

# TILLIDSREPRÆSENTANTER TOG HUL PÅ OK 17

Et rekordstort antal tillidsrepræsentanter var samlet til TR-træf midt i maj. Her blev der især diskuteret kompetenceløft af HK'erne, udfordringer med flydende arbejdstider og HK'ere, som ikke har adgang til overenskomstens goder

**H**VOR LIGGER udfordringerne blandt medlemmerne? Hvilke emner er det strengt nødvendigt at få taget en eller anden form for hånd om? Hvilke krav skal arbejdsgiverne mødes med? Hvorfor? Hvad er de gode argumenter?

HK/Privat fik skabt en historisk stor idébank, da mere end 300 tillidsrepræsentanter og faglige medarbejdere fra hele landet over to dage midt i maj mødtes til TR-træf i Kolding. Med træffet blev der for alvor taget fat på forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i foråret 2017.

Og der blev gået direkte til kernen fra start af. Viceadministrerende direktør i Dansk Industri Kim Graugaard - populært kaldet deres krigsminister - var inviteret. I debat med HK/Privats formand, Simon Tøgern, skulle de give deres bud på, hvordan parterne på hver sin side af forhandlingsbordet ser på udfordringer og muligheder.

#### ADGANG TIL NYE KOMPETENCER

Forhandlingerne foregår først i foråret 2017 - og i noget mere lukkede rammer

end en scene i Kolding. Så endegyldige svar var der ikke. Men der var masser af spørgsmål. Og en lang række udfordringer, som kalder på en løsning.

- Vores medlemmer bliver mødt med krav om nye kvalifikationer og kompetencer. Vi er meget optagede af, at medlemmerne udvikler sig hele tiden, både i form af efteruddannelse, så de kan fastholde deres job, og videreuddannelse, så de kan gribe ud efter de nye typer job, som ofte er mere komplekse. Vi har allerede taget et skridt med kompetencefondene, men det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi er betydeligt mere ambitiøse end det, sagde Simon Tøgern.

#### FLERE FUNKTIONÆRER SKAL VÆRE DÆKKET AF EN OVERENSKOMST

Et andet vigtigt tema for HK/Privats formand er, hvem - og hvor mange - af HK/Privats medlemmer, der er dækket af overenskomsten. Dels er der 50 %-reglen. Den betyder, at mindst halvdelen af medarbejderne på HK-området skal være medlem af HK, for at overenskomsten gælder. En regel, som kun HK er ramt af. Den er HK/Privat og arbejdsgiverne mest talt ikke enige om rimeligheden af.

- Heldigvis er der stadig færre medlemmer, som er ramt af reglen. Det ændrer bare ikke på, at det er en dybt urimelig forskelsbehandling. Den stammer fra en fjern fortid, sagde Simon Tøgern, der samtidig slog fast, at man generelt er nødt til at diskutere, hvem der skal være dækket af HK's overenskomster.

- Faktum er, at der kommer flere og flere funktionærer. De ligger ofte midt imellem den traditionelle faglærte HK'er og dem med en længere uddannelse. De falder ofte uden for overenskomstens dækning, og det er hverken tidssvarende eller rimeligt.

Fra salen var der en stribe opfordringer til at se nærmere på arbejdstiden. Ønsker og krav om at sikre nogle minimumsrettigheder. Den opfordring var Simon Tøgern også helt med på skulle være på bordet i 2017.

- Vi ser desværre, at mange arbejdsgivere prøver at få et fastere og fastere greb om tilrettelæggelsen af arbejdstiden, fordi de vil have mere fleksibilitet. Men den fleksibilitet skal altså gå begge veje. Vi er også nødt til at se på nogle arbejdstidsregler, som er fleksible i forhold til vores medlemmers familieliv.



Hos Dansk Industri er holdningen også, at man ved overenskomstforhandlingerne skal se nærmere på arbejdstiden. Så meget ville Kim Graugaard gerne sige - uden at komme det nærmere.

- Vi skal se på en mere smidig håndtering af nogle fleksibilitetsudfordringer i forhold til arbejdstiden, siger Kim Graugaard, ligesom han er helt med på, at der er brug for et kompetenceløft.

- Vi har en fælles ambition om at sikre tilstrækkelige kompetencer i fremtiden. Det kan overenskomsterne kun delvist bidrage til. Skal vi op på det ambitiøse store løft ved fx hele uddannelser midt i arbejdslivet, så sker det på den større klinge ved fx trepartsforhandlinger og lovgivning. Så er det klart, at overenskomsterne kan supplere det løft.

### MASSER AF IDEER - MEN INTET FASTLAGT

Alle de deltagende tillidsrepræsentanter var efterfølgende i workshops. I første omgang organiseret i en række grupper med forskellige temaer som fx arbejdstid og dækningsområde. Bagefter fordelt i grupper, hvor de sad sammen med andre, som er dækket af samme overenskomst.

- Det har fungeret rigtig godt at fokusere på en række overordnede temaer, som kan være relevante for stort set alle vores medlemmer, og bagefter gå ned i en måske mere nørdet materie på de enkelte overenskomstområder. På den måde er vi nået hele vejen rundt, siger Kim Jung Olsen, der er faglig chef i HK/Privat, som opsummering på workshoppen.

