandt andet sket gennem presseomtale og politisk påvirkning gennem hele perioden.

I forbindelse med en revision af Lov om forsikringsformidling i 2017 fremsatte Socialdemokratiet et forslag på opfordring af HK og LO, som forbød pensionsmæglere at varetage både udbudsproces og løbende betjening på samme tid. Der var desværre ikke flertal for forslaget, men sektoren har fortsat arbejdet for at få det gennemført efterfølgende.

Det har blandt andet været tilfældet i 2018 og 2019, hvor vi har skabt opmærksomhed om en ny praksis hos et svensk pensionsmæglerfirma, som skaber yderligere omkostninger for medlemmerne. Den svenske pensionsmægler, Söderberg & Partners, har således haft held med at få en række arbejdsgivere til at anbringe de ansattes pensionsmidler i en investeringsfond, som mæglervirksomheden selv har økonomisk interesse i, selv om det har betydet ringere afkast for medlemmerne.

Voldsom kritik i pressen fra blandt andet HK/Privat har medført krav om indgreb over for praksissen fra flere folketingspartier, ligesom Finanstilsynet undersøger den.

Samtidig afventer vi en større analyse fra Konkurrencerådet om netop pensionsmarkedet, hvor mæglernes rolle er varslet en grundig behandling. Sektoren har siden igangsættelsen i 2017 været løbende i kontakt med Konkurrencerådets sekretariat med eksempler på mæglernes ageren og deres konsekvenser for vores medlemmer.

## **MedlemsPlus – en pensionsordning for enkeltmedlemmer**

I 2017 fik sektoren etableret den såkaldte MedlemsPlus-pensionsordning hos pensionselskabet PFA. Ordningen retter sig mod de medlemmer, der ikke har en pensionsopsparing gennem deres overenskomst, og den er langt mere fordelagtig end at spare op til alderdommen via en bankordning.

MedlemsPlus-ordningen kan tegnes af enkeltmedlemmer og fx freelancere, som ikke er overenskomstdækket.

## **Samarbejde med FAOS**

I perioden er HK/Privat sammen med HK Handel gået med i kredsen af bidragsydere til Forskningscenter for Arbejdsmarked- og organisationsstudier (FAOS) på Københavns Universitet.

FAOS er bredt anerkendt og citeret som en af de primære kilder til uafhængig viden og forskning om arbejdsmarkedet og finansieres af både offentlige bevillinger og tilskud fra både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.

FAOS tilstræber i deres programperiode at udarbejde rapporter med relevans for de tilsluttede organisationer. I 2017 indgik HK/Privat og HK Handel sammen med Dansk Erhverv i en baggrundsgruppe om en FAOS-rapport om digitalisering på det private servicearbejdsmarked og om udbredelsen af platformvirksomheder.

Gennem støtten til FAOS håber sektoren at sikre viden og forskning om de store funktionærgrupper, som findes på det danske arbejdsmarked, samt om betydningen af de mangelfulde overenskomstforhold for funktionærer på Dansk Arbejdsgiverforenings område som følge af 50 %-reglen og om den udskrivning af overenskomsterne og overgang til individuelle kontrakter, som funktionærerne oplever.

## **Internationale medlemskaber**

HK/Privat er medlem af en række faglige, internationale sammenslutninger og deres underafdelinger, der typisk er inddelt geografisk eller fagligt. Der er tale om:

- UNI (Union Network International)
- ITF (International Transport Federation)
- IndustryALL (dækker alle fremstillingsbrancher i industri, kemi og tekstil)

I dagligdagen udgør de internationale sammenslutninger et kontakt- og informationsnetværk for sektoren. Det gør sig gældende i forbindelse med etablering af europæiske samarbejdsudvalg (ESU) og ved grænseoverskridende opkøb og fusioner af firmaer. Hertil kan komme arrangementer med erfaringsudveksling og uddannelse med udenlandske kolleger.

På transportområdet er vi mest aktive på nordisk plan, og hvad angår den del af ITF, som har med civilfly at gøre. I forbindelse med arbejdskonflikter med lavprisflyselskaberne koordineres således gennem disse internationale samarbejder.

Sektoren er repræsenteret i alle de tre sammenslutningers tilbagevendende kongresser, som typisk finder sted hvert fjerde år.

# KOMMUNIKATION

Relevant, brugbar og relationsskabende.

Det er blevet kerneord i HK/Privats kommunikation til medlemmerne. Med sektorens nye kommunikationsstrategi fra 2017 vil vi med relevant information ramme medlemmerne, der hvor de er og med de behov, de har. Kun hvis de føler sig ramt, vil de HK.

Vi har derfor skruet op for nytteværdien, så kommunikationen har særskilt værdi for medlemmerne, så de kan bruge det i deres arbejdsliv. Det skal gøre arbejdslivet nemmere, bedre og mere kvalificeret.

Og så tænker vi i højere grad relationen til medlemmerne ind i kommunikationen, da vi mener, det er afgørende for engagement og loyalitet. Vi vil gerne invitere til dialog og kontakt. Derfor er vi også langt mere digitale i kommunikationen, og vi oplever, at ikke mindst Facebook egner sig til dialog med medlemmerne, og derfor er vores tilstedeværelse på Facebook også vokset betydeligt.

