

Årsberetning for forbundets og sektorernes arbejde i 2007



INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--|----|
| HOVEDBESTYRELSEN | 7 |
| FORBUNDSFORMANDENS OMRÅDE | |
| Kommunikationsafdelingen | |
| Kommunikationsstrategi på plads | 9 |
| Et-bladsmodellen blev dagligdag | 9 |
| En aktiv web | 10 |
| Presse og profilering | 10 |
| Intranettet | 11 |
| Arbejdsliv- og Analyseafdelingen | |
| Afdelingens ansvar og roller | 11 |
| Velfærd og fordelingspolitik | 11 |
| Strategiprojektet – HK’s faglige ydelser til medlemmerne | 12 |
| Beskæftigelse og det rummelige arbejdsmarked | 12 |
| Integration | 14 |
| Familiepolitik og ligestilling | 18 |
| Uddannelse | 20 |
| EU og globalisering | 26 |
| Internationalt solidaritetsarbejde | 27 |
| HK’s lønstatistik 2007 | 27 |
| Statistik til projekt ”Flere overenskomster – flere medlemmer” | 29 |
| ”Lille” grundlovsdag | 30 |
| Arbejdsløshedskassen | |
| Strategiprojektet og ny HK’s A-kasse | 30 |
| Beskæftigelsesindsatsen | 31 |
| Danmarks største jobdatabase | 32 |
| IT redskaber til formidlinger | 32 |
| Fokus på arbejdskraftreserven | 33 |
| Paradoksproblemer på HK’s område | 33 |
| Jobcentrenes første år | 33 |
| Sagen om ferie og efterløn | 34 |
| Benchmarking 2007 | 35 |
| Revisionsprotokollat for 2006 | 36 |
| IT-udviklingen i HK’s A-kasse | 37 |
| Jobformidling | 37 |
| Digital tilmelding til efterlønsordningen | 37 |
| Flere ydelseskort via MitHK | 37 |
| Sms- og e-mailtjeneste | 38 |
| Ydelseskort i MitHK og e-Boks | 38 |
| Kursusvirksomhed | 38 |
| Hovedledelsens sagsbehandling | 39 |
| Gældsinddrivelse | 39 |
| Regelændringer | 40 |
| HK’s A-kasse i tal (der er tale om 2006-tal, nye tal og teksteftersendes) | 41 |
| VEU – statistik 2006 | 43 |
| HK’s A-kasse i tal 2007 | 44 |
| VEU – statistik 2007 | 45 |

| | |
|--|----|
| Marketingsafdelingen | |
| Marketing..... | 47 |
| Økonomiafdelingen | |
| Hædersemler | 50 |
| Legater..... | 50 |
| Forbundets medlemsbevægelse..... | 50 |
| Kontingentoversigt pr. 1. januar 2007 | 51 |
| Seniorerne | |
| HK Seniorer Danmark | 53 |
| NÆSTFORMANDEN FOR FORBUNDETS IT-ORGANISATION OG UDVIKLINGSSEKRETARIAT | |
| IT Organisationen | |
| HK Netservice | 54 |
| E-boks | 54 |
| Brugerservice | 54 |
| ARKE | 54 |
| FS..... | 54 |
| Mithk | 55 |
| Infrastruktur..... | 55 |
| Modulus projektet | 55 |
| Udviklingssekretariatet | |
| AGF - Portalen | 56 |
| Akademimerkonomer i HK..... | 58 |
| DMA - Dansk Markeds- og Akademiforening | 59 |
| HK Ungdom..... | 60 |
| NÆSTFORMAND FOR FORBUNDETS KURSUSAFDELING OG JURIDISK AFDELING / ARBEJDSKADAFDELINGEN | |
| Kursusafdelingen | |
| Hidtidigt og kommende arbejde | 61 |
| TR-projekt | 62 |
| FIU | 62 |
| Netlæring | 63 |
| Kurser på Mit HK | 63 |
| Juridisk afdeling | |
| Ansættelsesretsafdelingen..... | 65 |
| Afdelinger og forbund i mindelighed | 67 |
| Principielle afgørelser | 68 |
| Ansættelsesbevisloven - principiel dom fra Sø- og Handelsretten vedr. Anførelse af arbejdstid | 70 |
| Ansættelsesbevisloven - principiel dom fra Vestre Landsret - fortolkning af ansættelsesbevisloven § 2, stk. 4 | 71 |
| Tvangsfuldbyrdelse af forlig - Højesteretsdom | 72 |
| Arbejdsretsloven | 73 |

| | |
|--|-----|
| Retsplejeloven | 73 |
| Markedsføringsloven – flytning af § 10 til 19 | 73 |
| Sygedagpengeloven..... | 74 |
| Lovens udformning | 74 |
| Lov om røgfrie miljøer | 75 |
| Ansættelsesbevisloven – lovændring - § 6 – godtgørelsesbestemmelsen | 76 |
| Arbejdsskadeafdelingen | |
| Afsluttede sager centralt | 78 |
| Ændringer i love m.m. | 79 |
| Erhvervs sygdomsområdet..... | 80 |
| Udfordringer på arbejdsskadeområdet | 82 |
| HK Handel | |
| Et år, der peger frem! | 83 |
| Et år med lønstigninger! | 84 |
| Nye overenskomster i 2007 | 84 |
| Projekt ”Flere medlemmer – flere overenskomster” | 85 |
| Det faglige arbejde på arbejdspladserne..... | 86 |
| HK Handels arbejdsmiljøarbejde | 86 |
| TV – overvågning..... | 88 |
| HK Handel og uddannelsesarbejdet | 89 |
| De politiske mærkesager | 90 |
| HK Handels internationale og europæiske arbejder | 90 |
| HKs arbejde med at skabe en ny moderne struktur og fagforening | 91 |
| Nyt pensionssamarbejde styrker medlemmernes pension | 91 |
| Sådan gik det i landsforeninger og klubber | 92 |
| Nye kæder i Danmark | 97 |
| HK/Kommunal | |
| Kommunalreformen træder i kraft | 97 |
| Jobcentrene blev skabt | 97 |
| Lederlinjen | 98 |
| Stress-symptomer viser sig blandt HK/Kommunals medlemmer | 98 |
| Kommende indsats for arbejdsmiljøet | 100 |
| De nødvendige hænder | 100 |
| Trepartsaftale med muligheder | 100 |
| Kompetencegivende efteruddannelse | 101 |
| Task force | 102 |
| KTO med ny formand | 103 |
| DKK blev til OAO | 103 |
| Pres på TR-uddannelsen | 104 |
| Principielle sager | 104 |
| Kommunikation..... | 106 |
| Kommunalbladet | 107 |
| Kommunikation på kongres 2008..... | 107 |
| Hjemmeside med løn..... | 108 |
| Nyhedsbrev kommer ud til flere | 108 |
| Medlemmet i centrum | 108 |
| Forøget konferenceaktivitet..... | 109 |
| Ikke alle har fået lavet en udviklingsplan | 109 |
| Professionsbachelor i offentlig forvaltning..... | 110 |
| Diplomuddannelse til biblioteksassistenter..... | 110 |
| Diplomuddannelse til jobcentermedarbejdere..... | 110 |

| | |
|--|-----|
| Lægeseekretæruddannelse | 111 |
| Lean i Perspektivgruppen | 111 |
| Medlemsudvikling | 111 |
| Fusion med Søllerød kommunalforening..... | 112 |
| Fusion med Sammenslutningen af danske Lægeseekretærer (SadL) | 112 |
| HKs strategiprojekt – Nyt HK | 112 |
| DL – Patient / Administration / Kommunikation..... | 113 |
| Nye tider – nye kompetencer | 113 |
| Vigtige erfaringer fra H:S | 114 |
| Teknologiens vildveje | 114 |
| Fokus på nye Kompetencer..... | 114 |
| Hvad laver lægeseekretærene, når de ikke er sekretærer for lægerne?..... | 115 |
| Projekt: Udvikling af den professionelle lægeseekretær | 115 |
| Ny profil | 116 |
| Nyt indhold til lægeseekretæruddannelsen..... | 117 |
| Knivskarp og topprofessionel profil..... | 117 |
| DL's bestyrelse..... | 117 |

HK/Privat

| | |
|--|-----|
| Det fagpolitiske og politiske arbejde | 118 |
| Ligeløn | 119 |
| Eksklusivaftalerne | 120 |
| Uddannelse | 120 |
| Flere overenskomster – flere medlemmer | 120 |
| Ungdomsarbejdet..... | 121 |
| Arbejds miljø..... | 121 |
| Det rummelige arbejdsmarked – overenskomst 2007 | 122 |
| Medbestemmelsesområdet..... | 122 |
| Uddannelse 2007 | 123 |
| Strategiske samarbejder med erhvervsskolerne | 124 |
| Konkrete projekter med arbejdsgiverorganisationerne..... | 124 |
| Elevsager..... | 124 |

HK/Stat

| | |
|---|-----|
| Peter Waldorff leder af verdens største fagforening | 125 |
| Masser af kampe | 125 |
| Nyt HK/Stat formandskab | 125 |
| Sekretariatets opbygning..... | 125 |
| Fra Statsansattes Kartel (StK) til OAO Stat | 126 |
| Formandsskifte OAO Stat | 126 |
| Formandsskifte i Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)..... | 126 |
| Din hverdag – vores fokus. Kongres juni 2004..... | 127 |
| HK/Stat kongres juni 2008 | 127 |
| Startskud målprogram 2009 - 2012..... | 127 |
| Sektorbestyrelsen..... | 128 |
| Nyt formandskab i HK/Stat..... | 128 |
| Udskiftninger i sektorbestyrelsen | 128 |
| Ekstraordinær forbundskongres i juni 2007. På vej mod det nye HK | 129 |
| Din hverdag – vores fokus | 129 |
| Handlingsplan 2007 (målprogram 2004 – 2008)..... | 129 |
| Reformer i staten..... | 130 |
| Handlinger og organisering af opgaver som led i implementeringen af Kommunalreformen | 130 |
| Uddannelse af tillidsrepræsentanter og afdelingsmedarbejdere | 130 |

| | |
|--|-----|
| Kritisk forum | 130 |
| Kommunikation, herunder nyhedsbreve og Internettet | 131 |
| Overgang til statslig ansættelse | 131 |
| Kommunalreform, HK/Stat | 131 |
| Beskæftigelsesområder | 132 |
| Undervisningsområdet | 133 |
| Skatteområdet | 133 |
| Forholdet til DTS | 134 |
| Miljøområdet | 134 |
| Reformer i øvrigt i staten | 135 |
| Overenskomstfornyelse 2008 - forberedelse | 135 |
| OK08 CFU krav | 136 |
| HK/Stat organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter, IT-medarbejdere | 139 |
| Fælles bestemmelser | 139 |
| Særligt for kontorfunktionærer | 140 |
| Særligt for IT-medarbejdere | 140 |
| Særligt for laboranter | 141 |
| Organisationsaftale for AF-konsulenter | 141 |
| Protokollater i Dansk Røde Kors | 142 |
| Fra ord til handling via fælles aktiviteter i 2007 | 142 |
| HK/Stat afholdt 6 forhandlingskurser i 2007 og lidt mere om ny løn | 143 |
| HK/Stat afholdt 6 temadage om arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress i 2007 | 143 |
| Psykisk arbejdsmiljø | 144 |
| Overenskomstfornyelse 2007, Danmarks Radio (DR) | 146 |
| Principielle sager - Staten | 147 |
| Lønstatistik og HK/Stat | 149 |
| HK Lederforum | 150 |
| Boom i jobannoncer på jobsitet | 151 |
| Ledelse og samarbejde | 152 |
| HK/Stats afdelingsnetværk | 152 |
| TR-uddannelsen | 152 |
| Ungdomsarbejdet | 152 |
| Medlemshvervning | 153 |
| HK/Stat intranet | 153 |
| Personale Administrativ Vejledning (PAV) | 153 |
| Medlemstal | 154 |
| Færre tillidsvalgte | 154 |
| 19 fastansatte i HK/Stats sekretariat | 154 |

Hovedbestyrelsen

Hovedbestyrelsen har i 2007 afholdt 10 ordinære og 3 ekstraordinære møder:

Daglig ledelse

Kim Simonsen
Mette Kindberg
Karin Bancsi
Jørgen Hoppe
Karin Retvig
Thora Petersen
Bodil Otto

Sekretær for daglig ledelse/forretningsudvalget: Erik Kristiansen

HK København:

Poul Drews
Birgitte Ziegler Frederiksen
Per Tønnesen
Else-Marie Dupont
Simon Tøgern
Alis Sandgreen
Anne Marie Kverneland
Eva Arnhild
Mai-Brit Hoff Kjeldsen

HK Bornholm

Kirsten Lyberg

HK Nordsjælland:

Niels-Jørgen Holm
Hanne Hintze Jessen

HK Storstrøm:

Birgit Rasmussen

HK Sjælland:

Jorun Bech

HK Næstved-Slagelse:

Flemming Bøtter

HK Centrum Sjælland

Lene Andersen

HK Midt:

Marianne Ellehauge Andersen
Martin Rasmussen
Lone Thomhav

HK Nordjylland:

Brian Andersen
Ivan Ziegler
Lene Thomsen

HK Østjylland:

Leo Jensen
Viggo Thinggård
Gerda Flint

HK Djursland-Kronjylland

Lars Top Christensen

HK Midtvest:

Elsebeth Holm
Karin Østerby

HK Viborg-Skive-Nykøbing:

Bill Pharsen

HK Sydøstjylland:

Svend Aage Hansen
Arne Dolleris

HK Sydvestjylland:

Finn Rønhøj Christensen

HK Sønderjylland:

Karin Østergaard-Jensen

HK Vendsyssel

Ole Carlsen

HK Ungdom

Camilla Hvam

Forbundsformandens område

Kommunikationsafdelingen

Kommunikationsstrategi på plads

Efter oplæg fra Strategiprojektets profilgruppe vedtog hovedbestyrelsen en kommunikationsstrategi for hele organisationen.

Kommunikationsstrategien skal understøtte HK's mission, vision og vedtagne politikker.

Kommunikationsarbejdet skal øge loyaliteten hos medlemmerne og have væsentlig tiltrækningskraft på potentielle medlemmer. Kommunikationsarbejdet skal tænkes ind i alle områder af HK's virke, og HK skal have en klar og entydig kommunikationsplatform.

Både hvad angår blad, web, marketing, presse/profilering og intern kommunikation skal samarbejdet mellem de forskellige led i HK forstærkes og/eller udvikles.

For marketingindsatsen er vedtaget et grundlag i form af et Marketingsekretariat. Med hensyn til webindsatsen ligger en indstilling fra profilgruppen, som p.t. afventer politisk behandling og derefter kan udmøntes.

På bladområdet er det overladt til bladstyregruppen at arbejde videre med udmøntning af de indsatsområder, som fremhæves i kommunikationsstrategien, herunder et tættere samarbejde mellem de deltagende parter, en evaluering af bladsamarbejdet og dets produkter og en mulig indpasning af tværgående blade i bladsamarbejdet.

Presse/profilering er tilsvarende overladt til det bestående info-netværk af informationsmedarbejdere i forbundshuset at arbejde videre med. Her drejer det sig dels om et forstærket og mere målrettet samarbejde om den samlede informationsindsats mellem aktørerne i forbundshuset og om opbygning af et landsdækkende info-netværk, som inddrager de syv kommende regionale afdelinger i et målrettet og forpligtende samarbejde om kommunikationen.

Med hensyn til den interne kommunikation er den umiddelbare udfordring retableringen af organisationens intranet.

Et-bladsmodellen blev dagligdag

2007 var andet år med ét-bladsmodellen, der indebærer, at HK-bladet udkommer i en række versionerede udgaver, og at afdelingsbladene sampakkes med de landsdækkende bladudgaver seks gange om året. Det landsdækkende blad er versioneret sektorvist i HK Privatbladet, HK Handelsbladet, HK Kommunalbladet og HK Statbladet.

Langt de fleste afdelinger deltager i bladsamarbejdet.

På det redaktionelle plan bidrager forbundsredaktionen hver måned med 12 sider til sektor/forbundsbladene - heraf 8-9 sider med artikler og 3-4 sider med noter, nyt fra kursusafdelingen og MITHK samt en leder.

Siden årsskiftet 2006/07 har følgende stofområder præget fællessiderne: Ligeløn/Ligestilling, Integration, HK (kongres m.v.), ledige/ledighed, psykisk arbejdsmiljø/arbejdsmiljø. Andre stofområder såsom uddannelse og familie har også været dækket journalistisk.

Samarbejdet med sektorredaktionerne er sket i overensstemmelse med grundlaget for beslutningen om ét-bladsmodellen med månedlige redaktionsmøder. Derudover har der været sporadiske samarbejdsprojekter på bilateralt plan. Det redaktionelle samarbejde vil indgå i evalueringen af bladprojektet, som skal finde sted i løbet af 2008.

2007 var også året, hvor HK's kommunikation med de yngste HK-medlemmer på handelsskolerne blev sat i værk - dels med forberedelsen af et særligt tillæg til HK/Privatbladet målrettet denne gruppe, dels en kampagne om og til målgruppen i blad og på net, Generation 1990. "HK/Privatbladet UNG" debuterer den 22. februar 2008 og vil herefter udkomme med HK/Privatbladet hver anden måned året ud. I efteråret skal tillægget evalueres mhp. evt. videreførelse fremover.

Generation 1990 vil køre det første halve år af 2008.

En aktiv web

Generation 1990 er et godt eksempel på samspil mellem blad og web. Basis er en blogbaseret hjemmeside, som også kaster bladartikler af sig.

En sådan flermedial indsats er blevet en fasttømret del af kommunikationsafdelingens arbejde.

Den redaktionelle indsats på weben består både af journalistiske artikler og mere serviceprægede informationer. De fleste artikler indgår fortsat i et ugentligt nyhedsbrev, som udsendes til en række abonnenter.

På hjemmesiden dækkede kommunikationsafdelingen traditionen tro også den ekstraordinære kongres i juni med både video og en elektronisk protokol, ligesom formandsvalget blev fulgt nøje sidst på året.

I 2007 blev det fælles hjemmeside-koncept rullet ud i hele organisationen. I løbet af året blev der således overflyttet 20 hjemmesider til den fælles tekniske platform, som blev indført i 2006.

Herunder en række afdelinger, landsforeninger, brancheafdelinger og medlemsportalen Mit HK.

Ved udgangen af 2007 var det cirka halvdelen af det samlede antal hjemmesider, som var overflyttet. De resterende forventes overflyttet som planlagt i løbet af 2008. Som en del af det nye system tog en række enheder desuden en forbedret kursus-tilmelding og et nyhedsbrevs-modul i brug. Disse tilbydes alle enheder, og de udvikles løbende i takt med at behovene ændrer sig.

I forbindelse med overflytningen fik Mit HK udviklet en særlig SMS-tjeneste, ligesom den vigtige blanketdel blev stærkt forbedret.

Endelig blev der i løbet af året gjort en særlig indsats for at forbedre den særlige indmeldingsformular på forbundets hjemmeside.

Presse og profilering

Også i 2007 var der ganske megen fokus på HK fra mediernes og offentlighedens side. Søgelyset er oftest letteste at fange, når der er historier med en negativ indfaldsvinkel: Splid i organisationen, medlemstilbagegang, økonomisk nedskæring - og så naturligvis alt, der dufter af "pamperi".

HK er dog også blevet omtalt i mange andre sammenhænge. Bl.a. er læsere, lyttere og seere ganske ofte blevet oplyst om, hvad HK gør for at hjælpe medlemmer, som har været udsat for urimelig forskelsbehandling eller chikane.

Intranettet

HK's Intranet står over for en større omlægning. Der er nedsat projektgruppe og arbejdsgruppe med repræsentanter for diverse dele af organisationen. Et forbedret Intranet med større brugervenlighed er et væsentlig led i en styrkelse af den interne kommunikation.

Arbejdsliv og Analyseafdelingen

Afdelingens ansvar og roller

Arbejdsliv og analyseafdelingen har tre roller.

1. Vi er en stabsfunktion i HK, der har til opgave at udvikle og koordinere HK's politiske interesser på områderne:
 - Beskæftigelse og det rummelige arbejdsmarked
 - Integration
 - Uddannelse
 - Familiepolitik og ligestilling
 - Velfærd og fordeling
 - EU og globalisering
 - Lønstatistik

På uddannelsesområdet har afdelingen et særligt ansvar for helt konkret *at skabe* bedre uddannelser til gavn for medlemmerne.

2. Vi er en faglig og politisk analysefunktion med kompetencer i forhold til at lave velfærds- og medlemsanalyser, gennemføre konsekvensberegninger og skabe overblik over udviklingstendenser.
3. Vi stiller vores viden til rådighed for afdelinger og sektorer i form af sparring, oplæg, deltagelse på temamøder, roadshows mv.

Afdelingen refererer til forbundssekretæren og til HK's styrende organer, som er ansvarlige på de enkelte områder.

Velfærd og fordelingspolitik

Kvalitetsreform og 3-partsforhandlinger

HK har fulgt regeringens udspil om at forbedre kvaliteten af velfærden i Danmark meget nøje, og Hovedbestyrelsen har vedtaget politiske holdninger på dette område.

For at påvirke regeringens forberedende arbejde sendte HK et papir med HK-holdninger og forslag til regeringen i foråret.

Som en del af den samlede indsats indledte regeringen trepartsdrøftelser med arbejdsmarkedets parter på det offentlige område. Den færdige aftale, der indeholder initiativer for ca. 14 mia. kr. i perioden 2008-2015, dækker temaer som uddannelse og rekruttering af medarbejdere (80 pct. af de afsatte midler går hertil), lavere sygefravær og bedre arbejdsmiljø og bedre ledelse.

Peter Waldorff, HK/Stat, og Kim Simonsen, HK/Kommunal, deltog i LO's 5 mands forhandlingsdelegation. Det lykkedes at få HK's medlemmer dækket godt ind af aftalens initiativer – bl.a. kan de se frem til billigere diplomuddannelser, hvis de fx vælger at uddanne sig til socialformidler eller opkvalificerer sig inden for beskæftigelsesområdet.

Arbejdsliv og analyseafdelingen bistod HK/Kommunal med 3-partsforhandlingerne gennem udlån af en medarbejder.

"De nødvendige hænder"

Arbejdsliv og analyseafdelingen har bistået med rådgivning, analyse mv. i forbindelse med HK/Kommunals store projekt "De nødvendige hænder", der bl.a. skal synliggøre og markedsføre den indsats, kommunalt ansatte HK-medlemmer yder til gavn for borgerne og velfærden.

Strategiprojektet – HK's faglige ydelser til medlemmerne

I tæt samarbejde med en projektgruppe med repræsentanter fra de fire forbundssektorer og fra afdelingerne har Arbejdsliv og analyseafdelingen arbejdet intensivt på den del af HK's strategiprojekt, der har til formål at beslutte HK's fremtidige faglige ydelser til medlemmerne. Afdelingen har været projektleder og projektsekretariat.

Projektgruppens arbejde har resulteret i en Hovedbestyrelsesbeslutning om, at HK fra og med den 1. juni 2008 skal koncentrere den faglige aktivitet over for medlemmerne om fire faglige ydelser med overenskomster og aftaler som det overordnede og helt centrale omdrejningspunkt.

De fire faglige ydelser er:

- Overenskomster og aftaler: At indgå og udvikle overenskomster og dermed at fastsætte rettigheder om løn, arbejdstid, pension, feriefrihed, efter- og videreuddannelse m.v.
- Faglig og juridisk bistand og rådgivning: At give medlemmerne ret til hjælp og rådgivning om løn, pension, arbejdstid, velfærd m.v.
- Arbejdsmiljø: At give medlemmerne ret til hjælp og rådgivning om såvel det psykiske som det fysiske arbejdsmiljø.
- Uddannelse og kompetenceudvikling: At hjælpe medlemmerne med at udvikle deres værdi på arbejdsmarkedet gennem at give mulighed for kompetencegivende efter- og videreuddannelse.

HK's arbejdsmetoder i medlemskontakten skal primært være:

- Arbejdspladsbesøg – for at informere, rådgive og forebygge og løse problemer og for at skabe synlighed og nærvær for medlemmerne og TR/SR.
- Individuel rådgivning – for at give medlemmerne information og personlig rådgivning, når arbejdspladsbesøg og medlemmets kontakt til medlemskontaktcentret ikke dækker medlemmets behov.
- Faglige temamøder – for at give grupper af medlemmer mulighed for at få information om overenskomster og aftaler, fag og arbejde samt arbejdspladsens og branchens udvikling.
- Selvbetjening – for at give medlemmerne information og hjælp-til-selvhjælp døgnet rundt på udvalgte områder.

Beskæftigelse og det rummelige arbejdsmarked

I forbindelse med kommunalreformen etablerede man, i 92 af de nye kommuner, lokale beskæftigelsesråd. HK har været repræsenteret i en stor del af rådene. Perioden har været præget af de vanskeligheder, som opstarten af de nye jobcentre har medført. Det har været vanskeligt at finde en balance og et indhold i arbejdet, som sikrer, at rådsmøderne får et indhold, som vil være til gavn for vore medlemmer.

Landet over har der været store forskelle. Nogle steder har de faglige repræsentanter haft stor indflydelse og været i tæt dialog med jobcentrene, medens man andre steder klager over, at møderne både er for korte og for generelle.

Det er fortsat vigtigt at holde fokus og støtte op om vore repræsentanter, således at vi ikke mister indflydelse på dette område. For at støtte op om dette arbejde har forbundet etableret et beskæftigelsespolitisk netværk. Dette netværk har behandlet centrale emner så som:

Stigende sygefravær

Sygefraværet er nu højere end ledigheden. Det er særligt markant, at især sygdomsforløbenes varighed er steget. Den gennemsnitlige sygedagpengeledighed i HK ligger medio 2007 på 24,1 uge.

Beskæftigelsessituationen

Ledigheden er faldet markant, og på områder, hvor der tidligere var paradoksproblemer med både stor ledighed og stor efterspørgsel på arbejdskraft, oplever vi ved årets afslutning i stedet, at ledigheden er lav, medens efterspørgslen fortsat er stor. Der er fortsat størst ledighed blandt de ældste grupper.

Udvikling på fleksjobområdet

HK er det forbund, som organiserer flest ansatte i fleksjob. Omkring 10.000 er beskæftiget inden for HKs' overenskomstområder, hvilket er en stor udfordring for HK's afdelinger, som skal være med til at aftale løn og ansættelsesvilkår i hvert enkelt tilfælde.

Arbejdsliv og analyseafdelingen har udarbejdet et nyhedsbrev, som 4 gange om året skriver nyt om beskæftigelse inden for HK's område.

Førtidspensionsreform

Førtidspensionsordningen og det rummelige arbejdsmarked har været til politisk serviceeftersyn. Arbejdet blev afbrudt af folketingsvalget. Nogle af de temaer, som har været drøftet, har været den fortsatte stigning i personer, som modtager offentligt tilskud på trods af den stigende beskæftigelse. Arbejdspladserne er generelt ikke blevet mere rummelige.

Antallet af personer, som overgår til førtidspension, har ikke ændret sig på trods af reformen. Det er her påfaldende, at der er kommet relativt mange unge på førtidspension.

Endvidere er der i perioden fra 2001 til 2006 sket en stigning på sygedagpengeområdet med 21,6 pct. Revalidering er faldet med 35 pct., og antallet af kontanthjælpsmodtagere er kun faldet med 13 pct. på trods af konjunkturudviklingen.

For at ændre dette billede er der behov for, at arbejdsgiverne tager et væsentligt større ansvar, hvor især de små og mellemstore private virksomheder halter bagefter.

Seniorpolitik

Øget beskæftigelse af seniorer er et af svarene på udfordringen med at skaffe mere arbejdskraft fremover.

HK har udformet en samlet politik, som beskriver nogle konkrete initiativer til en stærkere seniorpolitik. Det er vigtigt, at man fremover fokuserer på fastholdelse i stedet for fratrædelse.

De væsentligste ønsker fra seniorerne er nedsat arbejdstid samt mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. For at få finansieret disse ordninger foreslår HK, at der oprettes en seniorfond. På den måde udlignes udgifterne mellem store og små arbejdsgivere, og man undgår frasortering af ældre ansøgere ved nyansættelse.

Integration

HK's Integrationsmanifest

I 2006 godkendte HK's hovedbestyrelse HK's integrationsmanifest, der består af 7 temaer, som er rammen for HK's fremtidige integrationsinitiativer. For at gøre de 7 temaer kendt er de efterfølgende blevet præsenteret som syv go-cards med teksterne:

- HK: Unge nydanskere skal sikres en ordentlig skoleuddannelse
- HK: Flere nydanskere skal have en erhvervsuddannelse
- HK: Også nydanskere har ret til en praktikplads
- HK: Den bedste fagforening – også for nydanskere
- HK: Engagement og netværk – også for nydanske medlemmer
- HK: Job til alle – også nydanskere
- HK: Bedste fagforening når det gælder integration

De 7 budskaber er blevet præsenteret som go-cards, plakat, på nettet og som budskab på den stand, som vi deltager med på HK's sektorkongresser.

Integration har været et fast tilbagevendende tema på HK's hjemmesider, på hjemmesidens klumme og som et fortløbende tema om nydanskernes uddannelser.

I februar 2007 fik HK og konsulentfirmaet MindLift en bevilling på knap 700.000 kr. til at uddanne 75 arbejdspladsmentorer og udvikle et mentorkoncept, som andre kan drage nytte af.

Arbejdspladsmentorerens rolle er at være med til at hjælpe nydanskere ind i dagligdagen på en arbejdsplads og være med til at sikre dem kendskab til arbejdspladsens kultur og normer. Første kursus blev gennemført i HK København i efteråret. Kurset havde 12 deltagere, der kom fra både det offentlige og det private arbejdsmarked.

Medlemsudviklingen blandt nydanskere

Siden år 2000, hvor HK første gang opgjorde sine medlemmer med indvandrerbaggrund, har denne gruppe været i vækst (tabel 1).

Selv om der har været en samlet vækst blandt de nydanske medlemmer, har der været tilbagegang i medlemstallet for nydanskere, der er i gang med en elevuddannelse.

Medlemstallet kulminerede i 2003, hvorefter det dalede både i 2004 og 2005.

Sammenholdes HK's medlemsdata med Undervisningsministeriets data over indgåede praktikaftaler i samme år, afsløres det, at antallet af lære- og praktikpladser, der blev besat af nydanskere, også er dalet i samme periode, og at antallet af indgåede aftaler, der omfatter nydanskere, først begyndte at stige igen i 2006.

Tabel 1. Nydanskere i HK

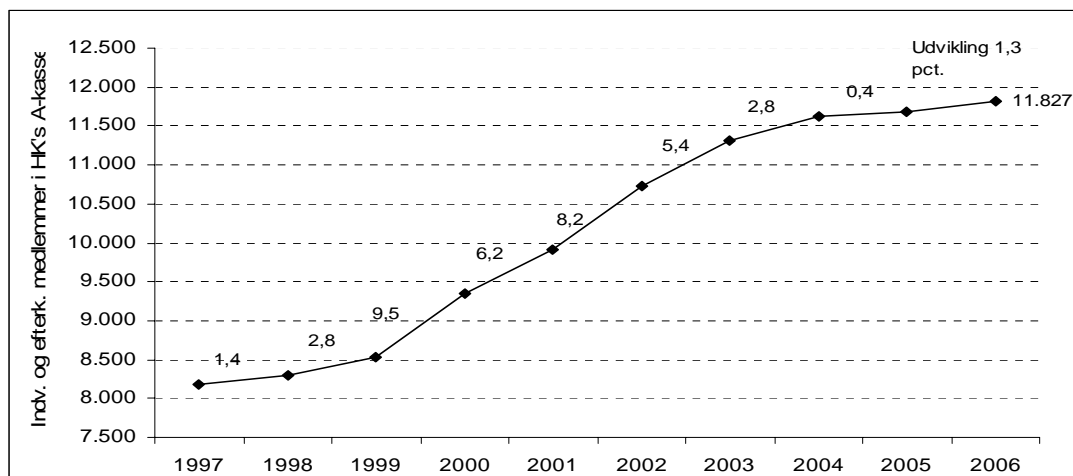
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Udvikling i pct. 2000-2005 | Gns. pct. årlig vækst 2000-2005 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------------|---------------------------------|
| Heltid og deltid | 7.810 | 8.392 | 9.278 | 9.552 | 9.870 | 10.010 | 28,2% | 5,1% |
| Under elevuddannelse | 745 | 924 | 926 | 938 | 882 | 861 | 15,6% | 2,9% |
| Studerende | 3.464 | 3.709 | 4.379 | 4.213 | 4.928 | 4.898 | 41,4% | 7,2% |
| I alt: | 12.019 | 13.025 | 14.583 | 14.703 | 15.680 | 15.769 | 31,2% | 5,6% |

Kilde: Danmarks Statistik og Arbejdsliv og analyseafdelingen

Flere indvandrere i HK's a-kasse og lavere ledighed

Den 1. januar 2007 havde 11.827 af HK's a-kasses medlemmer indvandrerbaggrund, hvilket var en vækst på 1,3 pct. i forhold til året før (figur 1). Udviklingen skal ses i den sammenhæng, at den gunstige beskæftigelsessituation også har øget arbejdsmarkedsdeltagelsen for indvandrere og efterkommere, så ca. 190.000 af dem i dag er aktive på arbejdsmarkedet.

Figur 1. Udviklingen i indvandrere og efterkommere i HK's a-kasse ultimo 1997 til ultimo 2006

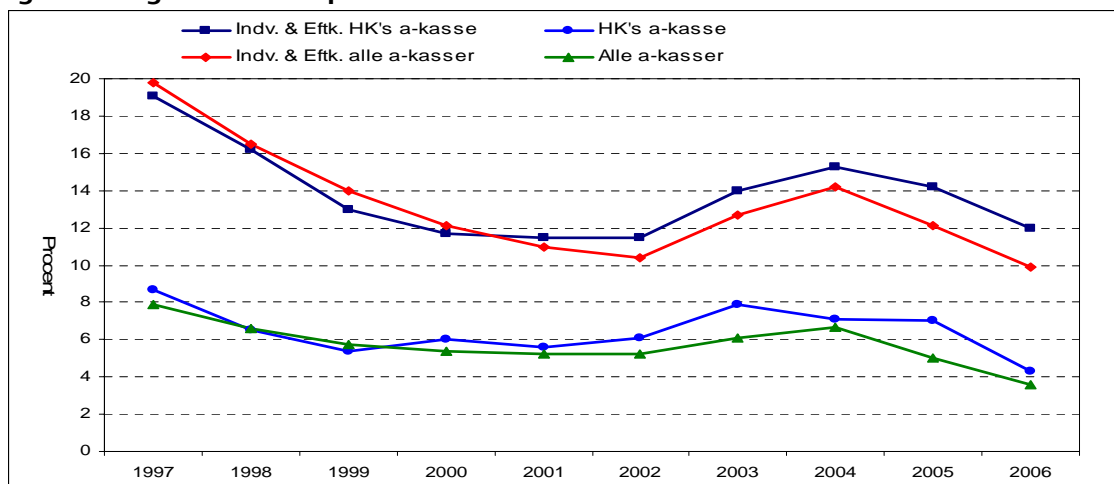


Kilde: Danmarks Statistik og Arbejdsliv og analyseafdelingen

Beskæftigelsessituationen betyder også, at ledigheden blandt indvandrere i HK's a-kasse og samtlige andre a-kasser er på vej ned. I HK's a-kasse var ledigheden den 31. december 2006 på 12 pct. (figur 2). Det dækker over en merledighed i forhold til a-kassens øvrige medlemmer, hvor ledigheden var helt nede på 4,3 pct.

Set i forhold til samtlige a-kasser er ledigheden blandt HK's indvandrer- og efterkommermedlemmer også fortsat høj. Ledigheden for alle a-kasser for indvandrere og efterkommere var ultimo 2006 på 9,9 pct.

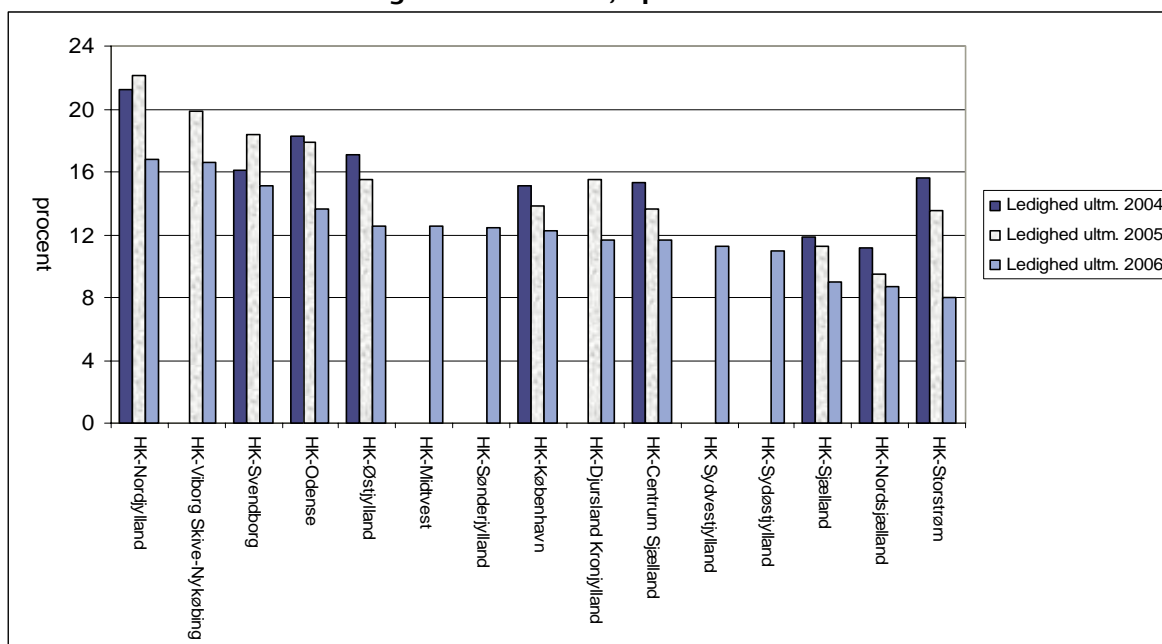
Figur 2. Ledigheden blandt indvandrere og efterkommere samt danskere i HK's a-kasse og i samtlige a-kasser i perioden 1997 til ultimo 2006



Kilde: Danmarks statistik og Arbejdsliv og analyseafdelingen

Ledigheden er ulige fordelt ud over landet. Lavest var ledigheden i HK's afdelinger, der omkranser København, og højst var ledigheden i HK Nordjylland, hvor mere end 16 pct. af a-kassens medlemmer med indvandrer- og efterkommerbaggrund var ledige. Selv om ledigheden var høj, dækker det alligevel over en ledighedsnedgang på 6 pct. i forhold til året før (figur 3).

Figur 3. Ledighedsudviklingen for indvandrere og efterkommere i HK-afdelinger med mere end 150 indvandrere og efterkommere, i perioden 2004 til ultimo 2006



Kilde: Danmarks Statistik og Arbejdsliv og analyseafdelingen

Import af arbejdskraft fra udlandet

Før valget offentliggjorde regeringen med sin handlingsplan "Danmark – et godt sted at arbejde" 26 initiativer, som skal gøre det lettere for udlændinge at komme til Danmark for at arbejde.

Regeringen begrunder initiativet med, at både offentlige og private arbejdsgivere mangler kvalificeret arbejdskraft.

De 26 initiativer falder i seks mål:

1. Vi skal være bedre til at markedsføre Danmark som arbejdsland.
2. Det skal være lettere at få adgang til at arbejde i Danmark.
3. Virksomhederne skal have bedre service til at rekruttere.
4. Vi skal være bedre til at fastholde og integrere udenlandske arbejdstagere.
5. Vi skal rekruttere målrettet til den offentlige sektor.
6. Bedre overvågning og dokumentation af området.

HK's og LO's kommentarer til handlingsplanen var:

- Det primære mål må fortsat være at få skabt beskæftigelse til ledige danskere og indvandrere, der allerede er i landet.
- Fagbevægelsen stiller krav om partsindflydelse i forhold til markedsføring af Danmark og i forhold til godkendelse af arbejdstilladelser.
- Behovsstyret indvandring.
- Enighed i behovet for bedre dokumentation og overvågning.
- Var uenig i de foreslåede ændringer af Green Card, positivliste og vækstliste.

Unigheden med regeringen om ændringer af Green Card, positivliste og vækstliste tager udgangspunkt i, at indvandringen så ikke mere tager udgangspunkt i eksisterende behov, men bliver til en politisk styret indvandring.

Regeringen har konkret foreslået følgende ændringer:

- Årslønkravet i jobkortordningen sættes ned fra 450.000 kr. til 375.000 kr. Der gives samtidig opholdstilladelse for ophold i tre år.
- Forbedret forskerskatteordning (der åbnes mulighed for at vælge enten 3 år med 25 % beskatning eller 5 år på 33 %).
- Udvidet Green Card. Personer, der får Green Card, kan starte i job uden forudgående opholds- og arbejdstilladelse.

- Udvidet jobkort. Bachelorer, laboranter, fysioterapeuter og en lang række faggrupper inden for mvu-området får mulighed for at arbejde i Danmark, såfremt der er mangel på arbejdskraft inden for områderne.
- Vækstliste – et supplement til positivlisten. Listen er i modsætning til jobkort ikke styret af, om der er mangel på arbejdskraft, men af politiske prioriteringer.
- Koncernopholdstilladelser, hvor virksomhederne får mulighed for at flytte ansatte rundt mellem koncernens filialer i Danmark og tredjelande. Gives for en periode af 3 år.
- Jobskifte. Udlændinge, som har opholds- og arbejdstilladelse, kan starte i nyt job, inden der er meddelt en ny opholds- og arbejdstilladelse.
- Kravet om minimum 2 års uafbrudt beskæftigelse hos samme arbejdsgiver sættes ned til 1 år. Samtidig bliver ufaglært arbejde omfattet af ordningen, så at 2 års ansættelse hos samme arbejdsgiver giver mulighed for opholdstilladelse til at arbejde.

Fortsat vækst i indvandringen af arbejdskraft

Tal fra Udlændingetjeneste viser, at antallet af opholdstilladelser til personer fra de nye EU-lande, der kommer til Danmark for at arbejde, er i fortsat vækst. I 2005 blev der udstedt 4.923 opholdstilladelser, i 2006 fordobledes det antal til 10.353, og allerede ved udgangen af oktober måned 2007 er antallet af udstedte opholdstilladelser oppe på 12.028.

Tabel 2. Opholdstilladelser med henblik på lønarbejde til personer fra de nye EU-lande*

| Periode | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 | 2007 | 2007 | 2007 |
|--------------------------------------|-------|--------|------------|------------|------------|----------------|--------|
| Kategori | I alt | I alt | 1. kvartal | 2. kvartal | 3. kvartal | Ultimo oktober | I alt |
| Gældende overenskomst | | 8.832 | 4.122 | 1.974 | 3.766 | 605 | 10.467 |
| Individuel kontrakt | | 181 | 89 | 64 | 67 | 45 | 262 |
| Sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår | | 1.340 | 289 | 431 | 452 | 126 | 1.299 |
| I alt | 4.923 | 10.353 | 4.502 | 2.472 | 4.285 | 776 | 12.028 |

* Den 1. maj 2004 blev 10 nye lande medlem af EU. Statsborgere fra disse lande har ret til at arbejde i Danmark ligesom andre EU-borgere. For otte af disse lande – Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn – gælder der i første omgang en overgangsordning, der sikrer en trinvis overgang til den fulde fri bevægelighed. Overgangsordningen gælder også for Bulgarien og Rumænien, der blev medlem af EU den 1. januar 2007.

Kilde: Udlændingetjeneste, seneste opgørelser og Tal og Fakta på udlændingeområdet 2006

Der er også vækst i antallet af opholdstilladelser i forhold til jobkort-ordningen.

Der er bl.a. stor vækst blandt IT-specialister og ingeniører. For IT-specialister er der udstedt 1.024 opholdstilladelser ultimo oktober 2007 mod 668 i hele 2006.

