



MÅLPROGRAM FOR HK PRIVAT 2019-2023

SAMMEN KAN VI MERE

HK Privats medlemmer udfylder en vigtig rolle i tusindvis af danske produktions- og servicevirksomheder.

Uden os ville alt gå i stå! Ingen løn til tusindvis af privatansatte lønmodtagere, ingen aviser og tryksager, ingen dagpenge til de arbejdsløse, ingen it-drift, ingen analyser, kontrol og produktion i fødevarer- og medicinalindustrien, ingen lægekonsultationer eller tandlægebehandlinger, intet vare- eller billetsalg på færgerne, ingen transport af varer. Uden os går Danmark i stå!

HK Privats medlemmer er et afgørende led i værdiskabelsen i den enkelte virksomhed – og dermed i samfundet. Værdiskabende virksomheder er en af forudsætningerne for, at vi kan opretholde og udvikle et moderne velfærdssamfund.

HK Privats medlemmers arbejdsliv udvikler sig i disse år. Globaliseringen betyder, at virksomhederne bliver led i internationale værdikæder, at vi får kollegaer over hele kloden, og at virksomhederne aldrig sover.

Digitaliseringen betyder, at kendte arbejdsfunktioner forsvinder eller forandres, og at nye opgaver, funktioner og job dukker op.

HK Privat er organisationen, der løbende udvikler faglige svar på disse udfordringer også til den del af medlemmerne, der har et arbejdsliv med udgangspunkt i freelancearbejde, vikararbejde eller andre atypiske ansættelser.

Nye måder at organisere arbejdet på betyder, at fordelingen af opgaver og funktioner forandres. Denne udvikling udfordrer og stiller nye krav til HK Privats medlemmer. Mange oplever, at de mister overblikket over deres arbejdsliv, at deres ledelse ikke evner at prioritere og tage de nødvendige beslutninger, og at arbejdsmængden bare bliver ved med at vokse.

Andre oplever, at kravet til vore kompetencer hele tiden forandres og skærpes.

For at den enkelte kan klare sig i dette nye og mere krævende arbejdsliv, er det nødvendigt med stærke kollegiale fællesskaber og en stærk faglig organisation.

Den organisation er og vil HK Privat fortsat være!

HK Privat arbejder for at sikre vore medlemmer:

- de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår

- de bedste muligheder for at kunne udvikle sine kompetencer i takt med udviklingen i virksomhederne, i de enkelte brancher og i samfundet
- de bedste rammer for et godt, sundt og sikkert arbejdsliv.

HK Privat arbejder på at sikre medlemmerne såvel kollektive som individuelle rettigheder gennem overenskomster og lovgivning.

HK Privat tilbyder individuelle ydelser i form af rådgivning og deltagelse i arrangementer, der retter sig mod det enkelte medlems faglighed og arbejdssituation.

Alt dette kræver, at vi er stærke! HK Privats styrke består i, at vi er mange, at vi er godt organiserede, at flest mulige af vore medlemmer er dækket af vore overenskomster, og at vi tør udfordre og har svar på de mange nye udfordringer, vore medlemmer møder i hverdagen.

1. Fælles faglige handlingsplaner

Sektorbestyrelsen og afdelingssektorbestyrelserne udarbejder hvert år en faglig handlingsplan og sætter sammen mål for medlemsudviklingen, udviklingen i overenskomstdækningen og udviklingen i antallet af tillidsvalgte. Måltallene sammenholdes med den faktiske udvikling, og arbejdet samt aktiviteterne tilrettes løbende i det omfang, at de ikke har den ønskede effekt.

2. Flere medlemmer

En høj organisationsprocent er fortsat en af de vigtigste forudsætninger for, at HK Privat kan fremstå som en stærk og troværdig faglig organisation. Det gælder på den enkelte arbejdsplads, i forholdet til den enkelte arbejdsgiverorganisation, den øvrige fagbevægelse og i samfundet i almindelighed.

Derfor har arbejdet med at styrke medlemsorganiseringen højeste prioritet i kongresperioden.