Vi er stolte af stor aktivitet og interaktion på vores Facebookside (gør det klikbart til vores side), hvor der bliver "snakket", argumenteret og spurgt. Alle får et svar – hurtigt og ordentligt, og vi oplever, at dialogen gør os klogere på medlemmerne, og at medlemmerne bliver knyttet tættere til os.

HK/Privat har også på andre måder styrket sin kommunikation markant digitalt. På web, i nyhedsbreve og på øvrige sociale medier – Twitter og LinkedIn. For at skaffe økonomi og tid til den proces har vi flyttet ressourcer fra print over til de digitale platforme, og udgivelse af medlemsbladet er gået ned fra 10 gange om året til 8. Vi har til gengæld sat frekvensen af nyhedsbreve op fra én gang om måneden til fast hver 14. dag.

## **Nyt forbedret nyhedsbrev**

Vi har lagt mange kræfter i arbejdet med at udvikle et nyt nyhedsbrev sammen med det øvrige HK. Kvaliteten og variationsmulighederne i det nye nyhedsbrev, som udkom første gang i maj, er lovende, og det skal bruges til at nå langt flere medlemmer med vores nyhedsbreve og øge tilfredsheden med det. Vi skal i HK blive dygtigere til at prioritere nyhederne og segmentere, så vi ikke overfodrer medlemmerne med information. De skal have det relevante for dem og på det rigtige tidspunkt.

Sektoren har opprioriteret samarbejdet med afdelingerne omkring nyhedsbrevet, bl.a. ved et fælles Skype-redaktionsmøde hver 14. dag. HK/Privat udgiver nu også nyhedsbrev hver 14. dag ligesom afdelingerne. Det gør samarbejdet bedre og kontinuerligt.

Epinion afviklede sammen med kommunikationsafdelingen i slutningen af 2018 fire fokusgrupper med medlemmer - og beskeden var tydelig: De får for mange mails fra HK - de oplever det som spam. Derfor skal vi blive meget dygtigere til at "forstyrre" de rigtige med det rigtige, og det skal hele HK øve sig på, for medlemmerne skelner ikke, om det er forbund, sektor eller afdeling, de får mails fra. For dem er det HK, og derfor er vi afhængige af, at alle i organisationen gør sig umage med målretning og kvalitet.

Medlemmerne ønsker konkret og stramt fortalte nyheder - og gerne flere facts og mere grafik. Vi arbejder i deres retning og håber, at hele HK bakker op om ikke at drukne medlemmerne i information.

## **Digitalt pressearbejde**

I vores pressearbejde tænker vi også mere digitalt ved at være langt mere aktive og systematisk til stede på Twitter og ved at værdsætte digitale klummer og debatindlæg højere. Både HK/Privats



Twitterkonto og også formandskabets egne konti er blevet vitaliseret og en helt naturlig del af hverdagen. Nu lever de, bliver læst og vokser i et tempo, som vi er tilfredse med.

På Twitter er medlemmerne ikke i centrum, men beslutningstagere og journalister. Og for HK/Privat er det en effektiv måde at være i dialog med både med- og modspillere og samtidig gøre sig synlig over for medierne.

Kommunikationsafdelingen arbejder langt mere på tværs af alle platforme og i kampagner, og vi kan konstatere, at det giver større gennemslagskraft. Fire kampagner kan fremhæves som eksempler på den nye arbejds metode: kampagnen mod seksuel chikane #ikkehosos, flere fædre på barsel, arbejdsmiljøkampagnen #kæretroels og OK17.

Vi fik med kampagnen #IkkeHosOs sat markant fokus på, at seksuel chikane ikke kun plager kultureliten, men også er en del af virkeligheden for HK'ere. Sammen med andre gode kræfter lykkedes det at få gennemført væsentlige politiske tiltag i forhold til seksuel chikane. Et enigt folketing hævdede i december 2018 godtgørelsen til ofre for seksuel chikane, og det blev samtidig præciseret i ligestillingsloven, at en fri omgangstone ikke er en undskyldning for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Samtidig varslede beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen allerede i april 2018, at han ville se på definitionen af seksuel chikane i arbejdsmiljøloven. I februar 2019 blev Arbejdstilsynets bekendtgørelse og vejledning så endelig ændret, så Arbejdstilsynet nu kan træffe afgørelse i sager om seksuel chikane ved en enkeltstående, grov krænkelse. Tidligere var det kun muligt, når der var tale om seksuel chikane over længere tid.

Med #kæretroels-kampagnen fik vi aktiveret medlemmerne, så vi fra HK kunne sende 1.441 input til beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen med forslag til justeringer af arbejdsmiljølovgivningen.

Kommunikationsafdelingen spørger medlemmerne mere. Med hjælp fra Epinion laver vi mere undersøgelsesbaseret journalistik, som samtidig sikrer, at vores interessevaretagelse – også i kommunikationen – bygger på et indgående kendskab til medlemmernes adfærd og behov.

Intra er en fantastisk platform for vidensdeling, hvis det bruges rigtigt. Vi har haft Intra på værktødsliste, fået det opkvalificeret og gjort det mere nærværende og brugbart for alle ansatte i HK/Privat.

## DE TVÆRGÅENDE LANDSFORENINGER

HK/Privat har medlemmer i tre store landsforeninger, som går på tværs af sektorerne, og hvor fællesskabet udgøres af samme faglighed. Alle tre landsforeninger er vokset i kongresperioden, Dansk Laborant-Forening med 4,3 %, SAMDATA\HK med 17 % og HK grafisk kommunikation med hele 21,3 %.