Tabel 3. Opholdstilladelser efter jobkort-ordningen**

| Periode | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 | 2007 | 2007 | 2007 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|----------------|--------------|
| Kategori | I alt | I alt | 1. kvartal | 2. kvartal | 3. kvartal | Ultimo oktober | I alt |
| IT-specialister | 447 | 668 | 241 | 349 | 131 | 131 | 1.024 |
| Ingeniører *** | 60 | 110 | 57 | 40 | 30 | 30 | 181 |
| Læger | 97 | 102 | 18 | 22 | 10 | 10 | 66 |
| Sygeplejersker | 2 | 6 | 5 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| Øvrigt sundhedspersonale | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Samfundsvidenskab og økonomi | | | 0 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| Videnmedarbejdere inden for teknologi og naturvidenskab **** | 3 | 14 | 17 | 15 | 4 | 4 | 51 |
| Årlig indkomst på mindst 450.000 kr | | | 0 | 24 | 18 | 18 | 74 |
| I alt | 609 | 900 | 338 | 455 | 198 | 198 | 1.434 |

** Den 1. juli 2002 blev der indført en særlig ordning inden for de beskæftigelsesområder, hvor der er mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft; den såkaldte jobkortordning. Jobkortordningen er udvidet pr. 16. marts 2007 med bl.a. samfundsvidenskab og økonomi samt diverse øvrigt sundhedspersonale.

*** Fra 16. marts 2007 inkl. arkitekter, landinspektører, maskinmestre og bygningskonstruktører.

**** Fra 16. marts 2007 inkl. agronomer og geometrikere.

Kilde: Udlændingetjeneste, seneste opgørelser og Tal og Fakta på udlændingeområdet 2006

Familiepolitik og ligestilling

Ny ligelønsstatistik – ny udgave med nye funktionaliteter

Når flertallet i Folketinget ikke vil hjælpe til med at sikre ligeløn, må der arbejdes ad andre kanaler. Med henblik på at styrke arbejdet for sikring af ligeløn blandt HK's medlemmer blev der i 2005 udviklet en ligelønsstatistik, der giver mulighed for at sammenligne lønoplysninger for mænd og kvinder på den enkelte arbejdsplads. Denne statistik er nu opdateret med nye tal fra HK's lønstatistik for 2006, et nyt design samt nye funktioner.

Ligelønsstatistikken, som omfatter samtlige virksomheder i HK's lønstatistik, hvor der foreligger lønoplysninger for mindst én mand og mindst én kvinde, er udarbejdet med henblik på at gøre det lettere for medarbejdere i afdelinger og sektorer at bruge lønstatistikken i ligelønsarbejdet. Som følge af det nye design fremgår det nu klart med farvekoder, hvilke virksomheder der ud fra de oplysninger, som HK ligger inde med, kan have et ligelønsproblem. Endvidere fremgår ligeledes med farvekoder, hvilke medarbejdere der i givet fald kan sammenlignes.

Ligelønsanalyse

I efteråret blev der foretaget en ligelønsanalyse med udgangspunkt i HK's lønstatistik. Analysen viste, at der i gennemsnit var en lønforskel mellem mænd og kvinder på 13,2 pct. Det kønsopdelte arbejdsmarked kan sammen med erfaring, regioner og sektortilhørsforhold forklare 6,7 pct. af lønforskellen. 6,5 procentpoint af lønforskellen er uforklaret og kan være et resultat af uligeløn. Det svarer til knap 50 pct. af lønforskellen.

Der er væsentlige forskelle i aflønningen sektorerne imellem. Bruttolønforskellene mellem kønnene er størst i de private sektorer. Det er også her, man finder de største uforklarede lønforskelle. I HK/Privat og HK HANDEL er der således en uforklaret lønforskel på henholdsvis 8,0 pct. og 8,2 pct.; inden for HK/Stat er forskellen på 3,3 pct.

Både den forklarede og den uforklarede lønforskel er således på samme niveau som i 2002, hvor der sidst blev udarbejdet en ligelønsanalyse for HK's medlemmer. En af grundene er den manglende adgang til en kønsopdelt lønstatistik på den enkelte arbejdsplads.

Anmeldelse til Folketingets Ombudsmand vedr. regeringens vejledning

Det er en slet skjult sandhed, at regeringen ikke har særlig stor fokus på ligelønsområdet. Den udvandede ligelønslov, som regeringen vedtog sammen med Dansk Folkeparti, skulle ifølge lovens bogstav være trådt i kraft ved årets begyndelse. Det skete imidlertid ikke. I januar udsendte Beskæftigelsesministeriet en vejledning, som reelt indebærer, at forpligtelsen til at udarbejde ligelønsstatistikken udskydes frem til oktober 2008.

I foråret klagede HK til Folketingets Ombudsmand over Beskæftigelsesministeriets vejledning. Begrundelsen for at klage var den retsusikkerhed, som fortolkningen skaber for HK's medlemmer og de omfattede virksomheder, som følger Beskæftigelsesministeriets vejledning. HK har p.t. endnu ikke fået svar fra Folketingets Ombudsmand.

Også i EU var der fokus på regeringens indsats vedrørende implementeringen af ligelønsdirektivet. Således fremsendte Kommissionen en åbningskrivelse til den danske regering midt i året. Regeringen har således ikke sørget for at implementere bestemmelsen om, at virksomheder, der overtræder ligelønsdirektivet, skal pålægges en bod.

HK's familiepolitik

HK's familiepolitik "Det gode Liv" blev trykt i det tidlige forår og sendt til de politiske partier og interesseorganisationer. Efterfølgende havde HK drøftelser med forskellige politiske partier. HK's familiepolitik blev også sendt til Familie- og Arbejdslivskommissionen, som blev nedsat under stor politisk og mediemæssig bevågenhed i 2004.

Efter offentliggørelsen af kommissionens rapport var der imidlertid ingen, der ville tage ejerskab for kommissionens forslag. Regeringens familiepolitiske redegørelse vedrørende rapporten blev først udskudt og senere taget af bordet. Det eneste forslag, der ser ud til at blive gennemført p.t., er forslaget om afskaffelse af lukkedage i institutionerne.

HK kritiserede kommissionen for at overlade de store udfordringer helt og aldeles til arbejdsmarkedets parter. Det gælder blandt andet for så vidt angår øremærkning af barsel til mænd og bedre muligheder for at passe syge børn, som er to af HK's vigtigste indsatsområder for at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet og i familien.

Ny barselsanalyse

Ligestilling på arbejdsmarkedet handler også om at skabe bedre mulighed for, at mænd kan tage del i barselsorloven. Derfor er der i de sidste år sat fokus på medlemmernes brug af barselsorloven, hvilket har afstedkommet mange forbedringer i overenskomster.

Analyse af medlemmernes barselsorlov i forbindelse med fødsler i 2005 viste, at mænd, der tager orlov, i gennemsnit tager 31 dage, mens kvinder tager 311 dage. Der er store forskelle i brugen af orlov sektorerne imellem. Inden for HK/Stat tager mændene i gennemsnit 48 dage, svarende til knap 7 uger.

De mandlige medlemmer i HK HANDEL markerer det andet yderpunkt med 25 dage, svarende til godt 3 1/2 uge. Blandt de kvindelige medlemmer er det medlemmerne i HK HANDEL, der afholder den længste orlov på 313 dage. Forskellene i den gennemsnitlige orlov er dog små. I forhold til 2004 var der tale om en mindre stigning i brugen af orlov for mænd og kvinder.

En stor gruppe af mændene tager ikke orlov (25 pct.). Blandt medlemmer med overenskomst er tallet 18 pct., og blandt medlemmer uden overenskomst er det 35 pct., som ikke tager orlov. Overenskomstrettighederne har altså betydning for mænds barselsadfærd.

Overenskomsten har også betydning for længden af orlov. Det gælder især for mændene. Der er således ingen tvivl om, at rettighederne i overenskomsterne forbedrer fædrene muligheder for at holde barsel. Blandt mændene er det kun 32 pct. af de mænd, der holder orlov, der også tager forældreorlov.

Uddannelse

HK's erhvervsuddannelser med succes og vækst

Efter en lang periode med fald eller stagnation i antallet af elever på HK's uddannelsesområder blev 2007 femte år i træk med positiv udvikling. Samtidig kom der 3 nye uddannelser til inden for et helt nyt brancheområde – nemlig oplevelsesindustrien.

Ekstra dejligt er det, når væksten i antal elever også afspejler sig i øget tilgang af medlemmer til HK. Det viser tydeligt, at erhvervsuddannelserne er den primære tilgang for nye medlemmer til HK, og en målrettet indsats på hvervning af eleverne giver bonus på medlemssiden.

3 nye uddannelser

Som nævnt har HK været initiativtager til 3 nye erhvervsuddannelser. Det drejer sig om uddannelserne til fitnessinstruktør, eventkoordinator og eventassistent.

Uddannelserne er udviklet i 2007 i tæt samarbejde med skolerne og brancherne, som er organiseret i Dansk Erhverv, og sideløbende med overenskomstdækning af områderne af HK/Privat.

Reelt bliver uddannelserne først udbudt fra sommeren 2008, da bekendtgørelserne i dette øjeblik er ved at blive skrevet færdige i Undervisningsministeriet. Følgende skoler er godkendt til at gennemføre uddannelserne:

Fitnessinstruktør:

Ålborg Tekniske Skole
Randers Tekniske Skole
EUC Herning
Hansen Berg (Kolding Tekniske Skole)
EUC Nordvestsjælland
CPH West

Eventkoordinator og eventassistent:

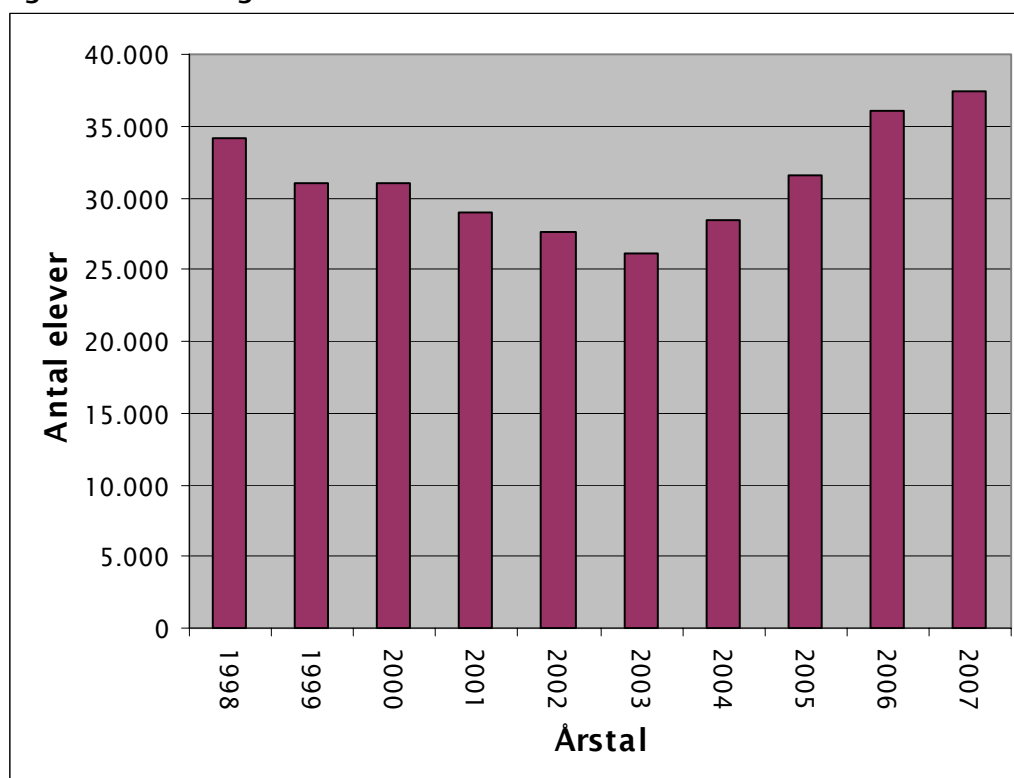
EUC Nord (Hjørring)
Minerva (Randers Handelsskole)
IBC Kolding
CPH West

Yderligere oplysninger om uddannelserne kan findes på www.uddannelsesnaevnet.dk.

Vækst i de gamle kendte uddannelser

På erhvervsuddannelsesområdet under ét har der i 2007 været god vækst. Som det fremgår af nedenstående figur, er antallet af nye uddannelsesaftaler steget med 4% i forhold til 2006 – eller med 43% i løbet af de sidste 5 år.

Figur 4. Antal indgåede uddannelsesaftaler



Hvis vi ser specifikt på de uddannelser, HK har ansvaret for, er der også her god vækst. Men en vækst der dækker over meget store udsving uddannelserne imellem.

Størst vækst er der i kontoruddannelsen, hvor antallet af indgåede uddannelsesaftaler er øget fra 3.519 i 2006 til 4.274 i 2007. Det er en vækst på hele 21,5%. Den primære årsag er, at der igen er kommet elever i den offentlige sektor, efter at kommunalreformen i 2006 nærmest satte elevuddannelsen i stå.

I modsat retning trækker detailhandels-uddannelsen og tandklinikassistent-uddannelsen, der begge har oplevet færre elever end i 2006. Faldet er således på 2,2% for detailområ-dets vedkommende og 11,2% på tandklinikassistentområdet.

Også vækst i de korte erhvervsuddannelser

I 2004-2005 var HK med til at oprette 5 nye korte erhvervsuddannelser. Det var uddannelserne til ferskvareassistent, kontorservice, sundhedsservicesekretær, kundekontaktcenter og WEB-integrator.

De 5 uddannelser har haft en meget blandet start, men specielt sundhedsservicesekretær er nu blevet så stort et tilløbsstykke, at det har været nødvendigt at indføre en adgangsbegrænsning på 500 elever om året. Behovet er opstået, fordi der alene i 2007 er optaget mere end 600 elever på uddannelsen, og vi frygter for, at der ikke er beskæftigelse til så mange, så derfor ønsker vi at regulere optaget.

Nedenstående tabel viser antallet af elever i de 5 uddannelser.

Tabel 4. Optag på de nye korte erhvervsuddannelser

| Uddannelse | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------------------------|------|------|------|------|
| Ferskvareassistent | 16 | 18 | 24 | 17 |
| Kontorservice | - | 10 | 16 | 15 |
| Kundekontaktcenter | - | - | 3 | 34 |
| Sundhedsservicesekretær | - | 281 | 480 | 620 |
| WEB-Integrator | - | 114 | 284 | 286 |

Nye indgange til erhvervsuddannelserne

2007 blev også året med endnu en reform eller tilpasning af erhvervsuddannelserne. Denne gang var formålet at mindske frafaldet, blandt andet ved at eleverne tidligere i deres uddannelser – allerede på grundforløbet – vil blive præsenteret for deres fag. Altså brede almene fag og mere faglighed.

Som led i denne proces er antallet af indgange til erhvervsuddannelserne blevet ændret fra 7 til 12 indgange, og samtidig er social- og sundhedsuddannelserne samt landbrugsuddannelserne blevet en del af erhvervsuddannelsessystemet.

Nedenstående oversigt viser de 12 indgange, og hvordan HK's uddannelser er fordelt på indgangene.

Bil, fly og andre transportmidler

Ingen

Bygge og anlæg

Ingen

Bygnings- og brugerservice

Ingen

Transport og logistik

Ingen

Merkantil

Salgsassistentuddannelsen

Handelsuddannelsen

Kontoruddannelsen

Butiksmedhjælper

Generel kontoruddannelse

Kundekontaktcenteruddannelsen

Kontorservice

Sundhedsservicesekretær

Ferskvareassistent

Eventkoordinator

Eventassistent

Medieproduktion

Mediegrafiker

Mediegrafisk assistent

Grafisk tekniker

Digital Media

Web-integrator

Mad til mennesker

Ferskvareassistent

Sundhed, omsorg og pædagogik

Tandklinikassistent

Krop og stil

Fitnessinstruktør

Dyr, planter og natur

Ingen

Produktion og udvikling

Ingen

Strøm, styring og it

Ingen

Voksen efter- og videreuddannelse (VEU)

I 2006 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale om VEU. Aftalen betød, at regeringen satte en række initiativer i gang i 2007, der skal forbedre især de kortuddannedes muligheder for at opkvalificere sig. Initiativerne omfatter bl.a.

- Forbedring af vejledning og rådgivning om VEU til beskæftigede og virksomheder, herunder Tværgående vejleder netværk – opsøgende indsats, uddannelsesambassadører og virksomhedsnetværk, nationalt center for kompetenceudvikling og en voksenvejledningsportal.
- Forbedring af mulighederne for anerkendelse af realkompetencer, herunder bedre adgangen til at få en realkompetencevurdering på alle voksenuddannelser. Både i forhold til adgang og merit i uddannelserne.
- Mere fleksibel AMU og Forberedende voksenuddannelse (FVU) f.eks. muligheder for at kombinere almen voksenuddannelse og AMU, kompetencevurdering og særlige forløb for flygtninge og indvandrere, samt mere fleksibel og praksisnær tilrettelæggelse af FVU.

I tillæg hertil blev der også afsat midler til flere voksenlærlinge, flere på læse- og stavekurser, samt en permanentgørelse af jobrotationsordningen.

Et andet element i trepartsaftalen var, at arbejdsmarkedets parter skulle bidrage mere til VEU indsatsen. Dette skete så ved forårets overenskomstforhandlinger, hvor der for det private arbejdsmarked blev indgået aftale om etablering af kompetenceudviklingsfonde. Fonde der fra 2009 kan udbetale støtte til medlemmernes deltagelse i efter- og videreuddannelse, i det omfang de ikke allerede kan få dækket udgifterne af arbejdsgiveren eller det offentlige.

Dette betød, at regeringen afsatte 1 mia. kr. over en treårs periode til yderligere drift udgifter på VEU.

I september 2007 mødtes parterne så igen for bl.a. at drøfte, hvordan den 1 mia. kr. så skulle bruges. Det blev til, at stort set alle midler blev afsat til at udvide den økonomiske ramme for AMU i perioden 2008-2010. Derudover aftalte parterne en række justeringer af vilkårene for udbud af AMU kurser. F.eks. en ny "tompladsordning" hvor virksomhederne kan sikre sig oprettelse af kurserne, ved at betale for evt. ubesatte pladser. Derudover blev en justering af taksterne for AMU vedtaget, så de i højere grad kommer til at stemme overens med de udgifter, der er forbundet med at afvikle kurserne.

HK er ikke tilfreds med denne prioritering af midlerne. Vi havde ønsket fokus på et kompetenceløft for **alle** på arbejdsmarkedet og havde derfor gerne set, at der også var afsat midler til f.eks. at nedbringe brugerbetalingen på videregående voksenuddannelse og diplomuddannelse. Især set i lyset af, at man for nuværende ikke bruger de midler, der er afsat til AMU.

Fremadrettet skal parterne yderligere drøfte, hvordan en ny model for finansiering af VEU-godtgørelsen kan se ud. Regeringen ønsker at skille udgifterne til godtgørelse og til drift af uddannelsen ad. Frem til de næste trepartsforhandlinger i 2009 vil parterne arbejde på at få opstillet nye modeller.

I 2008 vil de mange nye tiltag og ændringer på AMU træde i kraft. Det nyeste udspil fra regeringen er, at man vil satse på at permanentgøre de centre for kompetenceudvikling, der nu har kørt som forsøgsprojekter i et års tid. Centrene har vist deres styrke ved en satsning på det virksomhedsopsøgende arbejde. Det er i høj grad lykkedes at få sat uddannelsesaktiviteter i gang på virksomheder, der ikke hidtil har benyttet VEU for deres medarbejdere.

I HK-regi vil de mange nye muligheder især kunne bruges i forbindelse med implementeringen af de nye kompetenceudviklingsfonde på det private område og de tilsvarende aftaler, der er og vil blive indgået på det offentlige område. Dels i forbindelse med velfærdsaftalen, dels i forbindelse med forårets overenskomstforhandlinger.

Videregående uddannelse

Folketinget vedtog inden sommerferien en ny lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser. Parallelt hermed indgik Regeringen, Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre en aftale om erhvervsakademier og etablering af vækstlag i forhold til tekniske og merkantile professionsbachelor-uddannelser.

Vækstlag skal i den forbindelse forstås som opbygning af faglige miljøer, der kan udvikle erhvervsrettede bacheloruddannelser inden for det tekniske og merkantile område (i modsætning til universiteternes mere forskningsrettede bacheloruddannelser) og tiltrække flere unge fra erhvervsuddannelserne til de videregående uddannelser – både KVVU og professionsbachelor.

Den ny lov om Professionshøjskoler får i første omgang kun betydning for HK's interesser på Laborantskolen i København, Danmarks Forvaltningshøjskole og Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL), der alle vil indgå i en ny tværfaglig Professionshøjskole i København. Derudover er det kun Vitus Bering, som også udbyder merkantile KVVU, som også kommer til at indgå i en professionshøjskole i denne omgang.

Aftalen om Erhvervsakademier indebærer, at der etableres op til 10 selvstændige erhvervsakademier, med det formål at styrke KVVU- og VVVU-uddannelserne, samt skabe et vækstlag for opbygning af tekniske og merkantile professionsbacheloruddannelser. Det langsigtede mål er dog, at de nye professionshøjskoler i 2015 står for hele udbuddet af professionsbacheloruddannelser.

En ny lov om Erhvervsakademier blev dog forsinket af efterårets folketingsvalg. Den forventes derfor først vedtaget i foråret 2008. Det samme gør sig gældende på uddannelsesområdet.

Parallelt med nye institutionslove indføres en ny uddannelseslov for KVVU-/MVU-uddannelserne. De to uddannelsesniveauer samles i en fælles lovgivning. Det betyder, at der skabes langt mere fleksible muligheder for at udbyde videregående erhvervsrettede uddannelser. F.eks. at en KVVU kan vare mellem 1 1/2-2 1/2 år, og en professionsbachelor uddannelse kan vare mellem 3-4 år eller være en 1 1/2-årig overbygning på KVVU (flere modeller indgår).

Det nye er, at praktik bliver obligatorisk på alle uddannelser. Minimum 3 måneder på KVVU og 6 måneder på professionsbachelor; i udgangspunktet med SU.

Rådgivningen på hele området samles i Rådet for erhvervsrettede videregående uddannelser, herunder kan parterne nedsætte udvalg på de enkelte uddannelsesområder, hvis de ønsker det.

Det andet nye, som også vil influere på rådgivningen og partsindflydelsen, er, at man indfører akkreditering på alle videregående uddannelser. Det nye er, at Erhvervsakademierne (og professionshøjskolerne) frit kan sende forslag til nye uddannelser til Undervisningsministeriet, som vurderer, om forslaget kan sendes til akkreditering.

Herefter gennemgår forslaget en akkrediteringsproces hos den dertil udpegede myndighed, Danmarks Evaluerings Institut (EVA), som vurderer faglighed, niveau og uddannelsesmiljø. I processen skal også indgå vurdering af relevans og behovet for uddannelsen, hvor arbejdsmarkedets parter kan inddrages. Præcis hvordan er endnu ikke afgjort.

Når en uddannelse er akkrediteret, gennemfører Undervisningsministeriet en udbuds runde. En skole er med andre ord ikke sikret udbud, selvom de har udviklet et uddannelsesforslag. Alle eksisterende uddannelser skal gennemgå en akkreditering, også VVVU- og Diplomuddannelser.

De grafiske uddannelser (erhvervsuddannelser)

Den positive udvikling i antallet af indgåede uddannelsesaftaler er fortsat i 2007. Efter flere år med en faldende tilgang til de grafiske uddannelser vendte udviklingen i 2006 hvor der

blev indgået 321 aftaler, en fremgang på 46% i forhold til 2005. I 2007 blev der indgået i alt 333 aftaler fordelt med 236 aftaler inden for mediegrafiker uddannelsen og 97 aftaler inden for grafisk tekniker uddannelsen.

Grafisk tekniker uddannelsen er kommet godt fra start. Grafisk Uddannelsesudvalg har som succes kriterium for uddannelsen, at den, når den har været i gang i et par år, kan nå op på mellem 75 og 100 indgåede aftaler om året. Allerede i det første år er målet nået. Fra den 1. oktober 2006, hvor uddannelsen blev udbudt, og til den 1. oktober 2007 blev der indgået over 100 aftaler. Både virksomhederne og eleverne har taget godt imod uddannelsen og den bredde, fleksibilitet og indsigt, som den repræsenterer i forhold til teknisk grafisk produktion. Faktisk kunne der have været indgået endnu flere uddannelsesaftaler i 2007, med der har i visse områder af landet været mangel på elever. En situation som skolerne og det faglige udvalg arbejder på at få løst i 2008.

I 2007 er der i et samarbejde mellem Grafisk Uddannelsesudvalg og de syv tekniske skoler, som udbyder mediegrafiker uddannelsen, opnået enighed om en revision af uddannelsen. I arbejdet er der især blevet lagt vægt på en styrkelse af uddannelsens kernefagligheder såvel de håndværksmæssige som de kreative. Det har endvidere været helt centralt for arbejdet, at uddannelsens slutmål samt fagene og fagenes mål samlet set kan medvirke til, at den uddannede mediegrafiker besidder håndværksmæssige og kreative kompetencer både i forhold til produktion af trykt og digital kommunikation.

Revisionen gennemføres i forbindelse med implementeringen af den nye lov om erhvervsuddannelser som træder i kraft den 1. august 2008. Der er i samarbejdet med skolerne også taget hul på en ny udformning af svendeprøven. Arbejdet med den ny svendeprøve forsætter i første halvår 2008. Med hensyn til uddannelsens struktur har Grafisk Uddannelsesudvalg besluttet, at den foreløbig fortsætter uændret, idet udvalget vurderer, at strukturen er en af årsagerne til uddannelsens succes.

De grafiske uddannelser deltog for første gang i World Skills i 2007. World Skills er verdensmesterskaberne for unge håndværkere under 23 år og finder sted hvert andet år. Mesterskaberne blev afholdt i Japan i november og med små tusinde unge fra hele verden som deltagere. De grafiske uddannelser var repræsenteret af en mediegrafikerelev og en nyudlært grafisk trykker, som deltog i disciplinerne grafisk design og offsettryk.

I 2007 har arbejdet i de faglige udvalg i høj grad været præget af implementeringen af den nye lov om erhvervsuddannelser. Der er blevet udarbejdet nye bekendtgørelser til de enkelte uddannelser, ligesom arbejdet med de nye uddannelsesordninger, som skal erstatte de eksisterende vejledninger, er blevet sat i gang.

Den nye lov har også ændret indgangsstrukturen i erhvervsuddannelserne. Der bliver fremover 12 indgange mod de nuværende 7. Medieuddannelserne, som hidtil har ligget i indgangen Teknologi og kommunikation sammen med bla. uddannelserne inden for strøm og proces, får nu deres egen indgang kaldet Medieproduktion. En udvikling som HK hilser med tilfredshed.

Den nye lov siger også, at alle uddannelser som udgangspunkt skal være trindelte. De faglige udvalg kan søge Undervisningsministeriet om dispensation fra den regel med udgangspunkt i uddannelsens volumen, varighed og arbejdsmarkeds relevans.

Grafisk Uddannelsesudvalg har søgt om, at Grafisk tekniker uddannelsen ikke trindeles i henhold til de ovennævnte kriterier, og fordi det efter udvalgets opfattelse vil modvirke den bredde i kompetencer, som er uddannelsens styrke. På den baggrund har Rådet for de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser indstillet til Undervisningsministeren, at uddannelsen ikke trindeles.

De grafiske uddannelser (arbejdsmarkedsuddannelser)

Referencegruppen Medie og Kommunikation under HAKL (Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse) har i 2007 fået gennemført en statistisk målgruppeanalyse af, hvem som bruger de grafiske efteruddannelser. Undersøgelsen er betalt af Undervisningsministeriet. Baggrunden for undersøgelsen var, at der i de senere år

har været en markant stigning i deltager antallet på de grafiske efteruddannelser, samtidig med at der har været et fald i antallet af virksomheder og beskæftigede i den traditionelle grafiske branche. Samtidig har den teknologiske udvikling inden for grafisk produktion medført, at en stigende del af den grafiske produktion inden for prepress og premedia udføres af branchens kunder selv.

Målgruppeanalyse bekræfter i høj grad denne udvikling. 85% af de godt 11.000 deltagere pr. år på de grafiske efteruddannelser i 2005 og 2006 havde ikke en faglært grafisk uddannelse. Generelt er deltagerne tilfredse med deres kursusforløb, men analysen viser også, at særligt de grafisk uddannede kursister samt deltagerne med videregående uddannelser oplever, at kursernes faglige niveau er for lavt. Det peger i retning af, at skolerne ikke har været gode nok i visiteringen af deltagerne til de enkelte kurser og til at differentiere undervisningen i tilstrækkelig grad. Referencegruppen vil tage denne problemstilling op med skolerne i 2008.

I forbindelse med forårets overenskomstfornyelser på det private arbejdsmarked blev der i overenskomsterne indført nye regler om oprettelse af kompetenceudviklingsfonde. Fondene skal understøtte en udvidelse af efter- og videreuddannelsen på det private arbejdsmarked. Fonde bliver aktive med virkning fra den 1. januar 2009. På det grafiske område har overenskomstparterne iværksat et udvalgsarbejde om, hvordan de nye fondsmidler skal prioriteres.

Udvalgsarbejde er i gang og forsætter i første halvår af 2008, og i andet halvår er det så meningen, at de nye uddannelses muligheder skal markedsføres. Parterne har den målsætning, at kompetenceudviklingsfondene skal være med til at fremme et kompetenceløft i branchen ved at lægge vægt på og udvikle uddannelses aktiviteter der ligger over erhvervsuddannelsesniveau.

De grafiske uddannelser (videreuddannelser)

Regeringen har i 2007 fremsat lovforslag til etablering af Danmarks Medie- og Journalist Højskole. Den nye højskole er en sammenslutning af Den Grafiske Højskole og Danmarks Journalist Højskole. På grund af folketingsvalget i november blev loven ikke vedtaget i 2007, men bliver genfremsat i marts 2008, så den nye højskole kan etableres med virkning fra den 1. april 2008. HK har en plads i bestyrelsen på Den Grafiske Højskole og får også en plads i bestyrelsen på den nye højskole.

EU og globalisering

EU's forfatningstraktat erstattes af den såkaldte reformtraktat. Der er visse forbedringer af rettighederne for danske lønmodtagere i traktaten.

HK har behandlet ca. 20 høringer med relation til EU-området. Den vigtigste sag har været gennemførelse af et direktiv, der sammenskriver EU's lovgivning om ligeløn og ligestilling. Vikardirektivet er blevet genoplivet efter at have ligget politisk død i nogle år. Det er positivt, fordi anvendelsen af vikarer i Danmark er stærkt for opadgående. Selv om meget kan ordnes via overenskomster, vil et direktiv sikre alle vikarer ligestilling med fastansatte.

HK har leveret indspil om faglige voldgifters fortolkning af EU-ret til det lovforberende arbejde om ændringer af arbejdsretsloven (ændringer i det danske arbejdsretlige system). HK har fået sine synspunkter igennem, og loven vedtages af Folketinget i foråret 2008.

En aftale om bekæmpelse af vold og chikane er blevet indgået mellem de europæiske tværsektorielle faglige organisationer. Den skal gennemføres inden for de næste 3 år. Den betyder bl.a., at hver arbejdsplads skal indføre en politik for bekæmpelse af vold og chikane.

Østtaftalen blev endnu en gang revideret. Bl.a. ophæves ordningen med forhånds-godkendelse af overenskomstdækket arbejde fra 1. januar 2008. Til gengæld skærpes myndighedernes indsats over for arbejdstagere fra de nye medlemslande, der er i Danmark illegalt eller legalt som "selvstændige" og udstationerede.

Etisk handel

HK har været med til at udforme et nyt dansk initiativ om etisk handel (Dansk Initiativ for Etisk Handel). Det retter sig mod danske virksomheder, der handler med eller driver virksomhed i udlandet. I starten af 2008 stiftes en medlemsorganisation, som virksomheder, der vil gøre en indsats for at fremme arbejdstagerrettigheder mv., kan melde sig ind.

Internationalt solidaritetsarbejde

Turismeprojekt i Ghana

Samarbejdet mellem Industrial and Commercial Workers Union (ICU), Ulandssekretariatet og HK om at udvikle ICU til at være interessevaretagere for de ansatte inden for Ghanas turismeindustri er ved nå vejs ende.

Officielt afsluttes projektet den 31. december 2007, men interne uenigheder i ICU vedr. deres kommende kongres har betydet, at slutevalueringen af projektet endnu ikke er gennemført. Ud over den har HK og Ulandssekretariatet ansvaret for, at der udarbejdes et grundlæggende og almengyldigt koncept for arbejdet med at organisere de ansatte inden for turismeområdet. Konceptet skal kunne anvendes af fagbevægelsen i andre lande, der er i gang med at udvikle en turismeindustri.

Kampen for de offentligt ansattes ret til at organisere sig i Mozambique fortsætter

Samtidig med at SINAFP med støtte fra Ulandssekretariatet og HK fortsætter sit arbejde med at opbygge et fagforbund for offentligt ansatte, fortsætter kampen for at SINAFP bliver legaliseret, og at forbundet får ret til at forhandle kollektive overenskomster.

I 2007 fik landet en ny arbejdsmarkedslovgivning, hvoraf det fremgår, at de offentligt ansatte inden for stats- og lokal administration er undtaget, og at deres forhold skal reguleres af en anden lov.

Ud fra ILO's landerapport om Mozambique fra 2007 fremgår det, at ILO skulle have modtaget et forslag til en sådan lov til kommentering. Dette er til gengæld ukendt for ledelsen i SINAFP, som ikke har set udkastet til en sådan lov. På baggrund af det er Ulandssekretariatet og HK i gang med at rette en henvendelse til ILO og EU-landenes repræsentationer i Mozambique for ad den vej at øge presset på landets siddende regering.

Medlemmerne strømmer til det rumænske handelsarbejderforbund

Efter mange års modgang er udviklingen begyndt at vende for de rumænske handelsarbejdere – FSC. I december 2006 indgik forbundet overenskomst for 1.800 ansatte ved Romanian Lottery. Overenskomsten førte til, at forbundet fik yderligere medlemmer inden for koncernen.

HK indgik samtidig en aftale med FSC om at støtte 12 agitationskampagner og give støtte til uddannelse af de nye faglige ledere i 2007; en aftale der løber fra den 1. januar 2007 til den 31. december 2008.

Gennem de 12 agitationskampagner fik forbundet organiseret omkring 1.200 nye medlemmer, der er blevet organiseret i forbundets nye lokale HERMES-afdelinger. Samtidig er det endelig lykkedes FSC at slå an inden for de multinationale handelsvirksomheder som Metro, Real og Selgros, hvor man har fået organiseret mere end 2.400 medlemmer.

HK's lønstatistik 2007

HK's lønstatistik 2007 opnåede en svarprocent på 49 procent. Dermed valgte 71.360 medlemmer at deltage i HK's lønstatistik 2007. Det er et procentpoint lavere end i 2006, hvor 50 procent besvarede lønstatistikken.

Med den flotte svarprocent, der er opnået igen i år, er HK's lønstatistik fortsat et rigtig godt værktøj til at rådgive medlemmerne med i det daglige lønarbejde.

Stor ros til afdelingerne

Afdelingerne gør en aktiv indsats i forhold til lønindsamlingen. Før afdelingerne går i gang med deres arbejde i rykkerperioden, er svarprocenten ca. 20 procent. Når afdelingerne er færdige med at rykke medlemmerne for svar via brev eller telefon, er svarprocenten på ca. 50 procent. Det er således dette store stykke arbejde, der gør lønstatistikken anvendelig.

Der er dog stor forskel på, hvor høje svarprocenterne er afdelingerne imellem. Tabellerne nedenfor viser, hvilke afdelinger og afdelingssektorer der har de højeste svarprocenter.

Tabel 5. Svarprocent for de 10 bedste afdelinger

| De bedste afdelinger | | |
|----------------------|--------------------------|-------------|
| Nr. | Afdeling | Svarprocent |
| 1 | HK Djursland-Kronjylland | 63 |
| 2 | HK Viborg-Skive-Nykøbing | 61 |
| 3 | HK Nordjylland | 55 |
| 4 | HK Sjælland | 54 |
| 5 | HK København | 52 |
| 6 | HK Østjylland | 51 |
| 7 | HK Storstrøm | 50 |
| 8 | HK Næstved-Slagelse | 47 |
| 9 | HK Sydøstjylland | 46 |
| 10 | HK Vendsyssel | 45 |

Tabel 6. Svarprocent for de 10 bedste afdelingssektorer

| De bedste afdelingssektorer | | | |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-------------|
| Nr. | Afdeling | Afdelingssektor | Svarprocent |
| 1 | HK København | Medie og kommunikation | 77 |
| 2 | HK Djursland-Kronjylland | Privat | 73 |
| 3 | HK Viborg-Skive-Nykøbing | Privat | 69 |
| 4 | HK Sjælland | Privat | 66 |
| 5 | HK København | Industri | 64 |
| 6 | HK København | Stat | 62 |
| 7 | HK Nordjylland | Privat | 62 |
| 8 | HK Østjylland | Stat | 62 |
| 9 | HK Nordjylland | Stat | 61 |
| 10 | HK Sydøstjylland | Stat | 60 |

Svarprocenten for klubber/virksomheder kontra individuel indsamling

Svarprocenten i 2007 på klubb delen er 67 procent. Det er 3 procentpoint højere end sidste år, hvor 64 procent af klubberne havde svaret. Svarprocenten i 2007 på de individuelle lønkort, som enten kan være på papir eller elektroniske, er på 44 procent. Det er stort set som i 2006, hvor den var på 46 procent.

Formidling af data

Lønstatistikken bliver formidlet til medlemmerne og afdelingerne på mange forskellige måder. De første resultater er med i januar-udgaven på forbundssiderne i HK-bladet. Sektorerne bringer journalistiske historier og statistikker i februar- og marts-udgaverne.

Medlemmerne har adgang til at lave lønstatistikker til eget brug på www.mitHK.dk, og afdelingerne understøttes i deres lønarbejde ved hjælp af en elektronisk lønstatistik på intranettet og trykte lønmagasiner. Derudover udarbejdes lønstatistikker til diverse landsklubber og det grafiske område.

Statistik til projektet "Flere overenskomster – flere medlemmer"

En af de opgaver, der nu varetages af Arbejdsliv og analyseafdelingen, er udarbejdelsen af nøgletal og statistik til det fælles projekt mellem HK/Privat og HK HANDEL "Flere overenskomster – flere medlemmer".

I begyndelsen af hver måned udsendes den nyeste statistik til modtagerne i HK's sektorer, der anvender tallene, til at følge op på forskellige indsatsområder. Sektorerne offentliggør materialet fra deres intranetside; hos HK HANDEL findes de under punktet 'Faglig Profil/Statistik', og på HK/Privats side ligger statistikken i dagsordensdatabasen under hovedafsnittet 'Sektor HK/Privat' og underafsnittet 'Styregruppen "Flere overenskomster – flere medlemmer" – medlemsstatistik'.

Materialet består af detaljeret statistik på HK's forskellige medlemsgrupper. Der udarbejdes også en elevstatistik og en opgørelse af nye virksomheder med overenskomster opgjort pr. produktionsenhed. Blandt andet udregnes overenskomstprocenter og aldersfordeling for de enkelte sektorer, og mange af tallene opgøres også for hver HK-afdeling, HK/Privats branchesektioner, HK HANDELs landssammenslutninger og forskellige kontingentgrupper, som f.eks. heltid og deltid.

Statistikmaterialet udvikles løbende i takt med brugerne i HK HANDELs og HK/Privats ønsker; derfor er det vokset væsentligt i indhold, siden de første rapporter blev udarbejdet i 2005. Blandt de nye tiltag, der er kommet til i løbet af 2007, kan nævnes inddelingen af medlemmer efter alder, så det nu er muligt at se medlemmernes aldersfordeling i sektorerne både for erhvervsaktive, fuldtids- og deltidsmedlemmer samt elever.

Der er også i løbet af året arbejdet på at opnå en højere grad af detaljering i elevtallene. Da antallet af elever i HK er inde i en særdeles positiv udvikling, og eleverne er en vigtig del af HK's 'fødekæde', er der et stort ønske om viden på dette område.

Ud over de faste månedlige rapporter er der også udarbejdet flere mindre specialrapporter. Blandt andet er der udarbejdet et par notater omkring fastholdelse af nyudlærte elevmedlemmer og dimittender fra HK's KVVU-uddannelser for at afklare, hvilke faktorer der er afgørende for, om de bliver i HK efter endt uddannelse.

Endelig har Arbejdsliv og analyseafdelingen bistået med hjælp til adskillige ad hoc-opgaver af statistisk karakter i forbindelse med projektet. Der har altså været særligt fokus på elevområdet i år, og meget tyder på, at denne udvikling vil fortsætte i 2008. Det forventes endvidere, at de månedlige rapporter vil udgøre en stadig mindre del af arbejdet, mens der vil blive brugt mere tid på mindre analyser og ad hoc-opgaver.

"Lille" grundlovsdag

HK bidrog til afholdelsen af den 12. "lille" grundlovsdag med to arrangementer. Det første arrangement den 4. juni var med temaet 'Alle børn har ret til et sundt og sjovt liv', hvor der blev lavet en "markedsplads" med gratis underholdning, aktiviteter og oplevelser om sund mad og natur for børn i Hans Tavsens Park. Der deltog ca. 700 børn og voksne.

På det andet arrangement den 4. december satte vi fokus på børns sundhed og trivsel med en konference med 110 deltagere.

Få mere at vide om årets arrangementer og "lille" grundlovsdag på hjemmesiden www.lillegrundlovsdag.dk.

Arbejdsløshedskassen

Indledning

2007 var uden sammenligning året med de største organisatoriske forandringer siden A-kassens etablering i HK, og det vil årsberetningen i høj grad bære præg af.

Mange – politikere, medarbejdere og medlemmer - har bidraget til at året, trods mange både organisatoriske, personalepolitiske og fysiske udfordringer, har været succesfuldt. Det er således lykkedes både at levere en fortsat god service og samtidig gennemføre etableringen af HK's nye A-kasse med start 1. oktober 2007.

Uden en stor indsats og vedholdende opbakning var det ikke lykkedes og der kan således ses tilbage på året med tilfredshed.

Strategiprojektet og Ny HK's A-kasse

I 2006 startede processen med skabelsen af "Nyt HK" og allerede fra start var det klart, at A-kassen ville blive en afgørende brik i denne proces. I A-kassen havde vi et vist forspring, da der allerede før starten af processen havde været ledelsesmæssige overvejelser om kvalitetsforbedringer og bedre ressourceudnyttelse. Dette blev med "Nyt HK" sat op i tempo og allerede i december måned 2006 var de første indstillinger klar til Hovedbestyrelsen.

Politikgruppen for Strategiprojektet besluttede på sit møde den 17. januar 2007 følgende på A-kasseområdet:

"Det overordnede mål med den fremtidige organisering af HK's a-kasse er at etablere en prisbillig og effektiv arbejdsløshedskasse, der leverer de lovpligtige ydelser af høj kvalitet. HK's arbejdsløshedskasse skal inden for en periode på 3 år reducere administrationsbidraget til 100 kr., ligesom arbejdsløshedskassen i arbejdsdirektoratets benchmarking ligger i top 5 efter 3 år. Forberedelserne til oprettelsen af en selvstændig a-kasse igangsættes nu med henblik på idriftsættelse hurtigst muligt i 2007."

Den nedsatte projektgruppes efterfølgende arbejde mundede ud i følgende etableringsgrundlag for den nye A-kasse, som efterfølgende blev debatteret og tiltrådt i Hovedbestyrelsen i april måned 2007:

- HK's A-kasse skal kun levere de lovpligtige ydelser, herunder jobformidling. Øvrige opgaver, som i dag løses i A-kassereg, fx arbejdsmarkedspolitiske ydelser, flyttes til fagforeningen, hvor de indgår i en samlet prioritering.
- HK's A-kasse har en selvstændig økonomi og en selvstændig ledelse og bestyrelse.
- HK's A-kasse er baseret på et centralt A-kassecenter (fysisk placeret i København og Århus), som dels er medlemskontaktcenter på A-kasseområdet, dels står for udbetalingen af alle ydelser, dels varetager behandlingen af sager i systemet.