- Der skal især sættes fokus på organisering og fastholdelse af elever, studerende, unge og yngre medlemmer, ligesom der skal være særligt fokus på virksomheder og brancher i vækst.
- HK Privat støtter og koordinerer fortsat afdelingssektorernes organiseringsarbejde. Sektorbestyrelsen fastsætter de nærmere vilkår.
- Gennem sektorbestyrelsens organiseringsudvalg koordineres og styres indsatsen. Organiseringsudvalget sikrer uddannelse af og erfaringsudveksling mellem organiserne.
- HK Privat skal anerkende, involvere og have fokus på andre repræsentanter end TR og AMR fx uddannelsesagenter, klubbestyrelsesmedlemmer, netværksfacilitatorer, bestyrelsesmedlemmer m.fl.

3. Flere medlemmer omfattet af overenskomsterne

Overenskomsterne er fortsat det vigtigste redskab til at sikre medlemmerne gode løn- og arbejdsforhold. Overenskomsterne giver mulighed for at vælge tillidsrepræsentanter og er således grundlaget for en stor del af det faglige arbejde i den enkelte virksomhed. En høj organisationsprocent er samtidig en af de vigtigste forudsætninger for, at vi kan løfte niveauet i vore overenskomster.

- Den systematiske afdækning og opsøgning af de "50 %-ramte" virksomheder fortsætter. Sektoren koordinerer indsatsen.
- Alle ny organiserede virksomheder opsøges af afdelingssektorerne.
- Afdelingssektorerne prioriterer fortsat arbejdet med at overenskomstdække virksomheder uden for arbejdsgiverforeningerne.
- Arbejdet med særoverenskomster på organisationsområdet systematiseres og prioriteres.

4. Flere tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanterne repræsenterer i dagligdagen det kollegiale fællesskab på arbejdspladserne. Engagerede og fagligt veluddannede tillidsrepræsentanter er det stærkeste redskab til at håndhæve og udvikle de overenskomstmæssige rettigheder.

Stærke tillidsrepræsentanter har en høj organisationsprocent i ryggen og et udbygget samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter og andre faggruppers tillidsvalgte.

- Andelen af medlemmer, der har en tillidsrepræsentant, skal øges.
- Andelen af tillidsrepræsentanter, der gennemfører hele HK Privats grunduddannelse for tillidsrepræsentanter, skal øges.
- Uddannelsen af tillidsrepræsentanterne skal løbende justeres, og arbejdet med at organisere kollegerne skal fortsat indgå med stor vægt.
- Sektorbestyrelsen skal i perioden iværksætte aktiviteter, så flere medlemmer af HK Privat bliver valgt til at repræsentere kollegerne i samarbejdsudvalg, aktieselskabsbestyrelser og europæiske samarbejdsudvalg.
- Afdelingssektorerne tilbyder hvert andet år alle tillidsrepræsentanter en udviklingssamtale og følger løbende op på de enkelte tillidsrepræsentanters uddannelse og faglige handlingsplaner.

5. Bedre arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentanterne er medlemmernes primære værktøj til at sikre et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø. Engagerede og veluddannede arbejdsmiljørepræsentanter er en vigtig forudsætning for, at denne opgave kan blive løftet.

- Andelen af medlemmer, der har en arbejdsmiljørepræsentant valgt blandt HK's medlemmer, skal øges.
- Sektoren og afdelingssektorbestyrelserne skal arbejde for, at alle arbejdsmiljørepræsentanter er medlem af HK og løbende uddanner sig. Organisering skal indgå i den uddannelse og de aktiviteter, som HK Privat tilbyder arbejdsmiljørepræsentanterne.
- Afdelingssektorerne tilbyder hvert andet år alle arbejdsmiljørepræsentanter en udviklingssamtale og følger løbende op på de enkelte arbejdsmiljørepræsentanters uddannelse og faglige handlingsplaner.
- Sektoren skal understøtte et styrket samarbejde mellem arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne, herunder tillidsvalgte fra andre faggrupper.
- HK Privat skal arbejde for forbedringer i arbejdsmiljølovgivningen, herunder med bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø.
- HK Privat skal arbejde for flere partsaftaler med arbejdsgiverforeningerne.