Dog skal der tages forbehold ved medlemsstigningerne, da der samtidig er sket en oprydning i indplaceringerne, der gør, at nogle i statistikken er vokset mere, end de er vokset i virkeligheden. Men vækst er der.

## **Dansk Laborant-forening**

Dansk Laborant-Forening (DL-F) har også i denne kongresperiode haft fokus på medlemmernes faglige udvikling. Omkring to tredjedele af landsforeningens 9.137 medlemmer er ansat i private virksomheder i medicinalindustrien, mejerier, fødevarerfremstilling og kontrollaboratorier. Den sidste tredjedel er ansat i den offentlige sektor, hvor medlemmerne er beskæftiget på universiteterne og andre statslige institutioner, fx Miljøstyrelsen og SSI. Begge steder er faget i konstant udvikling, og derfor er det vigtigt for DL-F at følge med og være på forkant med de krav, der stilles til medlemmerne.

### **Medlemsaktiviteter og kommunikation**

Der har i kongresperioden været afholdt ca. 60 arrangementer/kurser med tæt på 2.000 deltagere: onlinekurser i studieteknik og programmering, webinarer i emner som Excel og teknologiske kurser og konferencer. Særligt onlinekurserne har vist sig at være en succes, "Programmering for begyndere" havde 200 tilmeldte de første to måneder, efter det blev udbudt.

I kongresperioden er det besluttet, at fagbladet LABORANTEN skal udkomme 10 gange årligt mod tidligere 11 gange om året. Der har i perioden været diskussioner om, hvorvidt et fysisk fagblad stadig er relevant, men baseret på input fra medlemmerne har landsforeningen vurderet, at der stadig er basis for et fagblad, der sendes ud til alle medlemmer.

Som noget nyt har DL-F oprettet et kommunikationsnetværk, der skal bistå bestyrelsen med udarbejdelse af en kommunikationsstrategi for DL-F. Landsforeningen er stadig aktiv på Facebook, Instagram og Twitter. Og så prioriterer DL-F at være til stede på relevante fagmesser (LabDays og FOODTech), der besøges af medlemmerne. Det har været en unik mulighed for at møde både medlemmer og ikke-medlemmer til en snak om, hvad der rører sig på arbejdspladserne.

### **Kontakt til studerende og uddannelsesinstitutioner**

De laborantstuderende på uddannelsesinstitutionerne møder DL-F flere gange i løbet af deres studie, og tre ud af fire melder sig ind i HK. Medlemmerne under uddannelse gør brug af tilbud fra DL-F om studietræf og HK's tilbud om hjælp fra Karrieretelefonen, når der skal skrives ansøgninger og cv. DL-F gør samtidig brug af pladserne i de lokale uddannelsesudvalg. Det gør DL-F i stand til at følge uddannelsen og de ændringer, der måtte være. I perioden har overbygningsuddannelsen "Diplomuddannelse i bioteknologi, procesteknologi og kemi" haft en pause med optag, men bliver igen udbudt via Københavns Professionshøjskole og Professionshøjskolen Absalon fra efteråret 2019.

### **Delegeretmøde og lokalt samarbejde**

I kongresperioden har der været afholdt delegeretmøde, hvor temaet var "Fremtiden er dig". Her blev der vedtaget 13 forslag, som er retningsgivende for, hvilke emner bestyrelsen har fokus på i delegeretperioden. Bl.a. et øget fokus på efteruddannelse af laboranter med en ældre uddannelse samt på at informere om ledige medlemmers rettigheder til efter- og videreuddannelse.

DL-F holder et årligt møde med de lokale brancheklubber. Ud over at bestyrelsen aflægger status på de truffne beslutninger fra delegeretmødet, har der været emner som "Kommunikation – lær at brænde igennem" og "Den organiserende brancheklub" på programmet.

DL-F har arbejdet med arbejdsmiljøemner via BFA-I, kemiregeludvalget i FH og arrangementer afholdt af arbejdsmiljøudvalget. På disse arrangementer har stress og ergonomi været temaerne.

Formanden for DL-F hedder Susanne Bahne Hansen. Ved sidste kongres havde DL-F 8.763 medlemmer.

## **SAMDATA\HK**

SAMDATA\HK har med sine 15.094 medlemmer vokseværk – ved seneste kongres talte landsforeningen 12.924 medlemmer, altså en vækst på 17 %.

Foreningen har i kongresperioden vedtaget en samlet it-politik med seks nøje udvalgte hovedpunkter, der har angivet en kurs for landsforeningens arbejde. Siden da har bestyrelsen navigeret stramt efter politikken i arbejdet for de 15.064 medlemmer i it-branchen.

Blandt de seks hovedpunkter har SAMDATA\HK især arbejdet med at sætte fokus på kønsfordelingen i faget, sårbare unge og efteruddannelse.

### **Kvinder i it**

SAMDATA\HK har sammen med analyseinstituttet Epinion lavet en stor undersøgelse blandt medlemmer, udvalgte arbejdspladser og udvalgte it-chefer for at afdække problemstillinger og udfordringer i forhold til at tiltrække alle køn til faget.