- HK's A-kasse køber de ydelser af afdelingerne, som vedrører direkte personlig vejledning af medlemmet, lokalrådgivning og jobformidling (reguleres ved kontrakter mellem A-kassen og de fremtidige 7 afdelinger).
- HK's A-kasse er bundet til at købe alle administrative og IT-ydelser af HK-organisationen (primært det Fælles Administrations Center, FAC).

Mere konkret betød det, at fordelene ved etablering af en ny HK A-kasse rent faktisk også kunne realiseres, og at fordele og ulemper var gennemanalyseret og dermed kunne indgå i såvel den politiske som den administrative proces før endelig etablering.

Et særligt fokuspunkt var startdatoen for den nye A-kasse, den var i første omgang planlagt til at være 1. januar 2008. Men på grund af bl.a. hensynet til en hurtig afklaring af medarbejdernes fremtidige opgaver og fysiske placering samt hensynet til, at der i projektet med skabelsen af "Nyt HK" var brug for et pilotprojekt, som kunne "gå i krig med" særligt de tekniske udfordringer, som også andre projekter ville stå overfor, valgte man at fremskynde startdatoen. Med andre ord – hellere ét sted med massive tekniske udfordringer, som så kunne løses dér, frem for, at alle projekter blev ramt af sådanne udfordringer.

At det netop var A-kasseprojektet, der blev udvalgt som først i rækken af implementeringsaktiviteter, skyldtes også, at det ret tidligt i strategiprojektet viste sig at være relativt godt beskrevet og klar til "udrulning". Det var således åbenbart, at en fremrykning af etableringen af den nye A-kasse samlet set ville være en fordel for hele HK-organisationen. Startdatoen for den nye A-kasse blev fremskyndet med tre måneder til den 1. oktober 2007.

I forholdet til personaleprocessen blev samtlige ansatte på A-kasseområdet i HK tilbudt kompetenceafklaring før sommerferien, og det tilbud tog medarbejderne rigtig godt imod. I juni måned blev direktør og kvalitetschef ansat og i juli måned kontorchefer og afdelingsledere.

A-kassen meddelte tilbud om ansættelse primo august måned til medarbejdere, som med baggrund i deres kompetenceafklaring kunne matche opgaver i den nye centrale A-kasse, enten i København eller Århus. Herefter var der flere interne ansættelsesrunder, og først i oktober måned kom ledige stillinger i eksterne opslag. Det var således målet at give tilbud om ansættelse i den nye A-kasse til så mange HK-ansatte som muligt.

Denne proces betød dog også, at der igennem A-kassens første kvartal var et stort antal ledige stillinger, hvilket igen betød, at A-kassen i denne periode var nødsaget til at gøre brug af overarbejde i et væsentligt omfang.

Økonomien i den nye A-kasse er, jf. de politiske målsætninger, et væsentligt omdrejningspunkt, og Bestyrelsen for A-kassen har derfor i december måned besluttet, at budgetterne for de kommende år skal hvile på en gradvis aftrapning af administrationsbidraget fra 131 kr. pr. måned til 121 kr. i 2008, 111 kr. pr. måned i 2009 og 100 kr. pr. måned i 2010. Dermed realiseres kravet om en nedsættelse af administrationsbidraget til 100 kr. inden for 3 år.

Fysisk er den nye A-kasse placeret på Artillerivej i København og på Europa Plads 2 i Århus.

Beskæftigelsesindsatsen

CV-samtaler for alle ledige og rådighedssamtaler hver tredje måned

Med Velfærdsaftalen fra 2006 fik A-kasserne fra den 1. januar 2007 ansvaret for CV-samtaler med alle ledige medlemmer. Medlemmet skal lægge sit CV ind på Jobnet.dk. A-kassen skal i samtalen sikre, at det har en høj kvalitet. CV'et skal være fyldestgørende, og medlemmet skal kompetenceafklares, hvilket er grundlæggende for den gode jobformidling.

Arbejdsmarkedsstyrelsen følger op på rettidigheden i forhold til at afholde samtaler med de ledige. Dette medførte i begyndelsen af året negative udmeldinger, om at A-kasserne var

bagefter. A-kasserne meldte tilbage, at styrelsens kritik baserede sig på forkerte tal. Styrelsen var ikke tilbøjelig til at give A-kasserne ret i kritikken, men må give sig, da kasserne på styrelsens opfordring havde indsendt deres tal. I begyndelsen af oktober havde Arbejdsmarkedsstyrelsen endelig justeret tallene i jobindsats.dk. Jobindsats.dk viser, at i 3. kvartal 2007 blev 94 % af CV-samtalerne i HK's A-kasse afholdt til tiden.

Velfærdsaftalen gav ligeledes A-kasserne en udvidet opgave i forhold til rådighedsvurderinger, som fra 1. marts 2007 systematisk skal foretages hver tredje måned. I disse samtaler skal fokus være på job og jobsøgning.

Fra 1. oktober 2007 er det i den nye struktur afdelingerne, som står for både CV- og rådighedssamtalerne.

HK Jobformidling

Velfærdsaftalen gav A-kasserne en lovpligtig opgave med at jobformidle. Beskæftigelsesministeren har sat politisk fokus på, om A-kasserne er i stand til at skaffe deres ledige medlemmer arbejde og samtidig gøre en forstærket indsats for at sikre virksomhederne arbejdskraft. Beskæftigelsesministerens udmelding er, at "A-kasserne er til eksamen".

I HK's fagforening har jobformidling været en kerneydelse i flere år. Skønt erfaringerne har været noget varierede, lå der her noget at bygge videre på i afdelingerne. HK Jobformidling skal hjælpe vores ledige medlemmer med at finde job. Samtidig skal HK være synlig på det lokale arbejdsmarked som den jobformidler, virksomhederne allerførst henvender sig til inden for HK's brancheområder.

Danmarks største jobdatabase

HK har i flere år tilbudt medlemmerne jobsøgning i IT-systemet Fagjob, som er et samarbejde mellem flere fagforeninger i LO. Adgangen til HK Jobformidling/ Fagjob foregår via MitHK. Systemet afsøger en lang række jobdatabaser og virksomheders hjemmesider, og afdelingerne kan selv lægge arbejdsgiveres jobannoncer ind. Fagjob er nu den største database i landet med over 20.000 jobs ved udgangen af 2007. Fagjob-samarbejdet omfatter i slutningen af 2007 syv fagforbund, og der arbejdes vedvarende på at gøre flere interesserede.

IT-redskab til formidlinger

Med den nye jobformidlingsopgave blev det hurtigt klart, at jobformidlingen kunne lettes med et IT-redskab, som styrer formidlingsprocessen, hvor jobordrer fra arbejdsgiverne matches med de lediges CV.

Det har fra starten været prioriteret, at et formidlingsmodul i Fagjob hurtigt skulle være klar til brug. I slutningen af maj var modulet klar til at blive fremvist på tre temamøder landet over. Ideen var at udvikle systemet løbende, og i denne proces inddrage brugernes erfaringer med at anvende det.

Fra august blev det muligt at trække medlemmernes CV over fra Jobnet til HK Jobformidling, så medlemmerne ikke skal lægge CV ind flere steder. Der er udviklet informationsmateriale, som opfordrer medlemmerne til at overføre CV'et. Afdelingerne skal på alle møder med den ledige informere om HK Jobformidling, så antallet af CV'er i HK Jobformidling bliver så stort som muligt.

Fokus på arbejdskraftreserven

A-kassen i København deltog fra december 2006 i en fremrykket A-kassekampagne på butiksområdet, fordi området var et såkaldt paradoks-område med stor efterspørgsel og relativ høj ledighed. Erfaringer fra bl.a. HK's A-kasse er beskrevet til brug for en ét-årig kampagne fra juni 2007, hvor alle A-kasser indgår. Her er målet at nedbringe den såkaldte arbejdskraftreserve, som omfatter ledige med mere end tre måneders ledighed.

A-kassernes Samvirke har i den forbindelse fastsat det mål, at arbejdskraftreserven skal halveres inden juni 2008 og har igangsat en kampagne, hvor Samvirke står for at koordinere og erfaringsudveksle.

For HK's A-kasse er der sket en reduktion fra udgangspunktet på 6.647 i marts til 3.319 ledige i september 2007, som er det senest opgjorte tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Arbejdskraftreserven udvikler sig således i den rigtige retning, men det er overordentligt vigtigt at have fokus på en aktiv indsats i forhold til at nedbringe ledigheden yderligere. Højkonjunkturen varer måske ikke ved. Det er også nu, der er en god chance for at få grupper af ledige, som har sværere ved at finde et job, ind på arbejdsmarkedet.

Afdelingernes håndtering af beskæftigelsesindsatsen, herunder jobformidling, har derfor overordentlig stor betydning for det resultat, som A-kassen ender ud med og dermed A-kassens fremtid.

Det er derfor vigtigt at synliggøre HK Jobformidling over for arbejdsgiverne. Der er udviklet informationskort, som kan uddeles på virksomheder/arbejdspladser. Afdelingerne kan indgå formidlingsaftaler med større virksomheder og forretningskæder, deltage i jobmesser, sikre omtale i lokalaviser mv. via pressemeddelelser og pressekontakt og følge direkte op i forhold til de virksomheder, som offentligt tilkendegiver, at de mangler arbejdskraft.

Paradoksproblemer på HK's område

Ledigheden for HK'ere lå med udgangen af november 2007 på 2,9 %. Ledigheden lå ved begyndelsen af året på lidt over 5 %. Der er en relativ højere ledighed for den unge gruppe under 24 år og den ældre gruppe over 55 år.

Hvor handelsområdet tidligere har hørt under kategorien "paradoksproblemer" i Beskæftigelsesregionernes Arbejdsmarkedsbalance er salgsassistenter og butiksmedhjælpere i slutningen af 2007 kommet ind under deciderede mangelområder, hvor ledigheden er lav. Det vil sige, det er blevet meget vanskeligt at finde ledige med uddannelse og erfaring inden for dette område. Kontorassistenter betegnes nu i tre beskæftigelsesregioner som paradoksproblem.

Afdelingernes opgave er derfor at gå i dialog med arbejdsgiverne og jobcentrene om, hvilke kvalifikationer, arbejdsgiverne efterspørger, og hvordan ledige medlemmer kan opkvalificeres til disse krav.

Jobcentrenes første år

2007 blev det første år med de nye jobcentre placeret inden for hver sin kommunegrænse. 14 af jobcentrene er forsøgscentre under fuld kommunal ledelse og ansvar, mens resten er delt mellem et statsligt og kommunalt ansvar.

Medarbejdere og ledelse i jobcentrene har stået over for mange udfordringer med at opbygge de nye organisationer. Der har været problemer med IT-systemer og et stort gennemtræk af medarbejdere.

Arbejdsmarkedsstyrelsen måler indsatsen på rettigheden i samtalerne med de ledige i jobcentrene. I juli var rettigheden for samtaler og tilbud nået op på, at 90 % af de forsikrede

ledige fik en jobsamtale til tiden. En måling på jobindsats.dk foretaget af DA viser i december, at ca. 1/3 af kontanthjælpsmodtagerne ikke har den kontakt med jobcentret, som der stilles krav om i lovgivningen.

Mens ledigheden falder kraftigt for forsikrede ledige, reduceres antallet af arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere betydeligt langsommere. En undersøgelse fra AK-Samvirke viser, at mens faldet i ledigheden for de forsikrede ledige er på 27 % fra januar til november 2007, er det kun på 10 % i samme periode for kontanthjælpsmodtagerne.

Afdelingerne har som samarbejdspartner med jobcentrene oplevet, at jobcentrene fungerer noget uensartet, og der har fra afdelingernes side været udvist stor tålmodighed. Nogle steder er der indgået samarbejdsaftaler. Det er dog vigtigt, at det enkelte jobcenters arbejde med at opkvalificere ledige og matche dem til jobbene ikke begrænses af kommunegrænser og énsidige målgruppeprioriteringer. En opgave, som HK's repræsentanter i de lokale og regionale beskæftigelsesråd må arbejde med.

Sagen om ferie og efterløn

Siden foråret 2006 har der verseret en sag om, hvorvidt medlemmer på fleksibel efterløn kunne få udbetalt egen optjent ferie uden at dette medførte fradrag i efterlønnen.

Sagen skyldes, at der var opstået et "hul" i den nye ferielov, der i perioden fra den 1. januar 2004 til den 1. maj 2006 gav mulighed for dobbeltforsørgelse, forstået på den måde, at man kunne få udbetalt feriepenge og samtidig modtage efterløn.

Hverken Beskæftigelsesministeren eller Arbejdsdirektoratet gjorde A-kasserne opmærksomme på denne mulighed på trods af, at dette var pålagt dem i forbindelse med lovens vedtagelse. A-kasserne rådgav således ikke medlemmerne om denne mulighed, men opretholdt den normale regel om, at al egen ferie medfører fradrag i efterlønnen.

Problemet var imidlertid, at Arbejdsdirektoratet meddelte, at A-kasserne ikke kunne få refusion, hvis de efterbetalte efterløn. Det vil sige, at staten ikke som normalt i den slags sager ville dække efterbetalingen af efterløn til medlemmerne. A-kasserne var således alene om at bære ansvaret for den manglende rådgivning – et ansvar der af A-kassernes Samvirke er blevet skønnet til at ligge i omegnen af 500 millioner kroner; heraf alene mellem 60 og 70 millioner kroner for HK's vedkommende.

I efteråret 2006 traf Arbejdsmarkedets Ankenævn i flere konkrete sager afgørelse om, at medlemmerne skulle stilles, som om de var vejledt korrekt, det såkaldte realudligningsprincip. Dette fik Beskæftigelsesministeren til at tage det højst usædvanlige skridt at anlægge sag mod Ankenævnet, da han ikke var enig i afgørelserne.

Det viste sig dog, at denne sag ikke kunne anlægges, før det var domstolsprøvet, om en minister overhovedet kan anlægge en sag mod et ankenævn under eget ressortområde. Al sagsbehandling af konkrete sager blev herefter sat i bero.

I hele perioden har A-kassernes Samvirke på A-kassernes vegne presset på for at få en løsning på sagen. I februar 2007 besluttede A-kasserne, at A-kassernes Samvirke på A-kassernes vegne skulle anlægge sag mod Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsdirektoratet med krav om at få refusion for efterbetalt efterløn.

I oktober 2007 afsagde Øster Landsret dom i sagen om, hvorvidt ministeren kunne anlægge sag mod Ankenævnet.

Dommen fastslog meget klart, at Beskæftigelsesministeren ikke kunne anlægge en sådan sag bare fordi, han var utilfreds med Ankenævnets afgørelser.

Denne klare dom fik Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen til at ændre holdning, og lige inden valget i november 2007 gav han grøn lys for, at A-kasserne nu kunne

efterbetale efterløn til de medlemmer, der var omfattet af Ankenævnets afgørelser med refusion fra staten. På den baggrund udarbejdede Arbejdsdirektoratet i december 2007/januar 2008 en 10 sider lang rundskrivelse om, hvordan og til hvem der skal udbetales.

Der er tale om meget bureaukratiske retningslinier, hvor det blandt andet er nødvendigt at sende spørgeskemaer til alle de medlemmer, der er omfattet af sagen. Det er derudover et krav fra direktoratet, at der skal være en konkret afgørelse i alle sager.

Der er for alle A-kasser tale om en meget stor administrativ opgave. Alene i HK's A-kasse skal der behandles over 7.300 sager, og udbetales ca. 73 millioner kroner samt renter af dette beløb. Sagsbehandlingen forventes at være afsluttet inden sommeren 2008.

Den endelige konklusion må dog være, at det er endog meget positivt, at A-kasserne vandt sagen, og dermed tvang Beskæftigelsesministeren til at leve op til hidtidig praksis og give refusion til A-kasserne for den efterløn, der skal efterbetales til medlemmerne.

Benchmarking 2007

Arbejdsdirektoratets årlige benchmarking af de statsanerkendte A-kasser blev offentliggjort den 6. december 2007. Udover de sædvanlige målepunkter som kvaliteten i A-kassernes sagsbehandling, A-kassernes struktur og medlemstal samt udgifter til administration og antal transaktionsantal havde direktoratet valgt i år at gennemføre en tilfredshedsundersøgelse blandt A-kassernes medlemmer (seneste undersøgelse blev gennemført i 2005).

Kvaliteten af HKA's sagsbehandling ligger fortsat på et tilfredsstillende højt niveau. På to ud af fire målepunkter lander HKA i den bedste gruppe af A-kasser (grøn gruppe), mens HKA på de to øvrige målepunkter klarer sig nogenlunde på niveau med gennemsnittet.

I takt med den faldende ledighed og det faldende medlemstal har HK's A-kasse og andre A-kasser inden for især LO-området indskrænket både antallet af afdelinger og antallet af årsværk. HK's A-kasse har gennem en årrække valgt at fastholde administrationsbidraget på 131 kr. pr. måned, hvilket i sig selv indebærer en samlet omkostningsreduktion, når det gøres op i faste priser.

Den samme strategi (eller direkte prissænkninger) har en række andre A-kasser imidlertid også valgt, hvorfor HKA's administrationsbidrag fortsat ligger over gennemsnittet for alle A-kasser på ca. 113,50 kr. pr. måned. Beslutningen om at reducere A-kassens administrationsbidrag til 100 kr. i 2010 må altså forventes at bringe HK's A-kasse ned under gennemsnittet, men det afhænger naturligvis af, i hvilket omfang andre A-kasser også vælger at sænke administrationsbidraget i de kommende år.

Den faldende ledighed indebærer både en reduktion i A-kassernes udbetalinger og i antallet af transaktioner. Antallet af transaktioner er imidlertid ikke faldet i nær samme grad som faldet i ledigheden, hvilket indikerer, at det i højere grad er den gennemsnitlige ledighedsperiode, der er blevet reduceret frem for antallet af ledighedsberørte. Dette mønster genfindes både i HK's A-kasse og i de øvrige A-kasser.

Undersøgelsen af medlemstilfredsheden er baseret på spørgeskema blandt medlemmer, der har været berørt af ledighed i perioden uge 17-24 2007. I alt ca. 13.500 medlemmer har deltaget i undersøgelsen, heraf 586 medlemmer af HK's A-kasse.

HK's A-kasse klarer sig pænt i forhold til den generelle medlemstilfredshed. Andelen af medlemmer, der 'alt i alt' er tilfredse eller meget tilfredse med den behandling, de får i HK's A-kasse udgør 88,2 % af de adspurgte, hvilket er bedre end gennemsnittet på 84,7 % og i øvrigt en stigning i forhold til den tilsvarende undersøgelse i 2005. HK's A-kasse placerer sig samtidig bedre end konkurrenter som Kristelig A-kasse, Danske Lønmodtagere og ASE.

I forhold til den konkrete medlemstilfredshed med CV- og vejledningssamtalerne samt rollen som jobformidler ligger HK's A-kasse mere på linie eller lidt under gennemsnittet. 68,8 % af

HKA's medlemmer er tilfredse eller meget tilfredse med CV - og vejledningssamtalerne, hvilket er lidt under gennemsnittet på 70,7 % og noget mindre end HKA-medlemmernes generelle tilfredshedsniveau.

Ses der på HK's A-kasses rolle som jobformidler, er resultatet endnu mere utilfredsstillende. Kun 41 % af de adspurgte HKA-medlemmer giver udtryk for, at de er tilfredse eller meget tilfredse med HKA som jobformidler, hvor gennemsnittet for alle a-kasser ligger på 44 %.

Selvom tilfredshedsniveauet for alle A-kasser ligger relativt lavt på beskæftigelsesområdet sammenlignet med det generelle tilfredshedsniveau, giver tallene alligevel anledning til overvejelser internt i HK's A-kasse. Forbedring af medlemmernes konkrete tilfredshedsniveau i forhold til beskæftigelsesindsatsen vil derfor være et selvstændigt fokusområde i forbindelse med det fortsatte arbejde med lokalafdelingernes implementering af den 'gode' CV -vejledning og jobformidling.

88,5 % af HKA's medlemmer har adgang til internettet, mens ca. 91 % heraf anvender nettet til at søge informationer fra HKA. De tilsvarende tal for alle A-kasser er 84,2 % og 84,5 %. Af de medlemmer, der anvender nettet, er 66,8 % tilfredse eller meget tilfredse med HKA's service via nettet, hvilket er en smule bedre end gennemsnittet for alle A-kasser, der ligger på 62,6 %.

A-kassernes tilgængelighed måles både på åbningstider, telefonbetjening samt den geografiske spredning af lokalafdelinger. I forhold til åbningstiderne og den geografiske spredning af lokalafdelingerne ligger HK's A-kasse over gennemsnittet. Dette mønster går igen fra tidligere tilfredshedsundersøgelser og genfindes også i andre A-kasser med en decentral geografisk forankring og relativt mange lokalkontorer.

Derimod giver kun 52,2 % af HK's A-kasses medlemmer udtryk for, at de er enige eller meget enige i, at det er let at komme igennem på telefonen, hvilket er noget under gennemsnittet på 64,6 % for alle A-kasser. Sidstnævnte område er ikke mindst interessant i lyset af dels etableringen af ny HK's A-kasse, dels de kommende medlemskontakt- og kompetencecentre og dermed det øgede fokus, der automatisk vil være på kvaliteten af organisationens samlede telefonbetjening.

Arbejdsdirektoratet har også undersøgt medlemmernes loyalitet og deres tilbøjelighed til at skifte A-kasse som følge af fx lavere kontingent i andre A-kasser. Ikke uventet finder en større andel af HKA's medlemmer end gennemsnittet, at prisen kunne være en grund til at skifte A-kasse, uanset om der ses på A-kassens administrationsbidrag alene eller det samlede kontingent til fagforening og A-kasse. Til gengæld repræsenterer prisen tilsyneladende kun en mindre rolle for medlemmernes førstegangsvalg af A-kasse.

Revisionsprotokollat for 2006

A-kassen forbedrer forsat sin administration af regelsættet. Det er revisors konklusion på den i 2006 gennemførte revision. Dette kom til udtryk ved, at der var bemærkninger til en forholdsmæssig mindre andel af de undersøgte sager.

Visse kritiske bemærkninger var der naturligvis stadig. Desværre var der i langt de fleste tilfælde tale om forhold, der kunne være undgået, hvis A-kassens arbejdsgange og instrukser var blevet fulgt, og der var blevet udvist lidt større omhu i administrationen.

Adskillelse af retten til samtidig at oprette i medlemssystemet og til at foretage udbetalinger er gennemført. Tildeling af brugerrettighed med samtidig adgang til opdatering af medlems- og udbetalingsystemerne kan kun ske i særlige tilfælde og efter godkendelse. Etableringen af Ny A-kasse understøtter og udbygger funktionsadskillelsen.

It-udviklingen i HK's A-kasse

Nyt Modulus prægede også i 2007 A-kassens indsats på it-siden. A-kassen har bidraget med væsentlige ressourcer, dels i forhold til den faglige kvalitetssikring af arbejdet med Nyt Modulus, dels for sammen med øvrige deltagere at skabe fremdrift i projektet.

Indsatsen gav langsomt resultater, og i fjerde kvartal 2007 fremstod konturerne af et Nyt Modulus, som brugerne ville være tjent med, og som ville medvirke til at højne kvaliteten og effektiviteten i A-kassens arbejde. Et Nyt Modulus der ikke bare var et registreringsystem, men et godt og brugbart sagsbehandlingsværktøj, således som A-kassen havde ønsket og arbejdet for.

Hovedbestyrelsens beslutning straks i 2008 om - af andre årsager - at stoppe projektet blev derfor modtaget med lidt blandede følelser.

Området digitale selvbetjeningsværktøjer bød også på nyskabelser i 2007. Dels blev der introduceret nye digitale services, dels blev MIT HK og de eksisterende digitale blanketter alle udformet i et nyt og mere brugervenligt layout.

HK Jobformidling

A-kassen overtog i 2007 ansvaret for jobformidlingen i HK. Systemmæssigt blev Fagjob valgt til at varetage denne funktion, og ultimo juni blev systemet løftet ind i MIT HK og omdøbt til HK Jobformidling.

HK Jobformidling anvendes dels til håndtering af de jobordrer, A-kassen skaffer, herunder som et egentligt arbejdsredskab i forbindelse med selve formidlingen, dels som et selvbetjeningsværktøj til jobsøgning for medlemmerne.

Medlemmerne har via HK Jobformidling mulighed for at søge blandt ca. 22.000 stillingsannoncer, der hentes på forskellige jobdatabaser og hjemmesider. Det er på et niveau, der svarer til andre større sites med jobsøgning på internettet.

A-kassens formidlingsindsats startede langsomt op og var ikke optimal i 2007. Dels havde HK Jobformidling nogle opstartsproblemer, dels var de for varetagelsen af formidlingsopgaven nødvendige kompetencer ikke tilstede i fornødent omfang i alle afdelinger.

Formidlingsindsatsen forventes at komme op i et væsentlig højere gear i 2008, og med næsten 6.000 brugere må HK Jobformidling betragtes som en succes.

Digital tilmelding til efterlønsordningen

Fra august 2007 blev det muligt at tilmelde sig efterlønsordningen online på internettet. Godt og vel 2.000 medlemmer gjorde brug af denne mulighed.

Flere ydelseskort via MIT HK

Pilotprojektet i 2006, hvor medlemmerne ikke længere automatisk fik fremsendt et nyt dagpengekort, var målt på medlemstilkendegivelser og den betydelige stigning i andelen af dagpengekort modtaget via MIT HK en ubetinget succes. En succes som A-kassen i 2007 udbredte til såvel de øvrige afdelinger som A-kassens andre ydelser.

Udbredelsen afventede imidlertid, at implementeringen af det mere brugervenlige layout på MIT HK og de elektroniske ydelseskort var gennemført. Dette gjorde, at det først blev hen over sidste kvartal i 2007, at A-kassen helt ophørte med automatisk at sende dagpenge-, orlovsydelses- og aktiveringsydelseskort i papirform til medlemmerne.

Andelen af dagpengekort for hele landet modtaget via MIT HK steg fra ca. 31,5% i juli måned til næsten 65% i november måned (tallene for december er endnu ikke helt pålidelige). På dette tidspunkt var det kun medlemmerne i afdelingerne øst for Storebælt, der ikke havde modtaget et papir dagpengekort.

SMS- og e-mailtjeneste

Flere medlemmer har som årsag til ikke at bruge de elektroniske ydelseskort oplyst, at det er lettere at glemme at indsende ydelseskortet, når det ikke foreligger fysisk.

Fra september 2007 blev det muligt at tilmelde sig en SMS- og/eller e-mailtjeneste på MIT HK, således at de tilmeldte på dagen bliver mindet om, at det igen er tid at udfylde og indsende sit ydelseskort.

Godt og vel 2.350 medlemmer har pt. tilmeldt sig SMS-tjenesten.

Ydelseskort i MitHK og e-Boks

I MIT HK er det "0-kortene", det vil sige dagpengekort uden arbejdstimer eller andre fradrag, der automatisk kan udløse en udbetaling.

I december 2007 blev der modtaget i alt 9.602 ydelseskort via MIT HK. Heraf udgjorde dagpengekort med 7.412 stk. langt den største del.

Godt 1/3 af de i december 2007 indsendte dagpengekort var såkaldte "0-kort". Det vil sige kort, der udløste en udbetaling til medlemmet uden reelt at være berørt af menneskehånd.

| "0-kort" 2006 | i alt | Fejlliste | Automatisk |
|----------------------|--------------|------------------|-------------------|
| MIT HK (december) | 3.454 | 976 | 2.478 |

Som en konsekvens af at medlemmerne skal udfylde og aflevere deres ydelseskort via MIT HK, er scanningen af papir "0-kort" til automatisk udbetaling sat i bero.

I forhold til de forudgående år er der væsentlig færre "0-kort". Faldet skal dog ses i sammenhæng med den faldende ledighed. Og selv om der ikke er tale om et "0-kort", så indebærer det under alle omstændigheder en administrativ lettelse, at ydelseskortet modtages via MIT HK.

Antallet af medlemmer, der bliver tilmeldt e-boks og får tilsendt udbetalingsspecifikationer via e-boks, stiger fortsat. Ved udgangen af 2006 var ca. 38.000 medlemmer tilmeldt e-boks, mens der ved udgangen af 2007 var tilmeldt mere end 44.000. Der spares porto hver gang et dokument sendes i e-boks, og i 2007 blev der leveret godt 64.000 e-boks-forsendelser.

Kursusvirksomhed

Som følge af strategiprojektets beslutninger om blandt andet ændret arbejdsdeling mellem den centrale A-kasse og HK's lokalafdelinger og konsekvenserne for rekruttering og placering af A-kassens medarbejdere har der ikke været gennemført A-kasserelaterede medarbejderkurser i løbet af 2007.

Hovedledelsens sagsbehandling

Hvis man ser på hovedledelsens samlede sagsmængde i 2007, er der sket et markant fald. Dog er A-kassen overgået til ny struktur 1. oktober 2007, hvorefter sagerne ikke længere bliver registreret på samme måde.

For at kunne se udviklingen i 2007 i forhold til 2006, har vi derfor indsat sagsmængden for de første tre kvartaler af året.

Den samlede sagsmængde for de første tre kvartaler af 2007 er svagt faldende, så den tendens med stagnation i antallet af sager, der viste sig i 2006, har nu vist sig som en reel nedgang.

Der er dog fortsat stigning inden for regelområdet overflytning til andre A-kasser, som tegner sig for den stigning, der er sket i sagstypen "Diverse sager".

| Sagstyper i a-kassen | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Forespørgsel fra medlem | 183 | 276 | 249 | 286 | 316 | 407 | 383 | 300 |
| Forespørgsel fra afdelingen | 353 | 405 | 438 | 479 | 600 | 799 | 703 | 391 |
| Forespørgsel fra andre/Arbejdsdirektoratet | 35 | 44 | 72 | 205 | 134 | 128 | 75 | 57 |
| Svigs- / uagtsomhedssag fra afdelingen | 52 | 67 | 49 | 25 | 63 | 98 | 131 | 105 |
| Klage fra medlem over afdelingens afgørelse | 535 | 496 | 541 | 518 | 646 | 522 | 502 | 398 |
| Klage fra medlem over hovedledelsens afgørelse | 11 | 16 | 5 | 2 | 6 | 10 | 11 | 4 |
| Politianmeldelse af arbejdsgiver | 20 | 21 | 19 | 21 | 14 | 11 | 18 | 10 |
| Indberetning fra A-dir | 64 | 115 | 73 | 120 | 97 | 74 | 54 | 62 |
| Indberetning fra arbejdsdirektoratet / rådighed | 5 | 6 | 3 | 0 | 10 | 50 | 63 | 12 |
| Diverse sager | 263 | 218 | 265 | 263 | 462 | 610 | 1103 | 976 |
| I alt sager | 1521 | 1664 | 1714 | 1919 | 2348 | 2709 | 3043 | 2315 |

| Sagstyper i a-kassen (første 3 kvartaler) | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|------|------|------|------|
| Forespørgsel fra medlem | 220 | 332 | 304 | 267 |
| Forespørgsel fra afdelingen | 443 | 615 | 548 | 367 |
| Forespørgsel fra andre/Arbejdsdirektoratet | 101 | 106 | 47 | 55 |
| Svigs- / uagtsomhedssag fra afdelingen | 47 | 77 | 97 | 82 |
| Klage fra medlem over afdelingens afgørelse | 470 | 399 | 345 | 372 |
| Klage fra medlem over hovedledelsens afgørelse | 3 | 7 | 10 | 3 |
| Politianmeldelse af arbejdsgiver | 14 | 10 | 13 | 10 |
| Indberetning fra A-dir | 87 | 52 | 34 | 48 |
| Indberetning fra arbejdsdirektoratet / rådighed | 4 | 40 | 58 | 11 |
| Diverse sager | 350 | 400 | 776 | 975 |

Gældsinddrivelse

Ved udgangen af 2007 var der 459 verserende sager vedrørende inddrivelse af gæld fra medlemmer som følge af tidligere afgørelse om tilbagebetaling af dagpenge, efterløn, feriedagpenge eller andre ydelser fra A-kassen modtaget uretmæssigt. Det er et fald på 17 sager i forhold til 2006 og dækker over, at der i løbet af 2007 er oprettet 89 nye og afsluttet 106 sager.

De 459 sager repræsenterer et samlet tilbagebetalingsbeløb på 30,1 mio. kr., hvilket – det faldende antal sager til trods – repræsenterer en stigning på 0,7 mio. kr. eller 2,4 % i forhold til det tilsvarende tal i 2006.

Omkring 27,0 mio. kr. af det samlede beløb skyldes svig fra medlemmernes side, mens de resterende ca. 3,1 mio. kr. er en følge af uagtsomme forhold.

Et beløb svarende til 60 % af det samlede udestående er sendt til Den Centrale Inddrivelsesenhed under Told & Skat, mens A-kassen selv forestår inddrivelsen i de resterende sager.

Da gældssager i dag, løbende bliver tilskrevet en rente på 11,25 %, har en del skyldnere valgt at tage et billigere lån, til indfrielse af deres gæld.

Regelændringer

I årsberetningen for 2006 er de omfattende lovændringer i Arbejdsløshedsforsikringsloven og Lov om en aktiv beskæftigelsespolitik nærmere beskrevet. De forskellige elementer i lovgivningen trådte i kraft den 1. januar 2007 og den 1. marts 2007. Som konsekvens er der foretaget ændringer eller udstedt nye bekendtgørelser på væsentlige områder af lovgivningen.

Ud over ændringerne som følge af velfærdsforliget har der kun været enkelte lovændringer:

Lovforslag L 30

Lovforslaget justerer de fortrydelsesordninger, der blev indført med virkning fra den 1. januar 2007 i efterlønsordningen og fleksydelsesordningen. For at sikre, at fortrydelsesordningen ikke anvendes utilsigtet, foreslås indført en karenperiode på 2 år, forbrug af uafholdte bidragsfrie perioder og ændrede reduktionsregler. Herudover præciseres tidspunktet for opgørelsen af den skattefrie præmie. Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, men at reglerne får virkningstidspunkt fra den 1. januar 2008.

Forslaget er fremsat den 5. december 2007 og er endnu ikke vedtaget. Det har støtte af regering og opposition.

Såvel dette forslag som velfærdsforligets øvrige ændringer på efterlønsområdet har medført en meget betydelig opgave med registrering af medlemsperioder og information til de medlemmer, som ændringerne berører.

Lov nr. 498 af 6. juni 2007, ikrafttræden 1. august 2007

Lovændringen indebærer dels en udvidelse af adgangen til at forlænge optjeningsperioden med perioder med tabt arbejdsfortjeneste til pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn efter § 42 i Lov om social service. Dels indebærer ændringen ret til efterløn og udstedelse af efterlønsbevis uanset manglende rådighed, som følge af den pågældende har modtaget støtte til pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller plejevederlag for pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Efterløn – fortrydelsesordningen (ændring af Lov om arbejdsløshedsforsikring pr. 1. januar 2007)

Med den nye velfærdsreform blev der åbnet mulighed for, at man alligevel kunne nå at få ret til efterløn, selvom man tidligere havde valgt efterlønsordningen fra.

Hvis man tidligere har valgt ikke at betale efterlønsbidrag, og man ikke kan opfylde betingelserne for at opnå ret til den ordinære efterløn på noget tidspunkt inden folkepensionsalderen, har man under visse betingelser mulighed for at fortryde dette fravalg og alligevel opnå ret til efterløn under fortrydelsesordningen

Efterlønnen efter fortrydelsesordningen vil som udgangspunkt blive mindre end efter den ordinære ordning.

Betingelserne for at kunne opnå ret til efterløn efter fortrydelsesordningen er følgende:

- Man skal være født den 1. juli 1960 eller senere.
- Hvis man er født før den 1. januar 1973, skal man have været medlem af en A-kasse uafbrudt fra den 1. januar 1997.
- Hvis man er født den 1. januar 1973 eller senere, skal man have været medlem af en A-kasse uafbrudt fra dit 24. år.
- Man skal ikke kunne opnå ret til efterløn inden folkepensionsalderen efter de almindelige regler.
- Man skal skriftligt melde dig til ordningen senest på sin 47-års-dag.
- Man skal betale efterlønsbidrag i mindst 15 år.

Satser på arbejdsløshedsforsikringens område 2008

De maksimale dagpengesatser m.m. reguleres fra 1. januar 2007 med 2,4 %. Satserne udgør herefter:

| | | |
|------------------------|-------------|-----|
| Dagpenge | kr. pr. dag | |
| Fuldtidsforsikrede | | 703 |
| Deltidsforsikrede | | 469 |
| Dimittendsats, fuldtid | | 576 |
| Dimittendsats, deltid | | 385 |
| Mindstesats | | 560 |

| | | |
|-------------------------------|--|-----|
| Efterløn, ny ordning | | |
| Fuldtidsforsikrede, 91% sats | | 640 |
| Deltidsforsikrede, 91% sats | | 427 |
| Fuldtidsforsikrede, 100% sats | | 703 |
| Deltidsforsikrede, 100% sats | | 469 |

HK's A-kasse i tal (der er tale om 2006-tal, nye tal og teksteftersendes)

Den gennemsnitlige ledighed for HK's medlemmer har i hele 2006 været lavere end i 2005. De seneste års fald i ledigheden er fortsat, således at ledigheden nu er på et endnu lavere niveau end i 2000.

Ledighedsprocent (omregnet fuldtidsledige)

| | <u>Januar</u> | <u>april</u> | <u>Juli</u> | <u>November</u> |
|------|---------------|--------------|-------------|-----------------|
| 2000 | 6,9 | 5,8 | 5,8 | 6,9 |
| 2001 | 7,0 | 6,2 | 5,9 | 5,7 |
| 2002 | 6,7 | 6,2 | 6,4 | 6,3 |
| 2003 | 7,6 | 7,3 | 7,7 | 7,8 |
| 2004 | 9,0 | 7,6 | 7,3 | 7,3 |
| 2005 | 8,1 | 7,2 | 6,8 | 6,1 |
| 2006 | 6,9 | 5,8 | 5,4 | 4,8 |

Antal ledige (omregnet til fuldtidsledige)

| | <u>2000</u> | <u>2001</u> | <u>2002</u> | <u>2003</u> | <u>2004</u> | <u>2005</u> | <u>2006</u> |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| januar | 20.278 | 20.675 | 19.967 | 21.979 | 25.701 | 22.892 | 18.501 |
| april | 17.155 | 18.222 | 18.292 | 21.065 | 21.728 | 19.935 | 15.549 |
| juli | 19.197 | 17.269 | 19.005 | 22.277 | 20.794 | 18.715 | 14.199 |
| november | 18.040 | 16.635 | 18.615 | 22.621 | 20.596 | 16.728 | 11.739 |

Kilde: Danmarks Statistik

Medlemmer i kontakt med dagpengesystemet

| 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 53.530 | 54.342 | 56.769 | 60.069 | 55.092 | 44.629 |

Kilde: Arke statistik.

Medlemmer i kontakt med feriedagpengesystemet

| 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 32.623 | 31.675 | 30.338 | 32.098 | 31.887 | 29.685 |

Kilde: Arke statistik.

Den faldende ledighedsprocent modsvarer af et fald i antallet af medlemmer, der er i berøring af med dagpenge- eller feriedagpengesystemet – altså samme tendens som i 2005. I tidligere år har vi ellers set det lidt paradoksale, at antallet af ledighedsberørte steg trods det generelle fald i ledigheden, hvilket reelt dækkede over en øget "omsætningshastighed", altså generelt kortere ledighedsperioder for den enkelte.

Efterløn

I 2006 er der som forventet sket et yderligere fald i medlemmer på den gamle efterlønsordning, mens der er sket en mindre stigning i antallet af medlemmer på ny ordning. Samlet set er antallet af efterlønsmodtagere faldet med ca. 800 medlemmer svarende til ca. 3,5 %.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at 2006 var det sidste år, hvor HK afleverede to årgange til pension, idet reglen som følge af efterlønsreformen jo blev, at medlemmer født før 1. juli 1939 kunne søge om efterløn, indtil de blev 67, mens medlemmer født senere kunne søge om efterløn, indtil de blev 65.

| Antal efterlønnere | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Gl. efterløn | 18.695 | 16.578 | 13.454 | 9.928 | 5.602 | 3.166 |
| Ny efterløn | 5.304 | 8.861 | 13.118 | 16.008 | 17.349 | 18.984 |
| I alt | 23.999 | 25.439 | 25.572 | 25.936 | 22.951 | 22.150 |

Kilde: Arke statistik samt FEM

Tilmelding til efterlønsordningen

Den samlede andel af medlemmer, der indbetaler efterlønsbidrag er fortsat svagt faldende. For medlemmer under 35 år er det pr. 1. januar 2007, 44,2 %, hvilket rent faktisk er en mindre stigning i forhold til 2005, men for medlemmer mellem 35 – 59 år er andelen af betalende faldet fra 84,8 % til 83,1 % pr. 1. januar 2007.

Den fremtidige udvikling i forhold til andelen af tilmeldinger til efterlønsordningen er noget usikker, idet Velfærdsaftalen som nævnt andetsteds giver visse medlemsgrupper mulighed for at fortryde fravalget af efterlønsbidraget.

Pr. jan. 2005

| Alder | betaler | (i %) | betaler ikke | (i %) | total antal medlemmer |
|----------|---------|---------|--------------|---------|-----------------------|
| 30-34 år | 19.281 | (46,2%) | 22.469 | (53,8%) | 41.750 |
| 35-59 år | 151.553 | (86,3%) | 23.970 | (13,7%) | 175.523 |

Pr. jan. 2006

| Alder | betaler | (i %) | betaler ikke | (i %) | total antal medlemmer |
|----------|---------|---------|--------------|---------|-----------------------|
| 30-34 år | 17.682 | (43,9%) | 22.642 | (56,1%) | 40.324 |
| 35-59 år | 145.234 | (84,8%) | 26.027 | (15,2%) | 171.261 |

Pr. jan. 2007

| Alder | betaler | (i %) | betaler ikke | (i %) | total antal medlemmer |
|----------|---------|---------|--------------|---------|-----------------------|
| 30-34 år | 16.256 | (44,2%) | 20.562 | (55,8%) | 36.818 |
| 35-59 år | 137.964 | (83,1%) | 28.015 | (16,9%) | 165.979 |

Kilde: HK's Datavarehus

Procent af medlemmer med efterlønsbidrag

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 30-34 | 69,1 | 64,5 | 58,6 | 54,2 | 49,2 | 46,2 | 43,9 | 44,2 |
| 35-59 | 93,0 | 92,1 | 90,6 | 89,4 | 87,8 | 86,3 | 84,8 | 83,1 |

VEU-statistik

Der er i 2006 udbetalt 79.426.062 kr. i godtgørelse mod godt og vel 82,5 mio. kr. i 2005.

57.805.419 kr. blev udbetalt til arbejdsgiverne i de tilfælde, hvor medlemmet får løn under deltagelsen i kurset, mens 21.620.643 blev udbetalt direkte til medlemmerne.

Der er dermed tale om et mindre fald i de samlede udbetalinger i forhold til de tilsvarende tal for 2005.