6. Uddannelse og uddannelsesagenter

Uddannelsesagenterne er det nye ben på HK Privats repræsentation på arbejdspladserne.

Ideen om uddannelsesagenter blev født op til HK Privats kongres i 2015. Dengang satte vi os for at få 1.000 uddannelsesagenter. Det viste sig at være sværere, end vi havde forestillet os!

Ideen med uddannelsesagenterne er, at særligt uddannelsesengagerede kolleger kan melde sig. Opgaven består i, at man som uddannelsesagent skal bidrage til at skærpe interessen blandt kollegerne – og måske også hos ledelsen - for at alle efter- og videreuddanner sig.

På sigt forestiller vi os, at uddannelsesagenterne kan udvikle sig til vigtige ressourcepersoner, som kan formidle kontakten mellem kollegerne og virksomhederne på den ene side og uddannelsesinstitutionerne på den anden side og på den måde bane vejen for en øget uddannelsesindsats.

- Vi skal have 500 uddannelsesagenter spredt på alle brancher og alle typer arbejdspladser
- Sektoren og afdelingssektorerne supporterer uddannelsesagenterne gennem særlige arrangementer og nyhedsmails.

Fra starten af og i den kommende kongresperiode fokuseres på at kvalificere arbejdet med uddannelsesagenter – i samråd med disse. Der er behov for både at definere rollen, og hvordan de bedst kan bidrage til HK Privats uddannelsesarbejde.

Sektorbestyrelsen skal i kongresperioden iværksætte udarbejdelse af en samlet uddannelsespolitik for sektorens medlemmer. Dette arbejde skal baseres på indsamlet faktuelle behov fra de 5 overenskomstdefinerede grupper, samt fra de geografiske enheder (afdelingerne), dette for at sikre at så mange nuancer som muligt bliver inddraget i det grundlag vi i fællesskab arbejder med og for, til fælles gavn i bestræbelserne på at få et godt og indholdsrigt arbejdsliv.

Sektorens uddannelsespolitik danner således grundlag for det fremtidige arbejde med uddannelse på alle niveauer forankret i et uddannelsessekretariat i sektoren og med uddannelsesagenterne som aktive medspillere.

7. Løn og overenskomster

Overenskomsterne er omdrejningspunktet for HK Privats faglige arbejde. HK Privat arbejder for en bred vifte af forbedringer af vores overenskomster.

Øverst i prioriteringen står fjernelsen af alle begrænsninger af hvem af vores medlemmer, der kan blive omfattet af overenskomsterne (dækningsområdet), afskaffelse af 50 %-reglen og indhentning af "efterslæbet" i funktionæroverenskomsterne (f.eks. fridage, vikarbestemmelser, regler for nat- og skifteholdsarbejde) i forhold til de toneangivende timelønsoverenskomster.

Løn og lønforhandlinger på arbejdspladserne er stedet, hvor alt fagligt arbejde starter. Men vi må erkende, at vores indsats på dette felt har været for svag i de seneste kongresperioder. Derfor skal den opprioriteres i den kommende kongresperiode.

- HK Privat skal inddrage flest mulige medlemmer og tillidsrepræsentanter i udvælgelsen og prioriteringen af vores krav til overenskomstfornyelserne.
- HK Privat skal arbejde for, at mindst halvdelen af alle stemmeberettigede medlemmer deltager i urafstemningerne.
- HK Privat vil styrke lønarbejdet gennem en mere fokuseret kommunikation, en mere udbredt brug af lønstatistikken og en bedre uddannelse af medlemmer og tillidsrepræsentanter.
- HK Privat arbejder for lige løn til kvinder og mænd, for åbenhed om lønnen blandt kollegerne og virksomhedernes pligt til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker.
- HK Privat udarbejder hvert år en lønstatistik. Målet er, at mindst halvdelen af alle beskæftigede medlemmer bidrager til statistikken. Formen for lønstatistikken og måden vi arbejder med den skal diskuteres i perioden.
- HK Privat arbejder for at forbedre balancen mellem arbejds- og fritidsliv.
- Overenskomsternes bestemmelser om funktionsløn skal skærpes, arbejde på skiftehold og om aftenen/natten skal begrænses, honoreringen skal som udgangspunkt ske med frihed, der skal sikres bedre muligheder for, at arbejdstiden kan tilpasses den enkelte i forhold til hvor i livet man er, f.eks. børnefamilier.
- HK Privat arbejder for, at arbejdsmiljøindsatsen styrkes i overenskomsterne.