Ud af 299 adspurgte virksomheder havde hele 48 % ikke en eneste it-faglig kvinde ansat. Medlemmers forklaringer på det lave antal kvinder i it pegede blandt andet på manglende interesse, men ifølge 21 % spiller stereotyper om branchen samt forestillinger om kønsroller og det kønsopdelte arbejdsmarked formentlig også en rolle.

Baseret på undersøgelsen har landsforeningen arbejdet med et forslag til et it-kvinderåd, som skal være med til at øge andelen af kvindelige it-professionelle. Forslaget har vundet genklang i HK/Privat, som i løbet af 2019 har støttet og igangsat rådet.

Derudover bliver undersøgelsen brugt aktivistisk i uddannelsesudvalg og bestyrelser på erhvervsakademier, hvor HK har plads, ligesom SAMDATA\HK har sat fokus på problemstillingen i vores magasin både før og efter Epinionsundersøgelsen.

### **Sårbare unge på it-uddannelser**

I 2018 har landsforeningen sat fokus på antallet af sårbare unge på it-uddannelserne. Gennem SAMDATA Magasin har vi kortlagt, at særligt mange studerende på it-uddannelserne har diagnoser eller andre behov for særlig hjælp og støtte for at kunne gennemføre uddannelsen og efterfølgende klare sig på arbejdsmarkedet.

Efterfølgende har SAMDATA\HK sammen med HK/Privat bedt alle bestyrelses- og uddannelsesudvalgsmedlemmer om at rejse dagsordenen på erhvervsakademier, ligesom vi har rejst udfordringen politisk. Derudover er det aftalt med Dansk Erhverv, at problemstillingen i fællesskab skal udmønte sig i en conference.

På baggrund af dette arbejde er en lang række aktiviteter igangsat på akademier i hele landet.

### **Efteruddannelse af it-medlemmer**

1. januar 2018 trådte en nye akademiuddannelse i Informationsteknologi i kraft. Det var kulminationen på et samarbejde mellem PROSA og SAMDATA\HK, som sikrer, at udbuddet af efteruddannelse matcher langt de fleste medlemmers jobfunktioner.

SAMDATA\HK har undersøgt efteruddannelseskulturen blandt vores medlemmer. Den har vist udfordringer med kulturen på arbejdspladserne i forhold til at få mere gang i efteruddannelse. Derudover er kendskabet til de nye uddannelsesmuligheder begrænset. Også her sætter SAMDATA\HK derfor ind med at få udarbejdet informationsmateriale.

SAMDATA\HK har også sat et solidt aftryk i forhold til at få anerkendt vores medlemmer for de af deres kompetencer, de ikke har uddannelsespapir på. Landsforeningen indgik i og leverede deltagere til et pilotprojekt, som skulle afdække, om man kunne bruge onlinetest som grundlag for en såkaldt "realkompetencevurdering": Det vil sige de kompetencer, folk har lært på andre måder end gennem en formel uddannelse. Som et resultat af pilotprojektet er der efterfølgende blevet afsat 10 mio. kr. i forbindelse med trepartsforhandlinger til et konkret realkompetencevurderingsprojekt, der skal lave test i alle fag på akademi- og diplomuddannelser.

Derudover har SAMDATA\HK været initiativtager til et testforløb om nye fag indenfor Robot Proces Automation sammen med Københavns Erhvervsakademi (KEA). Det har medført, at der arbejdes for at udbyde flere fag inden for et hastigt voksende område i it-sektoren.

Formanden for SAMDATA\HK hedder Gitte Korsgaard Andreasen.

## **HK Grafisk Kommunikation**

8.449 er medlemmer af HK grafisk kommunikation. Det er hele 21,3 % flere, end da HK/Privat sidst holdt kongres i efteråret 2015.

Deling af inspiration mellem landsforeningens medlemmer er stærkere end nogensinde. Flere engagerer sig i at skabe givende, inspirerende og lærerige arrangementer for andre. Det sætter foreningen pris på.

Efterspørgslen på arrangementerne blandt landsforeningens knap 8.500 medlemmer er stor. I 2016 blev der derfor indført et gebyr for ikke at dukke op uden afbud. Dette har virket efter hensigten, og det har ikke været nødvendigt at opkræve gebyret i praksis, da alle melder afbud, hvis de alligevel ikke kan deltage.

Kurser og inspirationsarrangementer rangerer højt på tilfredsheds- og relevansbarometeret. Den seneste medlemsundersøgelse (november 2018) viser, at 46 % af medlemmerne har deltaget i mindst én aktivitet de seneste tre år, hvilket er en stigende tendens fra sidste periode. Der har blandt andet været afholdt kurser i fortælling med video og i at kommunikere bedre på sociale medier.

Stor søgning er der også på vores årlige inspirationskonference We Love Graphic Design, der præsenterer kreative fra ind- og udland, og på de årlige studieture, der eksempelvis i perioden har gået til konferencerne OFFSET i Dublin, OFFF i Barcelona og ByDesign! i Bratislava.

At deltagelsen i arrangementer og kurser er et vigtigt fokusområde fremover understreges af, at 1/3 af medlemmerne gerne vil af sted, men endnu ikke har benyttet sig af tilbuddet, fordi de enten ikke kan overskue det eller ikke kan få lov af deres arbejdsgiver.