Udbetalingsstatistik for ydelser udbetalt af a-kassen i 2006

| | 2006 | | | | | | | | | | | | I alt | Udbetalt (mio. kr.) |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------------------------|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | | |
| Dagpenge | 22985 | 21708 | 20895 | 20325 | 19381 | 18552 | 18937 | 19015 | 18836 | 17163 | 15882 | 15139 | 228818 | 2.099,9 |
| Feriedagpenge | 7331 | 4983 | 5366 | 8861 | 4834 | 2382 | 9411 | 10396 | 4414 | 4081 | 2130 | 3395 | 67584 | 199,8 |
| Gl. efterløn | 6011 | 5623 | 5257 | 4902 | 4546 | 4144 | 3729 | 3369 | 3344 | 3304 | 3264 | 3238 | 50731 | 542,2 |
| Ny efterløn | 17831 | 17933 | 18003 | 18105 | 18151 | 18215 | 18391 | 18514 | 18696 | 18800 | 18862 | 18879 | 220380 | 2.407,8 |
| Overgangsydelse | 495 | 448 | 403 | 359 | 309 | 261 | 219 | 177 | 144 | 107 | 72 | 43 | 3037 | 32,3 |
| Børneorlov (fra arb) | 209 | 199 | 191 | 197 | 225 | 280 | 363 | 401 | 316 | 236 | 205 | 191 | 3013 | 32,2 |
| Børneorlov (fra ledigh.) | 141 | 122 | 117 | 112 | 109 | 116 | 116 | 123 | 118 | 112 | 116 | 113 | 1415 | |
| Udd. godtg. o/25 år | 35 | 29 | 20 | 18 | 15 | 12 | 8 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 149 | 358,5 |
| Udd. godtg. u/25 år | 155 | 171 | 184 | 168 | 140 | 136 | 100 | 64 | 107 | 87 | 100 | 99 | 1511 | |
| Aktiveringsydelse | 3915 | 3977 | 4197 | 4036 | 3713 | 3648 | 2866 | 2198 | 3150 | 3005 | 2969 | 2842 | 40516 | 79,4 |
| Kursusgodtgørelse | 1409 | 2507 | 3444 | 2498 | 2536 | 1778 | 814 | 274 | 2762 | 2825 | 3521 | 3427 | 27795 | |
| Befordringsgodtgørelse | 393 | 672 | 990 | 740 | 727 | 483 | 189 | 79 | 821 | 874 | 1106 | 906 | 7980 | ej medtaget |
| Samlet antal udbet. 06 | 60910 | 58372 | 59067 | 60321 | 54686 | 50007 | 55143 | 54614 | 52711 | 50597 | 48228 | 48273 | 652929 | 5.752,1 |
| Samlet antal udbet. 05 | 70282 | 68139 | 68297 | 71813 | 66080 | 62267 | 67033 | 67496 | 63773 | 66048 | 60401 | 55797 | 787426 | 6.815,8 |
| Fald i tal 05 -> 06 | 9372 | 9767 | 9230 | 11492 | 11394 | 12260 | 11890 | 12882 | 11062 | 15451 | 12173 | 7524 | 134497 | 1.063,7 |
| Fald i pct. 05 -> 06 | 13,33 | 14,33 | 13,51 | 16,00 | 17,24 | 19,69 | 17,74 | 19,09 | 17,35 | 23,39 | 20,15 | 13,48 | 17,08 | 15,6 |

I alle 12 måneder er det samlede antal udbetalinger lavere end det tilsvarende tal i 2005.

A-kassen har udbetalt lidt over 5,7 mia. kr. med dagpenge og efterløn som de to tungeste poster (befordringsgodtgørelse er ikke medtaget). Herudover har A-kassen udbetalt ca. 131,7 mio. kr. til 1.897 medlemmer i "skattefri præmie", hvilket er en stigning på ca. 7,5 mio. kr. i forhold til 2005.

HK's A-kasse i tal

Den gennemsnitlige ledighed for HK's medlemmer har i hele 2007 ligger under niveauet i 2006. De seneste års fald i ledigheden er fortsat.

Danmarks Statistik er i øjeblikket i gang med at omlægge blandt andet ledighedsstatistik for de enkelte a-kasser, hvorfor tal for tredje og fjerde kvartal 2007 ikke har kunnet indhentes inden redaktionens slutning. Tal for den gennemsnitlige ledighedsprocent og antal fuldtidsledige (omregnet) vil først foreligge senere på året. Omlægningen indebærer samtidig en ændring af opgørelsesmetoden, hvorfor direkte sammenligning bør ske med forbehold. Den overordnede tendens i tallene er dog fortsat intakt

Ledighedsprocent (omregnet fuldtidsledige)

| | <u>Januar</u> | <u>april</u> | <u>Juli</u> | <u>November</u> |
|------|---------------|--------------|-------------|-----------------|
| 2003 | 7,6 | 7,3 | 7,7 | 7,8 |
| 2004 | 9,0 | 7,6 | 7,3 | 7,3 |
| 2005 | 8,1 | 7,2 | 6,8 | 6,1 |
| 2006 | 6,9 | 5,8 | 5,4 | 4,8 |
| 2007 | 5,1 | 4,6 | - | - |

Kilde: Danmarks Statistik

Antal ledige (omregnet til fuldtidsledige)

| | <u>2002</u> | <u>2003</u> | <u>2004</u> | <u>2005</u> | <u>2006</u> | <u>2007</u> |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Januar | 19.967 | 21.979 | 25.701 | 22.892 | 18.501 | 13.259 |
| April | 18.292 | 21.065 | 21.728 | 19.935 | 15.549 | 11.560 |
| Juli | 19.005 | 22.277 | 20.794 | 18.715 | 14.199 | - |
| November | 18.615 | 22.621 | 20.596 | 16.728 | 11.739 | - |

Kilde: Danmarks Statistik

Medlemmer i kontakt med dagpengesystemet

| <u>2003</u> | <u>2004</u> | <u>2005</u> | <u>2006</u> | <u>2007</u> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 56.769 | 60.069 | 55.092 | 44.629 | 34.139 |

Kilde: Arke statistik.

Medlemmer i kontakt med feriedagpengesystemet

| <u>2003</u> | <u>2004</u> | <u>2005</u> | <u>2006</u> | <u>2007</u> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 30.338 | 32.098 | 31.887 | 29.685 | 25.796 |

Kilde: Arke statistik.

Den faldende ledighedsprocent modsvares af et fald i antallet af medlemmer, der er i berøring af med dagpenge- eller feriedagpengesystemet – altså samme tendens som i 2005 og 2006. Før 2006 kunne a-kassen konstatere det lidt paradoksale, at antallet af ledighedsberørte steg trods det generelle fald i ledigheden, hvilket reelt dækkede over en øget "omsætningshastighed", altså generelt kortere ledighedsperioder for den enkelte.

Efterløn

I 2007 er de seneste års naturlige fald i antallet af medlemmer på den gamle efterlønsordning faldet med mere end 750, mens der er sket en mindre stigning i antallet af medlemmer på ny ordning. Samlet set er antallet af efterlønsmodtagere steget med ca. 400 medlemmer svarende til knap 2 %.

| Antal efterlønnere | <u>2003</u> | <u>2004</u> | <u>2005</u> | <u>2006</u> | <u>2007</u> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Gl. efterløn | 13.454 | 9.928 | 5.602 | 3.166 | 2.402 |
| Ny efterløn | 13.118 | 16.008 | 17.349 | 18.984 | 20.164 |
| I alt | 25.572 | 25.936 | 22.951 | 22.150 | 22.566 |

Kilde: HK SAS Datavarehus

Tilmelding til efterlønsordningen

De seneste års fald i andelen af medlemmer, der indbetaler efterlønsbidrag, er vendt, hvilket givetvis har sammenhæng med Velfærdsaftalens indførelse af fortrydelsesordningen.

For medlemmer under 35 år er det pr. 1. januar 2008 55,2 %, hvilket rent faktisk er en markant stigning i forhold til 2006. For medlemmer mellem 35 - 59 år er andelen af betalende imidlertid faldet fra 83,1 % til 82,8 % pr. 1. januar 2008, hvilket er en fortsættelse af mønsteret fra de tidligere år.

Pr. januar 2005

| <u>Alder</u> | <u>Betaler</u> | <u>(i %)</u> | <u>Betaler ikke</u> | <u>(i %)</u> | <u>I alt</u> |
|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|
| 30-34 år | 19.281 | (46,2%) | 22.469 | (53,8%) | 41.750 |
| 35-59 år | 151.553 | (86,3%) | 23.970 | (13,7%) | 175.523 |

Pr. januar 2006

| <u>Alder</u> | <u>Betaler</u> | <u>(i %)</u> | <u>Betaler ikke</u> | <u>(i %)</u> | <u>I alt</u> |
|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|
| 30-34 år | 17.682 | (43,9%) | 22.642 | (56,1%) | 40.324 |
| 35-59 år | 145.234 | (84,8%) | 26.027 | (15,2%) | 171.261 |

Pr. januar 2007

| <u>Alder</u> | <u>Betaler</u> | <u>(i %)</u> | <u>Betaler ikke</u> | <u>(i %)</u> | <u>I alt</u> |
|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|
| 30-34 år | 16.256 | (44,2%) | 20.562 | (55,8%) | 36.818 |
| 35-59 år | 137.964 | (83,1%) | 28.015 | (16,9%) | 165.979 |

Pr. januar 2008

| <u>Alder</u> | <u>Betaler</u> | <u>(i %)</u> | <u>Betaler ikke</u> | <u>(i %)</u> | <u>I alt</u> |
|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|
| 30-34 år | 17.962 | (55,2%) | 14.527 | (44,8%) | 32.489 |
| 35-59 år | 133.228 | (82,8%) | 27.606 | (17,2%) | 160.834 |

Kilde: HK's Datavarehus

| Procent af medlemmer med efterlønsbidrag | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| 30-34 år | 49,2 | 46,2 | 43,9 | 44,2 | 55,2 |
| 35-59 år | 87,8 | 86,3 | 84,8 | 83,1 | 82,8 |

VEU-statistik

Der er i 2007 udbetalt 62.488.847 kr. i godtgørelse mod godt og vel 79,4 mio. kr. i 2006.

49.850.112 kr. blev udbetalt til arbejdsgiverne i de tilfælde, hvor medlemmet får løn under deltagelsen i kurset, mens 12.638.735 kr. blev udbetalt direkte til medlemmerne.

Der er dermed tale om et betydeligt fald i de samlede udbetalinger i forhold til de tilsvarende tal for 2006.

Beskæftigelsesindsats

| | 2007 | | | | | | | | | | | | I alt |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | |
| Antal CV-samtaler | 1.598 | 2.154 | 2.065 | 1.403 | 1.487 | 1.616 | 1.752 | 1.820 | 1.625 | 1.661 | 1.619 | 1.096 | 19.896 |
| 13 ugers samtaler | | | | | | | 1.387 | 3.692 | 3.166 | 2.750 | 3.408 | 3.030 | 17.433 |

Udbetalingsstatistik for ydelser udbetalt af a-kassen i 2007

| | 2007 | | | | | | | | | | | | I alt | Udbetalt (mio. kr.) |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------------------------|
| | Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | | |
| Dagpenge | 16.457 | 15.661 | 15.378 | 14.300 | 13.567 | 12.666 | 12.770 | 12.717 | 11.236 | 10.653 | 9.479 | 8.760 | 153.643 | 1.469,5 |
| Feriedagpenge *) | 4.118 | 4.115 | 5.382 | 5.292 | 3.330 | 3.606 | 4.520 | 2.404 | 1.944 | 2.411 | 1.988 | 2.398 | 41.508 | 170,6 |
| Efterløn | 22.259 | 22.358 | 22.569 | 22.294 | 22.490 | 22.384 | 22.298 | 22.574 | 22.616 | 22.796 | 22.660 | 22.596 | 269.886 | 3.005,7 |
| Skattefri præmie | 106 | 109 | 161 | 118 | 138 | 158 | 140 | 123 | 112 | 135 | 148 | 92 | 1.570 | 110,2 |
| Orlov til børnepasning | 287 | 267 | 273 | 282 | 303 | 334 | 462 | 526 | 423 | 339 | 258 | 241 | 3.695 | 32,1 |
| Aktiveringsydelse | 2.182 | 1.971 | 2.067 | 2.035 | 2.100 | 2.094 | 1.677 | 1.363 | 1.859 | 2.159 | 2.127 | 1.959 | 23.693 | 215,9 |
| VEU godtgørelse | 4.407 | 3.631 | 3.560 | 4.136 | 3.435 | 3.834 | 2.191 | 1.303 | 2.107 | 3.732 | 4.142 | 4.176 | 40.654 | 62,5 |
| Samlet antal udbet. | 45.816 | 48.112 | 43.360 | 48.457 | 45.383 | 45.076 | 44.058 | 41.010 | 40.296 | 42.225 | 40.802 | 40.222 | 534.849 | 5.066,5 |

*) Tallet repræsenterer det modtagne antal ansøgninger om feriedagpenge i den pågældende måned.

Statistikken viser, hvor mange udbetalinger inden for de forskellige ydelsestyper, der er foretaget måned for måned og i alt. I sidste kolonne er anført det samlede udbetalte beløb for hele 2007.

På grund af ændret opgørelsesmetode er udbetalingsstatistikken for 2007 ikke direkte sammenlignelig med de tilsvarende statistikker for tidligere år. Blandt andet repræsenterer tallet for feriedagpenge antallet af indkomne ansøgninger, hvor det tidligere var antallet af udbetalinger.

Med disse forbehold kan det dog konstateres, at i alle 12 måneder er det samlede antal udbetalinger lavere end det tilsvarende tal i 2006. Dette dækker over en stigning i antallet af efterlønsudbetalinger og et betydeligt fald i antallet af øvrige ydelsestyper.

A-kassen har i 2007 udbetalt lidt over 5 mia. kr. med dagpenge og efterløn som de to klart tungeste poster. Herudover har a-kassen udbetalt ca. 110 mio. kr. til 1.570 medlemmer i "skattefri præmie", hvilket er et fald i forhold til 2006, hvor a-kassen udbetalte ca. 131 mio. kr. i skattefri præmie.

Marketingsafdelingen

Marketing

Hovedoverskrifterne for marketing i 2007 har været:

- De to landsdækkende kampagner: Overenskomst 2007 og Folketingsvalget 2007
- A-kasse aktiviteter
- Support til afdelinger, sektorer og sekretariater
- Fra en en-mandshær til et fællessekretariat for marketing i Nyt HK
- Nyt reklamebureau

Landsdækkende kampagner

ET FÆLLES ANSVAR FOR ET GODT ARBEJDSLIV var overskriften da, HK/Privat, HK HANDEL og forbundet i fællesskab stod for Overenskomst 2007 kampagnen.

Vi havde en formodning om, at de færreste almindelige danskere interesserer sig for eller forstår sammenhængen mellem overenskomster, og hvilken indflydelse overenskomsten har på deres liv – på samfundet. At 37 timers arbejdsuge og mindsteløn ikke er lovgivning men overenskomst.

Så via printannoncer, radiospots, bannerannoncer og HK-bloggen var målet at øge kendskabet til, hvad en overenskomst er, og give målgruppen en indsigt i overenskomsternes værdi og kvalitet - og HK's rolle i den forbindelse. Kampagnen havde primært fokus på kvindelige medlemmer fra HK/Privat og HK HANDEL i alderen 23-45 år.



Det kan konkluderes at kampagnen har opfyldt målene:

- Knap 2/3 af målgruppen mener, at det lykkedes HK at give en øget indsigt i, hvad en overenskomst er.
- Generelt er målgruppens indtryk af HK positivt. Den positive andel stiger fra 48 % før kampagnen til 57 % efter kampagnen.
- 66 % af målgruppen synes, at kampagnen passer godt med deres indtryk af HK, og stilen i annoncerne kommunikerer HK i overbevisende grad.
- 41 % af dem, der kan huske at have set

annoncerne, mener, at annoncerne har bidraget med information, de ikke havde i forvejen.

- Endvidere var 45.000 besøgende på HK-bloggen de 6 første uger. Det store antal besøgende (og genbesøgende) oversteg vores forventninger – specielt fra google.dk, hvor brugeren decideret vælger information fra HK, har vi haft mange indgange.

"HAR DE SIDSTE 6 ÅR..." var temaet på årets anden kampagne – Folketingsvalget 2007. Samme dag som valget blev udskrevet, igangsatte vi en spørgeundersøgelse i vores medlemspanel. 2.100 medlemmer blev bedt om at vælge det politiske budskab, som efter deres mening var det vigtigste, politikerne gennemførte efter valget.

Med kampagnen opfordrede vi modtageren til at tage stilling med udgangspunkt i modtagerens egne oplevelser. HK "talte" på vegne af sine medlemmer, da der var taget udgangspunkt i ovennævnte undersøgelse – og blandt "top ti" var valgtemaerne: Ligeløn, velfærd frem for skattelettelse og flere ressourcer til at modvirke stress og nedslidning.

Det blev til de 4 annoncer:

Har de seneste 6 år medført ligeløn til dig og din kollega?
Har de seneste 6 år givet dig større arbejdspress?
Har de seneste 6 år gjort hverdagen bedre for dig og din familie?
Har de seneste 6 år givet mere velfærd til dig og dine nærmeste?

Annoncerne blev indrykket i landsdækkende aviser, lokalaviser samt gratisaviserne med "fuldt tryk" fra den 6. november og op til valget den 16. november. Samt bannerannoncer med indgang til det specielt oprettede valg-site, der dokumenterede og beskrev HK's aktiviteter på de ovennævnte valgtemaer.

Qua tidspres blev der ikke udført en måling af kampagnen.

A-kasse aktiviteter

Ud over at få lagt de månedlige nyhedsbreve i mere faste grafiske og indholdsmæssige rammer blev der omkring den 1. oktober fokuseret kraftigt på, at a-kasse medlemmer skulle informeres om den nye struktur i a-kassen, og hvilke fordele medlemmet fik heraf.

A-kassens nye telefonnummer 70 10 67 89 skulle kommunikeres via forskellige medier. Klistermærker, visitkort og plakater, annoncer i blade og på hjemmesider samt nyhedsbreve skulle sikre, at samtlige medlemmerne som minimum blev eksponeret for 70 10 67 89 én gang i løbet af oktober måned.

Endvidere blev arbejdet med udviklingen af HK's a-kasses marketingstrategi påbegyndt i slutningen af 2007.

Support – ad hoc-opgaver

Den marketingansvarlige har i årets løb været involveret som sparringspartner eller rådgiver i diverse aktiviteter i hhv. afdelinger, sektorer og sekretariater.

Som beskrevet i årsberetningen fra 2006, igangsatte vi ultimo 2006 en kortlægning af HK's medlemmer for derved at få indsigt i medlemmernes demografiske og socioøkonomiske profil. Denne kortlægning er nu blevet krydset med resultaterne af HK-Pulsen, og vi har derved fået en klarere profil af hhv. loyale medlemmer og medlemmer på jagt.

Samme kortlægning har vi også foretaget for et afgrænset geografisk område for en enkelt afdeling. Kortlægningen omfattede kun kvinder i aldersgruppen 30-45 år, da disse i henhold til den lokale HK-puls har en lav loyalitet.

På baggrund af kortlægningen opstod der to markante profiler. Med udgangspunkt i disse to profiler har afdelingen planlagt en række aktiviteter og markedsføringstiltag for 2008. Målet for afdelingen er naturligvis en højere loyalitet og større attraktivitet i målgruppen – og der er defineret succeskriterier for samtlige aktiviteter og tiltag.

Et spændende projekt at få lov at deltage i, og som bliver interessant at følge i løbet af 2008. Men også herligt at opleve, at tilgængelige værktøjer og viden bliver benyttet aktivt.



Fra en en-mandshær til et fællessekretariat for marketing i Nyt HK

Som så mange andre har området marketing også været involveret i strategiprojektet via deltagelse i profilgruppen.

I efteråret vedtog hovedbestyrelsen, at der skal oprettes et fællessekretariat for marketing. Målet for fællessekretariatet for marketing er at styrke og optimere marketingaktiviteterne. Bl.a. ved at samle det overordnede ansvar, initiativ og koordinering ét sted, og ved at skabe en fælles platform for såvel centrale som decentrale aktiviteter.

Fællessekretariatet skal tegne den overordnede strategi og skal drive denne via projekt- og arbejdsgrupper med repræsentanter fra forbund, sektorer og afdelinger. Fællessekretariatet skal involveres enten som partner eller som konsulent på alle markedsføringsopgaver over en given investering. Dette skal sikre overensstemmelse med HK's overordnede strategi samt koordinering på tværs af organisationen.

I skrivende stund arbejdes der med at få forudsætningerne for fællessekretariatet på plads, hvor bl.a. tilvejebringelsen af ressource er en af udfordringerne.

Nyt reklamebureau

Grundet fusion valgte HK's reklamebureau igennem mange år at opsige samarbejdet i efteråret.

Dette har givet en mulighed for at reevaluere, hvilken type af bureau HK har brug for i fremtiden. Endvidere er en oplagt chance at udvikle den kommende marketingstrategi sammen med det nye bureau.

Første runde af udvælgelsesproceduren er overstået, og primo 2008 kan vi præsentere det nye bureau.

Økonomiafdelingen

Hædersemler

Der udleveres emblem i guld m/omalje for 50 års medlemskab, i guld for 40 års medlemskab og i sølv for 25 års medlemskab.

I løbet af 2007 er der udleveret 252 emblemer i guld m/omalje, 1183 guldemblemer og 2488 sølvemblemer.

Legater

HK/Danmarks Almennyttige Fond

Der er i 2007 uddelt 18 legatportioner af kr. 2.000 i alt for kr. 36.000.

HKF/Danmarks Uddannelses Fond

Der er i 2007 uddelt 13 legatportioner, 12 af kr. 5.000 og 1 af kr. 3.350 i alt for kr. 63.350.

Forbundets medlemsbevægelse

Af tabel 1 fremgår det, at forbundets medlemstal pr. 31. december 2007 er opgjort til 329.679, hvilket er en tilbagegang fra 2006 på 16.289 medlemmer.

Tabel 1. Medlemstallet 1900 - 2007

| | | | | | |
|-----------|--------|----------|---------|------------|---------|
| 23.9.1900 | 700 | 1.4.1937 | 26.630 | 01.04.1974 | 158.355 |
| 1.1.1901 | 926 | 1.4.1938 | 28.573 | 01.04.1975 | 175.284 |
| 1.1.1902 | 1.246 | 1.4.1939 | 32.641 | 01.04.1976 | 207.066 |
| 1.1.1903 | 896 | 1.4.1940 | 36.217 | 01.04.1977 | 229.809 |
| 1.1.1904 | 556 | 1.4.1941 | 38.079 | 01.04.1978 | 250.149 |
| 1.1.1905 | 622 | 1.4.1942 | 40.798 | 31.12.1978 | 263.869 |
| 1.1.1906 | 797 | 1.4.1943 | 43.275 | 31.12.1979 | 273.319 |
| 1.1.1907 | 1.055 | 1.4.1944 | 45.344 | 31.12.1980 | 279.750 |
| 1.1.1908 | 1.131 | 1.4.1945 | 48.860 | 31.12.1981 | 290.506 |
| 1.1.1909 | 1.219 | 1.4.1946 | 53.861 | 31.12.1982 | 297.281 |
| 1.1.1910 | 1.433 | 1.4.1947 | 55.645 | 31.12.1983 | 304.329 |
| 1.1.1911 | 1.690 | 1.4.1948 | 58.734 | 31.12.1984 | 309.549 |
| 1.7.1912 | 2.370 | 1.4.1949 | 60.458 | 31.12.1985 | 311.220 |
| 1.7.1913 | 3.242 | 1.4.1950 | 62.113 | 31.12.1986 | 313.701 |
| 1.7.1914 | 4.033 | 1.4.1951 | 64.028 | 31.12.1987 | 314.745 |
| 1.7.1915 | 4.431 | 1.4.1952 | 66.600 | 31.12.1988 | 317.469 |
| 1.4.1916 | 4.294 | 1.4.1953 | 68.546 | 31.12.1989 | 322.990 |
| 1.4.1917 | 5.448 | 1.4.1954 | 70.202 | 31.12.1990 | 335.943 |
| 1.4.1918 | 9.456 | 1.4.1955 | 72.810 | 31.12.1991 | 349.556 |
| 1.4.1919 | 20.619 | 1.4.1956 | 75.049 | 31.12.1992 | 360.053 |
| 1.4.1920 | 23.405 | 1.4.1957 | 78.876 | 31.12.1993 | 362.336 |
| 1.4.1921 | 19.382 | 1.4.1958 | 77.895 | 31.12.1994 | 361.125 |
| 1.4.1922 | 61.472 | 1.4.1959 | 80.663 | 31.12.1995 | 360.980 |
| 1.4.1923 | 13.035 | 1.4.1960 | 83.072 | 31.12.1996 | 356.855 |
| 1.4.1924 | 11.726 | 1.4.1961 | 86.405 | 31.12.1997 | 354.534 |
| 1.4.1925 | 11.777 | 1.4.1962 | 92.141 | 31.12.1998 | 359.767 |
| 1.4.1926 | 11.942 | 1.4.1963 | 97.218 | 31.12.1999 | 354.101 |
| 1.4.1927 | 12.241 | 1.4.1964 | 104.920 | 31.12.2000 | 377.190 |
| 1.4.1928 | 12.371 | 1.4.1965 | 112.320 | 31.12.2001 | 377.228 |
| 1.4.1929 | 12.254 | 1.4.1966 | 117.947 | 31.12.2002 | 375.140 |

| | | | | | |
|----------|--------|----------|---------|------------|---------|
| 1.4.1930 | 13.109 | 1.4.1967 | 122.533 | 31.12.2003 | 367.908 |
| 1.4.1931 | 13.729 | 1.4.1968 | 128.437 | 31.12.2004 | 370.420 |
| 1.4.1932 | 16.012 | 1.4.1969 | 137.822 | 31.12.2005 | 362.299 |
| 1.4.1933 | 18.981 | 1.4.1970 | 143.705 | 31.12.2006 | 345.968 |
| 1.4.1934 | 21.949 | 1.4.1971 | 146.146 | 31.12.07 | 329.679 |
| 1.4.1935 | 23.397 | 1.4.1972 | 152.739 | | |
| 1.4.1936 | 25.018 | 1.4.1973 | 157.303 | | |

Kontingentoversigt pr. 1. januar 2007

Fuldtid: kr.

| | |
|--|----------|
| AA1 med a-kasse - med efterlønsbidrag | 1.159,00 |
| AA2 med a-kasse - uden efterlønsbidrag | 761,00 |
| AA5 med a-kasse - med deltidsefterløn..... | 1.026,00 |
| AH uden a-kasse | 349,00 |
| AM unge under 25 år halve dagpenge. | 402,00 |
| AR1* ledige uden dagpenge - med efterlønsbidrag | 787,00 |
| AR2* ledige uden dagpenge - uden efterlønsbidrag | 389,00 |
| AR 5* ledige uden dagpenge - med deltidsefterløn | 654,00 |
| A71 kombination - med efterlønsbidrag | 1.019,00 |
| A72 kombination - uden efterlønsbidrag | 621,00 |
| A91 selvstændige/free-lancere - med efterlønsbidrag | 1.159,00 |
| A92 selvstændige/free-lancere - uden efterlønsbidrag | 761,00 |
| A95 selvstændige/free-lancere - med deltidsefterløn | 1026,00 |

Deltid:

| | |
|--|--------|
| BB1 med a-kasse - med efterlønsbidrag | 792,00 |
| BB2 med a-kasse - uden efterlønsbidrag | 527,00 |
| BI uden a-kasse 15-30 timer pr. uge | 209,00 |
| BN unge under 25 år halve dagpenge | 295,00 |
| BS1* ledige uden dagpenge - med efterlønsbidrag..... | 560,00 |
| BS2* ledige uden dagpenge - uden efterlønsbidrag..... | 295,00 |
| BH* under 18 år fritidsjob m/heltidsulykke ½ dækning | 39,00 |
| BW uden a-kasse under 15 timer pr. uge | 138,00 |

Efterløn:

| | |
|--------------------------------------|--------|
| E1 heltid 2. trin - (82%) | 286,00 |
| E2 deltid 2. trin - (82%) | 274,00 |
| EC3 heltid - Flexibel 91%-100% | 524,00 |
| ED3 deltid - Flecibel 91%-100% | 433,00 |

Diverse:

| | |
|--------------------------------|-------|
| HJ* pension fra 1/1 2006. | 50,00 |
| HS* skånejob | 50,00 |
| HP* fortidspension | 50,00 |

Uddannelse:

| | |
|---|--------|
| DA1 praktisk med efterlønsbidrag | 905,00 |
| DA2 praktisk uden efterlønsbidrag | 507,00 |
| DA5 praktisk med deltidsefterløn | 772,00 |
| DB1 udd. §4, stk. 1 med efterlønsbidrag | 624,00 |
| DC1 udd. §7, stk. 1 med efterløn - deltid | 491,00 |
| DD1* teoretisk med efterlønsbidrag | 787,00 |
| DD2* teoretisk uden efterlønsbidrag | 389,00 |
| DD5* teoretisk med deltidsefterløn | 654,00 |
| DH elever under praktisk uddannelse | 95,00 |

Kun a-kasse:

| | |
|---|--------|
| PT1 fuldtid - med efterlønsbidrag | 810,00 |
| PT2 fuldtid - uden efterlønsbidrag | 442,00 |
| PT5 fuldtid - med deltidsefterløn | 677,00 |
| P81 kombination - med efterlønsbidrag | 810,00 |
| P82 kombination - uden efterlønsbidrag | 412,00 |
| P85 kombination - med deltidsefterløn | 677,00 |
| P91 selvstændig - med efterlønsbidrag | 810,00 |
| P92 selvstændig - uden efterlønsbidrag | 412,00 |
| P95 selvstændig - med deltidsefterløn | 677,00 |
| RL1 deltid - med efterlønsbidrag | 583,00 |
| RL2 deltid - uden efterlønsbidrag | 318,00 |
| PP unge under 25 år - fuldtid | 241,00 |
| RÆ unge under 25 år - deltid | 204,00 |
| SB1 udd. §4, stk. 1 m/efterlønsbidrag | 529,00 |
| SC1 udd. §7, stk. 1 m/efterløn - deltid | 396,00 |
| U4 fuldtid 2. trin - (82%) | 166,00 |
| U5 deltid 2. trin - (82%) | 154,00 |
| UG3 fuldtid - Flexibel 91%-100% | 404,00 |
| UK3 deltid - Flexibel 91%-100% | 313,00 |

Medlemmer af HK-Stat har et kontingent, der er kr. 13,00 større end de angivne satser.
Medlemmer af HK-Handel har et kontingent, der er kr. 3,00 større end de angivne satser.
Medlemmer af HK-Kommunal har et kontingent, der er kr. 7,00 mindre end de angivne satser.

Undtaget er de med * mærkede kontingentgrupper, som ikke betaler sektorkontingent.

Seniorerne

HK Seniorer Danmark

Året startede med et medlemstal på 55.453, heraf 15.983 efterlønsmodtagere, 8.565 betalende pensionister og 30.905 pensionister på frikontingent.

HK Seniorer Danmark har 50 klubber. Selvom afdelingsantallet reduceres, er det vigtigt for seniorerne, at det nuværende antal klubber bevares – dels af hensyn til rimelige geografiske afstande og dels af hensyn til, at klubberne medlemsmæssigt vil blive alt for store.

Det har hidtil været således, at der er blevet afholdt årsmøde på Christiansminde i Svendborg med 121 delegerede

På HK Danmarks ekstraordinære kongres den 9. og 10. juni blev det imidlertid besluttet, at seniorerne fremover kun kan holde "årsmøde" hvert andet år.

Det er efterfølgende blevet aftalt, at "årsmøderne" bliver afholdt i lige år, 2008, 2010 o.s.v.

Hovedbestyrelsen består af en repræsentant fra hvert af de gamle amter (København dog 3 repræsentanter) samt en landsformand, en næstformand og en kasserer – i alt 19 personer.

På grund af at de hidtil kendte 14 amter, fra 1. januar i år, er ændret til 5 regioner, er det nødvendigt at ændre HK Seniorer Danmarks vedtægter. Vedtægtsudvalget har i årets løb lagt et stort arbejde i at få udarbejdet forslag til nye vedtægter til vedtagelse på årsmødet i 2008.

Der er afviklet 5 socialpolitiske kurser af 4 dages varighed, et foreningsteknisk kursus I af en uges varighed og et foreningsteknisk kursus II af 4 dages varighed.

Der er i perioden udgivet 2 nyhedsbreve (SeniORientering). Indholdet er en blanding af artikler om ældrepolitik og ældreforhold, synspunkter, lovstof på ældreområdet, referater m.v.

I klubberne arrangeres mangeartede tilbud, så som virksomheds- og museumsbesøg, rejser, foredrag af socialpolitisk- og kulturel karakter. Ligeledes er der foregået samarbejde på amtsplan, hvor HK seniorklubberne mødes og udveksler ideer og synspunkter.

HK Seniorer er langt den største seniororganisation under LO Faglige Seniorer, som p.t. har godt 152.000 medlemmer i 10 medlemsforbund. HK Seniorer er repræsenteret ved landsformanden og næstformanden i LO Faglige Seniorers hovedbestyrelse, forretningsudvalg samt en række udvalg.

Der foregår et vigtigt politisk arbejde i LO Faglige Seniorer i sektionerne og på landsplan, samt i Ældremobiliseringen, sidstnævnte er høringsberettiget i ældrepolitiske spørgsmål.

På LO Faglige Seniorers ekstraordinære kongres i maj måned blev det bl.a. besluttet at:

- Landsorganisationen - til erstatning for de 14 amter – fremover hviler på sektioner, hvoraf der maksimalt kan etableres 3 i hver af de 5 regioner. Derudover etableres Bornholm som en selvstændig sektion med tilknytning til Hovedstadsregionen.
- Det ordinære repræsentantskabsmøde afvikles på en dag hvert andet år.
- Antallet af delegerede reduceres til maksimalt 205.

NÆSTFORMANDEN FOR FORBUNDETS IT-ORGANISATION OG UDVIKLINGSSEKRETARIAT

IT organisationen

HK Netservice

Samtidig med frigivelse af nyt Mit HK har vi også frigivet en hel ny generation af a-kassens elektroniske blanketter. Hermed har vi opnået den stabile driftsplatform, der skal til for at gennemføre projekt "Flere elektroniske ydelseskort". Ved udgangen af 2007 ophørte vi helt med at sende papirkort til ledige medlemmer. I starten af 2008 satses der på, at få alle efterlønsmodtagere til at indsende deres kort elektronisk.

e-Boks

Vi har nu mere end 60.000 personer, der er tilmeldt HK's dokumenter i e-Boks. Det er en stigning på godt 22.000 i forhold til 2006. Det er tydeligt, at det at flere medlemmer gør brug af elektroniske ydelseskort, også betyder at flere vælger at få deres udbetalingsspecifikation i e-Boks.

Vi sparer ca. 3,00 kr. hver gang vi putter et dokument i e-Boks. I 2007 opnåede vi en besparelse på 500.000,00 kr. i forhold til dengang (sommeren 2003), hvor vi sendte de første dokumenter i e-Boks.

Det er ikke kun HK, der får flere kunder i e-Boks. Antallet af personer, der har oprettet sig som e-Boks brugere er nu oppe på 1,5 mio. Det er en stigning på 0,5 millioner i 2007.

Brugerservice

HK brugerservice har også i 2007 fastholdt det høje tilfredshedsniveau, idet 95 % af de adspurgte i brugerundersøgelsen sagde, at de var meget tilfredse eller tilfredse. 84 % af alle problemer blev løst samme dag, heraf blev 44 % løst inden for 2 timer.

ARKE

ARKE er for HK's vedkommende et system, der er under afvikling. Vi har i løbet af 2007 skåret antallet af udviklere ned til et absolut minimum og vi har i 2007 kun gennemført helt nødvendige tilrettelser og ændringer, så ARKE kan køre stabilt og opfylde alle lovkrav. Som en gardering og i lyset af, at ARKE skal kunne driftes frem til overgangen til Winnie, har vi bedt leverandøren om at opmande med en fast udvikler samt en midlertidig.

FS

FS er blevet flyttet til en server baseret platform, og KMD overtog samtidig udvikling og vedligehold af applikationen. Desværre har det ikke været den store succes, KMD har aldrig fået dannet et fast team og der har gennem tiden været en massiv udskiftning af personale. Ultimo året har vi besluttet, at overdrage ansvaret til Organisator og det er vores forventning, at der nu kommer orden på organisationen, så vi kan få de sidste hængepartier fra flytningen på plads.

Mit HK

HK's internetsatsning har i 2007 været fokuseret på indholdsdelen og omlægning af design. Mit HK fremstår i dag som en tidssvarende og brugervenlig hjemmeside - rettet mod HK's medlemmer og indholdsleverandører. Mit HK er nu klar til at revitalisere Mit HK's oprindelige målsætning - nemlig at skabe "Danmarks bedste digitale fagforening" samt medvirke til, at realisere målsætningerne i "Nyt HK" strategien.

De åbne sider

2007 har været præget af en løbende omlægning af HK's åbne hjemmesider og lancering af en række nye funktionaliteter (søgemaskine, elektronisk nyhedsbrev mm.) . Den samlede omlægning af alle HK's hjemmesider forventes at være gennemført i 2008.

Infrastuktur

- Startet gennemgribende visualiseringsprojekt mhp. at forenkle og bespare
- Ny version af antivirus og spam
- Nyt PDA modul, der bl.a. pusher mail og overholder IT-sikkerhedspolitikken
- Ny fakturaløsning med e-behandling af faktura
- 1. runde af fusioner færdiggøres (fra 45 til 17)
- Etablering af jass gæstegang
- 112 % stabilisering af telefonisystem
- Støttet strategikortets opgaver herunder:
 - Yderligere afdelingsfusioner
 - A-kasse etablering
 - FAC etablering
 - MKC etablering

Modulus projektet

HK's Hovedbestyrelse besluttede på et møde den 10. januar 2008 at stoppe Modulus Projektet. Kontrakten med leverandøren er blevet hævet og projektet er p.t. ved at blive lukket.

På samme møde besluttede Hovedbestyrelsen, at igangsætte en vurdering af, hvorvidt Winnie systemet fra Organisator vil kunne anvendes i HK. Dette analysearbejde pågår p.t.

Udviklingssekretariatet

AGF-Portalen

AGF-Portalen består af databaser til systematisk behandling af fastholdelse eller hvervning af medlemmer. It-værktøjet er en notes database bestående af Agitationsdatabasen (A), GH-Databasen (G) og Fastholdelsesdatabasen (F). Derudover er der netop udviklet en ny database - DH-Databasen - til fastholdelse af elev-medlemmer.

Sidste år besluttede IT-Styregruppen - under HB - at gøre AGF-Portalen til et obligatorisk it-værktøj i HK/Danmark. Det har betydet, at alle afdelinger nu benytter en eller flere af notes databaserne.

Agitationsdatabasen

Databasen indeholder de emner, som f.eks. har henvendt sig til HK for at få yderligere information om medlemskab eller som har tilkendegivet en interesse for et medlemskab.

I stedet for at have en masse gule sedler på skrivebordet, organiseres og struktureres agitationsindsatsen via databasen, som også kan indeholde emner, som vi selv opretter f.eks. i forbindelse med en kampagne overfor eksempelvis A-kasse medlemmer.

65 % af afdelingerne benytter databasen.

GH-databasen

Databasen benyttes i forbindelse med, at gratis medlemmerne på handelsskolerne afslutter deres uddannelse, og dermed er potentielle betalende medlemmer af HK. Medlemsoplysningerne importeres via Kursus-systemet, og den primære overførsel sker årligt i april måned, hvor der overføres ca. 15.000 medlemmer. Derudover overføres der ca. 1.000 medlemmer i november måned.

HK-afdelingen kontakter det enkelte medlem, og databasen indeholder en lang række standardskrivelser, som meget nemt kan tilrettes efter den lokale HK-afdelings behov og ønsker. Endvidere kan hver enkelt handelsskoleelev ajourføre deres oplysninger via websitet: www.elever.dk.

Ud fra de afsluttede emner udarbejdes der årligt en statistik over antallet af fastholdte, udmeldte m.v.

Alle afdelinger benytter databasen.

Fastholdelsesdatabasen

Databasen giver en systematisk og rationel sagsbehandling af medlemshenvendelser vedrørende udmeldelse og overflytninger til andre forbund eller A-kasser.

Det er muligt at overføre udmeldelser via EDH til Fastholdelsesdatabasen, således at der ikke sker dobbeltarbejde i forbindelse med fastholdelsen.

Databasen indeholder omfattende statistikudtræksmuligheder. Disse statistikker gør det muligt at følge situationen nøje og med tiden foretage sammenligninger i forhold til tidligere år.

80 % af afdelinger benytter databasen.

DH-Databasen

I 2007 blev der udviklet endnu en database - DH-Databasen. (DH er HK's kontingentkode for elever).

HK har over en 3-4 årig periode mistet ca. 50 % af de medlemmer, som har været medlem af HK, mens de var elever. Det kan der være mange grunde til, men HK Pulser siger entydigt, at de medlemmer, som har været i personlig kontakt med HK, har den største loyalitet overfor HK.

Derfor blev DH-Databasen udviklet med henblik på at håndtere loyalitetsopkald inden for en 1-årig periode. Formålet er naturligvis at fastholde elev-medlemmerne. Arbejdet er ikke gjort nemmere af, at eleverne oplever en nærmest fire-dobling af deres kontingent, når de bliver udlært.

HK's lokale agitationskoordinatorer har tidligere ønsket værktøjet udviklet, men det er desværre ikke mange afdelinger, der på nuværende tidspunkt har taget databasen i brug. Elevmedlemmerne overføres automatisk til databasen fire måneder før deres udlært dato, og ligger der således automatisk til afdelingernes videre behandling.

GH-statistik - Det går den forkerte vej

Det er bemærkelsesværdigt, at antallet af udmeldte uden kontakt er steget til over det tredobbelte, hvilket betyder, at mange handelsskoleelever slet ikke er i kontakt med os, før de udmeldes. Antallet af medlemmer, der forlader HK-området, er i øvrigt faldende.

Den totale fastholdelsesprocent er **faldet** fra 28 % i 2006 til bare 25 % i 2007.

Den gennemsnitlige fastholdelsesprocent var i 2001 ca. 50 %. Det faldt til 38 % i 2002, 34 % i 2003 og 29 % i 2004. I 2005 vendte udviklingen og fastholdelsesprocenten steg til 31 %. Den udvikling er desværre vendt igen, og vi har nu den hidtil laveste fastholdelsesprocent.

Det gennemsnitlige antal af fastholdte betalende medlemmer har ligget stabilt på 18 % de sidste år, men er nu **faldet** til 17 %.

I 2001 blev der fastholdt 33 % betalende medlemmer. Det faldt til 24 % i 2002, 22 % i 2003 og har i årene 2004, 2005 og 2006 være 18 %.

På baggrund af tallene fra afdelingerne, kan der for 2007 opstilles følgende **TOP 5** på fastholdelsen. (Afdelinger, der har behandlet ét enkelt medlem i statistikken, tæller ikke med).

Fastholdelses TOP 5, totalt

| Nr. | Afdeling | % |
|-----|-----------------------|------|
| 1 | HK København Industri | 49 % |
| 2 | HK Bornholm | 45 % |
| 3 | HK Midt | 40 % |
| 4 | HK Vendsyssel | 39 % |
| 5 | HK Nordsjælland | 37 % |

Fastholdelses TOP 5, betalende

| Nr. | Afdeling | % |
|-----|-----------------------|------|
| 1 | HK København Industri | 40 % |
| 2 | HK Vendsyssel | 31 % |
| 3 | HK Bornholm | 30 % |
| 4 | HK Midt | 27 % |
| 5 | HK Nordsjælland | 26 % |

AkademiMerkonomer i HK

Et par formandsskifte

Landsforeningen har været igennem en turbulent periode med 2 formandsskifter. Søren Jacobsen trak sig før periodens udløb og blev erstattet af næstformanden Connie Bjerregaard. Efterfølgende blev det opdaget, at Søren Jacobsen havde trukket sig før halvdelen af delegeretmødeperioden var udløbet, og man derfor var nødt til at indkalde til ekstraordinær delegeretmøde. På dette møde var Connie Bjerregaard grundet beskæftigelse som folkeskolelærer nødt til at ikke at genopstille og derfor måtte bestyrelsen finde en ny kandidat. Det blev Per B. Mikkelsen, som blev valgt uden modkandidater på den ekstraordinære generalforsamling.

Fortsat fokus på agitation

Landsforeningen er via brancheklubberne aktiv i forbindelse med studiestart, der typisk ligger i januar-februar og august-september måned. Desværre resulterer disse aktiviteter ikke i helt nye HK-medlemmer, men det er opfattelsen, at landsforeningens arbejde betyder, at man er i stand til at fastholde medlemmer i HK.

Tidligere år har man brugt mange penge og ressourcer på at uddele materialer (plastikposer, kuglepenn, pastiller, medlemsblad, en konkurrence og en informationsfolder), og det har man også gjort i 2007. Som noget nyt har landsforeningens agitationsudvalg med støtte i bestyrelsen besluttet, at man fremover i større grad skal lægge vægt på det personlige fremmøde og "kun" have en informationsfolder og konkurrence med til uddeling.