8. Fra branchesektioner til overenskomstbaserede grupper

Gennem de sidste par år har HK Privats interne struktur været til debat. Ambitionen har været:

- at gøre strukturen mere dynamisk og fokuseret.
- at gøre den mere indbydende for engagerede medlemmer og tillidsvalgte.
- at gøre arbejds- og ansvarsområderne mellem de forskellige led i organisationen mere tydelig.

Vores struktur skal være indrettet på en måde, så den skaber de bedste rammer for at knytte engagerede medlemmer og tillidsvalgte så tæt som muligt til organisationen. De skal have mulighed for at øve direkte indflydelse på udviklingen af indsatsen på de forskellige overenskomstområder.

Engagerede medlemmer og tillidsvalgte skal opleve organisationen som et godt tilrettet værktøj.

Til afløsning for branchesektionerne etableres fem grupper (Industri, Service, Kooperation & Organisationer, Grafisk samt Sundhed). Aktiviteterne tager udgangspunkt i de særlige behov og udfordringer, som de enkelte overenskomstområder står med, som for eksempel uddannelse af de tillidsvalgte, løn og lønforhandlinger, efter- og videreuddannelse og arbejdsmiljø.

Set i lyset af de særlige udfordringer, der bl.a. er med uddannelse og sikkerhed, når man har arbejdsplads i de danske lufthavne, etableres foreningen HK Luftfart.

HK Luftfart er en fagpolitisk forening for de medlemmer under HK Privat, der er ansat i lufthavne eller virksomheder, som er beslægtet med luftfartsbranchen.

HK Luftfart skal stå for det brede samarbejde på tværs af de danske lufthavne, for at skabe den synergi der skal til for, at sikre medlemmerne størst mulig indflydelse på branchens særlige udfordringer. Medlemmer og tillidsvalgte herfra er samtidig tilknyttet de ovenstående grupper.

Nogle andre særlige udfordringer er på IT-området, hvor den nye struktur vil betyde en spredning af IT-virksomheder - såvel "rene" IT-virksomheder som virksomheder med egne store IT-afdelinger - i flere grupper. Den nye struktur må aldrig blive en blokering for at diskutere overenskomstudviklingen på et særskilt område, herunder at skabe netværk og ikke mindst TR-inddragelse i overenskomstarbejdet på tværs af grupperne.

Efter sektorkongressen og den forventede beslutning om at etablere den nye struktur (forslag til ændringer af sektorens vedtægter §15, §16 og §17) fortsætter branchesektionerne deres virke frem til landsmødernes afholdelse.

På de ordinære afdelingssektorgeneralforsamlinger i februar/marts 2020 vælges en repræsentant (og en suppleant) til hver af de fem "gruppebestyrelser".

Efter den endelige afslutning af OK2020 indkalder sektoren til stiftende "gruppelandsmøder" på en lørdag. Her besluttet den endelige struktur i de fem grupper (antal landsmødevalgte bestyrelsesmedlemmer m.m.), og her vælges formand, øvrig repræsentation i sektorbestyrelsen og bestyrelse.

Herefter ophører branchesektionernes aktivitet, og den nye struktur er på plads!

Skifter en arbejdsgiver arbejdsgiverforening i gruppernes valgperiode, kan evt. valgte til gruppebestyrelse eller sektorbestyrelse fra virksomheden beholde deres hverv så længe den gamle overenskomst gælder.

9. Fag og faglighed

HK Privats medlemmers arbejde udvikler sig hele tiden. For de fleste medlemmer betyder det, at arbejdet bliver mere komplekst og krævende – og ofte også mere spændende. Nye teknologier og produkter, nye strukturer i virksomhederne, nye metoder for ledelse og nye virksomhedskulturer driver denne udvikling.