## **Mulighed for udvikling**

Vi holder konstant fokus på ansættelsesforhold og forventninger i branchen. En femtedel af landsforeningens medlemmer arbejder i traditionelle, små og mellemstore medievirksomheder, men flere og flere arbejder i in-house-afdelinger hos virksomheder eller organisationer, hvor deres kompetencer kommer i spil på nye måder.

Mere end halvdelen har ansvaret for en opgave, fra den kommer ind, til den afleveres. Derfor forventes der et stigende antal grafikere, som også evner at skrive og arbejde med tekster, illustrere, lave animationer og videoer etc.

Samtidig er antallet af medlemmer i "atypiske ansættelser" stigende. I 2018 var det 14 %, og selv om 66 % stadig er fastansat i traditionel forstand, er deres arbejdspladser og opgaver også under forandring.

Landsforeningen har arbejdet hårdt for at sætte vilkårene og mulighederne for freelancerne og atypiske ansættelser på dagsordenen i HK, og det er glædeligt, at der nu bl.a. er en kompetencefond for freelancere.

### **Fremtiden på dagsordenen**

I juni 2017 afholdt HK grafisk kommunikation et "fremtidskonvent" (det tidligere delegeretmøde) under overskriften "Mens vi tegner i morgen ...". Målet var at understrege vigtigheden af, at alle er med til at forme vores egen og branchens udvikling – og at medlemskabet er betydningsfuldt for dette.

Som en afslutning på konventet deltog alle konventdeltagere i skabelsen af et imponerende kunstværk designet af Julie Katrine Andersen. Over 100.000 perler blev til ordene: "Alone we can do so little – together we can do so much".

Sætningen afspejler den gode følelse af at give og dele mellem medlemmerne og understøttes af, at 65 % er enten tilfredse eller meget tilfredse med medlemskabet af HK grafisk kommunikation.

## **BRANCHESEKTIONERNE**

### **It, Medie & Kommunikation**

Branchesektionen It, Medie & Kommunikation har 15.343 medlemmer. De er beskæftiget med kommunikation og udbredelse af information på den ene eller den anden måde. Det kan være grafikeren, som layouter avisen, kontorassistenten, som ordner regninger til avisabonnenter, trykkeren ved rotationspressen eller softwareudvikleren, der sørger for, at it-systemerne fungerer.

Branchesektion It, Medie & Kommunikations interne struktur blev – efter et større forarbejde i bestyrelsen – ændret på delegeretmødet i 2017. Den ny organisationsstruktur har fyldt en del i perioden.

Formålet med strukturændringerne var at gå over til en mere netværksbaseret arbejdsform, som indebærer etableringen af flere fagbaserede netværk kombineret med en reduktion i antallet af bestyrelsesmøder. I tiden efter delegeretmødet har det primære fokus derfor været på at etablere netværk for de grupper, der manglede sådan nogle netværk.

Blandt grafiske funktionærer har der – navnlig blandt ansatte på dagblade – længe været et velfungerende netværk i hovedstadsområdet. Derfor har branchesektionen primært sat ind på at etablere et netværk vest for Storebælt. Det er lykkedes, og netværket har jævnligt holdt møder med stor tilslutning. Pt. er der planlagt et landsdækkende møde.

På it-området var ambitionen ikke alene at etablere et internt netværk, men at etablere et tværgående på tværs af alle branchesektioner. Trods forskellige forsøg er den rigtige opskrift ikke fundet i skrivende stund. Men da temaerne efteruddannelse og valg af uddannelsesagenter ser ud til at have en vis appel hos it-ansatte, vil branchesektionen forsøge sig med regionale møder om det. Håbet er, at det kan aktivere lysten til at netværke i almindelighed.

Ændringerne i den samlede branchesektionsstruktur, som der skal tages stilling til på HK/Privats kongres, har optaget meget af bestyrelsens fokus de seneste måneder. Formanden for It, Medie & Kommunikation hedder Jens Søndergaard.

## **HK Luftfart**

De 1.450 medlemmer i Branchesektion HK Luftfart er ansat i luftfartsselskaber og lufthavne over hele Danmark – fordelt på 111 forskellige virksomheder. Langt de fleste medlemmer er dog beskæftiget i Kastrup. De arbejder især som passagerhandlere – altså flyselskabernes kundeservicerepræsentanter – i informationen, "check-in", "security" og i "gatene". Andre er beskæftiget med salgsarbejde på billetkontoret, selskabernes administrative opgaver eller planlægning og afvikling af selve flytrafikken.

På Branchesektion HK Luftfarts delegeretmøde i november 2018 blev der valgt en ny bestyrelse, som både geografisk og fagligt repræsenterer branchen bredt.

Medlemmerne står – på tværs af virksomheder og lufthavne – med de samme problemer. Derfor er det vigtigt for den nye bestyrelse at samarbejde om løsningerne.

Da stort set alle medlemmer arbejder fx på skiftehold, er det vigtigt at forsøge at udvikle arbejdstidsaftalerne i branchen. Derfor prioriterer bestyrelsen at sikre, at der sker en koordinering mellem de forskellige overenskomster. Derudover vægter bestyrelsen at sikre medlemmerne de bedste arbejdsvilkår, lønforhold og uddannelses tilbud.

For at kunne det, vil bestyrelsen gerne sikre sig en central rolle i den vækst og udvikling, som den globale udvikling fører med sig, hvilket kan foregå overordnet via sektorbestyrelsen, men i langt højere grad lokalt i brancheorganisationen.