Uddannelsespolitikken

Tidligere var det Uddannelsesudvalget, der havde fokus på udviklingen af akademimerkonomuddannelserne, men det blev klart i forbindelse med de sidste ændringer af uddannelserne, at denne opgave bør ligge i bestyrelsen. Uddannelsesudvalget er derfor ændret til et Kursusudvalg, der har som opgave at tage sig af at tilrettelægge weekend- og dag-/aftenkurser for medlemmerne.

www.hk.dk/am og medlemsblad

AkademiMerkonom Nyt (pr. 1. januar 2007 ændret til Rum) er udkommet to gange i 2007. Hjemmesiden er blevet re-designet som følge af HK's overgang til nyt CMS.

Landsdækkende og regionale kurser

Landsforeningen har afholdt 6 weekendkurser, heraf flere kurser i samarbejde med andre tværgående landsforeninger. Desuden har landsforeningen tilbudt kurser i studieteknik og projektarbejde for nye studerende.

Medlemstal

Medlemstallet var pr. 31. december 2007 6.513, hvilket er et fald på 202 i forhold til året før. Antallet af brancheklubber er stadig 14, men landsforeningen arbejder på at fusionere til 7, så det matcher det nye HK landkort.

Antal ansatte

Sekretariatet er bemandet med en faglig sekretær på 20 % og en faglig sagsbehandler hel tid.

DMA – Dansk Markeds- og Akademiforening

Ny delegeretmødeperiode og ny bestyrelse

Landsforeningen valgte i foråret 2007 at forlænge delegeretmødeperioden til 4 år og genvalgte samtidigt Frank Fjeldsted som formand.

Solid medlemshvervning – igen!

2007 var året, hvor medlemshvervningen på DMA's område nåede nye højder. Med tilbud om kursus i studieteknik til alle akademier blev næsten alle døre åbnet for DMA. Det betød, at organiseringsprocenten nåede op på 88 % på landsplan, og med procenter i København på over 90.

Velbesøgte kurser igen i år

DMA's kurser for de studerende omkring skrivning af hovedopgave i januar, og kurserne om at forsvare hovedopgaven er meget besøgte og danner fundamentet i den samlede dimittendindsats overfor de studerende. Kurserne afholdes i 4 byer landet over.

Ny hjemmeside

Landsforeningen er overgået til nyt CMS og har fået re-designet deres hjemmeside som følger deraf, hvilket også betyder, at nyhedsbrevet kan udkomme i et nyt format.

Ansatte

I sekretariatet er der 2 ansatte: en faglig sekretær og en administrativ medarbejder. Der har været tilknyttet flere freelancemedarbejdere til agitation i spidsbelastningsperioder i forbindelse med f.eks. studiestart.

Medlemstal

Medlemstallet var pr. 31. december 2007 6.404, hvilket er fald på 400 i forhold til sidste år.

HK-Ungdom

Agitation og udvikling i HK-Ungdom

I august og september måned var vi med de lokale afdelinger ude og agitere på handelsskolerne, og som tidligere år havde vi en handelsskolekalender med til de studerende. Handelsskolekalenderen er stadig HK's indgangsvej til handelsskolerne. Derfor arbejder vi i skrivende stund med at få den videreudviklet ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse blandt handelsskoleeleverne.

I efteråret var HK-Ungdom igen at se sammen med UddannelsesKaravanen ude på handelsskolerne. UddannelsesKaravanen er uden tvivl en stor succes, og for HK er det en god måde at være repræsenteret sammen med en række af landets virksomheder, således at de studerende kan se, at HK naturligt hænger sammen med det danske erhvervsliv.

Besøgene på handelsskolerne er og vil fremadrettet være noget, vi alle bør prioritere meget højt. Konkurrencen om at få fat i de unge medlemmer er bestemt ikke blevet mindre, og derfor er det vigtigt, at vi er synlige igennem hele skoleåret.

I foråret blev kulturanalysen af "Det meningsfulde medlemskab – en kulturanalyse af unge på de merkantile ungdomsuddannelser og deres forhold til fagforeninger" færdig. Resultatet af undersøgelsen er blandt andet blevet brugt til strategiarbejdet med Nyt HK, og hvor en projektgruppe har arbejdet med projekt "Ungdomsarbejdet i Nyt HK".

HK-Ungdoms egne aktiviteter

Igen i år har der været fuld fart på. Udover vores kursusaktiviteter som vores unge medlemmer har deltaget på igennem Mindscope, så har det også været året, hvor vi holdte den 32. ungdomskongres på Esbjerg Højskole.

Politisk kampagne

2. oktober demonstration

Det var unge aktive fra HK og LO samt unge medlemmer fra de politiske partier DSU, SFU og SUF, som tog initiativ til 2. oktober demonstrationen i forbindelse med Folketingets årlige åbning.

På www.2oktober.dk kan der læses mere om selve demonstrationen forløb mv.



Synligheds kampagne



HK-Ungdom har igen været med, når Lastvognen har været på landevejene i sommeren og har været i kontakt med masser af unge, som gerne vil tale om/og blive medlem af en fagforening.

I efteråret er vi også med ude på folkeskolerne hvor lastbilen forandres til et klasselokale og unge aktive inspirerende underviser eleverne om erhvervsuddannelserne og mulighederne i at vælge sådan en uddannelse. Som en del af undervisningen taler vi også med eleverne om reglerne for unge med fritidsjob.

Det er en kæmpe succes og vi er glade for at vise, at vi er en del af en fagbevægelse, som kan stå sammen og lave noget positivt fagforeningsarbejde!

NÆSTFORMAND FOR FORBUNDETS KURSUSAFDELING OG JURIDISK AFDELING / ARBEJDSKADENAFDELINGEN

Kursusafdelingen

Årsberetning 2007 fra Kursusafdelingen

Kursusafdelingens kerneopgave er fortsat at udvikle og udbyde uddannelser til HK's tillidsvalgte. Det er ikke nyt. - Det er heller ikke nyt, at udviklingen af kurserne sker i en løbende proces i tæt samarbejde med sektorerne.

I det efterfølgende vil der blive givet eksempler på de udviklingsbehov, der er blevet løst i 2007. Generelt er indtrykket, at der er behov for i årene fremover at holde fokus på de uddannelses tilbud, som med en høj kvalitet kan udbydes lokalt samtidig med, at grundstammen i Kursusafdelingens uddannelsespalet fortsat vil være internatkurser på Christiansminde og Klinten.

Hidtidigt og kommende arbejde

Grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter

På HK/Handels grundkurser er der sket en afmatning, som vi tager højde for i 2008, ved at tilbyde færre kurser. Derudover er der ikke foretaget de store justeringer i forhold til opgaverne på kurserne.

På HK/Privats grundkurser er der ikke sket de store justeringer, ud over at overenskomststopgaverne er tilrettet de nye overenskomster. Der er også her sket en afmatning, som vi forsøger at tage højde for i 2008.

Der har i perioden været forespørgsler vedrørende lokale grundkurser i Ålborg, Herning og Skive/Nykøbing, men det har desværre ikke været muligt at samle kursister nok.

SU-kurset på det private område har været udbudt som net-baseret kursus, men desværre har der ikke været søgning nok til denne kursustype, på trods af et meget kraftigt reklamefremstød. "SU på nettet" er dog stadig et kursus som ligger klar til at blive udbudt, hvis behovet opstår.

På det offentlige område har vi for alvor set virkningerne af den gennemførte strukturreform, især på det kommunale område. Der er valgt rigtig mange nye faglige repræsentanter og ønsket om, at komme på kursus har været tilsvarende stort. Vi har således måtte oprette ekstraordinære kurser – både på skolerne og lokalt – og alligevel har vi ikke kunne undgå ventelister. Vi har flere gange troet, at det "værste" var overstået, men desværre var der kort tid efter ventelister igen. Det er naturligvis beklageligt, at vi ikke inden for kort tid kunne tilbyde de nødvendige kurser til de tillidsvalgte, som gerne ville med. Vi har mere end 200 nye faglige repræsentanter på kurset "Faglig indsigt", hvilket næsten svarer til en fordobling i forhold til 2006. I 2008 forventer vi, at der vil komme et tilsvarende stort pres på kurset "Faglig træning".

På HK/Stats område er behovet mere konstant, og der er stort set ingen på venteliste.

Interessen for afholdelse af lokale kurser er fortsat stigende på det kommunale område. Vi har således været i Silkeborg, Slagelse, København, Herning, Holstebro og Hørning, og har allerede flere aftaler for 2008. Som noget nyt fik vi afprøvet muligheden for at afholde kurset "Faglig træning" lokalt (som normalt afvikles som et uges internatkursus). Udover varigheden stiller kurset også visse krav til lokaler og tekniske muligheder, men det blev løst fint i HK-Midtvest.

De lokale kurser er med stor sikkerhed kommet for at blive, og efterhånden har vi også fundet en god og enkel måde, at få dem afviklet på. Inden for HK/Stats område er der også en stigende efterspørgsel på lokalt afviklede grundkurser, som vi i 2007 har afholdt i København og Århus.

Grunduddannelsen for sikkerhedsrepræsentanter har nu fungeret uændret i nogle år. Deltagerne har været udtalt tilfredse med forløbet på såvel "Gennemslag i arbejdsmiljøet", "Arbejdsmiljø i virkeligheden" samt "Psykisk arbejdsmiljø".

Vi har i 2007 revideret "Gennemslag i arbejdsmiljøet" således, at kurset er delt op i to selvstændige kurser. Vi har revideret undervisningsmaterialet til de to nye kurser.

Kursusrækken vil fra 2008 se således ud

- Indsigt i sikkerhedsorganisationen (3 dage)
- Sikkerhedsorganisationens virke (4 dage)
- Træning som sikkerhedsrepræsentant (4 dage)

Kurset i "Psykisk arbejdsmiljø" fortsætter i uændret form i 2008.

Det nye forløb gør uddannelsen af sikkerhedsrepræsentanter identisk med det forløb, vi tilbyder tillidsrepræsentanterne.

TR-projekt

Som et led i de mange omlægninger af hele organisationen til "Nyt HK" er der nedsat en projektgruppe, der har til opgave at komme med anbefalinger og standarder for, hvordan tillidsrepræsentanter serviceres bedst muligt. Kursusafdelingen er repræsenteret i projektgruppen.

Projektgruppens anbefalinger blev drøftet og vedtaget på hovedbestyrelsens møde i december 2007, og på kursusområdet er der store ændringer på vej. Hovedbestyrelsen besluttede, at pr. 1. januar 2009 skal TR-grunduddannelsen ikke længere bestå af fire eller fem obligatoriske kurser (afhængig af sektor) men i stedet bestå af et pointsystem, hvor en TR "optjener" 100 point ved at følge nogle bestemte kurser.

KURSUS-systemet omlægges så de nuværende grundkurser for TR og en række af de nuværende overbygningskurser får tildelt et antal point, som den enkelte TR, afhængig af egne og arbejdspladsens behov, selv individuelt og fleksibelt kan sammensætte til de krævede 100 point er nået. Det bliver en udfordring at implementere det nye system i 2008.

En anden væsentlig ændring er, at der skal arbejdes hen imod, at alle indledende grundkurser (Faglig Indsigt) skal afvikles lokalt som eksternatkurser. Konsekvensen skulle gerne være, at endnu flere TR'ere får påbegyndt uddannelsen til at varetage hvervet som tillidsrepræsentant.

FIU

FIU-reform

Efter længere tids diskussion mellem LO forbundene blev der i foråret nedsat et udvalg, som skulle drøfte en reform af FIU-systemet. Det vigtigste resultat af arbejdet blev, at man ændrede fordelingen af FIU-midlerne til henholdsvis fællesskabet og til forbundene. Fællesskabet bliver fremover tilgodeset med 11% af midlerne (mod tidligere 25%), og forbundene modtager 89% af de samlede FIU-midler. Det blev endvidere besluttet, at der fremover kun skal være én udbyder af fællesskabskurser, nemlig en alliance mellem LO-skolen og AOF.

FIU - Videregående uddannelser

I 2007 har der fortsat været stor efterspørgsel efter de videregående uddannelser, herunder især akademimerkonom-kurserne, der udbydes af LO-skolen. Det var således nødvendigt, at udbyde et særligt akademimerkonom-hold, specielt for erfarne HK-tillidsrepræsentanter. På

nuværende tidspunkt ser det ud som om, at det er vigtigt at holde fokus på akademikerkonom-kurserne i 2008, så det sikres, at der kommer et tilstrækkeligt stort og varieret udbud af især fritvalgs-modulerne.

Netlæring

E-læring spiller en lille men stigende rolle. Vi skelner mellem ren e-læring og blandet læring. Ren e-læring distribueres som selvstudie-moduler gennem "Mit HK". Her tilbyder Kursusafdelingen for tiden 31 it-kurser og 5 andre kurser, hvoraf de tre dilemmaspil har stor interesse. Blandet læring er et mix af undervisning, hvor man dels mødes fysisk og dels virtuelt via internettet. I 2007 blev metoden anvendt ved et begrænset antal kurser for tillidsvalgte.

Kurser på Mit HK

På Mit HK tilbydes en række selvstudie-moduler. Dilemmaspillene om "Kønsmainstreaming", "Etnisk ligestilling" og "Tillidsvalgtes håndtering af pressen" suppleres snart af et spil om "Stress". "Lovguiden om funktionærloven" er et let tilgængeligt værktøj til at undersøge, om loven er overholdt i forskellige kritiske situationer på arbejdspladsen. Endelig tilbyder vi et underholdende modul om "HK's historie".

De fleste selvstudie-tilbud handler om it-anvendelse. Mest interessant er det nye selvstudie-modul om "Open Office", der er en gratis kontorpakke, der frit kan downloades fra internettet. Det er et godt alternativ til de dyre produkter fra Microsoft. Nye moduler om "Windows Vista" og "MS Office 2007" er på vej.

Globalisering - "Sprog og samfund"

Kursusafdelingen har taget konsekvensen af globaliseringsbølgen og dens stigende betydning for det danske arbejdsmarked. De mange nye direktiver fra EU har direkte betydning for det faglige arbejde, og derfor har Kursusafdelingen udviklet kurset "Sprog og samfund", der har som mål at skærpe tillidsvalgtes færdigheder i at vurdere fagbevægelsens muligheder for at påvirke tilblivelsen af EU-direktiver gennem lobbyarbejdet i de europæiske fagforeningers sammenslutninger. Desuden trænes deltagernes færdigheder i at anvende engelsk til at kommunikere med international fagbevægelse og EU. For nylig har Kursusafdelingen igangsat udviklingen af workshops for tillidsvalgte i multinationale virksomheder med afdelinger i Danmark.

Følgegruppen vedrørende Etnisk ligestilling er gået i stå i den sidste halvdel af 2007, hvilket skyldtes, at projektleder Lisbeth Rudbeck ikke længere er beskæftiget i FIC. I årets løb er der gennemført kurser for kvinder af anden etnisk herkomst end dansk.

Mentorprojektet har fungeret i 2007 som planlagt. HK har i samarbejde med konsulentfirmaet Mindlift udviklet en mentoruddannelse, hvor Jamshid Gholamian fra konsulentfirmaet forestår uddannelsen af de i alt 75 mentorer. Mentorerne er fundet ved stillingsopslag i samarbejde med afdelingerne. De første kurser er gennemført, og skal ifølge planen fortsætte i 2008 indtil vi har fået uddannet i alt 75 mentorer.

Kursusafdelingens kurser

Kurser og arrangementer udbudt og administreret af Kursusafdelingen gennem 2007:

| | | |
|---------------------|------------|----------------|
| Grundkurser | 94 kurser | 1407 deltagere |
| Samarbejdskurser | 6 kurser | 56 deltagere |
| Arbejds miljøkurser | 16 kurser | 208 deltagere |
| Øvrige TR kurser | 112 kurser | 1674 deltagere |
| Bestyrelseskurser | 11 kurser | 125 deltagere |
| Seniorkurser | 7 kurser | 145 deltagere |
| Medarbejderkurser | 33 kurser | 405 deltagere |

Sektorkurser

Kurser og arrangementer udbudt af sektorer og landsforeninger og administreret af Kursusafdelingen gennem 2007:

| | | |
|--------------------------------------|-----------|---------------|
| HK/Privat IT, Medie og Kommunikation | 2 kurser | 63 deltagere |
| HK/Privat Grafisk kommunikation | 18 kurser | 349 deltagere |
| HK/Privat Organisationer | 8 kurser | 170 deltagere |
| HK/Privat Privat Service | 10 kurser | 204 deltagere |
| HK/Privat Produktion | 5 kurser | 94 deltagere |
| HK/Privat Freelancere | 1 kursus | 9 deltagere |
| HK/Privat Sundhed og velvære | 7 kurser | 60 deltagere |
| HK/Privat Dansk laborantforening | 5 kurser | 97 deltagere |
| HK/Privat Transport og turisme | 2 kurser | 25 deltagere |
| HK Handel | 26 kurser | 388 deltagere |
| HK/Stat | 7 kurser | 160 deltagere |
| LAK | 31 kurser | 494 deltagere |
| Danske Akademimerkonomer | 6 kurser | 127 deltagere |
| SAM-DATA | 3 kurser | 48 deltagere |

Særlige FIU-puljer

FIU-kurser og arrangementer for tillidsvalgte og fagligt aktive udbudt af sektorer og HK-afdelinger og administreret af Kursusafdelingen gennem 2007:

| | | |
|-------------------|-----------|---------------|
| HK/Handel | 4 kurser | 47 deltagere |
| HK/Privat | 4 kurser | 54 deltagere |
| HK/Stat | 13 kurser | 295 deltagere |
| Lokale FIU-midler | 39 kurser | 765 deltagere |

FIU-kurser på arbejderhøjskolerne

1890 deltagere

Lokale AOF-kurser

30 deltagere

LokalTilbud

LokalTilbud er fællestitlen på en lang række lokale uddannelsesaktiviteter som Kursusafdelingen udbyder. Det kan være konferencer, temadage og undervisning afholdt i HK-afdelinger, på arbejdspladser, i bestyrelser, landsforeninger og branchesektioner. Ud over udbud af egentlige kurser for tillidsvalgte på Christiansminde, Klinten og fællesskabsskolerne gennemfører Kursusafdelingen aktiviteter i en lang række andre sammenhænge. Aktiviteterne indeholder emner som teambuilding, adfærd og kommunikation, assertionstræning, NLP, konflikthåndtering, mobning, forhandlingsteknik og meget andet. Kursusafdelingens har afviklet følgende lokale aktiviteter:

15 uddannelsesaktiviteter i HK-afdelinger.
20 foredrag med ca. 500 deltagere
6 bestyrelseskonferencer
15 temadage med en vifte af forskellige emner.

Efteråret har ligeledes været præget af et nyt koncept, der hedder "Stress - Nej tak". Uddannelseskonceptet er så fleksibelt, at emnet kan behandles både som egentlige kurser, men også som temadage eller fyraftensmøder. Der har været rigtig mange henvendelser vedrørende dette. Der har været afviklet følgende både på sygehuse, i boligforeninger, kommuner, statslige institutioner, jobcentre, biblioteker og HK-afdelinger:

15 temadage
6 kurser
20 "Gå-hjem-møder"

Juridisk afdeling

Juridisk afdelings vigtigste arbejdsopgaver er at behandle og afslutte de sager og forespørgsler m.v. af ansættelsesretlig og arbejdsskaderelateret art, der modtages i juridisk afdeling fra afdelinger – sektorer og forbundets stabsafdelinger, og herudover underviser afdelingens medarbejdere på medarbejderkurser m.v.

I det daglige er arbejdet i juridisk afdeling delt mellem 2 interne afdelinger - ansættelsesretsafdelingen og arbejdsskadeafdelingen.

I 2007 var der i ansættelsesretsafdelingen beskæftiget 15 sagsbehandlende og administrative medarbejdere; heraf 3 fleksjobbere på 16 timer pr. uge.

I arbejdsskadeafdelingen er der beskæftiget 1 miljøkonsulent, 3 socialrådgivere, og 3 administrative medarbejdere.

Ansættelsesretsafdelingen

Juridisk bistand

Der er i beretningsperioden ved advokatbistand afsluttet 552 sager fordelt således:

| | Vundet | Forligt | Henlagt | Hævet | Tabt | I alt |
|----------|--------|---------|---------|-------|------|-------|
| Handel | 31 | 148 | 8 | 5 | 11 | 203 |
| Privat | 47 | 220 | 12 | 6 | 9 | 294 |
| Kommunal | 5 | 20 | 1 | 1 | 0 | 27 |
| Stat | 1 | 11 | 2 | 6 | 8 | 28 |
| I alt | 85 | 399 | 23 | 18 | 28 | 552 |

Herudover har ansættelsesretsafdelingen afsluttet 268 sager, hvoraf 119 sager er forligte og 149 sager er henlagt efter vurdering. Beløbet fra de forligte sager er indeholdt nedenfor.

De afsluttede sager i ansættelsesretsafdelingen samt ved advokatbistand indbragte:

| | Hovedstol + renter | Omkostninger | I alt |
|----------|--------------------|--------------|---------------|
| Handel | 6.696.459,23 | 1.142.815,09 | 7.839.274,32 |
| Privat | 12.194.052,09 | 1.041.899,90 | 13.235.951,99 |
| Kommunal | 890.284,45 | 386.898,78 | 1.277.183,23 |
| Stat | 181.387,63 | 35.125,00 | 216.512,63 |
| I alt | 19.962.183,40 | 2.606.738,77 | 22.568.922,17 |

I dette beløb er indeholdt udbetalinger fra Lønmodtagernes Garantifond med kr. 4.469.846,51 i forbindelse med 76 sager, efter at vore advokater har været impliceret i kravenes godkendelse.

Af det i øvrigt inddrevne beløb udgør feriegodtgørelse:

| Sektor | Feriegodtgørelse |
|----------|------------------|
| Handel | 602.317,35 |
| Privat | 957.020,25 |
| Kommunal | 32.566,24 |
| Stat | 15.759,75 |
| I alt | 1.607.663,59 |

I 131 af de vundne og forligte sager var debitor insolvent, hvorved de pågældende medlemmer helt eller delvis mistede deres tilgodehavende, som tilsammen udgjorde et beløb på kr. 19.962.183,40 plus renter og omkostninger.

Hovedparten af dette beløb er senere udbetalt af Lønmodtagernes Garantifond. Dette beløb vil fremgå af afdelingernes indberetning om, hvor meget der udover ovenstående er kommet til udbetaling gennem Lønmodtagernes Garantifond.

I 2007 måtte der i 78 tilfælde indgives konkursbegæring mod en virksomhed for at skabe fornødent grundlag for, at Lønmodtagernes Garantifond kunne foretage udbetaling.

Forbundets udgifter til sagsomkostninger og advokatsalærer i forbindelse med samtlige sager i beretningsperioden udgjorde kr. 16.954.041,96 fordelt således:

| | Forbundets udgift |
|----------|-------------------|
| Handel | 6.831.667,16 |
| Privat | 7.256.904,76 |
| Kommunal | 1.137.316,97 |
| Stat | 1.728.153,07 |
| I alt | 16.954.041,96 |

Afdelinger og forbund i mindelighed:

I mindelighed er der i afdelingerne - eventuelt efter ansættelsesretsafdelingens mellemkomst - afsluttet 5.691 sager, der tilsammen indbragte kr. 367.713.791,30. Heraf er kr. 32.239.563,87 modtaget fra Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med 490 sager. I de 490 sager er indeholdt de sager afsluttet ved advokatbistand, hvor debitor var insolvent, og hvor Lønmodtagernes Garantifond eventuelt senere har foretaget udbetaling.

Sektorvis fordeler disse beløb sig således:

| | Antal sa- ger | Løn/erstatning | Feriegodtg. | I alt |
|---------------|------------------|----------------|---------------|----------------|
| Handel | 2.340 | 59.224.791,09 | 13.544.419,67 | 72.769.210,76 |
| Privat | 2.651 | 204.876.935,48 | 20.505.059,07 | 225.381.994,55 |
| Kommunal | 510 | 39.731.129,19 | 750.886,41 | 40.482.015,60 |
| Stat | 186 | 28.592.998,77 | 487.571,62 | 29.080.570,39 |
| Alle sektorer | 4 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| I alt | 5.691 | 332.425.854,53 | 35.287.936,77 | 367.713.791,30 |

Tilsammen via ansættelsesretsafdelingen, advokat og i mindelighed fordelt på sekto- rer:

Der er i alt ved forbundets retshjælp i beretningsperioden afsluttet 6.243 sager og inddrevet kr. 390.282.713,47, heraf 566 sager med kr. 36.709.410,38 udbetalt gennem Lønmodtagernes Garantifond, efter at enten juridisk afdeling, afdelingerne eller forbundets advokat har været impliceret i kravenes godkendelse.

| | Antal sager | Indbragt i alt | Af det samlede beløb udgør feriegodtgørelse |
|---------------|-------------|----------------|---|
| Handel | 2.543 | 80.608.485,08 | 14.146.737,02 |
| Privat | 2.945 | 238.617.946,54 | 21.462.079,32 |
| Kommunal | 537 | 41.759.198,83 | 783.452,65 |
| Stat | 214 | 29.297.083,02 | 503.331,37 |
| Alle sektorer | 4 | 0,00 | 0,00 |
| Alt i alt | 6.243 | 390.282.713,47 | 36.895.600,36 |

Herudover har ansættelsesretsafdelingen afsluttet 268 sager, hvoraf 119 sager er forligte og 149 sager er henlagt efter vurdering. Beløbet fra de forligte sager er indeholdt ovenfor.

Der er utvivlsomt afsluttet flere sager i afdelingerne og sektorerne, uden at dette er indberettet til ansættelsesretsafdelingen.

Vore advokater:

Advokaterne Annette B. Elmer, Ulla Jacobsen, Nicolai Westergaard og Nørkær og Schwartz, grønlandskontor forestår fortsat vor advokatbistand til medlemmerne.

Principielle afgørelser

Nedenfor omtales nogle principielle afgørelser som forbundet har ført for vore medlemmer eller som vi er blevet bekendt med:

Forvaltningslovens § 19 – Partshøring – Højesteretsdom – Ingen uddybende begrundelse ved budgetbesparelser

Højesteret har i en dom konkluderet, at der ikke i forbindelse med opsigelsen af en række medarbejdere på grund af budgetbesparelser kan stilles krav om, at arbejdsgiver uddyber vurderingen af den enkelte medarbejder i forhold til de andre medarbejdere.

Højesterets dom synes meget vidtrækkende i og med, at Højesteret i dommen konkluderer, at det i realiteten er fuldstændigt ligegyldigt, om arbejdsgiver har foretaget en reel og ordentlig partshøring, blot opsigelsen faktisk viser sig at være saglig.

Beskrivelse af sagen

Sagen angik kort beskrevet en ambassaderåd, som blev afskediget i en generel besparelsesrunde i Udenrigsministeriet på grund af budgetreduktion. Udvælgelsen af de personer, der skulle afskediges, skete efter generelle kriterier, der blev meddelt Samarbejdsudvalget.

"Grundlaget for fastlæggelsen af kriterierne er den overordnede vurdering af personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgavevaretagelse. Kriterierne vil derfor være, hvilke medarbejdere man ud fra en samlet vurdering af de pågældende medarbejders kvalifikationer, produktivitet og effektivitet samt hidtidige tjenesteforløb og tilknytningsforhold til Udenrigsministeriet fortsat kan indpasse under Udenrigsministeriets nye personalenormering i de kommende år.

Dette betyder, at det fortrinsvis er medarbejdere med kompetenceprofiler, som efter Udenrigsministeriets nye opgaveprioritering vil stå uden arbejdsopgaver, samt medarbejdere, som efter en samlet bedømmelse af deres kvalifikationer m.m. må betragtes som mindre egnede til at indgå i Udenrigsministeriets fremtidige opgaveløsning, der påtænkes afskediget."

Medarbejderen, som havde været ansat i 28 år, modtog en partshøring i forbindelse med, at ministeriet meddelte ham, at de havde til hensigt at opsiige ham fra sin stilling.

Af sindet-skrivelsen fremgik bl.a., at *"grundlaget for fastlæggelsen af kriterierne er den overordnede vurdering af personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgavevaretagelse. Afgørende for udvælgelsen af de medarbejdere, som er indstillet til afskedigelse, har derfor været, hvorledes de ud fra en samlet vurdering af de pågældende medarbejders kvalifikationer, produktivitet og effektivitet samt hidtidige tjenesteforløb i øvrigt passer til de krav, som udenrigstjenestens tilpassede organisation må stille til sine medarbejdere. Dette har man ikke fundet i dit tilfælde."*

Medarbejderen svarede på sindet-skrivelsen, at han stod uforstående overfor, at ministeriet på baggrund af ovennævnte kriterier ikke mente, at et fortsat samarbejde var muligt, og han

anmodede i den forbindelse om aktindsigt i personalesag, således at han kunne se arbejdsgivers vurderingsgrundlag af ham.

Personalechefen i ministeriet reagerede på hørings svaret, og oplyste, at udvælgelsen var sket efter de saglige retningslinier, der var aftalt i SU, men fremkom ikke med nogen uddybende forklaring på, hvorfor det netop var den konkrete medarbejder, man havde til hensigt at opsigte. Medarbejderen fik heller ikke aktindsigt i sin personalemappe før afgørelsen.

Medarbejderen blev herefter opsagt, og sagen blev rejst med henblik på en godtgørelse for mangelfuld partshøring samt usaglig opsigelse.

For Østre Landsret blev det for medarbejderen gjort gældende, at der i afskedigelsessager begrundet i besparelser skal redegøres for netop de kriterier, som har ført til afskedigelsen af netop den konkrete medarbejder, således at medarbejderen har en reel mulighed for at imødegå begrundelsen, og at der i den konkrete sag netop ikke var skrevet hvilke faktiske og individuelle forhold, der lå til grund for opsigelsen.

Både Landsretten og Højesteret fandt, at der var tale om en saglig opsigelse, da den skete som et led i afskedigelse af et større antal medarbejdere på grund af de manglende bevillinger.

Herefter udtalte Højesteret:

Som anført af landsretten angav høringskrivelsen af 6. februar 2002 de kriterier, som Udenrigsministeriet fulgte ved afgørelsen af, hvilke medarbejdere der måtte afskediges. Højesteret tiltræder, at der ikke herudover kræves en uddybning af ministeriets vurdering af den pågældende medarbejder i forhold til andre medarbejdere.

Ministeriet besvarede ikke forud for afskedigelsen As anmodning om indsigt i hans personalesag, hvilket ministeriet burde have gjort. Dette forhold kan imidlertid ikke antages konkret at have haft væsentlig betydning, og Højesteret tiltræder af de grunde, der er anført af landsretten, at afskedigelsen ikke var usaglig, og at A derfor ikke har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

De forvaltningsretlige regler om sagsbehandling skal i afskedigelsessager bidrage til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger. Når afskedigelsen var saglig, kan tilsidesættelsen af sagsbehandlingsreglerne derfor ikke i sig selv udløse et krav på kompensation.

Juridisk Afdelings bemærkninger:

Højesterets dom er meget vidtrækkende, da Højesteret i dommen konkluderer, at det i realiteten er fuldstændigt ligegyldigt, om arbejdsgiver har foretaget en reel og ordentlig partshøring, blot opsigelsen faktisk viser sig at være saglig.

Dommen har da også allerede givet sig udtryk i, at Kammeradvokaten har tilkendegivet, at man nu ikke længere mener, at der overhovedet kan være tale om sager om godtgørelse for mangelfuld partshøring, hvis der ikke samtidig rejses en sag om usaglig opsigelse !

Juridisk afdeling er ikke umiddelbart enig i denne udlægning.

Det har altid tidligere været forvaltningsretligt antaget, at en ordentlig partshøring var en garantiforskrift og en betingelse for en afgørelses (opsigelsens) gyldighed, og at man undtagelsesvis kunne acceptere, at en ordentlig partshøring ikke var foretaget, hvis det konkret kunne påvises, at partshøringen ikke kunne medføre en ændret afgørelse.

Juridisk afdeling finder det også problematisk, at Højesteret accepterer, at man ikke kan kræve en individuel uddybelse af en begrundelse for den konkrete opsigelse, hvis begrundelsen er holdt i helt generelle former og blot er en gengivelse af de generelt udstukne kriterier for opsigelsen.

Dette medfører reelt, at arbejdsgiveren ikke – i hvert fald når der er tale om opsigelser i forbindelse med især større sparerunder - behøver at oplyse den opsagte medarbejder om, hvorfor lige netop han/hun blev opsagt. Dette synes ikke foreneligt med kravet til begrundelse i Forvaltningslovens § 22.

Det bemærkes, at der ligger to yderligere principielle sager vedrørende krav om godtgørelse for mangelfuld partshøring til bedømmelse ved Højesteret senere i 2007.

Den ene af disse sager vil efter det til Juridisk afdeling oplyste blive hævet på grund af den ovenfor nævnte Højesteretsdom.

Ansættelsesbevisloven – Principiel dom fra SØ- og Handelsretten vedr. anførelse af arbejdstid.

SØ- og Handelsretten har i dom af 17. april 2007 fastslået, at en beskrivelse af arbejdstiden skal være angivet med større præcision.

Sagens omstændigheder:

Et medlem, der var ansat som butiksassistent, havde i sin ansættelseskontrakt følgende bestemmelse vedr. arbejdstid:

*Der er aftalt flekstid i henhold til kontrakten
Antal timer pr. uge: varierende efter vagtplan
Arbejdstidens placering aftales individuelt
Arbejdet udføres efter eget ønske primært aften og weekend.*

Endvidere var der i ansættelseskontrakten anført følgende vedr. ferierettigheder:

Den mellem Kristlig Arbejdsgiverforening og Kristlig Fagforening indgåede aftale om ferie er gældende.

men den indgåede aftale var ikke udleveret til medlemmet.

I retten forklarede medlemmet, hvordan hendes arbejdstid blev tilrettelagt. Det foregik på den måde, at den enkelte medarbejder i en kalender markerede, hvornår den pågældende ikke kunne arbejde i en given periode, hvorefter arbejdsgiveren på den baggrund udarbejdede en vagtplan.

Endvidere forklarede medlemmet, at hun havde en fast vagt om onsdagen, og at vagterne var fra kl. 15:00 /16:00 - 22:30 samt at hun i gennemsnit havde 2-3 vagter om ugen.

Arbejdsgiveren afviste, at vort medlem var blevet tildelt nogen fast vagt om onsdagen.

SØ- og Handelsretten har i sine præmisser anført følgende:

Ansættelsesbeviset angiver, at den ugentlige arbejdstid er varierende efter vagtplan, at arbejdstidens placering aftales individuelt, og at arbejdet bliver udført efter eget ønske primært aften og weekend. Ansættelsesforholdet indebar ikke et fast dagligt eller ugentligt timetal, men desuagtet kunne beskrivelsen af arbejdstiden være angivet med væsentlig større præcision, fx. således at det fremgik hvor mange vagter der var forventelige, eller hvorledes vagterne blev fastlagt. Endvidere var det i strid med det aftalte anført, at der var aftalt flekstid. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt for så vidt angår angivelsen af arbejdstiden, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2 nr. 9.

I ansættelsesbevisets afsnit om ferie henvises til den mellem Kristlig Arbejdsgiverforening og Kristlig Fagforening indgåede aftale om ferie. Det er ikke præciseret hvilken betydning overenskomsten har for AT (medlemmets) ansættelsesforhold, og overenskomsten blev ikke stillet til rådighed for hende. Under disse omstændigheder har sagsøgte ikke opfyldt sin oplysningspligt vedr. AT's ferierettigheder i henhold til ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 6, jf. artikel 2, stk. 2, litra f, i direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Ansættelsesbeviset er derfor også mangelfuldt på dette punkt.

Da ansættelsesbeviset er mangelfuldt, og da manglerne er væsentlige, fastsættes godtgørelsen efter ansættelsesbevislovens § 6 til kr. 10.000,00.

Juridisk afdelings bemærkninger:

Selvom det ikke havde været tvist om ansættelsesvilkårene, blev der alligevel tilkendt en godtgørelse på kr. 10.000,00. (Denne sag er rejst før den nye ændring af ansættelsesbevisloven).

Dommen viser, at arbejdsgiverne skal forsøge at beskrive arbejdstiderne så fyldestgørende som muligt. En henvisning til at arbejdstiden er varierende, og fastsat i henhold til vagtplan er ikke nok.

Denne dom har særlig stor betydning inden for butiksområdet, hvor arbejdstiden for mange unge mennesker er som anført ovenfor.

Endvidere fastslår dommen, at det ikke er tilstrækkeligt med et specifikt punkt omkring ferierettigheder, hvorfra der henvises til en overenskomst, med mindre overenskomsten udleveres til lønmodtageren, hvilket har stor betydning for de ansættelsesforhold, der er reguleret af kollektive overenskomster.

Den 11. september 2007 er Kristelig Arbejdsgiverforening indtrådt i sagen og har anket denne til Højesteret.

Ansættelsesbevisloven – principiel dom fra Vestre Landsret – fortolkning af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 4

Vestre Landsret har i dom af 2. april 2007 fastslået, at en generel henvisning til funktionærloven ikke var tilstrækkelig.

Sagen blev ført af Schebye & Jacobsen på vegne af 2 private klienter.

Sagens omstændigheder:

2 lønmodtagere blev ansat primo maj 2002 som salgskonsulenter. I forbindelse med ansættelsen fik begge udleveret et ansættelsesbevis.

Ansættelsesbeviserne indeholdt oplysninger om:

- parternes navne og adresser
- arbejdsstedet, titel
- tiltrædelsesdato
- overenskomst (der var ingen overenskomstdækning)
- løn
- arbejdstid
- prøvetid
- tavshedspligt

herudover var der som sidste punkt i ansættelseskontrakterne anført følgende:

11. Funktionærloven og ferieloven

I øvrigt gælder funktionærloven og ferielovens bestemmelser

Ansættelsesbeviserne indeholdte således ikke et specifikt punkt om opsigelsesvarsler.

Den 30. september 2004 blev begge lønmodtagere opsagt uden varsel.

Lønmodtagerene rejste krav om løn i en opsigelsesperiode på 3 måneder, hvilket blev afvist skriftligt af arbejdsgiveren. Det fremgår bl.a. af den mailkorrespondance, der har været mellem parterne, at

Vi mener derfor ikke, I har krav på nogen opsigelsesperiode og dermed heller ikke har noget krav imod os, da lønnen for de afholdte timer er betalt.

Herefter tog lønmodtagerne kontakt til Schebye & Jacobsen, der rejste krav om løn i opsigelsesperioden samt krav om godtgørelse for overtrædelse af ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren betalte før domsforhandlingen lønnen i opsigelsesperioden, og spørgsmålet for by- og landsret var herefter, om arbejdsgiveren havde overtrådt ansættelsesbevisloven. Uenigheden mellem parterne gik på, om det var tilstrækkeligt med en generel henvisning til funktionærloven, eller om der kunne stilles krav om et specifikt punkt i ansættelseskontrakten omkring opsigelse, hvor man så kunne henvise til funktionærlovens regler.

Vestre Landsrets afgørelse:

Indledningsvis udtalte retten, at det på baggrund af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 7 sammenholdt med § 2, stk. 4 er tilstrækkeligt at opfylde oplysningspligten, hvis der i ansættelsesbeviset er et specifikt punkt om opsigelsesvarsel, hvori der henvises til det gældende retsgrundlag, i dette tilfælde funktionærloven.

Herefter udtalte landsretten, at:

en generel henvisning til funktionærlovens regler uden omtale af, at henvisningen angår funktionærlovens opsigelsesregler, kan ikke anses for tilstrækkelig til at opfylde oplysningspligten i henhold til lov om ansættelsesbeviser.

Arbejdsgiveren havde derfor ikke opfyldt sin oplysningspligt over for de 2 lønmodtagere.

Der blev herefter tilkendt hver af de 2 lønmodtagere en godtgørelse på kr. 10.000,00, da de manglende oplysninger om opsigelsesvarslet havde haft konkret betydning for dem begge, idet arbejdsgiveren i første omgang havde nægtet, at de havde krav på et opsigelsesvarsel.

Juridisk afdelings bemærkninger:

Det er med dommen fastslået, at en generel henvisning til funktionærloven uden nærmere omtale eller beskrivelse ikke er tilstrækkelig, men at der kan stilles krav om et specifikt punkt i ansættelsesbeviset omkring opsigelse, hvor man så kan henvise til funktionærlovens bestemmelser.

Det er juridisk afdelings opfattelse, at tilsvarende må gælde i forhold til oplysninger omkring ferie, løn, mv.

Det er endvidere juridisk afdelings opfattelse, at arbejdsgiveren ligeledes vil være forpligtet til i en ansættelseskontrakt at oplyse om alle væsentlige vilkår, der følger af en overenskomst. Det gælder fx. bestemmelser om overarbejde, hvis lønmodtageren er forpligtet hertil efter overenskomsten, eller løn under barsel. Det er således ikke tilstrækkeligt at foretage en generel henvisning til overenskomsten, og de heri regulerede forhold.

Vi skal i den forbindelse henvise til Sø- og Handelsrettens dom af 17. april omtalt i cirkulære nr. 06-05-2007 af 19-04-2007, hvoraf fremgår, at det ikke er tilstrækkeligt med et specifikt punkt omkring ferierettigheder, hvor man henviser til en overenskomst medmindre overenskomsten er udleveret til lønmodtageren. Denne afgørelse er således på linie med denne Vestre landsrets afgørelse, men går så det skridt videre og siger, at overenskomsten skal stilles til rådighed for lønmodtageren.

Tvangsfuldbyrdelse af forlig – Højesteretsdom

Højesteret har den 15. januar 2007 afsagt en kendelse, der bestemte, at et forlig indgået på et fællesmøde mellem 3F/LO og HTS/DA kunne tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2, jfr. Arbejdsretslovens § 21, stk. 2.

Højesteret lagde ved sin kendelse vægt på, at afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder efter Arbejdsretslovens § 21, stk. 2 kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, da forliget var indgået på et fællesmøde mellem de relevante organisationer.

Arbejdsretsloven

§ 21. Arbejdsrettens domme kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten, beslutninger efter § 16, stk. 3, og afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder samt ved faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig.

Retsplejeloven

§ 478, stk. 1 Tvangsfuldbyrdelse kan ske på grundlag af

1.

domme og kendelser afsagt af domstole eller af andre myndigheder, hvis afgørelser efter lovgivningen kan tvangsfuldbyrdes, betalingspåkrav med påtegning efter § 477 e, stk. 2, samt beslutninger om sagsomkostninger truffet af de nævnte myndigheder

2.

Forlig indgået for de under nr. 1 nævnte myndigheder samt forlig indgået under vilkårsforhandling i henhold til lov om ægteskabs indgåelse og opløsning

Idet arbejdsgiver under sagen havde gjort gældende, at han **ikke** havde tiltrådt forliget, og at forliget derfor ikke var gældende for ham, lagde Højesteret endvidere vægt på, at det fulgte af vedtægterne for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening (hvor arbejdsgiver var medlem), at ethvert medlem var forpligtet til at følge foreningens vedtægter, herunder de aftaler, der måtte blive truffet af arbejdsgiverforeningen, HTS´ og DA´ s repræsentanter ved fagretlig behandling af opståede uoverensstemmelser.

Herefter konstaterede Højesteret, at arbejdsgiver var bundet af forliget, da dette var indgået på et fællesmøde med deltagelse af HTS og DA.

Juridisk Afdelings bemærkninger:

Det er nu med kendelsen gjort klart, at et forlig mellem de relevante overenskomstparter / organisationer foretaget på fællesmøde – og efter lovteksten også mere lokalt på mæglings- og organisationsmøde – kan tvangsfuldbyrdes direkte efter Retsplejelovens regler.

Såfremt man lokalt skulle møde problemer med at få tvangsfuldbyrdet krav efter et forlig/protokollat, hvor vi har haft en organisation på den anden side, er vi indstillet på at føre en sag herom.

Det er fortsat muligt at indføje en henvisning til Retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 4, hvis man vil "gå med livrem og seler". Da Højesteret i sine præmisser netop henviser til Arbejdsretsloven, kan det anbefales, at man indskriver denne henvisning i de situationer, hvor der godt nok er organisationer på begge sider, men hvor der ikke er en overenskomst, som dækker virksomheden.

Hvad angår forlig direkte med en arbejdsgiver skal man stadigvæk skrive i forliget, at dette er "direkte eksegibelt i henhold til Retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 4.

Lovgivningen

Markedsføringsloven – flytning af § 10 til 19

Vi skal hermed gøre opmærksom på, at markedsføringslovens § 10, der omhandler ansættelsesretlige forhold mv., med virkning fra 1. juli 2006 er flyttet til § 19. Der er ingen indholdsmæssige ændringer i lovteksten, og der henvises derfor til juridisk cirkulære nr. 06-1-2005 af 17. januar 2005.