Kravene om, at vi hele tiden skal udvikle og dygtiggøre os, sætter den enkelte under pres. Derfor er det en central opgave for HK Privat at pege på de færdigheder og kompetencer, som vi ser bliver afgørende for at klare sig i den brede vifte af job, som HK Privats medlemmer bestrider – og skal bestride i de kommende år.

Vi skal vejlede den enkelte med udgangspunkt i hvert enkelt medlems forudsætninger og muligheder.

Vi skal videre arbejde for, at kravet om stadig efter- og videreuddannelse ikke bliver en ny stressfaktor. Efter- og videreuddannelse skal være noget, vi gør sammen!

HK Privat skal løbende udbyde aktiviteter (fyrraftens-, heldags- og weekendarrangementer), hvor medlemmerne kan blive introduceret til emner, metoder, teknologier og nye måder at arbejde på, som alt sammen skal pege frem mod, at medlemmerne dygtiggør sig i det "officielle" efter- og videreuddannelsessystem.

Vi skal tilstræbe at inddrage flest mulige medlemmer og uddannelsesagenter i udvælgelsen af emner og temaer for aktiviteterne.

Det skal sikres, at alle fagområder får andel i udbuddet.

- HK Privat skal arbejde for, at flere medlemmer deltager i efter- og videreuddannelse.
- HK Privat skal i kongresperioden opbygge en kompetencefond for vores "50 %-ramte" medlemmer efter samme principper som vores kompetencefonde for freelancere og medlemmer omfattet af vore særoverenskomster.
- HK Privat skal bruge repræsentationen i erhvervsskolernes, erhvervsakademiernes og professionshøjskolernes bestyrelser og uddannelsesudvalg til at sikre, at udbuddet af uddannelse modsvarer vores medlemmers behov, og at uddannelserne udbydes på tidspunkter og under former, som modsvarer medlemmernes behov og muligheder.

10. Økonomi

HK Privat skal fortsat udvise økonomisk mådehold. Håndteringen af vores økonomi skal bygge på erkendelsen af, at HK administrerer midler, som medlemmerne har betroet organisationen for at drive det bedst mulige faglige og politiske arbejde.

Vi skal løbende arbejde for at flytte midler fra interne og administrative funktioner til udadvendte og medlemsrettede aktiviteter. Det gælder i sektoren – men det gælder også i forbundet og afdelingerne.

Vi skal sikre, at der er en rimelighed i fordelingen af vores midler og kræfter så også medlemmer uden overenskomst og/eller en tillidsrepræsentant bliver tilgodeset til fagligt aktivt arbejde.

11. Kommunikation

HK Privats kommunikation skal være troværdig, relevant, nærværende og dagsordensættende.

HK Privat kommunikerer både indadtil til vores medlemmer og udadtil til den politiske offentlighed, vores modstående arbejdsgiverorganisationer, den øvrige fagbevægelse og "det politiske system".

HK Privats kommunikation skal understøtte vores faglige og politiske mål.

HK Privat udgiver et blad og nyhedsbreve, som udsendes til alle medlemmer. Overenskomstgrupperne skal have mulighed for at udgive på en selvstændig kommunikationsplatform. Den digitale kommunikation er under konstant udvikling og skal løbende gøres mere segmenteret.

Herudover udsender HK Privat særlige nyhedsbreve til tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, uddannelsesagenter og andre relevante grupper af medlemmer og tillidsvalgte.

HK Privat er i stigende grad til stede på de sociale medier. Facebook skal især bruges til at være i øjenhøjde og i dialog med medlemmerne.

På Twitter er beslutningstagere, modparter, den øvrige fagbevægelse og journalister i centrum.

Også HK Privats pressearbejde har et øget digitalt fokus.

HK Privat skal fortsat have en høj presseprofil på emner og temaer, som understøtter vores faglige og politiske mål. Vi benytter os i stigende grad af medlemsundersøgelser både til egne medier og pressen. Mindst tre gange årligt iværksætter kommunikationsafdelingen undersøgelsesbaserede kampagner på tværs af alle platforme.