Da branchen er presset – både af konkurrencen mellem selskaberne og automatiseringen af funktioner i lufthavnene – er det vigtigt for branchesektionen at kommunikere om vigtigheden af øget efteruddannelse. Behovet forstærkes af, at mange medlemmer slet ikke har papir på deres kompetencer. Udarbejdelse af en overordnet politik på uddannelsesområdet ligger i sektorbestyrelsen, men der er masser af gode emner at tage fat på lokalt. Derfor er det vigtigt for bestyrelsen at støtte op om de lokale initiativer og skabe opmærksomhed omkring dem.

Formanden hedder Betina Hvolbøl Thomsen.

## **Organisationer**

De 7.693 medlemmer i Branchesektion Organisationer er beskæftiget i fagforeninger, NGO'er, patientforeninger og politiske partier. Jobtitlerne er mange, eksempelvis a-kassemedarbejder, patientrådgiver, advokatsekretær, men også mere traditionelle HK-titler som kontorassistent og regnskabsmedarbejder.

Branchesektionens 7.500 HK'ere, som arbejder i interesseorganisationer, NGO'er, fagforbund og i a-kasser, er fordelt ud over knap 1.300 arbejdspladser, som HK blandt andet forhandler 366 særoverenskomster for.

I kongresperioden har Branchesektion Organisationers bestyrelse blandt andet arbejdet med kompetenceudvikling og livslang læring.

Mange medlemmer, der er ansat på en særoverenskomst, har fx ikke de samme muligheder for at efter- og videreuddanne sig som resten af det private arbejdsmarked. Derfor har bestyrelsen været med til at udvikle og sætte "HK/Privats kompetence- og karrierefond" i verden. Bliver fonden indarbejdet i en særoverenskomst, sikrer den de ansatte løbende efter- og videreuddannelse.

Branchesektionen har også – med succes – holdt kurser. Fx "Workshop – gør din arbejdsdag til en superdag", som var for små arbejdspladser og havde fokus på trivsel, "Arbejdsmarkedsengelsk for ansatte i a-kasser og faglige organisationer" og "Pensionsmøder på en sjovere måde", som både gav en status på pensionsreformen, og hvad medlemmer kan gøre for at optimere egen pensionsopsparing.

Bestyrelsen har arbejdet målrettet med overenskomstarbejdet. Det arbejde fortsætter. Blandt andet arbejdes der på at lave et katalog over de krav, HK stiller, og de forbedringer, der bliver opnået, så det kan bruges proaktivt i overenskomstarbejdet.

I kongresperioden er der holdt delegeretmøde, hvor både mangeårige formand, Charlotte Kjøller, og næstformand, Lisbeth Danielsen, valgte at træde tilbage. Begge har lagt et stort arbejde i branchesektionen. Heldigvis har bestyrelsen endnu glæde af deres viden og erfaringer, da de stadig er med i bestyrelsen.

Pt. består bestyrelsen af 15 medlemmer og en formand, som alle kommer fra små og store arbejdspladser og forskellige fag. Formanden hedder Gitte Geertsen.

## **Privat Service**

Privat Service har 28.331 medlemmer, som omfatter en bred vifte af fag- og fagligheder blandt HK'ere, blandt andet callcentermedarbejdere, finansielle rådgivere, advokatsekretærer, boligadministrative, tolke og bedemænd.

Branchesektion Privat Service har i den forgangne kongresperiode haft fokus rettet mod at skabe bedre løn- og arbejdsvilkår for medlemmerne gennem organisering og opbygning af fællesskaber. De vilkår, medlemmerne er ansat under, er nemlig meget forskellige. Og det kan bestyrelsen selv skrive under på, for de repræsenterer bredden af fag og områder i branchen.

I dele af branchen er der lang tradition for, at kollegerne er organiserede, og at faglige klubber og ledelse samarbejder med hinanden på arbejdspladsen, fx i boligselskaberne, hos Falck og i bankverdenen. Helt anderledes er det i tolkebranchen, hvor de fleste medlemmer arbejder som freelancere, hos bedemændene, hvor selskaberne traditionelt har været familieforetagender, eller i callcentrene, hvor det ofte er et særsyn, hvis en kollega er ansat i mere end tre måneder.

Konkret er der sat ind efter organisering og fællesskabsopbygning på to store områder i branchen. Blandt callcentermedarbejderne er det lykkedes at få opbygget et fagligt fællesskab. Ligeledes er der blandt tolkene – især i hovedstadsområdet – oprettet netværk og sidenhen en forening, hvilket har resulteret i stor medlemsfremgang blandt tolke. Det er desuden lykkedes at få lavet en certificeringsordning for tolke, så de kan få papirer på deres færdigheder.

Formanden for Privat Service hedder Lasse Thorn.

## **Produktion**

Branchesektion Produktion er med 25.257 medlemmer, mere end 250 tillidsrepræsentanter og 500 arbejdsmiljørepræsentanter den største branchesektion i HK/Privat.

Cirka hvert tredje medlem i branchesektionen er uddannet laborant eller laborantassistent. Sammen med deres administrative kolleger på kontorerne er de ansat på produktionsvirksomheder fx i medicinindustrien, energiindustrien, forsyningselskaber og landbrugsproduktionen, men også på autoværksteder og gartnerier.