- Temaer som efteruddannelse og ar-

bejdstid er gået rigtig meget igen - ligesom de gjorde det i debatten i salen. Så det er noget, som optager folk. Det tager vi selvfølgelig med. Men det er også vigtigt at understrege, at det her TR-træf er første idéfase. Det er ikke ideen, at vi skal lægge os fast på noget endnu. Vi skal ud og besøge en masse virksomheder, ligesom medlemmerne senere skal prioritere, hvilke krav, de mener, vi skal tage med til OK17. //

*For at sikre, at DI's Kim Graugaard kunne tale så åbent som muligt på TR-træffet, var der indgået aftale om, at han ikke blev citeret direkte fra debatten med Simon Tøgersen. Derfor er han i stedet blevet interviewet umiddelbart efter.*



## HVOR SER DU GERNE, AT HK/PRIVAT OPNÅR FORBEDRINGER VED OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE I 2017?



### KARINA KORSHØJ

Tillidsrepræsentant  
hos Vestas i Lem

#### Overenskomst:

Industriens Funktionæroverenskomst

Vi skal have styrket områdedækningen. Det er det allervigtigste. Gang på gang oplever jeg, at kolleger bliver skrevet ud af overenskomsterne. Det kan være, når de får lidt mere i løn eller får en ny titel, selv om de laver det samme. Når vi snakker områdedækning i overenskomsten, så skal det være arbejdsopgaverne, og ikke hvilken titel eller uddannelse du har.



### CHRISTIAN THELEN TREBBIEN

Tillidsrepræsentant  
hos Telenor A/S i Aalborg

#### Overenskomst:

Dansk Erhverv

- Der er så meget fokus på pensionsalderen i de her år, så mine kolleger og jeg er blevet mere bevidste om pensionsprocenten. Jeg føler lidt, at den er gået i stå, så den kunne jeg godt tænke mig, der blev kigget på. Vi har også en del unge medarbejdere her, for hvem ting som pension og barsel ikke virker så aktuelle, så jeg så også gerne, at der blev forhandlet om lønnen via fritvalgskontoen. Det er jo reelt en lønstigning. Det er også et meget håndgribeligt gode, så det er lettere at forklare, at de får noget ud af overenskomsten. Til gengæld kan jeg godt frygte, at arbejdsgiveren vil komme med et udspil om forøget arbejdstid pakket ind som mere fleksibilitet.



### INGE-LISE SUNDWELL

Tillidsrepræsentant hos G4S i Korsør

#### Overenskomst:

Industriens timelønsoverenskomst

- Det altoverskyggende tema, når jeg taler med mine kolleger, det er mere i lønningsposen. At der i rammen er penge til det. Nu har vi de seneste mange år kun fået bløde værdier, så det er et krav denne her gang, at der er penge med. Vi har åbent 24/7 hos os, og jeg synes, at der burde være en større kompensation for dem, der arbejder på skæve tider - enten større tillæg eller mere frihed. Derudover synes jeg, at overenskomsten skal strammes op, så der ikke står, at arbejdsgiveren "kan", men at han "skal" - det andet kan tolkes helt som man vil.



### GITTE MØGELBJERG

Tillidsrepræsentant hos Grundfos  
i Bjerringbro

#### Overenskomst:

Industriens Funktionæroverenskomst

Områdedækningen er essentiel. De kolleger, som bliver skrevet ud, er ikke altid opmærksomme på, hvilke konsekvenser det har. Både for dem selv; at de mister retten til selvvalgt uddannelse og fritvalgskonto, men også i forhold til HK's og vores berettigelse som tillidsrepræsentant. Vi mister legitimitet, jo færre vi repræsenterer. Derudover så jeg også gerne, at man styrkede vores arbejdsvilkår som tillidsrepræsentanter. Alt for mange steder står der i overenskomsten, at "man kan" i stedet for "man skal", fx i forhold til at vi "kan" informeres, når der bliver ansat en ny kollega.



### MARIA SØMOD HANSEN

Tillidsrepræsentant hos Berlingske Media  
i København

#### Overenskomst:

Grafisk Arbejdsgiverforening/Danske Mediers Arbejdsgiverforening Emballage

- Det, der præger vores arbejdsplads allermest, er travlhed og stress på grund af nedskæringer og besparelser. Vores arbejdstid er præget af, at vi er på 24/7. Det er første gang, at jeg er med til TR-træf og er involveret i overenskomstforhandlingerne, så jeg er spændt på, hvordan vi via overenskomsterne kan se på arbejdstiden under pres. Derudover ser jeg gerne, at der bliver set på efter- og videreuddannelse. Det kan være svært for den enkelte at overskue junglen - og hos os er der ikke altid tid eller råd - så jeg kunne godt tænke mig, hvis man på en måde kunne forpligte arbejdsgiverne til at sørge for og tage initiativ til at få medarbejderne efteruddannet.



### BRITT TESLAK-LARSEN

Tillidsrepræsentant hos Boliggården  
i Helsingør

#### Overenskomst:

Boligselskabernes Landsforening

- Hos os er noget af det, vi går mest op i, muligheden for efteruddannelse. Jeg kunne godt tænke mig, at vi fik ret til og mulighed for lidt mere efteruddannelse - og at mulighederne bliver mere synlige. Generelt synes jeg, at HK'erne burde anerkendes mere for deres arbejde. Det kan efteruddannelse også hjælpe med til. Vi har oplevet, at HK-arbejde er blevet erstattet af en akademiker - som dog blev af erstattet af en HK'er igen. Derudover kunne jeg også godt tænke mig, at der blev kigget på lønnen. Vi har ikke nogen HK'ere i de højere løntrin hos os. Så det kunne man rette lidt op på i overenskomsten ved at hæve beløbet på fritvalgskontoen.