Målene for HK Privats kommunikation indgår i den årlige faglige handlingsplan.

12. Lønforsikring – vi passer på hinanden

HK Privats medlemmer er omfattet af HK's fælles lønforsikring. Lønforsikringen er et fagligt værktøj, som bidrager til, at HK Privats medlemmer står lidt stærkere overfor truslen om arbejdsløshed.

HK Privat skal udvikle nye aktiviteter og agitationsværktøjer, hvori lønforsikringen indgår.

HK Privat bidrager løbende til at udvikle lønforsikringen som et supplement til a-kassen.

HK Privat bidrager fortsat til at udvikle a-kasserne og dagpengesystemet som grundlaget for alle lønmodtageres sikkerhedsnet i forbindelse med arbejdsløshed.

13. Det tværfaglige samarbejde

HK Privat skal bidrage til at udvikle det tværfaglige samarbejde – internt i HK og i samarbejdet med andre faglige organisationer lokalt og centralt.

HK Privat skal bidrage til at udvikle samarbejdet i den nye hovedorganisation – Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH. Samarbejdet med de øvrige organisationer for privatansatte funktionærer skal i særlig grad søges udbygget.

HK Privats afdelingssektorer skal søge at udbygge samarbejdet lokalt med de øvrige medlemsforbund i CO-industri og BAT-kartellet.

HK Privat indgår nye overenskomster i samarbejde med andre faglige organisationer alle steder, hvor det giver mening for HK Privats medlemmer.

HK Privat og lokalafdelingerne opfordres til at iværksætte initiativer, der inspirerer og forbereder bestyrelsesmedlemmer og tillidsvalgte med henblik på at indgå i det lokale tværfaglige samarbejde.

14. Nye tendenser på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet er under stadig udvikling. Flere tendenser truer med at undergrave danske lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår. Globalisering skal mødes med øget fagligt og politisk samarbejde.

Ny teknologi skal mødes med mere uddannelse til flere.

Freelancere og vikarer skal inviteres ind i det faglige fællesskab.

Udenlandske kolleger skal sikres lige løn- og ansættelsesvilkår.

For HK Privat er det vigtigt, at de forskellige tendenser mødes med relevante svar, og at udviklingen ikke kommer til at betyde, at arbejdsgiverne smyger sig udenom deres forpligtigelser i forhold til sygdom, barsel, efteruddannelse og pension.

HK Privat er parat til at prøve nye typer af aktiviteter, arbejds- og organisationsformer af.

HK Privat vil starte en åben diskussion af hvordan vi organiserer medlemmer vi ikke kan love en overenskomst og hvordan vi sikre de medlemmer bedre vilkår i deres arbejdsliv og indflydelse i fagforeningen.

Flere og flere medlemmer kommer i klemme i det sociale system når de udsættes for bl.a. arbejdsskader (fysisk og psykisk) bliver syge, nedslidte eller arbejdsløse. HK Privat skal udvikle ideen om og tage initiativ til at der i fremtiden under en eller anden form tilbydes socialrådgivning/socialfaglig bistand til medlemmerne i rammerne af HK-fællesskabet eller andre faglige organisationer.

HK Privat skal fortsat udbygge rådgivningen og serviceringen af vore freelance-medlemmer.

HK Privat skal fortsat arbejde politisk med at sikre freelancernes vilkår i forhold til skat, forsikring, pension, sygdom, barsel, og ved at søge at indgå aftaler med de forskellige udbydere af freelance-arbejdskraft.

HK Privat skal være en førende og stærk stemme, der vedvarende påvirker, udformer, italesætter og præger dansk og International arbejdsmarkedspolitik.

HK Privat skal arbejde for, at alle lønmodtagere får adgang til en værdig afslutning af arbejdslivet gennem retten til en alderspension, der til at leve af til alle.

HK Privats principielle synspunkt er, at en tilbagetrækningsreform skal bygge på objektive kriterier f.eks. princippet om arbejdsmarkedsanciennitet - at vi kan få retten til at forlade arbejdsmarkedet efter et bestemt antal år. Mange medlemmer af HK Privat kommer tidligt på arbejdsmarkedet og har et langt og aktivt arbejdsliv.