I kongresperioden har bestyrelsen i Branchesektion Produktion arbejdet intenst med overenskomster. Bestyrelsen er med til at forhandle en lang række af de landsdækkende overenskomster – ikke mindst Industriens Funktionæroverenskomst (IFO), som forhandles mellem Dansk Industri (DI) og CO-Industri – et kartel mellem otte fagforbund inklusive HK. Den overenskomst er toneangivende for stort set alle øvrige overenskomster i regi af Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Frem mod overenskomstfornyelsen i 2017 har bestyrelsen lagt mange kræfter i at koordinere arbejdet i CO-Industriens overenskomststudvalg og i dets tillidsrepræsentantudvalg. I perioden er antallet af tillidsrepræsentantnetværk på IFO-overenskomstens område blevet udvidet. Derudover er alle øvrige tillidsrepræsentanter blevet inviteret til årlige netværksdage, hvor der bliver sparret og vidensdelt. Udfordringerne i overenskomstarbejdet er ikke blevet mindre i kongresperioden. Der er fortsat udfordringer omkring medlemmer, der bliver skrevet ud af overenskomsten, udfordringer omkring brugen af uddannelsesfonde, bevægelse i det lokale lønarbejde, respekt for tillidsvalgte arbejds og indgåede aftaler m.m. Bestyrelsen vil arbejde intensivt med løsninger i de kommende år.

Branchesektionen har i en årrække ligeledes haft overenskomst- og tillidsrepræsentantnetværk på slagterier, mejerier og på gartneri-, skov- og landbrugsområdet. Netværkene har mødtes et par gange om året for at udfordre og berige hinanden. Branchesektionen ønsker, at de får en mere central placering i arbejdet omkring overenskomstfornyelserne.

På de små virksomheder, hvor det ikke er dem beskåret at vælge en tillidsrepræsentant, har Branchesektion Produktion tilbudt medlemmerne særlige aktiviteter i både øst og vest.

### **Uddannelsesarbejdet**

På en række mindre overenskomster bruger vores medlemmer stort set alle midler i uddannelsesfonde, mens der på nogle større overenskomster er en alt for ringe udnyttelse, fx Industriens Kompetenceudviklingsfond. I kongresperioden er det lykkedes sektoren at få flere til at anvende fondsmidlerne på Dansk Byggeris område.

På Mejeriområdet blev det i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2017 aftalt at øge uddannelsesindsatsen gennem uddannelseskonsulenter og lokale uddannelsesambassadører. Sidstnævnte er nu anerkendt og indrømmet konkrete opgaver og dermed tid, så de kan bidrage til og understøtte kollegernes efter- og videreuddannelse.

Hvad angår aftalt uddannelse til akademi- og diplomuddannelser er der fortsat en stor opgave. Der er i overenskomstperioden 2017 og frem indgået ganske få aftaler om at benytte aftalt uddannelse, som var en ny mulighed, medlemmerne fik igennem ved OK17.

### **Aktiviteter**

Branchesektionsbestyrelsen har igennem kongresperioden afviklet en lang række landsdækkende og regionale aktiviteter. Emnerne har spændt vidt, og kurserne har ofte været så populære, at der har været ført ventelister.



Bestyrelsen har gennem flere år prioriteret at forære medlemmerne en julekalender. I julen 2018 blev der uddelt mere end 9.000 julekalendere. Og tusindvis var julen igennem inde på hjemmesiden for at tjekke, om de havde vundet en konkurrence og fik samtidig præsenteret 24 faglige artikler – tips og tricks.

### **Arbejds miljøarbejdet**

Op mod halvdelen af HK/Privats arbejdsmiljørepræsentanter – flere end 500 – er organiseret i Branchesektion Produktion. I 2015 opprioriterede bestyrelsen arbejdsmiljøarbejdet og har siden haft et arbejdsmiljøudvalg, der har afviklet landsdækkende arbejdsmiljørepræsentantkonferencer og -kurser, samt bidraget aktivt til sektorens arbejdsmiljøudvalg.

Formanden for Produktion hedder Berit Schilling.

### **Sundhed & Velvære**

Branchesektion Sundhed & Velvære har 7.616 medlemmer. De to største medlemsgrupper er tandklinikassistenter og lægesekretærer. Derudover er kliniksekretærer hos fysioterapeuter og kiropraktorer også medlemmer i branchesektionen på linje med ansatte i wellness- og fitnesscentre.

I kongresperioden har Branchesektion Sundhed & Velværes hovedfokus været på overenskomstforhandlingerne. Mange af branchesektionens medlemmer er nemlig – i forhold til andre medlemsgrupper i HK/Privat – relativt lavtlønnede. På trods af at der ved sidste overenskomstfornyelse blev forhandlet en forholdsvis høj lønstigning, er der stadig et lønefterslæb.

Uddannelse er også et indsatsområde for bestyrelsen, som konkret samarbejder med uddannelsesinstitutionerne om at få forbedret og udviklet både de grundlæggende uddannelser og efter- og videreuddannelserne til gavn for nuværende medlemmer. Der er dog til stadighed udfordringer med at få medlemmerne til at tage efter- og videreuddannelse. En af årsagerne er, at der oftest er tale om så små arbejdspladser med meget få ansatte, at det er svært at få fri til uddannelse. Dilemmaet afspejler sig dog også i overenskomsternes uddannelsesbestemmelser, hvor medlemmerne kun har ret til mellem 2 og 5 uddannelsesdage per år.