Sygedagpengeloven

Sygedagpengeloven – lovændring – forlængelse af sygedagpengeperioden, sygedagpenge til delvis sygemeldte, udvidelse af arbejdsgiverperioden samt konsekvensændringer

Folketinget har vedtaget, at ændre Sygedagpengeloven således, at perioden, hvor arbejdsgiver skal betale sygedagpenge, forlænges fra 14 til 15 dage, at muligheden for at forlænge sygedagpengeperioden ved varighedsbegrænsningen forlænges fra 52 uger til 2 x 52 uger, når den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling, og den pågældende efter en lægelig vurdering skønnes at ville kunne genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 2 gange 52 uger regnet fra varighedsbegrænsningens indtræden.

Endvidere er det vedtaget, at sygedagpengene beregnes dog på samme måde som ved fuldt fravær til

- 1) lønmodtagere, der er berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, som bliver ledige og ikke har ret til løn,
- 2) arbejdsløshedsdagpengemodtagere, der bliver berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, og
- 3) lønmodtagere uden ret til løn i sygeperioden, der er berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, og hvor arbejdsgiveren ikke tilbyder deltidsbeskæftigelse.

Herudover er der vedtaget nogle konsekvensrettelser i relation til opsplittningen af syge- og barseldagpenge, samt at det nu er beskæftigelsesankenævnet der er ankeinstans for kommunens afgørelser efter denne lov.

Lovens udformning:

§ 1. I lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge foretages følgende ændringer:

1. I § 6, stk. 1, § 24, stk. 2, nr. 1, § 30, stk. 1, 1. og 2. pkt., § 31, § 56, stk. 1 og stk. 2, nr. 3, § 59, stk. 4 og § 61, ændres "2 uger" til: "15 kalenderdage".

2. I § 9, stk. 1, ændres "arbejdsformidling" til: "staten i jobcenteret".

3. § 27, stk. 1, nr. 3, affattes således:

"3) den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling, og den pågældende efter en lægelig vurdering skønnes at ville kunne genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 2 gange 52 uger regnet fra varighedsbegrænsningens indtræden,"

4. I § 32, stk. 3, og § 42, stk. 2, ændres "§ 29" til: "§ 42", og "§ 104" ændres til: "§ 120".

5. § 53, stk. 1, ophæves, og i stedet indsættes:

"Til lønmodtagere, der er delvis uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales nedsatte sygedagpenge med samme beløb pr. fraværstime som ved fuldt fravær.

Stk. 2. Sygedagpengene beregnes dog på samme måde som ved fuldt fravær til

- 1) lønmodtagere, der er berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, som bliver ledige og ikke har ret til løn,
- 2) arbejdsløshedsdagpengemodtagere, der bliver berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, og

3) lønmodtagere uden ret til løn i sygeperioden, der er berettiget til sygedagpenge på grund af delvis uarbejdsdygtighed, og hvor arbejdsgiveren ikke tilbyder deltidsbeskæftigelse."

Ikrafttræden

Bestemmelserne vedrørende arbejdsgiverperiode, nedsatte dagpenge samt varighedsbegrænsningen træder i kraft den 2. april 2007.

Ændringen vedrørende arbejdsgiverperioden gælder for sygdomstilfælde, hvor 1. fraværsdag er den 2. april 2007 eller senere.

Ændringerne vedrørende varighedsbegrænsningen og nedsatte dagpenge gælder for personer, der modtager sygedagpenge den 2. april 2007 og senere.

Juridisk Afdelings bemærkninger.

Det er positivt, at man har forlænget forlængelsesgrundlaget fra 52 uger til 2 x 52 uger, da der på den måde er meget færre som får standset deres sygedagpenge ved varighedsbegrænsningen.

Det er ligeledes positivt, at det nu i loven er fastsat, at lønmodtagere, som ikke har ret til løn under sygdom, kan få sygedagpenge på fuld tid, hvis de er delvist uarbejdsdygtige, og arbejdsgiveren ikke ønsker deres arbejdskraft på deltid, indtil lønmodtageren er helt raskmeldt. Denne beskyttelse er også udstrakt til delvist uarbejdsdygtige, der er – eller bliver – arbejdsløse i sygedagpengeperioden.

Ministeriet har med lovændringen lukket en del af hullerne i Sygedagpengelovgivningen, men man har endnu ikke sikret, at lønmodtagere, som er sygemeldt fra et job på ordinære vilkår, men som skal udredes til fx et fleksjob har mulighed for forlængelse af sygedagpengeperioden ved varighedsbegrænsningen.

Lov om røgfrie miljøer

Folketinget har den 6. juni 2007 vedtaget en ny lov om røgfri miljøer. **Loven træder i kraft den 15. august 2007**, og samtidig ophæves [lov nr. 436 af 14. juni 1995](#) om røgfri miljøer i offentlige lokaler, transportmidler og lign.

Formålet med lovforslaget er at udbrede røgfrie miljøer med henblik på at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning samt at forebygge, at nogen ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning.

Loven finder anvendelse på alle offentlige og private arbejdspladser, på institutioner og skoler for børn og unge, på øvrige uddannelsesinstitutioner, i indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang (det offentlige rum), i kollektive transportmidler og taxaer og på serveringssteder.

Den altovervejende hovedregel er, at rygning ikke vil være tilladt indendørs disse steder !

Den enkelte arbejdsplads, kommunalbestyrelse m.v. forudsættes at tage stilling til den lokale udmøntning af loven, herunder indførelse af mere restriktive regler eller anvendelse af lovens undtagelsesmuligheder.

Lovforslaget indeholder en længere række undtagelser. Generelt er der adgang til at indrette rygekabiner og rygerum på arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner, i det offentlige rum, på serveringssteder m.v.

Hertil kommer undtagelser for bl.a.: Arbejdslokaler, der alene tjener som arbejdsplads for én person; små værtshuse med alkoholbevilling og et serveringsareal under 40 m² m.v.; væresteder for socialt udsatte; bolig eller værelser for beboere på plejehjem og lignende.

Beskæftigelsesministeriet vil gøre det muligt for arbejdsledige at afslå formidlet arbejde på små værtshuse og på særlige væresteder for socialt udsatte. Dette vil ske i form af en ændring af de administrativt fastsatte regler om gyldige grunde.

Loven medfører endvidere konsekvensrettelser i en række andre love.

Juridisk Afdelings bemærkninger:

Det er noget usikkert, om de nye lovpligtige regler om rygning på arbejdspladsen må betragtes som et så væsentligt vilkår, at der i ansættelsesbeviset for nye medarbejdere enten skal beskrives de for virksomheden gældende regler, eller at man i ansættelsesbeviset skriver en henvisning til gældende rygeregler, som er beskrevet i en personalehåndbog e.l., eller om der er tale om en ordensforskrift, der ikke kræver særskilt omtale i ansættelsesbeviset.

På den baggrund er det juridisk afdelings opfattelse, at der ikke skal rejses sager om overtrædelse af ansættelsesbevisloven, med mindre rygningen konkret har ført til bortvisning eller afskedigelse, og reglerne ikke er anført i kontrakten.

Vær opmærksom på, at det er den enkelte arbejdsgiver, som bestemmer, om der skal laves rygekabiner på arbejdspladsen, eller om rygning helt skal forbydes.

Såfremt der på arbejdspladsen eller centralt er aftalt samarbejdsprocedurer om arbejdets udførelse e.l., skal disse selvfølgelig iagttages.

Vær også opmærksom på, at den enkelte arbejdsgiver skal udarbejde en skriftlig rygepolitik, der skal være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere, og at rygepolitikken som minimum skal indeholde oplysning om hvorvidt det er tilladt – og hvis man må – hvor der må ryges på arbejdspladsen samt oplysning om konsekvenserne, hvis den ansatte overtræder rygepolitikken på arbejdspladsen.

Det fremgår i øvrigt af lovens § 25, at en lønmodtagers overtrædelse af rygeforbuddet på en arbejdsplads behandles efter de regler, der gælder for den pågældende lønmodtagers ansættelsesforhold i øvrigt.

Ansættelsesbevisloven – lovændring - § 6 – godtgørelsesbestemmelsen

Folketinget har den 22. februar 2007 vedtaget en ændring af godtgørelsesbestemmelsen i ansættelsesbevisloven.

Loven træder i kraft den 1. marts 2007 og får virkning for de godtgørelseskrav, der rejses efter denne dato. Det betyder omvendt, at de sager, hvor kravet er rejst før den 1. marts 2007, fortsat skal afgøres efter de gamle regler og dermed Højesterets praksis fra 1997.

Lovændringen

Ansættelsesbevislovens § 6 får fremover følgende ordlyd:

"Stk. 1. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn.

Stk. 2. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis mangelen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet."

Sager om overtrædelse af ansættelsesbevisloven kan på baggrund af lovens ordlyd opdeles i tre kategorier:

- Mangler, der skal vurderes i forhold til godtgørelsesrammen på 13 ugers løn.
- Mangler, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, der indebærer, at godtgørelsesrammen kan forhøjes til 20 ugers løn.
- Mangler, der er undskyldelige og uden konkret betydning for ansættelsesforholdet og skal udløse en godtgørelse på højst kr. 1.000,00.

Formålet med lovændringen er at "justere" godtgørelsesniveauet, hvilket er baggrunden for, at selve godtgørelsesrammen "nedjusteres" fra 26 til 13 ugers løn. Det angives endvidere at godtgørelsen er skattefri.

Lovforarbejderne forudsætter samtidig, at der ved udmålingen af godtgørelserne i langt højere grad end hidtil tages hensyn til den konkrete mangels betydning.

Lovændringen gør op med Højesterets dom U1997.1702H, og der lægges derfor op til, at godtgørelsesudmålingen skal være lønafhængig.

Det fremgår af forarbejderne, at den praksis, der har udviklet sig efter Højesterets dom, ikke tager tilstrækkelig højde for, om en konkret mangel i ansættelsesbeviset har haft nogen betydning for lønmodtageren.

Det anføres endvidere i forarbejderne, at der med lovændringen sker en generel nedsættelse af godtgørelsesniveauet, men at der samtidig sikres mulighed for at udmåle godtgørelser, der beløbsmæssigt overstiger niveauet i højesteretsdommen i tilfælde af skærpende omstændigheder. Der skal samtidig i fremtiden udmåles godtgørelser med en større "spændvidde" således, at overtrædelsens grovhed afspejles i godtgørelsesudmålingen.

Forarbejderne indeholder bl.a. følgende bemærkning:

"Lovforslaget har til formål at sikre, at godtgørelsesrammen i højere grad bliver udnyttet, herunder også muligheden for at forhøje godtgørelsesrammen op til 20 uger i de tilfælde, hvor der foreligger skærpende omstændigheder. Det vil være i modsætning til i dag, hvor godtgørelsesrammen ganske vist er 26 uger, men hvor godtgørelsesniveauet, som kan udledes af den retspraksis, der er udviklet med baggrund i Højesterets dom fra 1997, er temmelig unuanceret, og hvor der ikke synes at blive skelet til lønmodtagerens løn."

Juridisk afdelings bemærkninger

Som alle ved er hensigten med lovændringen at gøre op med den praksis, der opstod efter HK´s sag i Højesteret i 1997. Forsøget blev først gjort i form af en ny bekendtgørelse, som HK fik underkendt, og nu sker det i form af en lovændring.

Beskæftigelsesministeriet og DA´s intention er klart at få sænket godtgørelsesniveauet i de sager, hvor manglerne har været uden betydning for lønmodtageren.

Men det må også konstateres, at lovgiver i de sager, hvor manglen har haft en betydning for lønmodtageren, ønsker et mere nuanceret godtgørelsesniveau, hvor domstolene i højere grad end i dag udnytter den godtgørelsesramme, loven fastlægger.

Det må forstås sådan, at der i disse sager konkret skal udmåles godtgørelser over den hidtidige praksis på kr. 10.000,-. Det er de færreste medlemmer, hvor 13 ugers løn ikke udgør et væsentligt højere beløb end kr. 10.000,-

Det må også forventes, at godtgørelserne - på linie med anden ansættelsesretlig lovgivning - fremadrettet vil blive udmålt i uger, hvor der i hver enkelt sag skal foretages en konkret vurdering af overtrædelsens grovhed og betydning for den berørte lønmodtageren.

Det vil få den konsekvens, at det vil være vanskeligt - i hvert tilfælde i en længere periode - at forlige sager om overtrædelse af loven, idet ændringen medfører stor usikkerhed om det fremtidige godtgørelsesniveau, hvilket utvivlsomt vil betyde flere sager herom ved domstolene.

Bortset fra de (få) sager hvor der fremover skal kræves kr. 1.000, skal alle øvrige krav opgøres og rejses overfor arbejdsgiveren i antal ugers godtgørelse. Dette gælder dog kun, hvis kravet ikke har været rejst før den 1. marts 2007.

Da ingen kan forudse, hvor det fremtidige godtgørelsesniveau kommer til at ligge, vil den eneste vurdering vi som organisation umiddelbart kan foretage være, om der er tale om en mangel, der har haft konkret betydning for lønmodtageren eller ej.

For at vise at vi har læst loven og forarbejderne og forstået intentionerne, vælger vi i modsætning til tidligere at graduere kravene. Det betyder, at der i de sager, hvor manglen ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren, rejses et krav om 6½ ugers løn. I de sager, hvor manglen har haft konkret betydning, skal der rejses et krav på 13 ugers løn, mens vi i de sager, hvor der er skærpene omstændigheder kræver en godtgørelse svarende til 20 ugers løn.

Det må herefter på ny overlades til domstolene at fastlægge det fremtidige godtgørelsesniveau.

Arbejdsskadeafdelingen

Afsluttede sager centralt

Der er i beretningsperioden afsluttet 13 sager i arbejdsskadeafdelingen, 41 sager er afsluttet ved advokatbistand og der er fra afdelingerne indberettet 54 sager. De indbragte i alt kr. 63.727.308,69 – fordelt således:

| | Advokat | Arbejdsskadeafdelingen | Afdelingerne | I alt |
|--------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|
| Mén | 1.609.543,00 | 812.019,00 | 1.572.523,00 | 3.994.085,00 |
| Erhvervs- evnetab | 13.679.403,74 | 9.417.884,00 | 10.714.972,00 | 33.812.259,74 |
| Behandlings- udgifter | 107.831,00 | 6.341,00 | 5.577,77 | 119.749,77 |
| Svie & smerte | 3.48.148,00 | 0,00 | 6.226,00 | 354.374,00 |
| Forsikring | 0,00 | 40.000,00 | 4.326.331,00 | 4.366.331,00 |
| Diverse | 0,00 | 73.107,00 | 20.790.306,00 | 20.863.413,00 |
| Renter | 82.555,07 | 609,00 | 1.061,11 | 84.225,18 |
| Tilkendt omkostninger | 132.871,00 | 0,00 | 0,00 | 132.871,00 |
| I alt | 15.960.351,81 | 10.349.960,00 | 37.416.996,88 | 63.727.308,69 |

Forbundets udgifter til årets afsluttede sager i Arbejdsskadeafdelingen har været kr. 1.731.741,75.

Statistikken for arbejdsskadeafdelingen skal læses med det forbehold, at den er under løbende udvikling efter sammenlægningen af de centrale ressourcer.

Ændringer i love m.m.

Ændringer i Arbejdsskadesikringsloven

Folketinget vedtog 24. maj 2007 vedtaget ændringer i arbejdsskadeloven
De fleste ændringer trådte i kraft 1. juli 2007.

Vigtigste ændringer

Kapitaliseringsfaktorer

Der er indført nye principper for fastsættelse af kapitaliseringsfaktorer ved beregning af engangserstatninger for erhvervsevnetab. Det er tilstræbt at modernisere principperne for fastsættelse af kapitaliseringsfaktorer, så værdien af den kapitaliserede erstatning svarer til værdien af den løbende erstatning.

Der sker regulering af kapitaliseringsfaktorer en gang årligt

Dispensation ved for sen anmeldelse

Der er indført ny regel om dispensation for anmeldelsesfristen på 1 år.

Der kan dispenseres, når følgende betingelser er opfyldt:

- Der er sket en arbejdsskade
- Der er erstatningsberettigede følger
- Der er årsagssammenhæng mellem følger og skaden

Den gamle urimelige bestemmelse om, at der skal være en rimelig grund til, at sagen er for sent anmeldt, er dermed væk med, hvad vi i HK er meget tilfredse med.

Den nye bestemmelse ændrer desværre ikke ved gamle afviste sager!

Andre ændringer

Der er indført nye regler og principper for fastsættelse af betaling af bidrag til AES (Arbejdsmarkedets Erhvervssygdoms Sikring, der er forsikringsordning vedr. erhvervssygdomme for alle arbejdsgivere)

Disse ændringer træder i kraft 1. januar 2008

Med vedtagelse af disse ændringer er der sket væsentlige og tiltrængte forbedringer for de arbejdsskadede.

HK er tilfreds med ændringerne, men kunne godt have tænkt, at forbedringerne i højere grad var blevet betalt af arbejdsgiverne og ikke som nu ved en form for deling med de arbejdsskadede.

Ny forældelseslov

Folketinget har 1. juni 2007 vedtaget en ny "forældelseslov", der træder i kraft 1. januar 2008.

På arbejdsskadeområdet er det ved hurtig og ihærdig indsats fra advokater og forbund (herunder HK) sikret, at der er sket forbedringer for de arbejdsskadede i forhold til det oprindeligt fremsatte lovforslag.

I det oprindelige forslag var der en frist for forældelse af krav efter arbejdsskadeloven på 3 år. Den er nu vedtaget til at være 5 år og omfatter også arbejdsskadesager mod arbejdsgiveren.

Fristen for indbringelse af en arbejdsskadesag for en domstol var foreslået til at være 1 år. Den er nu vedtaget til at være 3 år i arbejdsskadesager.

Eksempel

En lønmodtager falder og slår sit knæ på arbejde, men generne viser sit først 3½ år efter. Først fra denne dato indtræder forældelsesfristen på 5 år for godtgørelse for varigt mén. Efter 4½ år må hun opgive sit arbejde og overgå til fleksjob. Fra denne dato indtræder den 5 års forældelsesfrist på krav erstatning for tab af erhvervsevne.

Samtidig er det slået fast, at det kun i særlige tilfælde skal kunne nægtes at suspendere fra forældelsesfristen med den begrundelse at den arbejdsskadede burde have kendt til kravet. Hvis der skal nægtes suspension fra fristen, skal der have været tale om "groft uagtsom uvidenhed".

Erhvervssygdomsområdet

Arbejdsskadestyrelsens Erhvervs sygdomsudvalg har afholdt 3 principielle møder i 2007. På baggrund af drøftelse af udredningsrapporter er følgende blevet besluttet:

Kroniske nakke-skuldersmerter

Vilkårene for anerkendelse af kroniske nakkeskuldersmerter er ændret, hvilket betyder, at kredsen af personer, der har mulighed for at få anerkendt denne sygdom som arbejdsskade, er udvidet væsentligt. Nu kan personer, der har haft arbejdet med hurtigt gentagne bevægelser i overarm/skulder i en længere årrække, få anerkendt kronisk smerter i nakke og skuldre som erhvervs sygdom. Ændringen åbner for, at arbejde indenfor en lang række andre fag end syerskefaget nu kan føre til anerkendelse.

Som eksempler på fremtidig anerkendelse indenfor HK-medlemmernes fag kan nævnes:

Anerkendelse af kroniske nakke-skuldersmerter (industrilaborant i 9 år)

Tilskadekomne arbejdede på fuld tid som industrilaborant i en medicinalvirksomhed i lidt over 9 år (108 måneder). Arbejdet bestod i cirka 4 timer/dag i kontrolarbejde, hvor hun testede virksomhedens produkter til celledyrkning for toksiner. Det meste af arbejdet foregik siddende med en stangpipette i sterilbænke bag en glasplade. Arbejdet foregik med hyppige bevægelser omkring 20 gange/minut i højre overarm/skulder, der var halvt løftet ud fra kroppen. Hun udviklede svære smerter i nakke-skulderområdet og en speciallæge stillede diagnosen kroniske nakke-skuldersmerter med udtalt ømhed (styrke 4) i fem af nakkeskulderpartiets områder på højre side, og med lettere til moderat ømhed (styrke 2-3) i resten af områderne.

Sagen kan anerkendes efter fortegnelsen. Industrilaboranten har været beskæftiget som industrilaborant i i 9 år, hvor hun har udført pipetteringsarbejde, der i hovedparten af arbejdstiden har medført hurtigt gentagne bevægelser i højre overarm/skulder over 15 gange/minut. Hun udvikler derefter kroniske nakke-skuldersmerter med udtalt ømhed i en stor del af nakke-skulderpartiet, og der er god overensstemmelse mellem belastningen af nakke-skulderområdets muskulatur og sygdommens opståen. Selvom arbejdet overvejende er udført med højre overarm/skulder, taler dette ikke imod at hun både har udviklet nakke-skuldersmerter i højre og venstre side. Det væsentlige er, at hun er relevant belastet på den højre side, hvor de diagnostiske krav til ømheds udbredelse og styrke fuldt ud er opfyldt.

Anerkendelse af kroniske nakke-skuldersmerter(bogbinder i 7 år)

En kvinde arbejdede som bogbinder på fuld tid i 7 år. Arbejdet bestod i 2/3 af arbejdstiden i at løfte stakke af færdige blanketter i bunker (stød) fra maskiner og pakke dem i æsker. Enkeltstødene og de færdigpakkede æsker vejede op til 20 kilo. Hun pakkede cirka 125 æsker i timen med typisk 8 håndteringer og skulderbevægelser per æske. Det svarer til cirka 16 bevægelser i begge overarme/skuldre i minuttet. Hun løftede først stakke af papir op i mindre bunker til et stød, der derpå blev samlet med et kraftfuldt greb med begge arme og slået ned mod bordet. Efterfølgende skulle støddet løftes op på kanten af æsken med løft over skulderhøjde og i udstrakte arm. Æskerne blev til sidst løftet til en europalle ved siden af maskinen. De fleste opgaver forbundet med at pakke blanketter medførte også kraftudfoldelse for begge overarme/skuldre. I den sidste 1/3 af arbejdsdagen arbejdede hun

med at skille blade ad med en kniv. Dette arbejde medførte også en del gentagne bevægelser i overarme/skuldre typisk 20 gange i minuttet. Hun fik smerter i nakke-skulderåget i slutningen af perioden. En speciallæge stillede diagnosen kroniske nakke-skuldersmerter med moderat til betydelig ømhed i 5 ud af 12 muskelområder i nakke-skulderregionen.

Sagen kan anerkendes efter fortegnelsen. Bogbinderen har fået kroniske nakke-skuldersmerter med moderat til betydelig ømhed i 5 ud af 12 muskelområder. Sygdommen er opstået efter 7 års arbejde, der hele arbejdsdagen har medført hurtigt gentagne bevægelser i begge overarme/skuldre mellem 16 og 20 gange i minuttet. Arbejdet har desuden i over halvdelen af arbejdstiden været præget af kraftudfoldelse for overarme/skuldre, hvilket giver grundlag for at nedsætte kravet til belastningens samlede tidsmæssige udstrækning fra 8-10 år til i dette tilfælde 7 år.

Natarbejde og kræft

Der er nu åbnet op for, at personer, der har haft natarbejde i en lang årrække, kan få anerkendt brystkræft som arbejdsskade.

Den enkelte sag skal dog først forelægges for Erhvervssygdomsudvalget, der skal indstille, at der i den konkrete sag er en overvejende sandsynlig sammenhæng mellem sygdommen og natarbejdet.

Udvalget vil drøfte betingelserne for anerkendelse af brystkræft efter natarbejde på ny, når WHO's internationale kræftforskningscenter (IARC) indenfor et års tid forventes at udsende en helt ny rapport om sammenhængen mellem kræft og natarbejde. Hvis den nye rapport indeholder nye oplysninger med en endnu stærkere årsagsdokumentation, kan det senere føre til, at brystkræft som følge af natarbejde kan optages på fortegnelsen over erhvervssygdomme.

Sygdomme/gener efter udsættelse for metallisk kviksølv i tandplejen

Erhvervssygdomsudvalget har drøftet udredningsrapporten, der slår fast, at den foreløbige dokumentation for en sammenhæng mellem forskellige sygdomme og gener indenfor tandplejerhvervet og udsættelse for kviksølv er meget begrænset, men at det ikke kan udelukkes, at enkelte personer med lang tids meget intensiv kontakt med kviksølv tilbage i tiden kan være blevet syge af arbejdet. Disse personer kan i visse tilfælde få deres skade anerkendt efter de allerede gældende krav på fortegnelsen over erhvervssygdomme eller som arbejdsulykke. Emnet vil desuden blive drøftet igen i slutningen af 2008, når en stor dansk registerundersøgelse af metallisk kviksølvs skadevirkninger, som Statens institut for folkesundhed står for, forventes afsluttet. Udredningsrapporten og registerundersøgelsen er andet og tredje skridt i beskæftigelsesministeriets 5-punktsplan, der skal sikre en tilbundsgående, videnskabelig undersøgelse af, hvad arbejdet med kviksølv har betydet for klinikassistenters og tandlægers helbred.

Første HK-museskadesag vundet i retten

"En kvindelig typotekniker fik ondt omkring højre håndled, albueled og skulder. Hun fik konstateret en tennisalbue.

Hun havde i cirka 20 år arbejdet med opsætning og opbrydning af diverse tryksager og tidsskrifter og foretog en del fritskrabning af billeder. Til dette arbejde anvendte hun udelukkende musen, og arbejdet var meget præcisionskrævende og præget af enten mange klik på musen eller vedvarende tryk på musen. Ofte arbejdede hun 10 til 20 timer ekstra i løbet af en arbejdsuge."

Citat fra Arbejdsskadestyrelsen hjemmeside 27. september 2006 om en af de tre anerkendte museskader.

Retten i Holstebro, Struer afd. har 31. juli 2007 afgjort følgende for selv samme typotekniker:

"Det må efter sagsøgerens forklaring, der støttes af de fremlagte mødereferater fra 1998 o.s., lægges til grund, at man først i 1998, altså 4 år efter bedriftsundhedstjenestens besøg og henvendelsen fra Arbejdsmedicinsk Klinik, begyndte at diskutere jobrotation, og at denne primært blev søgt gennemført på en måde, så den var til gavn for produktionen. Det må endvidere lægges til grund, at man aldrig påbød medarbejderne at rokere, men alene bad dem om at gøre det, og at sagsøgeren kun gjorde det i meget begrænset omfang, hvilket ledelsen var bekendt med og accepterede. Endelig må det lægges til grund, at sagsøgeren i hele perioden fra 1994 havde betydelige mængder overarbejde, og at dette var arbejde med mus.

Under disse omstændigheder findes sagsøgte ikke at have tilrettelagt arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig og at have ført fornødent tilsyn, og sagsøgte har derved gjort sig skyldig i culpøst forhold. Det forhold, at sagsøgeren var bekendt med anvisningerne fra bedriftsundhedstjenesten og Arbejdsmedicinsk Klinik, og alligevel ikke selv sørgede for at indgå i en rokade, der bevirkede, at hun arbejdede væsentlig mindre med mus, bevirker ikke, at der foreligger egen skyld eller accept af risiko, der kan medføre, at sagsøgeren ikke er ansvarlig eller at der skal ske reduktion af ansvaret.

Vedrørende spørgsmålet om årsagssammenhæng findes der efter Retslægerådets erklæring at være en så stærk formodning for sammenhæng mellem sagsøgerens gener i hænder og arme, at kravene til årsagsforbindelse er opfyldt.

Derfor bestemmes:

Sagsøgte Christensens Bogtrykkeri Bogtrykkergården A/S, tilpligtes at anerkende at være erstatningsansvarlige for sagsøger, Gitte Ladegaards gener i hænder og arme og det deraf følgende erstatningsretlige krav i form af svie- og smertegodtgørelse, tabt arbejdsfortjeneste, mén, erhvervsevnetab og behandlingsudgifter, sat, at dette er forårsaget af sagsøgerens arbejde for sagsøgte."

Denne sag er den første og indtil nu eneste sag i Danmark, hvor såvel Arbejdsskadestyrelsen som retten anerkender museskade.

Retten har lagt vægt på, at arbejdsgiveren ikke har levet op til sit arbejdsgiveransvar og har sørget for, at arbejdet blev tilrettelagt på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt grundlag og til trods for viden om de sundhedsskadelige forhold ikke for alvor har søgt at nedbringe omfanget af ensidigt gentaget arbejde med mus.

Dommen taler sit tydelige sprog om arbejdsgiverens ansvar for at sikre det gode og sunde arbejdsmiljø og for at mindske ensidigt gentaget arbejde - herunder mindske tiden med mus i hånden.

Modparten har anket dommen, der nu skal behandles i Vestre Landsret.

Udfordringer på arbejdsskadeområdet

Meget er nået på arbejdsskadeområdet i de forudgående år, men der er stadig mange udfordringer.

Ankestyrelsen har i den seneste tid valgt at anvende den ret, der altid har eksisteret vedr. "fuld prøvelse".

Det betyder, at hvis man f.eks. klager i en sag over behandlingsudgifter, så kan man risikere, at Ankestyrelsen forholder sig til samtlige andre afgørelser i sagen - herunder anerkendelsesspørgsmålet, ménfastsættelse og erhvervsevnetabserstatning.

Det betyder, at det ikke er risikofrit at klage!

Samtidig oplever vi i HK, at forsikringssselskaberne i stigende omfang klager i sagerne.

Princippet med "fuld prøvelse" har medført en skærpelse af afdelingernes rådgivningspligt og har sandsynligvis også haft den konsekvens, at medlemmerne er tilbageholdne med klage.

Vi har dog endnu ikke set, at allerede udbetalte erstatninger er blevet krævet tilbage!

Arbejdsskader som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø er fortsat vanskelige at få anerkendt.

Efter optagelsen af post traumatisk stress syndrom på fortegnelsen over anerkendte erhvervssygdomme er næste udfordring dårligt psykisk arbejdsmiljø og helbredsmæssige følger. Med anerkendelse af "Farum-sagen", som er meget ekstrem og ekstraordinær, er det første lille hul blevet slået i den mur af afvisninger, som vi ellers kender til.

I HK arbejder vi fortsat på at få anerkendt disse skader, men allerhelst havde vi set, at disse sager slet ikke når at blive til skader, der skal behandles i arbejdsskadesystemet.

På området med fysisk nedslidning er der stadig mange skader, der afvises med den begrundelse, at arbejdet ikke har været kraftbetonet.

HK er ikke tilfredse med den noget restriktive praksis, der er udviklet på området med især albue- og skulderskader og vi følger området tæt og presser på for at få udvidet antallet af anerkendte skader.

HK Handel

Et år, der peger frem!

2007 blev et år, der på mange måder markerer helt nye udfordringer og muligheder på det danske arbejdsmarked og indenfor handelsområdet.

Aldrig har så få personer været uden arbejde. Handelsområdet oplever dermed en helt ny situation - mange job står ubesatte, og arbejdsgiver kappes ligefrem ofte om arbejdskraften.

Det giver spændende muligheder både for hver enkelt ansat inden for vores område - og også for hvordan fagforeningen HK HANDEL bliver brugt. Lige nu handler det faglige arbejde ikke i lige så høj grad om at sikre arbejdspladser - men i stedet om at sikre, at arbejdsgiverne tilbyder ordentlige arbejdsforhold og rimelige lønninger på vores arbejdsmarked.

I 2007 har HK HANDEL haft særligt fokus på løn- og arbejdsforhold på områdets arbejdspladser, og indgået nye overenskomster med arbejdsgiverne med væsentlige forbedringer, der sikrer et ordentligt udgangspunkt for dagligdagen på arbejdspladserne.

På trods af de mange positive tegn har 2007 vist, at der stadig er hårdt brug for det faglige arbejde og en stærk fagforening til at tale de ansattes sag og løse konflikter i dagligdagen.

Ordentlig uddannelse og efteruddannelse, skjult overvågning, mobning, stress, sammenhæng mellem arbejdsliv og fritid er vigtige emner, som vi har haft i centrum for det faglige arbejde og sikret vigtige faglige sejre på. Nogle gange for et enkelt medlem, der var havnet i et problem. Andre gange med afgørelser, der sikrer bedre forhold for alle ansatte indenfor handelsområdet.

På de indre linjer har året 2007 også budt på spændende nyskabelser. HK er i gang med en kæmpe forvandling, som i løbet af de kommende måneder skal sikre, at Danmarks bedste fagforening også står godt rustet på fremtidens udfordringer. Alle fagforeningens mange tilbud og arbejdsopgaver er blevet gået efter i sømmene. Nogle er skåret væk, andre steder forstærker vi indsatsen. Alt sammen for hele tiden at sikre en fagforening, der bygger på kvalitet, og som er tæt på medlemmernes hverdag.

Et år med lønstigninger!

HK HANDELS medlemmer har ligesom det øvrige arbejdsmarked oplevet manglen på arbejdskraft i det forløbne år og derfor fået pæne lønstigninger. Lige i øjeblikket er de sidste løn oplysninger til årets lønstatistik ved at blive indsamlet og det bliver spændende sidst i januar 2008 at få de konkrete tal for lønstigningerne på HK HANDELS område i 2007.

Historier fra det sidste år om lønstigninger helt op til 5.000 kr. om måneden har vi dog allerede hørt fra tillidsrepræsentanter og medlemmer. De store lønstigninger fås primært ved jobskifte, hvilket tidligere undersøgelser også bekræfter, og så er det jo rart at opleve at arbejdsgiverne indenfor vores område "slås" om kvalificeret arbejdskraft. Endnu en grund til at slå et slag for efter- og videreuddannelse.

Ud over lønstigninger var 2007 også året, hvor andre former for løn slog igennem på HK HANDELS område som et forsøg fra arbejdsgiverne på at fastholde arbejdskraften. Nye begreber som medarbejderobligationer og andre skattemæssige lønpakker er pludselig tilbud, som man skal forholde sig til indenfor handelsområdet.

HK HANDEL er i gang med at udarbejde en vejledningspjece om fordele, ulemper og faldgrupper ved personalegoder og skattemæssige lønpakker. Pjecen forventes på gaden først i 2008.

Selv om vi altså kan se tilbage på et år, hvor vi mærkede de gunstige tider på arbejdsmarkedet, så vil 2008 også få fokus på løn, når det handler om vores hverdag indenfor handelsområdet. Det offentlige område skal forhandle overenskomster i de kommende måneder. I valgkampen kappedes politikerne derfor om at love lønstigninger til de forskellige grupper indenfor det offentlige område.

HK HANDEL vil ikke holde sig tilbage i de kommende måneder for at sikre, at vores område fortsat har fokus. Vi hører ikke til de bedst lønnede på arbejdsmarkedet. Og vi fortjener faktisk både bedre løn og arbejdsforhold, når man ser på den store indsats og loyalitet, som vi udviser i dagligdagen på vores mange arbejdspladser.

Nye overenskomster i 2007

2007 har været et godt år, når det handler om fornyelse af de mange overenskomster med arbejdsgiverne om løn- og arbejdsforhold.

Det lykkedes således, at vi selv forhandlede alle HK HANDELS overenskomster på plads i 2007. Modsat i 2004 hvor det på et enkelt overenskomst-område ikke lykkedes os selv at få et forlig med arbejdsgivermodparten - med det resultat, at den overenskomst så blev omfattet af mæglingforslaget fra forligsmanden.

Ikke at det har været en nem opgave i år. Forventningerne var berettiget store - der skulle gode resultater med hjem for at sikre en godkendelse af medlemmerne.

Men det lykkedes! HK HANDELS butiksoverenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der danner udgangspunkt for fornyelserne af de fleste overenskomster indenfor vores område, blev den minimallønsoverenskomst indenfor DA/LO området med den største stigning i den kommende overenskomst periode! Med andre ord et resultat, som vi kan tillade os at være stolte af i HK HANDEL!

For medlemmerne mærkes de nye overenskomster også i hverdagen - ud over at minimallønnen er hævet, og derved giver grundlag for lønstigninger.

De nye overenskomster indeholder ret til længere forældreorlov med løn fra arbejdsgiveren som et af resultaterne. Og med et ligestillingselement indbygget, idet tre uger er reserveret til faderen.

De nye overenskomster betyder også højere pensionsindbetalinger fra arbejdsgiveren. Samlet hæves pensionsindbetalingerne med 1,5 procent i løbet af overenskomstperioden. Samtidig er der taget hul på problemet med manglende pensionsindbetaling under den del af barselsorloven, hvor arbejdsgiveren ikke betaler løn. Denne del af overenskomstfornyelsen er en milepæl i at sikre kvinderne ligestilling på arbejdsmarkedet.

Et andet vigtigt resultat er den såkaldte fritvalgsordning. En procent af lønnen indbetales på en særlig frit-valgs-konto, hvorefter medarbejderen selv vælger, om penge skal bruges i forbindelse med ferie, frihed eller ekstra indbetaling til pension.

Også det faglige arbejde forbedres via de nye overenskomster. Tillidsrepræsentanters vilkår forbedres nemlig. Fremover modtager tillidsrepræsentanten et vederlag, der dækker de opgaver, som løses uden for den egentlige arbejdstid. Vederlaget afhænger af den endelige arbejdsplads størrelse.

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne har arbejdsgiverne i Dansk Erhverv sammen med HK HANDEL, NNF og HK Privat også indgået en såkaldt velfærdsaftale. Parterne forpligter sig til at gøre en ekstra indsats i OK perioden indenfor integration, sygefravær og seniorpolitik.

Der har efterfølgende igennem det sidste halve år været arbejdet intenst med at opfylde dette fælles løfte. Et endog meget fyldigt værktøj er nu ved at være færdigt.

Det nye værktøj, der skal hjælpe med at styrke indsatsen indenfor de nævnte områder opbygges via IT og internet, og kommer til at bestå af modelaftaler, virksomhedseksempler, interviews, lovregler mm. Forhåbentlig vil de nye muligheder kunne inspirere til, at der lokalt på virksomhederne arbejdes med disse vigtige indsatsområder. Det nye værktøj lægges på nettet i begyndelsen af 2008.

Projekt "Flere medlemmer – flere overenskomster".

HK HANDEL har fortsat stort fokus på at være landets bedste fagforening – der bygger på kvalitet og nærhed til medlemmernes hverdag. Et vigtigt led i dette arbejde er at sikre, at vi fortsat er mange medlemmer, der vælger at stå sammen i det faglige fællesskab. Det er et kæmpe arbejde i dagligdagen, fordi der er meget stor udskiftning af arbejdskraft indenfor handelsområdet. Det er ikke nok at besøge en arbejdsplads en gang om året. Fagforeningen skal være synlig i dagligdagen for at vise, at vi faktisk er et vigtigt led i at sikre ordentlige arbejdsforhold.

Sammen med HK Privat har vi derfor et særligt projekt "Flere medlemmer – flere overenskomster", der netop har fokus på denne særlige indsats.

Projektet har i 2008 også være præget af tilbagegangen på det kooperative område, som vi håber, har fundet sit naturlige medlemsniveau her næsten to år efter bortfaldet af eksklusivaftalen. Bortfaldet af aftalen betød, at man ikke automatisk bliver medlem af fagforeningen, men selv skal indmelde sig. Det har kunnet mærkes! De negative tal har skærpet opmærksomheden på behovet for en fælles, systematisk indsats i hele organisationen.

Projektet "Flere medlemmer – flere overenskomster" har dokumenteret, at en aktiv opsøgende indsats har en yderst positiv virkning på medlemstallet! Sagt med andre ord kan vi altså sagtens både forklare og dokumentere vigtigheden af HK HANDEL. Og når vi gør en aktiv indsats med at forklare fordelene, så vil folk gerne være medlem!

Men det er lige så vigtigt at understrege, at hvis indsatsen ikke fastholdes, så er personaleomsætningen – og dermed HK's medlemsomsætning - i visse brancher så stor, at de positive resultater udviskes efter kort tid. Det gør sig særligt gældende i dagligvarebranchen.

Samlet set for HK HANDEL var medlemsomsætningen i 2006 på 25,9 % og i 2007 er den for de første 11 måneder 20 %. Sagt på en anden måde: Hver femte medlem forsvinder i løbet af året enten til en anden branche, i uddannelse, på pension eller på anden måde ud af fagforeningen. Skal den faglige styrke opretholdes, skal vi altså sikre konstant tilgang af medlemmer!

Elevindsatsen er igen (nu på 2. år) et rigtig godt eksempel på, at vi kan fremvise positive resultater og medlemstal, når store dele af HK på samme tid har fokus på elevorganisering. Elevtallet for 2007 lå ved udgangen af november 15,6 % over udgangspunktet (januar 2005). Når vi opgør status for elever udlært i juli-september pr. 1. november, så fastholdt vi i 2007 endda 80 % af de udlærte elever. Regnestykket herfra er ikke svært, når vi taler om tilgangen af fuldtidsmedlemmer blandt nyudlærte. Selv om det går godt med elevindsatsen, så er der stadig plads til forbedringer!

Også en samlet faglig indsats i uge 21 i 2007, hvor store dele af de private sektorer var på gaden med information om overenskomstfornyelsen, er et eksempel på, at når indsatsen koordineres og udføres på samme tid, så fylder den mere ude på arbejdspladserne, i medierne og blandt medarbejderne i HK. Det betaler sig altså med disse særlige fremstød! Og så skaber fælles indsats i øvrigt også gejst og glæde indadtil. Det er ganske enkelt en god oplevelse!

Det faglige arbejde på arbejdspladserne

Som led i projektet med at skabe og fastholde HK som landets bedste fagforening, vil de tillidsvalgte på de mange arbejdspladser indenfor handelsområdet komme yderligere i fokus. Alle tillidsvalgte på arbejdspladserne spiller en stor og vigtig rolle for HK HANDEL og ikke mindst for medlemmerne.

De tillidsvalgte står dagligt til rådighed med hjælp og assistance hvis et medlem har et spørgsmål eller et akut opstået problem. HK's hovedbestyrelse har derfor besluttet at sikre, at indsatsen overfor tillidsvalgte på arbejdspladserne bliver endnu mere systematisk end tidligere. Blandt de mange tiltag er blandt andet en mere fleksibel grunduddannelse samt udviklingsamtaler for tillidsrepræsentanter.

Inden alle de nye tiltag sættes i søen vil de i først omgang blive afprøvet i en HK-afdeling. Formodentlig vil alle de nye tiltag kunne rulles ud og omfatte alle tillidsrepræsentanter i efteråret 2008.

HK HANDELs arbejdsmiljøarbejde

HK HANDELs sikkerhedsrepræsentanter er omdrejningspunktet for vores arbejdsmiljøarbejde. Det er sikkerhedsrepræsentanterne, der er den primære kontakt til virksomhederne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Sikkerhedsrepræsentanterne skal være gode ambassadører for HK HANDEL. Der kræver, at de får en god støtte og opbakning fra deres afdeling. Det er derfor vigtigt, at der lægges ressourcer i at servicere vores sikkerhedsrepræsentanter bedst muligt.

HK HANDEL's arbejdsmiljøaktivister har derfor udarbejdet en manual for servicering af vores sikkerhedsrepræsentanterne, der skal være med til at sikre at vores sikkerhedsrepræsentanter får den bedste service.

Formålet med manualen er:

- At sikre vores medlemmer et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- At sikre HK HANDEL's medlemmer den bedst mulige service fra deres sikkerhedsrepræsentant.
- At de får nogle redskaber til at udfører deres hverv som sikkerhedsrepræsentanter.
- At HK HANDEL kan bruge sikkerhedsrepræsentanten som kontakt person på arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant.

HK HANDEL indgår i et større projekt om servicering af sikkerhedsrepræsentanter, der involverer hele HK. Projektet er en del af projektet om tillidsrepræsentanter og skal sikre en ensartet og faglig stærk servicering af alle HK's tillidsvalgte.