HK Privat skal derfor arbejde for, at der skabes bedre muligheder for både gradvis og tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet gennem en nedslidningspension. I vores samarbejde med de øvrige organisationer, skal vi løbende og ihærdigt kæmpe for, og insistere på, at psykisk nedslidning bliver taget lige så alvorligt, som fysisk. Det er lige så invaliderende.

Den nuværende pensionsalder skal ikke forhøjes til 69 år.

15. HK Privat

HK Privat er en fagpolitisk organisation. Vi optræder på tusindvis af medlemmers vegne som politisk aktør.

Vi mødes med, påvirker og samarbejder fordomsfrit og proaktivt med alle politikere, partier og interesseorganisationer, når det tjener vores medlemmers interesser inden for alle politikområder.

HK Privat skal være en førende og stærk stemme, der vedvarende påvirker, udformer, italesætter og præger dansk og International arbejdsmarkedspolitik.

HK Privat arbejder gennem HK og FH for vore medlemmers interesser. Hvor det er relevant, gør vi det selv.

HK Privat tager løbende initiativ til og deltager i særlige udspil og kampagner.

15 a. Ligestilling og mangfoldighed.

Der er stadig en mængde områder i både HK'ernes private- og arbejdsliv, hvor der ikke er ligestilling mellem kønnene. Det er nødvendigt og vigtigt for alle HK Privats medlemmer og for det danske arbejdsmarked generelt at ligestillingen fremmes og at der reelt er lige vilkår mellem kønnene.

HK Privat har som fagforbund et stort flertal af kvindelige medlemmer en særlig og naturlig forpligtelse til at arbejde for reel ligestilling og være en tydelig og stærk stemme for at fremme både ligestilling og ligeløn.

HK Privat arbejder for at udbygge og konsolidere demokrati, menneskerettigheder, lighed og velfærd for alle. Derfor vil vi også sikre, at alle medlemmer føler sig og er ligeværdige med deres kolleger, både til daglig og i overenskomst-mæssig sammenhæng, uanset køn, race, hudfarve, religion, tro, alder, handicap, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

16. Det internationale arbejde

HK Privat deltager i det internationale faglige samarbejde i UNI Global Union, IndustriAll (gennem CO-industri), NGU (Nordisk Grafisk Union) og ITF (International Transport Worker's Federation), gennem diskussioner, udveksling af informationer, erfaringer og

koordinering af indsatsen overfor internationale koncerner og kæder bidrager vi til at styrke lønmodtagernes sag overalt.

HK Privat støtter arbejdet med at drive og etablere EWC (European Works Councils).

HK Privat støtter konkrete organiseringsinitiativer i lande, hvor fagbevægelsen står svagt.

17. HK Privat – en organiserende fagforening

Fagbevægelsen i Danmark og i hele den vestlige verden har været på tilbagetog i to årtier. Medlemstilbagegang er en medvirkende årsag til svækkelsen – og samtidig symptom på det samme!

Tilbagegangen for de traditionelle industrier, nye måder at organisere virksomhederne på, politisk reaktion og den uregulerede globalisering bidrager alt sammen til tilbagegangen.

Gennem de sidste par år har det set ud til, at HK og HK Privat har stoppet det voldsomme tab af medlemmer. Det ser ud til, at nogle af de mange initiativer, der er taget gennem de sidste par år virker. Det samme gælder i visse andre faglige organisationer. Men det betyder ikke, at den samlede fagbevægelse for alvor er kommet i offensiven.

HK Privats styrke skal ikke alene måles i antallet af medlemmer. Mindst lige så vigtigt er det, at vi er godt organiserede.

At vore medlemmer er dækket af overenskomster og udnytter mulighederne for at vælge arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, at organisationen har tætte relationer til de aktive og engagerede medlemmer, og at de er involverede i udviklingen af vores politikker og aktiviteter.

HK Privat skal sikre at medlemmer uden tillidsrepræsentant og / eller overenskomst bliver set og hørt og inddraget i fagforeningens fællesskaber, og de skal sikres mulighed for indflydelse som aktive medlemmer.