De seneste år har branchen oplevet en ny udfordring. Det er svært at rekruttere det nødvendige antal unge til uddannelserne. Derfor er branchesektionen blandt andet gået sammen med Tandlægeforeningen og EUC Næstved om en stand ved DM i Skills for at synliggøre tandklinikassistentuddannelsen. Desuden har branchesektionen også været medsponsor på en reklamefilm om tandklinikassistentuddannelsen.

Bestyrelsen vægter medlemsarrangementer, fordi forholdsvis få af branchesektionens medlemmer deltager i sektorens fagstrategikurser. Til gengæld holder de sig ikke tilbage, når det kommer til de kurser og arrangementer, som Branchesektion Sundhed & Velvære selv holder. Der er altid mellem 100 og 130 deltagere, og der bliver ført venteliste.

Som et nyt tiltag holdt branchesektionen i 2018 fagfestival over to dage og med plads til 200 medlemmer. Her kunne medlemmerne blive klogere på emner som medicinsk cannabis, psykisk førstehjælp, diabetes, KOL, søvnproblemer og demens. Også arrangementer med lidt bredere appel, fx pensionsmøder med PFA og PKA, er velbesøgte.

Bestyrelsen samarbejder også med arbejdsgiversiden om årlige konferencer henvendt til lægesekretærer, Klinikpersonalets Uddannelsesdage (KPU).

Det er bestyrelsens oplevelse, at medlemmerne får netværket med andre medlemmer fra blandt andet lægepraksis, tand-, fysioterapeut- og kiropraktorklinikker.

Medlemmerne i branchesektionen har til forskel fra flertallet i HK/Privat nogle radikalt anderledes arbejdsmiljøvilkår og -udfordringer. Der skal passes på røntgenstråler og stikuheld, ligesom ergonomen under fx firehændigt arbejde også er en udfordring.

Branchesektionen udgiver derfor løbende pjecer og vejledninger om nye retningslinjer fra fx Arbejdstilsynet eller Statens Serum Institut, så medlemmerne har mulighed for at få seneste nyt omkring arbejdsmiljøvilkår som fx røntgenstråler eller infektionshygiejne fra HK. Senest har branchesektionen fået udarbejdet en ny arbejdsmiljøvejledning til tandklinikker. Der arbejdes på tilsvarende arbejdsmiljøvejledninger til branchens øvrige medlemmer i lægepraksis, fysioterapeut- og kiropraktorklinikker.

Bestyrelsen arbejder kontinuerligt med organisering ved at øge tilgængeligheden og synligheden omkring sig selv. Blandt andet deltager bestyrelsen med stand på flere fagmesser og på Folkemødet, hvor de får organiseret nye medlemmer, møder elever, får nye kontakter og ideer til kommende arrangementer. Formanden for Sundhed & Velvære hedder Bonnie Blirup.

## **Transport & turisme**

Branchesektion Transport & Turisme har 9.096 medlemmer. De er ansat på museer, i rejsebureauer eller sommerudlejningsbureauer, kasino og forlystelsesparker, men også i posten, i varetransportfirmaer og i taxacentraler. Medarbejderne repræsenterer en bred skare af fagligheder, fx arbejder de med alt lige fra it-support over logistik til administrative opgaver.

I kongresperioden har Branchesektion Transport & Turisme haft fokus på uddannelse og uddannelsesagenter. I forhold til aftalt uddannelse har branchesektionen fx arbejdet med at løfte ansatte under Færgerederierne fra ufaglært til faglært. Denne indsats har haft en vis succes blandt medarbejderne på Scandlines.

Som led i sektorens fagstrategi har Transport & Turisme budt ind på ansvaret for at udvikle uddannelse og kurser til et af de 13 fagområder – nemlig kundeservicefaget. I den forbindelse har bestyrelsen samarbejdet med undervisere på Campus Vejle om at udvikle et efteruddannelsesforløb i kundeservice, hvor medlemmerne gennem fire temadage (den sidste i næste kongresperiode) får indsigt i alt fra forskellige kundetyper, kommunikation, klage- og konflikthåndtering, samarbejde til vidensdeling. Temadagene har været en stor succes, og mange har deltaget.

Branchesektionen har desuden holdt et lønforhandlingskursus udelukkende for kvinder i erkendelse af, at kvindelige medlemmers løn halter noget efter de mandlige. På kurset kunne deltagerne i ro og mag drøfte deres oplevelser og udfordringer i forbindelse med lokale lønforhandlinger.

Dannelsen af nye faglige netværk har også fyldt meget i kongresperioden. Da Molslinjen stort set har overtaget alle indenrigsfærger, arbejder bestyrelsen i skrivende stund fx på at danne et netværk for alle tillidsrepræsentanter under Færgerederierne, så medlemmerne i fællesskab kan løse de udfordringer, de har.

Der var store udfordringer med fornyelsen af HORESTA-overenskomsten ved forhandlingerne i 2017. Heldigvis var der noget bedre processer i forbindelse med fornyelserne af branchesektionens overenskomster inden for kasinoområdet, Færgerederierne (DIS og DAS) og Funktionæroverenskomsten for handel, transport og service (DIO II).

Formanden for Transport & Turisme hedder Ole Skovbo Sørensen.