Det overordnede arbejdsmiljøarbejde i HK HANDEL varetages af HK HANDELs arbejdsmiljøudvalg. Udvalget, der består af medlemmer af sektorbestyrelsen, drøfter og beslutter, hvilke initiativer HK HANDEL skal tage på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljøudvalget har stor gavn af de input, som HK HANDELs Arbejdsmiljøaktivister kommer med. Arbejdsmiljøaktivisterne er faglige medarbejdere fra HK-afdelingerne. En fra hver af HKs afdelinger. Det er af uvurderlig betydning for arbejdsmiljøarbejdet i HK HANDEL, at den indsats og de initiativer, der sættes i søen, altid er tilvejebragt i et snævert samarbejde mellem politikere og praktikere. Udgangspunktet er sikkerhedsrepræsentanternes behov.

Psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø handler om at skabe trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladserne. Det er stadigvæk et meget vigtigt område at arbejde med i HK HANDEL. Mange af de henvendelser afdelingerne får handler om psykisk arbejdsmiljø.

HK HANDEL har i det forløbne år afholdt 5 temadag om psykisk arbejdsmiljø i forskellige afdelinger. Temadagene var målrettet sikkerhedsrepræsentanterne og havde til formål at give vores sikkerhedsrepræsentanter nogle redskaber til hvordan man kan arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø ude på den enkelte arbejdsplads.

Den 1. april ændrede Arbejdstilsynet praksis så det psykiske arbejdsmiljø nu undersøges på alle screeninger. Det betyder, at der i 2007 er kommet mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Det er en enestående chance for også at få sat mere fokus på psykisk arbejdsmiljø ude på den enkelte arbejdsplads. Derfor har det været vigtigt for HK HANDEL at få klædt vores sikkerhedsrepræsentanter på til at klare opgaven.

Branchearbejdsarbejdsmiljørådene – BAR

Arbejdet i Branchearbejdsarbejdsmiljørådene – BAR - er i fortsat rivende udvikling. De produkter, som BAR'ene beslutter at udgive, har stort betydning for, hvordan arbejdsmiljøstandarder kan blive på den enkelte arbejdsplads.

Det forholder sig nemlig sådan, at disse produkter samtidig er udtryk for parternes – altså såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes – holdning til, hvordan man bedst ser et specifikt arbejdsmiljøproblem løst.

Fra **BAR HANDEL** er der i årets løb udgivet tre nye vejledninger, som det er værd at notere sig:

- En revideret APV-vejledning. En vejledning om, hvad arbejdstilsynet ser på, når det kommer på screeningsbesøg i butikkerne samt en vejledning om, hvordan det sikres at man som nyansat får tilstrækkelig oplæring og instruktion i at kunne udføre arbejdet på en sikker måde.
- Det er årets løb aftalt, at der desuden skal udarbejdes vejledningsmateriale om, hvordan vanskelige kunder håndteres.
- Et stort projekt om rigtig håndtering af varer. Dette projekt bliver meget branchespecifikt, idet man ser på dels de varegrupper, der traditionelt kan give anledning til forkert håndtering indenfor f.eks. hårde hvidevarer, byggemarkeder, frugt og grønt osv. dels anbefaler, hvilke tekniske hjælpemidler, der findes og som kan fjerne de tunge og ofte akavede løft.

Der er næppe tvivl om, at disse vejledninger – såvel de, der netop er udkommet, såvel som de der er lige på trapperne – kan medvirke til at løfte arbejdsmiljøet, hvilket desværre mange steder også er hårdt tiltrængt.

Fra **BAR KONTOR** er det især et nyudviklet elektronisk kontorindretningsprogram, som skal fremhæves. Et længe næret ønske fra utallige sikkerhedsrepræsentanter, er med udgivelsen af indretningsprogrammet blevet opfyldt.

Det er ikke bare muligt via **BAR KONTORS** hjemmeside, at tegne rammerne for det nye enkelmandskontor eller storkontor. Det er muligt for sikkerhedsrepræsentanterne helt ned i detaljen, at indrette kontorer helt i overensstemmelse med de regler, der gælder på området, idet disse popper op samtidig med at inventaret placeres.

I **BAR TRANSPORT & ENGROS** er det besluttet, at kaste et kritisk blik på et lagerplukke-system - "Pick by voice" - som vinder større og større indpas på danske engroslande.

Systemet består i, at de ansatte udstyres med et sæt høretelefoner, hvorfra der med en metallisk elektronikstemme gives ordre at hente/plukke næste vare fra en nærmere betegnet position. Stemmen, som afgiver ordren, kan sprogmæssigt tilpasses den ansatte, hvilket gør det muligt at ansætte adskillige nationaliteter til samme arbejdsopgave.

I Sverige, hvor man har haft systemet en del år, er det berygtet for at være stressfremkaldende. Det er den direkte årsag til **HK HANDEL** har opfordret **BAR**'en til at tage problemet op nu, hvor flere store danske engrosvirksomheder overvejer at indføre systemet i forbindelse med etablering nye storlagre.

TV-overvågning

I beretningsåret er lovgivningen om tv-overvågning blevet revideret. Desværre ikke helt i den retning **HK HANDEL** havde ønsket det, men alligevel med en række ændringer som kan vise sig nyttige på længere sigt.

Det bør især fremhæves, at koblingen mellem anvendelse af tv-overvågning og indsamling af persondata fremover skal ses i endnu tydeligere sammenhæng end tidligere. Lovændringen gør det endvidere muligt for bl.a. butikker at opsætte tv-overvågning udendørs. De aftaler om tv-overvågning, som **HK HANDEL** har indgået med div. arbejdsgiverorganisationer, er under revision.

2007 blev skelsættende for så vidt angår arbejdsgivernes misbrug af tv-overvågning til at overvåge og kontrollere de ansatte. Et medlem, ansat i en Matas på Amagertorv i København, blev dagen før nytår i 2004 ringet op af sin arbejdsgiver, der fra sit hjem i Hobro via sin pc havde overvåget hendes gøren og laden i mere end 3 kvarter. På et tidspunkt påfører medlemmet Lip Gloss, hvilket får arbejdsgiveren til i telefonen i utvetydige vendinger at udtrykke sin utilfredshed med medlemmets adfærd.

Medlemmet bliver chokeret over at blive overvåget af arbejdsgiveren, da hun havde fået at vide at overvågningskameraerne skulle anvendes til at forebygge butikstyveri. Desuden var hun ved flere lejligheder blevet opfordret til at bruge mere make up, for ad den vej at reklamere for butikkens produkter. Dagen efter episoden bliver medlemmet sagt op grundet omsætningsnedgang.

Medlemmet, der i forvejen har det meget skidt ovenpå seancen om tv-overvågning, får det endnu værre. Der indledes sideløbende dels en afskedigelsessag og dels en sag om brud på aftale om tv-overvågning.

Arbejdsretten afgjorde i marts 2007 at arbejdsgiveren havde forbrudt sig mod de aftaler, der gælder omkring anvendelse af tv-overvågning. Arbejdsgiveren blev idømt en bød på kr. 50.000.

For at sikre, medlemmet erstatning – et økonomisk plaster på såret - for den tort hun havde lidt, var der desuden stillet krav om, at medlemmet skulle have tilkendt erstatning efter erstatningsansvarsloven.

Sø- & Handelsretten afgjorde i begyndelsen af december, at arbejdsgiveren skal betale medlemmet kr. 25.000 i erstatning for den tort, hun har lidt som følge af uberettiget tv-overvågning.

Denne afgørelse er skelsættende og principiel, idet retten – udover erstatningen til medlemmet – slår fast, at tv-overvågningen kun må bruges efter sit formål, som skal være saglige og udtrykkelige, hvilket i den konkrete sag betyder, til at forebygge butikstyveri.

Desuden slår retten fast, at det ikke anses for sagligt, at bruge tv-overvågningsudstyret til at kontrollere de ansattes adfærd eller effektivitet.

HK HANDEL og uddannelsesarbejdet

Ved overenskomstforhandlingerne er det især oprettelsen af fonde til finansiering af uddannelse og kompetenceudvikling fonde, der påkalder sig opmærksomhed.

Virksomhederne indbetaler og medarbejderne kan søge fra 1. januar 2009. Inden da informeres om retningslinier og vilkår for ansøgning og tildeling

Endvidere blev det ved overenskomstforhandlingerne aftalt, at HK HANDEL sammen med arbejdsgiverne i den kommende overenskomstperiode skal yde en ekstra indsats for at flere bliver faglærte og for udbredelse af medarbejderudviklingssamtaler.

De faglige udvalgs arbejde har i dette år i høj grad været præget af, at erhvervsuddannelsen fremover skal beskrives som kompetencer i et helt nyt beskrivelsessystem, og en diskussion indgangsveje. For HK HANDEL er det vigtigt, at der fortsat er en fælles merkantil indgang, som vi kender den. Og enden på historien blev da også, at vi fortsat har en fælles merkantil indgangsvej.

Arbejdet med trindeling af erhvervsuddannelserne har også i 2007 stået højt på ministeriets ønskeseddel. HK HANDEL ser principielt positivt på trindeling, hvis en række forudsætninger er opfyldt:

- Der må ikke opstå blindgyder.
- De korte uddannelser skal give en anerkendt erhvervskompetence.
- Der skal være et arbejdsmarked, der efterspørger uddannelsen.
- Der skal være et rimeligt forhold mellem teori og praktik.

Til støtte for især den praktiske del af elevernes uddannelse har HK HANDEL, HK Privat og Dansk Erhverv fået udviklet www.oplaeringsansvarlig.dk
Som en del af erhvervsafklaring for folkeskolens ældste klasser og HG har HK HANDEL og Dansk Erhverv fået udviklet www.shoppeople.dk

I HK HANDELs eget faglige uddannelsessystem har samarbejdskurserne i lighed med foregående år været fyldt godt op - og heldigvis er kurserne da også gennemført med tilfredse kursister!

Til brug i undervisningen har sekretariatet medvirket ved udviklingen af et helt nyt SU værktøj – et brætspil med navnet "Samspillet". Ud over at indgå i undervisningen, er spillet velegnet for klubbestyrelser, eller kan bruges i forbindelse med virksomhedskonferencer, hvor det kan medvirke til at der bliver taget hul på drøftelser af mere "ømtålelige" emner som fx. stress, mobning og sexchikane.

I skrivende stund er sekretariatet involveret i LO projektet Virksomhedernes Samfunds Ansvar. Projektet skal resultere i en håndbog, som kan bruges af den tillidsvalgte i det praktiske arbejde på virksomhedsplan med et bredere samfundsansvar. Projektet forventes afsluttet i foråret 2008.

De politiske mærkesager

HK HANDEL har helt naturligt en række politiske mærkesager, som vi løbende fremfører i forhold til blandt andet de politiske partier på Christiansborg.

Derfor var det glædeligt at konstatere, at der i forbindelse med valgkampen i november blev fremsat udtalelser, der tyder på, at et politisk flertal på Christiansborg nu støtter at Lukkeloven ikke forringes yderligere.

Lukkeloven er fortsat et vigtigt redskab i at sikre rimelige arbejdstider indenfor handelsområdet – og kun regeringspartierne fremsatte politiske udmeldinger imod lukkelovens intention. Dermed er der et flertal uden om regeringen, der kan sikre lukkeloven, når den skal til politisk revision og debat.

Desværre ved vi jo, at politiske løfter, der fremsættes i løbet af hede valgkampe, ind imellem glemmes, når hverdagen igen indfinder sig. Derfor vil det fortsat være en vigtig faglig arbejdsopgave at forklare politikerne, hvorfor lukkeloven er så vigtig for hele handelsområdet.

Den 1. juli 2007 trådte den nye planlov i kraft. HK HANDEL var ikke inviteret til at deltage i det af regeringen nedsatte "Detailhandelsudvalg", der skulle komme med forslag til lovændring. Det beklagede vi, men uden held. Samtidig diskuterede vi heldigvis løbende processen med nogle af udvalgets medlemmer - især formanden Jann Sjursen, John Wagner fra De samvirkende Købmænd, Jens Birkeholm fra Dansk Textil Union, Mogens Werge fra Coop samt Kirsten Jensen fra Forbrugerrådet.

HK HANDEL kunne på den baggrund bakke op omkring det resultat, som flertallet i Detailhandelsudvalget fremlagde i sommeren 2006. Regeringen fremlagde herefter et forslag, der næsten var identisk med flertallets forslag. Folketingets behandling ændrede ikke voldsomt ved forslaget, der således kunne vedtages den 30. maj 2007.

En tredje politisk mærkesag er at arbejde for, at arbejdsliv og familieliv bliver muligt, også når det handler om servicefag, hvor folk jo ofte arbejder med skæve arbejdstider. Det bør være en vigtig overvejelse i landets nye kommuner, hvordan man sikrer for eksempel et pasningstilbud, der også giver handelspersonalet et reelt tilbud om børnepasning, når man er på arbejde. Også dette arbejde fortsætter ufortrødent.

De politiske mærkesager fremføres ikke kun i direkte dialog med politikerne på Christiansborg. HK HANDEL har således også en plads i Forbrugerrådet, hvor vi er i dialog med en lang række andre organisationer om forholdene indenfor handelsområdet.

HK HANDELs internationale og europæiske arbejde

I 2007 har HK HANDEL fortsat sit aktive engagement i europæisk og internationalt fagligt arbejde, hvor Jørgen Hoppe spiller en central rolle som formand for den europæiske organisation af handelsansatte UNI-Europa Commerce.

Det europæiske og internationale arbejde bliver mere og mere vigtigt, fordi globaliseringen betyder, at internationale butikskæder vælger at slå sig ned i Danmark. Det kræver, at vi er godt forberedte, når de udenlandske virksomheder kommer til landet og at vi har et godt netværk til vores søsterorganisationer i andre lande.

En anden og ikke uvæsentlig årsag til at HK HANDEL prioriterer det europæiske- og internationale arbejde er, at flere og flere danske virksomheder bliver opkøbt af kapitalfonde og såkaldte hedgefonde, som det for eksempel også er sket for TDC. Inden for HK HANDELs område kan vi nævne store virksomheder som Matas og Dansk Trælaster, der ejer Silvan, der nu begynder har fået en fond som ejer.

HK-medlemmerne hos tøjkæden Hennes & Mauritz har i 2007 oplevet, at de nu er blevet repræsenteret i virksomhedens europæiske samarbejdsudvalg. De danske ansatte har ikke

tidligere været repræsenteret i samarbejdsudvalget, da der indtil 2007 ikke har været valgt tillidsrepræsentanter i den landsdækkende tøj-kæde.

I november afholdt UNI Europa Commerce (den europæiske sammenslutning af faglige organisationer indenfor handelsområdet) kongres i Genève, hvor der var sat fokus på organisering af medarbejdere og vigtigheden for at indgå overenskomster.

Herudover blev det også diskuteret i hvilket omfang der kunne indgås europæiske aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for samme virksomhed. HK HANDELS formand Jørgen Hoppe blev genvalgt som formand for UNI-Europa Commerce.

HKs arbejde med at skabe en ny moderne struktur og fagforening

Når man i en årsberetning ser tilbage på de mange faglige resultater, er det naturligvis vigtigt at holde sig for øje, at alle resultaterne skyldes, at vi har opbygget et fagligt fællesskab, som både rummer faglig viden og faglig styrke. I den forbindelse er det helt naturligt også at pege på det store projekt som HK har søsat – nemlig at videreudvikle landets stærkeste bedste fagforening, således at HK står rustet til fremtidens faglige udfordringer.

Centralt i hele denne proces er, at vi fortsat vil have en fagforening, som både bygger på kvalitet, og som samtidig har det enkelte medlem i fokus.

På en ekstraordinær kongres i juni 2007 var signalet fra de aktive tillidsvalgte klokkeklart: HK har fortsat fagligheden og kvaliteten som helt centralt udgangspunkt. Nærheden til medlemmerne sikres via sektoropbygning i fire selvstændige sektorer, via faglige landsforeninger og arbejdspladsklubber

HK adskiller sig markant fra de billige discounttilbud, fordi vi har et helt fantastisk netværk helt ud på hver enkelt arbejdsplads via tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Og fordi fagforeningen har opbygget et fagligt samarbejde med arbejdsgiverne med overenskomster og daglige kontakter, der løser mange problemer, inden de overhovedet opstår. Dette system vil fortsat være helt centralt i fremtidens HK.

Samtidig skal fagforeningen naturligvis sørge for en struktur, der både udnytter ny teknologi og for eksempel internettets mange muligheder, således at der hele tiden skabes et fagligt tilbud, der ikke er dyrere end højst nødvendigt.

I det forgangne år er HK A-kasse således ændret og gjort endnu billigere. En række af HKs administrative systemer er ligeledes på vej til ny struktur, FAC. Og i løbet af det næste halve år vil en række af de lokale afdelinger blive sammenlagt, således at HKs faglige ekspertise fremover samles i syv regionale HK-kraftcentre. Den nye struktur vil medvirke til at vi udnytter vores faglige viden endnu bedre, og derved styrker det faglige tilbud yderligere.

Hver af de syv regionale afdelinger vil få en selvstændig handelssektor med faglige medarbejdere og egen bestyrelse. Denne struktur betyder, at vi kan fokusere på de faglige udfordringer indenfor handelsområdet – og iværksætte faglige initiativer, der tilpasses og koordineres ud fra regionale forhold.

Nyt pensionssamarbejde styrker medlemmernes pension

2007 markerede også, at vi forbedrede medlemmernes pensionsordninger. Ikke bare via de omtalte forbedringer på grund af overenskomsternes øgede indbetalinger fra arbejdsgiverne. Men også i selve opbygningen af pensionsordningen.

Et strategisk pensionssamarbejde mellem vores pensionselskab, FunktionærPension, og pensionselskabet PFA betyder, at FunktionærPension kan tilbyde medlemmerne et endnu bedre produkt. Administrationsprisen for pensionsordningerne falder, og der bliver også lavere pris for de tilhørende forsikringsordninger. Samtidig kan vi give endnu bedre service

overfor pensionskunderne og også tilbyde nye pensions- og forsikringsprodukter. Samlet set vil medlemmerne derfor opleve en bedre alderdom – hvor de er sikret ekstra via deres arbejdsmarkedspension i FunktionærPension.

Sådan gik det i landsforeninger og klubber

De følgende afsnit fortæller lidt om HK HANDELS faglige arbejde i landsforeninger og klubber.

Landsforeningen HK Merkur

Merkur er HK HANDELS største landsforening, og repræsenterer medlemmer inden for kontor- lager og sælgerområdet.

B2B området er under stadig forvandling. Mange af de større koncerner optimerer organisationen, ikke mindst logistikdelen. Nye centrallagre er bygget eller indrettet, og flere har fusioneret.

Mange steder giver denne udvikling problemer for vores medlemmer på arbejdspladserne. De hidtidige arbejdsfunktioner bliver erstattet af nye procedurer. Dette har flere steder medført lokale diskussioner om de bestående organisationsgrænser stadig skulle være gældende. HK HANDEL er løbende i dialog med 3F om at skabe klare og logiske rammer for organiseringen på den enkelte arbejdsplads.

Merkur har også trimmet organisationen. På forårets delegeretmøde, blev det besluttet at nedlægge de to branchegrupper for hhv. lagerområdet og for kontor- og sælgerområdet, således at der i dag kun er én merkur-bestyrelse. Til gengæld er der oprettet tre fagpolitiske udvalg for hhv. kontor, lager og sælgere.

Delegeretmødet betød også, at bestyrelsen ændrede sammensætning. Ny formand blev Michael Tams fra LC Lauritzen, Silkeborg og som ny næstformand valgtes Lissi Snog Eskerod fra Innoxx Stål, Ry.

Merkurs medlemmer er nogle af HK HANDELS mest trofast kursister. Ikke forstået således, at det er de samme, der deltager på mange kurser, men at stort set alle Merkurs kurser bliver overtegnet. Fra sekretariatet sikres det, at nye ansigter har fortrinsret. Det betyder, at kursisterne udgør et bredt udsnit af medlemsskaren, og personligt oplever en værdi af medlemskabet.

Landsklubben Dansk Supermarked.

Føtex og HK HANDEL indgik 1. oktober 2002 en aftale om mellemledere, og den aftale er fornyet i marts 2007. I forbindelse med fornyelsen er mindstelønnen steget fra 18.500 kr. til 21.000 kr.

Ledelsen i Føtex, Landsklubben Dansk Supermarked og afdelingerne har primo november sat fuld gang med første fase i et projekt, som bygger på et fælles ønske om at få valgt tillidsrepræsentant i alle Føtex´ varehuse. Direktør i Føtex, Henrik Libak, sikrer, at afdelingsmedarbejderne får mulighed for at deltage i et morgenmøde, hvor HK kan fortælle medarbejderne om muligheder og fordele ved at vælge tillidsrepræsentant. Varehuscheferne har modtaget projektet meget positivt og de første nye tillidsrepræsentanter er allerede fundet. I marts 2008 omfatter projektet alle afdelinger.

Der er til indsatsen udviklet materiale fordelene ved at være tillidsrepræsentant og fordelene ved at have en tillidsrepræsentant. I materialet anbefaler både direktør Henrik Libak og landsklubformand Gert Torstensson, at der vælges tillidsrepræsentant i alle varehuse.

Det er svært at opfylde kravene til valg af tillidsrepræsentant i Netto, så der er god grund til at glædes over, at Netto har fået sin første tillidsrepræsentant på Bornholm.

For at sikre, at tillidsrepræsentanterne løbende bliver informeret om, hvad der er af nye tiltag, satsstigninger og aftaler, har landsklubben valgt at udsende et nyhedsbrev til alle tillidsrepræsentanter mindst en gang om måneden. Nyhedsbrevet vil typisk have et indhold, så det er egnet til at sætte op på opslagstavlen som generel information til medlemmerne.

KBL/Irma området

For hele KBL/Irma-området har arbejdet i 2007 været koncentreret om overenskomstfornyelser og delegeretmøder. Her følger en oversigt over de enkelte klubber:

Sammenslutningen KBL (Kontor – Butik – Logistik)

KBL er en sammenslutning af HK-landsklubberne i brugsforeningsområdet. På delegeretmødet blev der skiftet formand for KBL, idet Ulla Verholt valgte ikke at genopstille. Den nye formand blev Birgitte Hesselbjerg, som også er formand for Selvstændige Brugsers Landsklub.

Der skete også ændringer i vedtægterne. Da arbejdet i områdeklubberne ikke fungerede efter hensigten, valgte delegeretmødet at nedlægge dem. I stedet skal der arbejdes med TR- og SiR netværk og laves arrangementer i regi af de 7 nye store afdelinger. Det blev også vedtaget, at der kun skal holdes delegeretmøde hvert 4. år.

For at kickstarte arbejdet i KBL, er der planlagt en to-dages konference midt i januar 2008. Her skal det fælles arbejde, som har interesse for både de butiksansatte og de kontor- og lageransatte medlemmer, planlægges.

Landsklubben Coop Mellemedere

Mellemederne har i 2007 fået ny formand og derved ny talsmand. Den nye formand er kun 23 år, men har alligevel en del erfaring, idet han tidligere har været tillidsrepræsentant for de medarbejdere i Kvickly Xtra i Horsens, der hører under Coop Butiks overenskomst. Den nye formand er startet godt ud med en turné til alle butikker, hvor der er ansat mellemedere. Besøgene har fået flere mellemedere til at melde sig ind i HK.

Den nye talsmand blev valgt i juni og skulle i september stå for sit første delegeretmøde. Her blev han genvalgt, og det lykkedes også at få valgt to bestyrelsesmedlemmer. Der er nu gang i arbejdet med at finde aktiviteter, der er af interesse for mellemedere.

I juli var der overenskomstforhandlinger, og her lykkedes det at få et af de helt store ønsker fra medlemmerne igennem: at få betaling for søndagsarbejde ind i overenskomsten. Herudover kom der bl.a. en pæn stigning på garantilønnen.

Landsklubben Coop Butik

Klubben har i 2007 arbejdet videre med projekt "Flere medlemmer – flere overenskomster". I den forbindelse har man forsøgt at tilrettelægge arbejdet ud fra de lister, man modtager over til- og fratrædte medarbejdere. Det er dog et kæmpe arbejde, idet der er en til- og fragang på mellem 500 og 700 medarbejdere hver eneste måned. Arbejdet har været forsøgt lavet i samarbejde med afdelingerne, men det har været svært at få det koordineret godt nok. Der er dog nu et fællesprojekt med HK Midt under udarbejdelse.

Delegeretmødet i september forløb godt og vedtægterne blev tilrettet, så der nu kun holdes delegeretmøde hvert 4. år.

Overenskomstforhandlingerne blev en sej omgang. Coop Danmark var ude med et meget kontroversielt forslag til ændringer af arbejdstiden, og var i det hele taget svære at få til at give de forbedringer – herunder vederlag til tillidsrepræsentanter - der var opnået på Dansk Erhvervs område. Der måtte forhandlinger af flere omgange til, før det lykkedes at opnå et resultat.

Landsklubben Coop Kontor/Logistik

Som en gentagelse af 2006, er der stadig problemer med, at Coop Danmark forsøger at ændre stillingsindhold, så de ansatte bliver overflyttet til FunktionærForeningens overenskomst. Det er derfor besluttet, at vi vil bede om besigtigelse, hver gang det sker!

I årets løb er der som forsøg lavet en resultatløns-aftale alene for HK´erne på natholdet på Hasselager ferskvareterminal. Aftalen har, efter en lidt træg start, givet pæne bonustillæg til holdet.

På Speciallageret har der været problemer med resultatlønsordningen. Den har givet en meget lav stigning i bonussen. Der har været holdt flere møder og flere fejlreguleringer er blevet rettet. Dette har betydet en efterbetaling til de omfattede medarbejdere.

Ved overenskomstforhandlingerne lykkedes det at skaffe store stigninger til medarbejderne, udover de forbedringer der blev givet på Dansk Erhvervs kontor- lageroverenskomst.

Selvstændige Brugsers Landsklub

Klubben skiftede på delegeretmødet navn til "Selvstændige Brugsers Landsklub", som forkortes SBL. Også på dette delegeretmøde blev vedtægterne ændret, så der nu skal holdes delegeretmøde hvert 4. år og er reduceret i antallet af delegerede.

Klubben har fortsat stor fokus på "Flere medlemmer – flere overenskomster". Ligesom hos "Coop Butik" er der stor personaleudskiftning. Men der er ikke tal på hvor mange, da man ikke her kan få lister over fratrådte og nyansatte.

Overenskomstforhandlingerne indenfor klubbens to områder – BA og SFU – kom meget sent i gang. Først sidst i september lykkedes det, efter arbejdsgiverforeningerne havde ændret datoerne flere gange. Knasterne i forhandlingerne blev sammenlægning af "forskudt-tids-tillæggene" for ansatte over og under 15 timer og modregningsadgang. Det lykkedes dog at ende med et fornuftigt resultat og der kan ikke i nogen af de to overenskomster modregnes for stigningen i minimallønnen.

Efter forhandlingerne er der opstået en tvist om, hvorvidt der er aftalt hele eller halve tillæg til studerende under 25 år. Der har aldrig været halve tillæg til studerende i overenskomsterne. Da der ikke har kunnet opnås enighed, skal sagen afgøres ved en faglig voldgift.

Landsklubben Irma-butikker

Landsklubben har skiftet formand i 2007. Eva Hjorth Larsen har forladt Irma, og er på delegeretmødet i marts blevet erstattet af den tidligere næstformand Jette Colberg. Der er også sket flere andre udskiftninger i bestyrelsen. Også her blev der foretaget vedtægtsændringer i lighed med øvrige klubber.

Overenskomstforhandlingerne blev også her en lidt sej affære, som måtte ske over to omgange. Irma fremstår jo som en virksomhed, der gerne vil gøre det godt for kunderne og miljøet, men når det kommer til personalets løn, kan det knibe lidt. Forhandlingerne endte med stort set det resultat, der var opnået på Dansk Erhvervs område – dog med ganske få forbedringer.

Klubben har haft faglig profil i uge 43, hvor ca. 1/3 af butikkerne blev besøgt. Herudover har der sammen med HK København været besøg i områdets Irma-butikker.

Der har været afholdt 2 medlemsmøder samt et kursus og klubben har besluttet, at der næste år kun skal holdes kurser i fælleskursusregi.

Zebra-Tiger

Konflikten i 2006 endte med, at HK HANDEL en fik en parallel overenskomst i forhold til den etablerede overenskomst med personaleforeningen ZTM. Personaleforeningen "ZTM" er efterfølgende medio 2007 blevet nedlagt, således at HK HANDEL nu alene står for det faglige arbejde.

Landsklubben "Tiger/HK" har udviklet sig positivt. Klubben har to landsdækkende tillidsrepræsentanter (en tillidsrepræsentant i øst og en tillidsrepræsentant i vest) og har desuden en meget velfungerende bestyrelse på i alt 5 personer.

Bestyrelsen har arbejdet meget med at profilere klubben og at få indmeldt nye medarbejdere i "Tiger/HK".

Man er stødt på det problem, at der er en del medarbejdere, som var blandt de ekskluderede efter strejken i 2006. De fleste vil gerne være medlem af HK igen, men holder sig tilbage, da det indebærer, at de skal betale 1 års kontingent som bod for manglende deltagelse i strejken.

Zebra A/S, som ejer Tiger-butikkerne, har ultimo 2006 indmeldt sig i Dansk Erhverv. Overenskomsten udløber 28. februar 2009, hvor den enten skal genforhandles som en firmatilpasset overenskomst eller omskrives til Dansk Erhvervs overenskomst.

Landsklubben Magasin

I landsklubbens bestyrelse, er alle tillidsrepræsentanter fra de forskellige varehuse repræsenteret. Bestyrelsen har fulgt udviklingen i koncernen meget nøje og har gennem sit arbejde, haft stor indflydelse på alle personalepolitiske forhold i koncernen.

Primo 2008 skal der afholdes delegeretmøde, hvorefter man er omfattet af systemet med fællesdelegeretmøder i 2011.

Landsklubben BMF

BMF har i lighed med tidligere år været repræsenteret med en stand på Bogmessen i Forum. Traditionen tro uddelte BMF "Børnebogsprisen 2007" og den gik til Manu Sarien for børnebogen "Iqbal Farooq og kronjuvelerne"

BMF har delegeretmøde primo 2008, hvorefter man er omfattet af systemet med fællesdelegeretmøder i 2011.

Matas A/S

I 2007 blev Matas A/S, som opkøbte over 200 Matas-butikker på landsplan, endeligt godkendt af Konkurrencestyrelsen.

HK har en rimelig dialog med personaleledelsen i Matas A/S, men der er fortsat for mange faglige sager, hvoraf en del dog stammer fra tidligere ejere.

Afdelingerne har haft megen fokus på Matas, denne opmærksomhed og servicering af medlemmerne har formodentligt været medvirkende til, at der i dette område ikke er sket medlemstilbagegang.

I 2008 vil der blive tilbudt møder til tillidsrepræsentanterne med det formål at etablere et TR-netværk. Mødernes dagsorden skal bl.a. være at få problemer og udviklingsønsker frem i lyset og via en fælles holdning få dem behandlet såvel lokalt som direkte over for den centrale personaleledelse i Matas A/S.

Imerco A/S

Opkøbet af en række selvstændige Imerco-butikker af Imerco A/S er bare et nyt eksempel på den tendens der er for at kapitalkæder opkøber detailhandlens butikker.

I forbindelse med indgåelse af det protokollat, som tilsiger, at Imerco A/S's nuværende og fremtidige butikker er omfattet af Dansk Erhverv overenskomsten pr.

1. april 2008, har der været holdt møde mellem Dansk Erhverv, Imerco A/S og HK HANDEL.

På mødet, som vi må betragte som meget positivt, tilkendegav begge parter, at man var interesseret i at få opståede problemer behandlet så tidligt som muligt, for at undgå unødige faglige sager.

I den forbindelse har Imerco A/S tilstillet HK HANDEL en liste indeholdende:

- Butikker ejet af Imerco A/S.
- Butikker omfattet af overenskomst før overtagelsen.
- Navne og telefonnumre på butikshefterne.
- Navn på Distriktskonsulenterne.

Listen, som omfatter 132 butikker med nævnte oplysninger, er efterfølgende tilstillet afdelingerne til brug ved behandling af medlemshenvendelser/faglige sager.

Det er vigtigt, at såvel HK HANDEL som afdelingerne arbejder for at fastholde og udbygge dette samarbejde om problemløsning, som der nu er lagt op til.

Landsforeningen BYG & BO

BYG & BO er gået lidt tilbage medlemsmæssigt i 2007. En del af tilbagegangen skyldes, at der igen ikke er registrering af landsforeningens kode på medlemmerne. Dette følges op primo 2008. Landsforeningen har udviklet et tilbud til afdelingerne, så afdelingerne har input til lokale BYG & Bo kurser, som Byg & BO finansierer, hvis afdelingen tager initiativet.

Synoptik

Tillidsrepræsentanterne har i år for første gang været rundt på butiksbesøg i deres regioner. Det var meget positivt. Medlemmerne blev glade for besøget, og der kom opfordring til, at det sker igen. Besøgene gav nye medlemmer og ideen til et lønkursus kun for synoptik sekretærer! Dette afholdes i januar.

Der var desværre enkelte butikker, der var så presset bemandingsmæssigt, at det var meget stressede sekretærer, der mødte tillidsrepræsentanterne. Efterfølgende har vi set sygemeldinger i disse butikker.

Landssammenslutningen af Blomsterdekoratører

I foråret blev der afholdt delegeretmøde i Landssammenslutningen af Blomsterdekoratører. Der skulle vælges ny bestyrelse, da der kun var et bestyrelsesmedlem, der stadig arbejdede inden for faget. To bestyrelsesmedlemmer, deriblandt formanden, havde skiftet erhverv. Og de to sidste bestyrelsesmedlemmer skulle på pension.

Det var desværre så sløjt med tilmeldinger til delegeretmødet, at det ikke var muligt at få sammensat en bestyrelse. Så delegeretmødet endte "sørgeligt" med, at man måtte konstatere, at det eneste der var at gøre var at nedlægge Landssammenslutningen - hvilket blev gjort.

Dekoratorerne

Landssammenslutningen af dekoratører er ligeledes blevet nedlagt, idet der ikke var nok opbakning til at vælge en fuld bestyrelse.

Nye kæder i Danmark

Vi forventer at underskrive overenskomst med Deichmann Sko, der er en tysk kæde, inden årets udløb. Vi har også nu dialog omkring overenskomst med Bonita, der ligeledes er en tysk kæde. Ligesom vi har rettet henvendelse til "Build a Bear", som er en række legetøjsbutikker med fælles koncept og ejer. Når der opstår andre nye spændende butikker, er vi naturligvis på samme måde parate til fagligt samarbejde.

Jo, 2007 blev et år, der på mange måder markerer både nye udfordringer og muligheder på det danske arbejdsmarked og indenfor handelsområdet. Og 2007 blev året, hvor HK HANDEL sammen med resten af HK markerede, at fagligt fællesskab der bygger på kvalitet, også skaber de bedste resultater. Vi fortsætter arbejdet i 2008!

HK/Kommunal

Kommunalreformen træder i kraft

HK/Kommunal og HK/Stats fællesprojekt om kommunalreformen blev afsluttet den 30. juni 2007 efter at have været i gang i 3 år.

Efter at reformen trådte i kraft den 1. januar 2007, havde reformsekretariatet særlig fokus på medlemsmøder i forhold til de medlemmer, der gik fra kommunal til statslig ansættelse eller omvendt, og som derfor havde behov for oplysninger om deres nye ansættelses situation. Vi holdt medlemsmøder på beskæftigelses-, miljø- og undervisningsområdet.

Herudover havde reformsekretariatet fokus på kommunikationsdelen både i forhold til reformhjemmesiden, samt nyhedsbreve til afdelingsmedarbejdere og tillidsrepræsentanter.

Op til nedlæggelsen af reformsekretariatet var der et tæt samarbejde med de 2 involverede sektorer i forhold til overtagelse af de opgaver, der indtil den 30/6 lå i reformsekretariatet, og som efterfølgende skulle løses i de 2 sektorer.

Der er udarbejdet en samlet afrapportering til forbundets hovedbestyrelse om reformsekretariatets arbejde i perioden 2004-2007.

Jobcentrene blev skabt

I januar 2007 gik startskuddet ikke bare for en kommunalreform, men også for en beskæftigelsesreform, hvor Arbejdsformidlingen (AF) og kommunernes beskæftigelsesafdelinger skulle smelte sammen til nye jobcentre, så både den forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtager fremover skulle henvende sig ét og samme sted.

Fusionen på beskæftigelsesområdet har ikke betydet, at medlemmer skulle skifte arbejdsgiver, da det, der før var kommunalt, er forblevet kommunalt, og det, der før var statsligt, er forblevet statsligt. Men nu har medlemmerne skullet finde sig tilrette under samme tag.

Dog blev der etableret 14 pilotjobcentre, hvor kommunen har fået opgaven med at skaffe beskæftigelse til både forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere. I pilotjobcentrene er de tidligere statslige medarbejdere overgået til kommunal ansættelse.

Fusionsprocessen har været op ad bakke rigtigt mange steder – og er det stadig. Kaos har hersket på jobcentrene i løbet af foråret. Det er en kæmpe opgave at få samlet flere kommuner og en statslig del under fælles tag og finde fælles fodslag, samtidigt med at den daglige drift ikke måtte påvirkes.

Mange medlemmer har oplevet fusionen som forvirrende og frustrerende. Samtidigt med at medarbejderne har skullet finde sig til rette med en ny organisation, nye kolleger, ledere og sager, er de samtidig blevet mødt med kritik i pressen og fra nogle politikere.

Som hjælp i situationen gennemførte HK/Kommunal sammen med KL og Socialrådgiverne (DS) et projekt, der blandt andet resulterede i publikationen "Attraktive jobcentre – personalepolitiske erfaringer og anbefalinger fra Pilotjobcenterprojektet". Til publikationen er der knyttet tre dialogkort, der kan bruges til at sætte gang i og vedligeholde dialogen i jobcentrene.

Kortene handler om tre temaer, der er vigtige at fokusere på i en større forandringsproces: "Kollegialt samarbejde", "Kompetence, ressourcer og styrker" samt "Opgaveløsninger og resultater". De er tænkt som inspiration og udgangspunkt for gode og frugtbare dialoger i de enkelte jobcentre. Publikationen kan downloades på projektets hjemmeside www.jobcenterweb.dk.

Nu er støvet ved at lægge sig, og meldingerne lyder, at der i mange jobcentre er trukket en streg i sandet, og man går fra fusion til at være i gang.

Afbureaukratisering i jobcentrene

Beskæftigelsesministeriet og KL har søsat et afbureaukratiseringsprojekt, der har til formål at styrke jobcentrenes fokus gennem regelforenkling og afbureaukratisering.

HK/Kommunal har deltaget i projektet på sidelinien sammen med DS. Vi har været med til at komme med input til projektets udførelse og indhold.

For at sikre at alle vigtige emner kom med i forslagene til forenklinger, indkaldte HK/Kommunal og DS i fællesskab en række ildsjæle, der arbejder med området til daglig. Der er kommet 169 forslag til forenkling af beskæftigelsesindsatsen ud af projektet.

Projektet går nu ind i fase to, hvor man undersøger mulighederne for regelforenkling på fire udvalgte områder. Det drejer sig om reglerne for sanktion, unge, jobcentrenes modtagelse og sygeopfølgning.

HK/Kommunal følger fortsat projektet. Det er vigtigt for os at sikre, at det er de relevante medarbejdere, der repræsenterer jobcentrene, og ikke kun ledere og konsulenter.

Lederlinjen

I samarbejde med Socialpædagogernes Landsforbund oprettede HK/Kommunal - i forbindelse med kommunalreformen - en særlig psykologisk hotline for Chef- og ledermedlemmer: "Lederlinjen".

Lederlinjen blev oprettet i forventning om, at lederne ville komme ud for et ganske særligt pres både arbejdsmæssigt og psykologisk. Og det viste sig at holde stik. Konkurrence om lederjobbene i de nye kommuner, alt for meget arbejdspress, ødelagte netværksrelationer og

manglende opbakning fra topledelse har været udslagsgivende stressfaktorer for de mange ledermedlemmer, som har benyttet sig af lederlinjen.

Lederlinjen har eksisteret fra november 2005 til 31. december 2007. I den periode har cirka 60 af HK/kommunals Chefgruppemedlemmer fået én eller flere samtaler med psykologerne. I samtlige tilfælde har der været tale om ledere i en meget presset situation.

I Lederlinjen har det været vigtigt for HK/kommunal kun at benytte særligt udvalgte erhvervspsykologer med stor erfaring i både krisehjælp og i rådgivning af ledere.

I 2006 blev et tilsvarende tilbud givet til alle HK/Kommunals tillidsrepræsentanter, men behovet viste sig at være meget beskedent.

Stress-symptomer viser sig blandt HK/Kommunals medlemmer

Vi havde længe haft det på fornemmelsen; nemlig at mange HK'ere under fusionerne og tiden efter har følt sig meget belastede – og nogle belastede til en grad, der kan true helbredet. Derfor bad vi i sommeren 2007 overlæge Bo Netterstrøm undersøge, om der var belæg for vores bekymring.

Bo Netterstrøm "tog temperaturen" på 4 kommuner og kom til det resultat, at "ja der er grund til bekymring" I nogle tilfælde har HK'erne op til både 50 og 100 % stærkere stresssymptomer end gennemsnitsdanskere. Det er ikke kun den almindelige HK'ers stressniveau, der ligger i top. Det gør mellemlederens også.

Undersøgelsen er baseret på interviews med deltagere fra fire kommuner. 26 kommuner blev spurgt, om de ville deltage. Kun fire kommuner slog til. Flere meldte tilbage, at de ikke havde overskud til at deltage i – eller til forsvarligt at følge op på undersøgelsens resultat.

Som opfølgning på undersøgelsen har HK/Kommunal opfordret Arbejdstilsynet til at være særlig opmærksom på stressbelastningen i de kommunale administrationer. Vi har også taget kontakt til KL for at få bedre fokus på problemet, ligesom vi i 2008 vil tage kontakt til kommunale ledelser for at få dem til at tage problemerne alvorligt – og gøre noget ved dem.

Mange kommuner har ikke stresspolitik

Kun omkring en tredjedel af alle kommuner har en stresspolitik. Det viser en undersøgelse fra KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) fra efteråret 2007.

Siden 2005 har kommunerne været forpligtet til at have nedskrevet en politik om, hvordan de vil håndtere stress blandt medarbejdere. Men to ud af tre kommuner har på nuværende tidspunkt ikke udarbejdet de forpligtede retningslinier.

En stresspolitik kan for eksempel indeholde retningslinier for, hvordan man forebygger stress samt, hvordan man rent praktisk håndterer problemet, hvis det alligevel opstår. Ved at indføre en stresspolitik er det muligt at forhindre eller i opløbet tage en række af de problemer, medarbejdere med stress ofte løber ind i.

Der er ikke umiddelbart nogen sanktioner over for de kommuner, der ikke overholder aftalen.

Kommende indsats for arbejdsmiljøet

Vi vil lave regionale kurser for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter om, hvordan man opnår gennemslagskraft i det lokale sikkerhedsarbejde og bruger arbejdsmiljøreglerne til at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser.

Arbejdet i Branchearbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig Kontor & Administration (BAR-FOKA) skal fortsættes på samme gode måde som nu, og der er et projekt i gang om "Den sunde arbejdsplads", som givet vil sætte nye dagsordener for arbejdet med arbejdsmiljøet i kommunerne.

De nødvendige hænder

Det lå i kortene, at de kommunale budgetter ville blive skåret mange steder i 2007, og vi var bekymrede for, at vi ville komme til at se det samme for 2008.

Samtidig kunne vi se, at der lød mange protester over for nedskæringer på skole-, daginstitutions- og plejeområdet - og at disse områder naturligt nok nød en vis politisk velvilje og blev omtalt som de "varme hænder". Det var derfor underforstået, at et område som administration måtte være de "kolde hænder" - et område, der måtte begrænses, fordi det tog ressourcer fra de borgervendte velfærdsydelser.

Konklusionen i HK/Kommunals bestyrelse var klar: Vi må gøre noget for at gå op imod denne forestilling om de kolde og de varme hænder. Diskussionen skal ikke dreje sig om at definere nogen hænder som kolde eller varme, men om hvordan vi får de nødvendige hænder i velfærdsproduktionen. Og at HK'ere og administration er en lige så vigtig faktor i velfærdsproduktionen som alle andre.

Det blev startskuddet til projektet "De nødvendige hænder", som i første omgang blev til et argumentationskatalog til tillidsrepræsentanterne. Formålet med kataloget var at klæde tillidsrepræsentanterne på til at argumentere imod besparelser på HK-området.

Siden blev det besluttet, at "De nødvendige hænder" skulle være kongrestema og indsatsområde for 2008, fordi det er så afgørende i diskussionen, at vi som HK'ere også selv har argumenterne parate i forhold til, hvorfor vi er nødvendige.

I projektet har vi bedt eksterne konsulentfirmaer undersøge, hvordan det administrative arbejdsmarked udvikler sig med gensyn til opgaver og arbejdskraftbehov, samt hvordan andre interessenter på dette arbejdsmarked ser på HK'erne og vores roller i fremtiden?

Resultaterne af arbejdet med HK'ernes betydning, HK'ernes faglige profiler og HK'erne og borgerne er formidlet i en debatavis, ved kredsmøder, i en hvidbog, ved kongressen, i artikler med mere.

Trepartaftale med muligheder

Umiddelbart før sommerferien indgik LO og AC Trepartsaftalen med regeringen, KL og Regionerne. Et par uger efter indgik FTF og regeringen en tilsvarende aftale. Efter sommerferien er der blevet arbejdet med implementeringen, som i vidt omfang skal ske i aftaler og overenskomster. Denne implementering er et kernepunkt for fagbevægelsen, og det har embedsværket i Finansministeriet skulle overbevises om.

Trepartsaftalen er vigtig for HK/Kommunal, da der opstod en mulighed for at komme igennem med krav, man normalt ikke ville kunne komme igennem med.

For HK/Kommunal har arbejdet med trepartsaftalen primært omhandlet følgende områder:

OK 08, herunder seniorpolitik og kompetenceudvikling

Kompetencegivende efteruddannelse
Fagspecifikke kurser
Fra ufaglært til faglært
Diplomuddannelse til ledere
Task force

OK 08, herunder seniorpolitik og kompetenceudvikling

Generelt skal de elementer i Trepartsaftalerne, der giver flere rettigheder og muligheder på den enkelte arbejdsplads, implementeres gennem overenskomsterne.

Det første eksempel er pligten til at tilbyde nye eller ledige timer til deltidsansatte, hvor der nu er lavet aftaler med KL og Regionerne.

Der vil være mange emner, der skal ind i MED-aftalen (for eksempel MUS-samtaler). Arbejdsmiljø- og sygefraværs-emnerne skal også ind i en aftale, og en række emner, for eksempel senior- og kompetenceudvikling skal ind i nye aftaler eller i de enkelte overenskomster.

På en række af de økonomisk store emner, som for eksempel seniorpolitik (hvor der i LO/AC-aftalen er afsat 600 millioner) og kompetenceudvikling (hvor der i LO/AC-aftalen er afsat 450 millioner), har der været enighed om forståelsen af Trepartsaftalen. Der er enighed om, at disse initiativer udmøntes ved aftale mellem overenskomstparterne. Men der er stor uenighed mellem OK-parterne om, hvad pengene skal bruges til, og hvem der skal aftale det. Det komplicerer også sagen, at disse midler i princippet er engangsbeløb. Det vil sige, at hvis der bliver aftalt varige ordninger, skal der også tages højde for finansieringen efter OK 08. Det er svært at forestille sig, at for eksempel rettigheder for seniorer ikke bliver videreført efter OK 08.

På seniorområdet vil KL og Regionerne gerne have, at pengene fordeles ud i alle kommuner og regioner, hvor man så kan bruge dem efter, hvad man kan "aftale" i et lokal MED-lignende udvalg. Organisationerne er enige om, at der skal aftales konkrete rettigheder til den enkelte, men ikke om hvilke rettigheder. Forhandlingerne foregår på KTO-bordet til den 25. januar. Herefter overgår de til HK/Kommunals eget forhandlingsbord.

Arbejdsgivernes holdning er helt tilsvarende omkring kompetenceudvikling. Her skal pengene også kunne bruges lokalt til alt, hvad man synes og uden sikkerhed for, at de ikke fortrænger kommunens og regionens egne penge.

Kompetenceudvikling bliver forhandlet lige nu både på KTO-niveau efter arbejdsgivernes ønske og direkte med HK/Kommunal. HK/Kommunals synspunkt er, at der skal være sikkerhed for, at Trepartspengene bliver brugt til ekstra kompetencegivende efter- og videreuddannelse til HK'erne. Pengene skal ikke smøres tyndt ud og bruges til personale dage og lignende, men sikre nye muligheder for eksempelvis diplomuddannelser eller kommunomuddannelser.

Kompetencegivende efteruddannelse

På efteruddannelsesområdet er der afsat yderligere i alt 500 millioner kroner til at forhøje udvalgte uddannelsesinstitutioners taxametertilskud. Meningen er, at det forhøjede tilskud skal føre til reducerede deltagerbetaling på en række uddannelser rettet mod det offentlige serviceområde. Beregningerne fra ministeriet forudsætter fald i deltagerbetaling på mellem 15 og 26 % og stigninger på aktiviteterne på mellem 23 og 36 %.

Det var HK/Kommunals udgangspunkt, at alle relevante kompetencegivende uddannelser på vores område skulle omfattes. Sådan er det ikke helt blevet. Men flere af vores vigtige diplomuddannelser er kommet med på listen over uddannelser, der er omfattet af ordningen. Der er også uddannelser, som det ikke lykkedes at få med. Det er blandt andet sundhedskommunom for lægesekretærer og den nye diplomuddannelse for biblioteksmedarbejdere.

De uddannelser, som vi fik med, er diplomuddannelsen i offentlig forvaltning, diplomuddannelsen i ledelse (det vil også gælde for ikke-ledere), socialformidleruddannelsen og diplomuddannelse i beskæftigelsesindsats.

Fagspecifikke kurser

Der blev ved forhandlingerne også afsat et mindre millionbeløb til korte målrettede efteruddannelsesforløb af 1-4 ugers varighed, kaldet fagspecifikke kurser. Som udgangspunkt var pengene rettet mod medarbejdere med kortere og mellemlange videregående uddannelser (KVU og MVU) eller AC-uddannelser; det vil især sige lærere, socialrådgivere, sygeplejersker, socialpædagoger og så videre. Efter insisteren fra HK/Kommunal blev det indføjjet, at det også kunne omfatte medarbejdere med efteruddannelse til disse niveauer, og vi fik specifikt nævnt socialformidleruddannede.

Fra ufaglært til faglært

Der er afsat godt 4 milliarder kroner til at gøre 15.000 ufaglærte til faglærte. Pengene skal gå dels til taxameterforøgelse til skolerne og dels til godtgørelse af løntab til arbejdsgiverne. Udover SoSU-assistenten er der i aftalen specifikt nævnt kontoruddannelse og lægesekretær.

Diplomuddannelse til ledere

Regeringens sigte med lederuddannelsen har hele tiden været at koncentrere sig om de ledere, der har en direkte borgerkontakt, for eksempel institutionsledere. For HK/Kommunal har det derimod handlet om at få flyttet fokus over på de ledere (både institutions- og afdelingsledere), der har ledelse som primær jobfunktion uanset omfanget af borgerkontakt. Herudover så vi også gerne det afsatte beløb forhøjet fra 200 mio. til 250 mio. kroner.

Formuleringerne er i forløbet blevet bedre - set med HK/Kommunals øjne. Men vi må også erkende, at vi ikke nåede helt derhen, hvor vi gerne ville.

Den endelige formulering blev, at institutionsledere, der har ledelse som primær jobfunktion, skal have ret til en anerkendt lederuddannelse på diplomniveau. Målgruppen er karakteriseret ved at have ansvar for områder med direkte borgerkontakt, der leverer service inden for velfærdsområdet og lignende. Ved institutionsledere forstås ledere, som har ansvar for en institution eller afdeling, herunder i administrationen, og som har ledelse som primær jobfunktion.

Task force

Et andet af HK/Kommunals højt prioriterede indsatsområder i forbindelse med trepartsaftalen har været at blive en del af den nationale "task-force", der skal se på opgaveglidning inden for sundheds- og ældreområdet under overskriften:

"Attraktive arbejdspladser med ansvar og faglig udvikling: Fleksibel opgavevaretagelse, glidende faggrænser og arbejdstilrettelæggelse på sundheds- og ældreområdet".

Task-forcen skal blandt andet undersøge:

- 1) Hvordan medarbejdernes kompetencer kan anvendes bedst muligt og opnå anerkendelse.
- 2) Foretage overvejelser om autorisation.
- 3) Belyse hvordan det sikres, at opgaverne ikke varetages på et højere specialiseringsniveau end nødvendigt.
- 4) Belyse hvordan det bedst kan understøttes, at opgaverne løses i teams med fleksibel arbejdsdeling.

DL - Patient | Administration | Administration bliver en del af task forcen.

KTO med ny formand

Opgaverne omkring KTO og forhandlingsudvalget i den forløbne del af 2007 har primært fokuseret på forberedelsen af de kommende overenskomstforhandlinger. Det omfatter blandt andet:

- Indgåelse af forhandlingsaftale mellem KTO's medlemsorganisationer
- Etablering af to forhandlingsdelegationer til de separate forhandlinger med KL og RLTN (Regionerne)
- Indgåelse af køreplansaftale med KL og RLTN
- Ekstra penge til overenskomstforhandlingerne for særlige grupper
- Udtagelse af KTO's overenskomstkrav
- KTO's forberedelser, blandt andet konferencen den 5. marts

Som konsekvens af sit udspil til, at politikerne skulle stille ekstra milliardbeløb til rådighed for bestemte grupper ved de kommende overenskomstforhandlinger, trådte Dennis Kristensen tilbage som KTO-formand, da KTO's forhandlingsudvalg præciserede, at "I den aktuelle politiske debat er der fra forskellige side rejst ønsker om, at der tilføres ekstra midler til en forbedring af lønvilkaarne for de offentlige ansatte. KTO siger ja til at få tilført ekstra midler til at forbedre lønningerne for de offentlige ansatte. Men KTO ønsker ikke en politisk indblanding i, hvordan midlerne anvendes ved de kommende overenskomstforhandlinger. Det vil være et brud på den danske model..."

KTO's bestyrelse konstituerede herefter Anders Bondo Christensen fra LC som KTO formand, indtil KTO's repræsentantskabsmøde den 2. oktober, hvor han blev valgt.

DKK blev til OAO

DKK, Det Kommunale Kartel, fusionerede før sommeren med StK, Statsansattes Kartel. Sammen blev de til OAO, Offentligt Ansattes Organisationer, der samlet repræsenterer 426.000 medlemmer i det offentlige. OAO består af en fælles "overligger" med Dennis Kristensen som formand og først Peter Waldorff og nu Flemming Winther fra Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) som næstformand.

Der har indtil nu ikke været de forventede drøftelser af fælles, tværgående og overordnede spørgsmål, der kunne sætte LO-gruppernes interesser mere på dagsordenen.

På selve forhandlingsområdet fortsætter DKK's opgaver som KTO-valggruppe i OAO-K, den kommunale og regionale søjle. Her er Dennis Kristensen og Kim Simonsen netop genvalgt som formand og næstformand.

StK's opgaver i CFU (Center for Undervisningsmidler) videreføres i OAO-S, den statslige søjle. Kontingenter fra DKK er uændret for medlemmerne i den kommunale søjle.

Afstemningsreglerne i OAO-K er også uændrede, så der skal mindst et medlems-flertal og to forbund til, for at noget kan vedtages.

De politiske opgaver for OAO-K som LO-valggruppe i KTO er præget af de uenigheder, der førte til Dennis Kristensen tilbagetræden som KTO-formand.

De særlige synspunkter omkring tilførsel af milliarder har ikke været baseret på en beslutning i OAO.

Uenigheden viste sig også i, at der ikke kunne opnås enighed om valg af Kim Simonsen som OAO's kandidat som formand i KTO, selvom han så kunne være valgt med tilslutning fra FTF og AC.

De praktiske opgaver i OAO fortsætter uændret, men de er naturligvis præget af fusionen.

Der vil senere blive udarbejdet et helt nyt arbejdsgrundlag for OAO.

Pres på TR-uddannelsen

Efter kommunalreformen trådte i kraft, har der været et meget stort pres på TR-uddannelsen, idet der er valgt mange nye tillidsrepræsentanter.

Mange af de nye tillidsrepræsentanter har, som noget af det første i det nye hverv, ønsket at komme på TR-uddannelsen.

Det er selvfølgelig glædeligt og har medført, at antallet af TR-kurser i 2007 er øget i takt med behovet.

Blandt andet på grund af ventelisteproblematikken har flere HK-afdelinger ønsket TR-grunduddannelsen afholdt lokalt som et sove-hjemme kursus. Disse ønsker er imødekommet i det omfang, det har kunnet lade sig gøre i forhold til deltagerantal og praktiske forhold.

Der arbejdes ihærdigt på, at der også i 2008 oprettes yderligere centrale kurser samt afholdelse af lokale kurser efter HK-afdelingernes ønsker. Dette arbejde er med til at eliminere ventelisterne, som i øjeblikket er til at overskue.

Antal afholdte faglig indsigt og faglig træning i 2007:

Faglig indsigt:

7 ordinære kurser - hvoraf 2 er aflyst.

6 ekstraordinære kurser - hvoraf 4 er afholdt lokalt.

I alt har 195 tillidsrepræsentanter været igennem Faglig indsigt.

Faglig træning:

6 ordinære kurser - hvoraf 1 er aflyst (på grund af for få deltagere (uge 2))

4 ekstraordinære kurser - hvoraf 1 er afholdt lokalt.

I alt har 119 tillidsrepræsentanter været igennem Faglig træning.

Principielle sager

Manglende tilpasning af ansættelsesforhold i forbindelse med fleksjob

HK/Kommunal krævede af to kommuner yderligere løn og pension for et medlem, der i perioden 1. januar 1998 til 30. april 2002 og 1. maj 2002 til juni måned 2004 var ansat i et fleksjob i de 2 kommuner, men udelukkende fik udbetalt løn som deltidsansat.

Den første kommune blev dømt til at betale kroner 595.701,98 mens den anden kommune blev dømt til at betale kroner 262.696,51.

Den første kommune har efterfølgende anket dommen til Vestre Landsret, mens den anden har valgt ikke at anke.

Renter til § 4 - elever

I oktober 2006 fik HK/Kommunal ved Østre Landsret medhold i, at den efterbetaling, en række § 4 elever i 2002 efter en faglig voldgift var berettiget til, skulle tillægges renter efter Renteloven.

I november 2006 anmodede HK/Kommunal afdelingerne om at rejse rentekravet over for kommuner og amter.

Gennemførelsen af kommunalreformen pr. 1. januar 2007, hvor amterne blev nedlagt og kommuner sammenlagt, har imidlertid gjort det besværligt at identificere de personer, der var berettiget til at få udbetalt renter. Men med loyal støtte fra såvel KL som Danske Regioner samt en stor arbejdsindsats fra HKs afdelinger har hovedparten af de tidligere § 4 elever efterhånden fået udbetalt de skyldige beløb. I mange tilfælde er sagerne nu afsluttet med det resultat, at mange af vore medlemmer har fået udbetalt rentebeløb på omkring 30.000 kroner.

HK/Kommunal har anmodet afdelingerne om at indberette, hvor mange personer og hvilke beløb det drejer sig om. Alle afdelinger er endnu ikke færdige, men cirka halvdelen har

indberettet, og indtil videre har kommuner og amter/regioner indbetalt cirka 750.000 kroner til de tidligere elever.

Lørdagsarbejde i Borgerservice

HK/Kommunal har anlagt faglig voldgift mod KL i sagen vedrørende lørdagsarbejde i Borgerservice i en sjællandsk kommune. KL har endnu ikke afgivet svarskrift. Det fremgår af kontoroverenskomsten, at den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage, jævnfør dog paragrafferne 17 og 19. De omhandler henholdsvis bibliotekspersonale og billetpersonale, hvor lørdagsarbejde er aftalt som normaltjeneste

Hovedreglen fortolker vi meget bogstaveligt. Vi har ikke tidligere oplevet problemer på dette område. På biblioteksområdet og for billetpersonale i for eksempel svømmehaller har lørdagsåbent været kendt længe, men teksten i overenskomsten er også forhandlet og ændret i overensstemmelse hermed.

I gamle kommune har der været lokal aftale om lørdagsåbent i Rådhusbutikken-/borgerservice igennem en del år. I forbindelse med kommunalreformen per 1. januar 2007 blev gamle kommune lagt sammen med to mindre Kommuner. Disse kommuner havde ikke åbent om lørdagen i borgerservice og havde derfor heller ingen aftale herom.

HK Sjælland havde forhandlinger med den nye kommune om lørdagsåbent i Borgerservice inden sammenlægningen. Kommunen mente, at den eksisterende arbejdstidsaftale også ville være gældende for alle de nye medarbejdere, der skulle arbejde i Borgerservice.

Det er HK/Kommunal's holdning, at etablering af lørdagsarbejde som normaltjeneste er en fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne i kontoroverenskomsten. Såfremt ansatte skal arbejde om lørdagen uden aftale, skal dette honoreres efter overarbejdsbestemmelserne. Fravigelser af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser kan aftales med hjemmel i KTO-aftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Derimod kan kommunen ikke ensidigt beslutte sig for at fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser. Hvis kommunen ensidigt fraviger overenskomsten, vil der være tale om brud på overenskomstens bestemmelser om arbejdstid.

Kommune har mundtligt redegjort for, at KL har vejledt dem til, at de kunne planlægge med lørdagsarbejde uden at aftale fravigelse af overenskomsten. Det har vi dog ikke set skriftlig dokumentation for. I perioden efter 1. januar 2007 har HK/Kommunal afventet, hvad kommunen ville gøre. Vi er nu i besiddelse af både vagtplaner, hvor der er planlagt med lørdagsvagter uden aftale og lønsedler, hvoraf det fremgår, at der alene er honoreret med forskudt tids tillæg for lørdagsarbejde.

Flere tjenestesteder

HK/Kommunal har anlagt en faglig voldgift med udgangspunkt i 2 konkrete sager, hvor ansatte er pålagt flere tjenestesteder. Der har været afholdt mæglingssmøde med KL den 14. august 2007 med udgangspunkt i en sag fra en sjællandsk kommunes borgerservice og i en sag fra en anden kommunes bibliotek. Der kunne ikke opnås enighed ved mæglingssmødet, og derfor har vi anlagt en faglig voldgift som uenighed om fortolkning af overenskomsten.

I den konkrete sag fra Sjælland har de ansatte i borgerservice før 1. januar 2007 arbejdet et sted. Som følge af kommunalreformen og geografiske hensyn etablerer kommunen 1 hovedborgerservice og 2 filialer. Derefter pålægges de ansatte at rokere mellem disse tjenestesteder efter en vagtplan.

I den anden konkrete sag fra en kommunes bibliotek er sagen den, at 2 af de 3 sammenlagte kommuner har sammenlagt bibliotekerne før kommunalreformen. Her har de ansatte haft flere tjenestesteder (men uden HK/Kommunals vidende) i længere tid.

Det er HK/Kommunals synspunkt, at de ansatte skal meddeles 1 hovedtjenestested og såfremt kommunen ønsker, at de ansatte skal gøre tjeneste på flere adresser, så må kommunen kompensere de ansatte for ulempen. Vi er af den opfattelse, at kommunen - blandt andet som følge af en overenskomstudfyldende kutyme - ikke kan pålægge vores

medlemmer fremmøde om morgenen på flere forskellige adresser uden at kompensere for ulemperne forbundet hermed.

Ulemperne kan være ekstra transportudgifter og ekstra transporttid.

Det er HK/Kommunals påstand, at der ikke fremgår noget om ansættelsessted i overenskomsten, fordi der ikke har været grund til det. Kommunerne har ligget samme sted i årtier. Historisk set har kommunens bygninger ligget samlet og vores medlemmer har typisk været ansat i administrationen på selve rådhuset eller på en af kommunens skoler eller institutioner med navns nævnelse og adresse. Vi er besiddelse af en række ansættelsesbreve fra forskellige kommuner. Nogle viser præcis det, vi siger, andre er lidt mindre præcise.

KL er af den opfattelse, at der ikke er tale om en overenskomstudfyldende kutyme, og at de ansatte har pligt til at møde frem på kommunens institutioner. Hvordan de ansatte kommer på arbejde om morgenen er arbejdsgiveren uvedkommende.

Afskediget for at sige kamelklapper

HK/Kommunal har ført en sag om afskedigelse for et afskedigelsesnævn den 24. oktober 2007.

Sagen drejer sig om en kvindelig sagsbehandler fra en kommune på Østsjælland. Efter 25 års ansættelse blev hun afskediget, fordi hun ikke fik lagt telefonrøret rigtigt på.

Forinden havde hun lagt en besked på en kvindes telefonsvarer, og fordi hun ikke havde lagt røret rigtigt på, optog svareren den efterfølgende samtale mellem sagsbehandleren og hendes kollega. Her kaldte sagsbehandleren ifølge Ekstra Bladet kvindens tyrkiske eksmand for en "kamelklapper" og fortalte en kollega, at "så kan hun lade være med at få unger med sådan en."

Efter at Ekstra Bladet tog sagen op, reagerede ledelsen og meldte ud, at man havde opsagt sagsbehandleren, selvom hun havde undskyldt. Selvom HK/Kommunal ikke går ind for udtalelser af den slags, så opfattes sanktionen ude af proportioner med forseelsen. Hvis kommunen havde valgt at tildele sagsbehandleren en advarsel eller en irettesættelse, ville HK/Kommunal sandsynligvis ikke have foretaget sig noget.

Sagen blev ikke afgjort til fordel for HK/Kommunal og den kvindelige sagsbehandler.

Afsked af tillidsrepræsentant

Sagen om afskedigelse af tillidsrepræsentant Marianne Aadal Hansen fra en fynsk kommune har forhåbentlig fundet sin endelige afgørelse. Dommen fra Østre Landsret blev afsagt den 11. november 2007 og der er derfor fortsat en mulighed for, at kommunen anker dommen. Ankefristen er på 8 uger.

HK/Kommunal vandt sagen ved landsretten, idet Marianne Aadal Hansen fik en kompensation på 200.000, hvilket er en af de største kompensationer, der er givet. Sagen har været meget principiel i forhold til at få fastslået beskyttelsen og hensynet til, at en tillidsrepræsentant kan udføre hvervet på betryggende måde. Dommen fastslår blandt andet, at kommunen ikke gjorde nok for at angive nærmere retningslinjer for, hvordan tillidsrepræsentanten kunne forene sit almindelige job med TR-hvervet, og at en række samarbejdsvanskeligheder mellem TR og kommune kunne have været undgået, hvis dette havde været tilfældet.

Kommunikation

Konsolidering af kommunikationsteam

Efter stor personalemæssig udskiftning i kommunikationsteamet i 2006, har 2007 været et konsolideringsår hvad angår menige medarbejdere. På chefsiden har der nemlig været to udskiftninger i 2007, idet kommunikationschefen midt i året søgte nye udfordringer. Vi måtte desværre hurtigt tage afsked med den nye kommunikationschef, der blev ansat 1. november. En ny chef forventes at være på plads 1. april 2008.

Men takket været en stor indsats fra teamets medarbejdere og gode vikarer er det lykkedes at yde en stærk og professionel indsats på alle områder. Blandt andet har teamet fået styrket og konsolideret kommunikationsstrategierne i forhold til sammenhæng:

- mellem blad, web og eksternt pressearbejde.
- mellem HK/Kommunals overordnede prioriteringer og indsatsen omkring kommunikation
- mellem de øvrige teams prioriterede indsatsområder og kommunikationsarbejdet

Arbejdet i kommunikationsteamet har i efteråret 2007 især haft fokus på Kommunalbladet, web, pressearbejde, strategiarbejde, kongresforberedelser, kommunikationsarbejde i forbindelse med OK 08 samt deltagelse i projektarbejdet med De Nødvendige Hænder.

Kommunalbladet

Bladet har fastholdt sit høje journalistiske niveau til glæde for læserne, der kvitterer med positive tilbagemeldinger. Bladets journalister har i tæt samarbejde med webredaktør og pressemedarbejder sørget for at koordinere omtale af vores egne undersøgelser og journalistiske solohistorier. Bladets historier er således ofte blevet citeret i de øvrige medier.

Annoncesalg i vækst

Annoncesalget er gået forrygende i 2007. Kommunalbladet mærker nu også, at der er mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor, idet især stillingsannoncemarkedet er vokset. Vi har således haft en omsætning på ikke mindre end 9,7 millioner kroner på stillingsannoncer og 1,5 millioner kroner på tekstsideannoncer - I alt 11,2 millioner kroner. I 2006 var den samlede omsætning på 7,8 millioner kroner, så der er tale om en vækst i omsætningen 3,4 millioner kroner.

Pressearbejde skabte synlighed

Det styrkede og målrettede pressearbejde har i 2007 resulteret i, at HK/Kommunal er blevet meget mere synlig i medierne. Således blev HK/Kommunal omtalt 350 gange i aviserne i 2007. Det er mere end en fordobling i forhold til 2006, hvor vi blev omtalt 131 gange. Dertil kommer omtaler i radio og tv. Et eksempel her var en aktionsdag i december for "De nødvendige hænder" ved en række borgerservicecentre landet over. Den blev omtalt i aviser, radio og tv landet over.

For at styrke pressearbejdet over for de lokale medier blev der juni 2007 igangsat et særligt pilotprojekt, hvor kommunikationsteamet hjælper fire udvalgte afdelinger på vej. Foreløbig har vi haft gode erfaringer med historier om kommunernes elevoptag og pausekulturen i kommunerne. Det samme gælder KTO-undersøgelsen om, hvor mange kommuner, der har eller ikke har en stresspolitik. Projektet skal evalueres i begyndelsen af 2008.

Derudover er det nu muligt at følge med i, hvor ofte HK/Kommunal eller repræsentanter herfra bliver omtalt i medierne. Siden december 2006 er omtalen systematisk blevet registreret på hjemmesiden.

Designlinie

HK/Kommunals designlinie er færdig. Alle udvalg har fået et logo og designmanualen foreligger. Designlinien er blandt andet blevet brugt i invitationsmaterialerne til efterårets konferencer.

Kommunikation på Kongres 2008

Kommunikationsteamet har i 2007 været beskæftiget med kongresforberedelser til kongressen i januar 2008. Det har især handlet om kongressens visuelle indtryk, kongresmappe, skriftlige og mundtlige beretninger, taler, talepapirer, pressearbejde samt forberedelse af en stand, hvor Kommunikationsteamet under kongressen vil være med en arbejdende redaktion, der producerer både blad, webnyheder og kongresnyhedsbrev.

Hjemmeside med løn

Hjemmesiden har fået en ny forside med en anderledes prioritering: Nyheder fylder mindre og servicestof mere. Prioriteringen er lavet på baggrund af en brugerundersøgelse, der viste, at et flertal af brugerne besøger hjemmesiden for at finde oplysninger om løn og ansættelse. Efter oplysninger om løn og ansættelse er nyheder/artikler det mest efterspurgt på hjemmesiden.

Reformhjemmesiden er lukket, men spørgsmål/svar katalog og nøgledokumenter er nu integreret i HK/Kommunals hjemmeside.

Hjemmesiden har i gennemsnit haft 21.367 besøg pr. måned i 2007. Det laveste besøgstal var i juli (11.715) og det højeste i maj (30.137), hvor der var mange på hjemmesiden for at registrere deres oplysninger i forbindelse med kampagnen "Medlemmet i centrum".

Nyhedsbrev kommer ud til flere

HK/Kommunals ugentlige elektroniske nyhedsbrev er blevet relanceret med nyt design og mere fokuseret indhold. Til trods for at vi mistede mange abonnenter i forbindelse med kommunalreformen på grund af ugyldige e-mail-adresser, er antallet af abonnenter støt stigende. Nyhedsbrevet har i dag 3400 abonnenter. For et år siden havde nyhedsbrevet cirka 2000 abonnenter.

Medlemmet i centrum

HK/Kommunal har et voksende behov for at kunne kommunikere direkte med vores medlemmer inden for de enkelte fag.

HK/Kommunals ansvarsgruppe for fag og fagudvalg og den samlede sektorbestyrelse besluttede derfor i 2006, at vi skulle igangsætte en sådan registrering af medlemmernes fag. Vi definerede 18 forskellige fag.

Medlemmerne ville på den måde kunne få den faglige identitet knyttet til sit medlemskab af HK/Kommunal, og alle informationer og undersøgelser kunne målrettes direkte til de 18 faggrupper.

De 18 faggrupper er:

| | |
|---------------------------------------|------------------------|
| Beskæftigelse | Omstilling/Call center |
| Bibliotek | Politisk sekretariat |
| Borgerservice | Skole |
| Døgn- og dagbehandlingsinstitutioner | Social |
| Institutionsområdet (pasningsområdet) | Sundhed og ældre |
| IT | Tandklinik |
| Kultur | Teknik |
| Løn og personale/HR | Ydelseskontoret |
| Miljø/Laboratorie | Økonomi |

Medlemmerne har selv indberettet deres oplysninger via HK/Kommunals hjemmeside. Tillidsrepræsentanterne har i opstartsfasen haft en vigtig koordinerende rolle. Afdelings- og kontingentmedarbejderne har ligeledes været vigtige samarbejdspartnere i hele opstartsfasen og vil fremover udføre den almindelige vedligeholdelse af medlemsregisteret, hvoraf de 18 faggrupper bliver en naturlig del.

Ved årsskiftet 07/08 har 17.000 medlemmer registreret sig i de 18 faggrupper. Den nye registrering har allerede været meget anvendt. Vi har brugt det til målrettet at sende information ud til specifikke medlemsgrupper i forbindelse med OK08, konferencer, uddannelses tilbud og så videre. Derudover har vi også haft glæde af systemet til målrettet at

gennemføre undersøgelser af medlemsbehov og medlemmernes syn på forskellige faglige problemstillinger.

Yderligere oplysninger kan ses på www.hkkommunal.dk/medlemmeticentrum.

Forøget konferenceaktivitet

I perioden 2004 til 2007 har HK/Kommunal holdt 20 konferencer og 3.289 medlemmer og ikke-medlemmer har deltaget. Konferencerne sætter medlemmernes fag, opgaver, funktioner og metoder i fokus og til debat.

Kommunalreformen har haft stor betydning for medlemmernes fag i dagligdagen, og kommunalreformen har sat sit aftryk på stort set alle konferencerne i årene 2004 til 2007.

Temaerne har blandt andet været medarbejdernes rolle i og under kommunalreformen; hvordan skal det gå?

Efter kommunalreformen har temaerne været præget af: Hvordan gik det så, og hvilke udfordringer har reformen stillet til medlemmernes hverdag?!

På stort set alle konferencer er der et deltagergebyr. I årene 2004 til 2007 har HK/Kommunal haft en indtægt på 3.718.090 kroner. Udgifterne har været 4.875.000 kroner. Det giver en difference på 1.156.910 kroner, som har været HK/Kommunals reelle udgift til de 20 konferencer.

Konferencegebyret har typisk ligget fra 1.000 kroner til 1.800 kroner for medlemmer af HK/Kommunal. Konferencerne har været 1.000 kroner dyrere for ikke-medlemmer.

I 2007 har vi holdt følgende konferencer:

Miljø-faget: Den lige vej er ikke altid den bedste...

Elev-faget: Det er ikke et spørgsmål om, hvad stress gør ved dig, men hvad du gør ved stressen

Løn- og personalefaget: Kommunen og regionens hjerte – november 2007

Chef-faget: Konference for chefer og ledere

Biblioteks-faget: Biblioteket – når i morgen bliver i dag...

Tandklinikassistent-faget: En tand bedre

Ikke alle har fået lavet en udviklingsplan

Ved overenskomsten i 2005 lavede vi en aftale med arbejdsgiverne om, at de forpligtede sig til at lave en udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Et år efter lavede vi en undersøgelse, der viste, at et fåtal rent faktisk havde fået en udviklingsplan. I første omgang afviste arbejdsgiverne vores påstand om, at aftalen langt fra blev holdt. Derfor lavede vi i samarbejde med arbejdsgiverne en ny undersøgelse.

Resultaterne forelå i oktober viste en række positive tegn.

Undersøgelsen viste, at en tredjedel af medlemmerne har fået en udviklingsplan inden for de seneste godt to år – og at nogle har fået to i perioden. Hertil kommer, at mange har svaret ja til, at de på den seneste medarbejderudviklingssamtale (MUS) har fået fastsat faglige eller personlige udviklingsmål.

Hvis vi vælger at tolke, at de hermed har en udviklingsplan, kommer antallet af medlemmer, der har en udviklingsplan, op på 41 %.

Det er et tal, der giver anledning til en vis optimisme. I forvejen forventede vi, at det ville tage tid at få aftalen ført ud i livet. Tallene tyder dog på, at det er gået op for flere og flere ledelser i kommuner og regioner, at det er vigtigt at gribe udviklingen af medarbejderne mere systematisk an, end man tidligere har gjort.

Når det er sagt, må vi også slå fast, at der er et godt stykke vej igen, da aftalen lyder på retten til en årlig udviklingsplan. Vi må fortsat arbejde på, at flere får kendskab til aftalen, og at flere ledere og medarbejdere ser en fælles interesse i at lave en udviklingsplan.

Professionsbachelor i offentlig forvaltning

Der er behov for en ny uddannelse i offentlig forvaltning.

Det var konklusionen fra udvalget for offentlige forvaltningsuddannelser (Marius Ibsen-udvalget) - et udvalg nedsat af Undervisningsministeriet, og som HK/Kommunal var en del af.

Det nye uddannelsesniveau skal ligge mellem en kontoruddannelse og en akademisk uddannelse. Den nye uddannelse er blandt andet nødvendig, fordi uddannelsen som administrationsøkonom, der blev etableret i 2003, ikke kan dække den offentlige sektors behov i fremtiden.

Udviklingen af uddannelsen som professionsbachelor er ved at være ved vejs ende. Som det tegner sig nu, kommer den til at bestå af en 2-årig generalistuddannelse, der kommer til at minde om administrationsøkonom-uddannelsen - dog mere målrettet det offentlige. Derefter vil der være forskellige toninger, der løfter niveauet til en professionsbachelor.

Der bliver følgende toninger uddannelsen økonomi, HR, social, beskæftigelse og skat. Uddannelsen er ved at blive navngivet. Vi regner med, at de første hold starter i midten af 2008.

Diplomuddannelse til biblioteksassistenter

I 2007 fik Biblioteksskolen grønt lys af Kulturministeriet til at udbyde en videreuddannelse til biblioteksassistenter. Det er resultatet af et samarbejde mellem Biblioteksskolen og HK/Kommunal samt HK/Stats biblioteksudvalg.

Uddannelsen starter i januar 2008 og er en diplomuddannelse i informationssøgning og vidensorganiserende systemer. Uddannelsen er også relevant for HK'ere beskæftiget med borgerservice.

Diplomuddannelse til jobcentermedarbejdere

Sammen med Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og andre interessenter på beskæftigelsesområdet har HK/Kommunal været med til at udvikle en ny videreuddannelse for især medlemmer i jobcentre - en diplomuddannelse i beskæftigelsesindsats.

Uddannelsen har været udbudt på Forvaltningshøjskolen og de sociale højskoler, men kun Forvaltningshøjskolen har startet hold.

Søgningen til uddannelsen har været lavere, end vi håbede. Forklaringen kan måske findes i, at de nye jobcentre har haft overordentligt travlt med at etablere sig og simpelthen ikke har kunnet afsætte ressourcer til videreuddannelse - hvor relevant den end måtte være.

Vi har derfor aftalt med skolerne, at de skal styrke markedsføring af muligheden for at tage delmoduler af uddannelsen, således at jobcentermedarbejderne trods arbejdspress og personalemangel får mulighed for at starte på de mest relevante dele af uddannelse - og således at de siden hen kan tage resten, hvis de ønsker det.

Lægesekretæruddannelse

Dansk Lægesekretærforening og HK/Kommunal har i efteråret deltaget i en arbejdsgruppe sammen med regionerne, som skal se på sygehusenes aktuelle og fremtidige udfordringer - holdt op i mod den nuværende lægesekretæruddannelse.

Arbejdsgruppen kigger på:

- om der skal være et eller flere niveauer og flere indgange til uddannelsen (Erhvervsuddannelser (EUD) og Kortere videregående uddannelser (KVU))
- mulighederne for måske flere forpligtigende videreuddannelsesaftaler

Arbejdsgruppen er ved at afklare behovene for kompetencer, herunder uddannelsesmæssige niveauer for disse.

Lean i Perspektivgruppen

Perspektivgruppen har - i KTO-regi sammen med KL - arbejdet som proceskonsulenter og projektledere i projektet "Effektivitet i fællesskab".

Det blev sat i gang på opfordring af "Væksthus for ledelse".

Projektet har omfattet træning af Lean-teams i fire kommuner. Århus, Favrskov, Helsingør og Roskilde, der hver især har deltaget med én eller flere enheder fra den kommunale forvaltning. Der har været tale om socialområdet, borgerservice, beskæftigelses- og erhvervsforvaltningen samt et plejehjem. Alle område med meget specifikke og særlige præmisser og rammer, hvor opgaven har været at se, hvordan Lean kan anvendes i den kommunale verden.

Undersøgelser foretaget i projektet viser, at Lean allerede anvendes i en lang række kommuner og regioner. Effektivitet i fællesskab har især haft fokus på, hvordan effektivitet og trivsel kan øges, samtidig med at Lean-forløbet gennemføres.

Det er vigtigt at præcisere, at Lean ikke er møntet på besparelser, omkostningsreduktion, nedskæring, fyringer, rationalisering og så videre, men er derimod grundlæggende for en vækst- og udviklingstankegang. Lean handler om at konvertere spild til værdiskabende aktiviteter, og nogle af erfaringer fra projektet viser, at man som medarbejder får følgende ud af Lean:

- Enklere og mere ensartede sagsgange, der frigør tid, og derved giver plads til kreativitet og udvikling.
- Større kompetence
- Mere tilfredse borgere
- Da der er tale om et medarbejderstyret projekt - giver det øget indflydelse og større tilfredshed
- Hjælp til at fastlægge arbejdsgange, som pt. er uafklarede.

Der vil i foråret 2008 blive udgivet en publikation med mere uddybende beskrivelser af erfaringerne fra projektet "Effektivitet og fællesskab"

Perspektivgruppen skifter ejere

Perspektivgruppen, som igennem 17 år har været HK/Kommunals udviklingskonsulenter, overgik per 1. januar 2008 fra at være en del af HK/Kommunal til at være et selvstændigt firma. HK/Kommunal indgik aftale med 2 af de hidtidige konsulenter, Frank Iversen og Mads Ole Dall, om at de per denne dato drev Perspektivgruppen videre som selvstændig virksomhed under samme navn og med en samarbejdsaftale om de fortsatte relationer til HK/Kommunal og om løsning af arbejdsopgaver for HK/Kommunal.

Medlemsudvikling

HK/Kommunal har sagt farvel til en række medlemsgrupper som følge af kommunalreformen. Per 1. januar 2007 overførte vi de sidste medlemmer til det statslige område i konsekvens af opgaveomlægningerne.

Udover de politisk besluttede medlemsvandring i kommunalreformen, som vi ikke har haft nogen indflydelse på, har HK/Kommunals medlemstal været svagt faldende i 2007, men med

en opbremsning i slutningen af året. De sidste 4 måneder af 2007 mistede vi i gennemsnit "kun" 15 erhvervsaktive medlemmer per måned, hvor vi i de forudgående 8 måneder mistede 169 medlemmer i snit.

Tilbagegangen i erhvervsaktive medlemmer var for hele 2007 undtagen januar måned (hvor medlemsoverførslen til HK/Stat skete) 2,3 %, hvor den for HK som helhed var på 4,2%.

Fusion med Søllerød Kommunalforening

Søllerød Kommunalforening (SKF) og HK/Kommunal fusionerede per 1. januar 2007.

Fusionen skete på baggrund af kommunalreformen og sammenlægningen af Søllerød og Birkerød kommuner til Rudersdal Kommune.

Formålet med fusionen var at samle de administrativt ansatte i den ny Rudersdal Kommune i én organisation, HK, for derved at sikre bedst mulige løn- og arbejdsvilkår, jobsikkerhed, indflydelse i kommunen og ikke mindst gode udviklingsmuligheder for alle medlemmer.

Fusionen omfattede cirka 200 medlemmer.

Fusion med Sammenslutningen af danske Lægeseekretærer (SadL)

Ligeledes 1. januar 2007 måtte en række administrativt ansatte i sundhedsvæsenet, primært lægeseekretærer, sige farvel til Sammenslutningen af danske Lægeseekretærer, SadL, og blev i stedet budt velkommen hos Dansk Lægeseekretærforening (DL) i HK.

Baggrunden for skiftet var kommunalreformen, ændringerne i sygehusenes struktur og lægeseekretærfagets nuværende og fremtidige udfordringer.

Samtidig måtte SadL også erkende, at antallet af medlemmer var dalet jævnt i en årrække.

Formålet med fusionen var at samle alle lægeseekretærer i Danmark i én slagkraftig organisation, DL, og dermed sikre alle, uanset ansættelsessted, de bedste udviklingsmuligheder. Herunder også de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår og den bredest mulige indflydelse.

I DL er bestyrelsen udvidet med en repræsentant fra SadL frem til delegeretmødet i 2009.

Der er tale om en observatørpost uden stemmeret men med taleret. Posten varetages af Anne Skov, tidligere formand for SadL.

Fusionen omfattede cirka 700 medlemmer.

HKs strategiprojekt - Nyt HK

HK/Danmarks ekstraordinære kongres i juni 2007 vedtog at iværksætte en række store politiske og organisatoriske forandringer, der vil påvirke hele HK herunder selvfølgelig også medlemmer, tillidsvalgte og medarbejdere på HK/Kommunals forhandlingsområde.

HK/Kommunal er grundlæggende enig i, at det var nødvendigt og rigtigt at iværksætte strategiprojektet. Vi skal udvikle et Nyt HK, der får stoppet medlemstilbagegangen. Et HK, der er attraktivt for såvel nuværende som potentielle medlemmer, et HK, der er stærkt dér, hvor medlemmerne er, nemlig på arbejdspladserne, og et HK, der evner at støtte og udvikle medlemmerne til fremtidens jobmarked.

Repræsentanter for HK/Kommunal har på såvel politisk som sekretariatsmæssigt plan deltaget aktivt i arbejdet med strategiprojektet. HK/Kommunal er naturligvis loyal over for de beslutninger, der er truffet i forbundets hovedbestyrelse og på den ekstraordinære kongres samt enige i de forudsætninger, der har ligget til grund herfor. Men HK/Kommunal har i arbejdet med strategiprojektet hele tiden haft fokus på, at ændringerne skulle medføre en forbedring – og ikke en forringelse – for vore tillidsvalgte og almindelige medlemmer.

I forhold til etablering af kompetencecentre har det således været væsentligt for HK/Kommunal, at vi også fremover vil kunne yde den nødvendige bistand og service til vores afdelinger og klubber. På det kommunale og regionale område er lovgivning og overenskomster i høj grad sider af samme sag og skal behandles af samme led i HK.

Og i forhold til at antallet af afdelinger reduceres til 7, har det også hele tiden været HK/Kommunals forudsætning, at der i de nye store afdelinger afsættes tilstrækkelige ressourcer til, at tillidsrepræsentanter og klubber kan få kvalificeret støtte til det arbejdspladsrettede faglige arbejde.

DL – Patient | Administration | Kommunikation

Perioden har igen været præget af en skærpet fokus på lægesekretærernes kvalifikationer og kompetencer. For et stigende antal af DL's medlemmer har indførelse af den elektroniske patientjournal, epj, og systemer til talegenkendelse, tgtk, ikke bare været uendelig fremtidsmusik, men er blevet virkelighed på netop deres arbejdsplads.

Lægesekretærer går sammen

Med udgangen af 2006 har en række administrativt ansatte i sundhedsvæsenet, primært lægesekretærer måttet sige farvel til Sammenslutningen af danske Lægesekretærer, SadL, og er i stedet for blevet budt velkommen hos DL – Patient | Administration | Kommunikation og i HK.

Baggrunden for skiftet er kommunalreformen, ændringerne i sygehusenes struktur og lægesekretærfagets nuværende og fremtidige udfordringer.

Samtidig måtte SadL også erkende, at antallet af medlemmer er dalet jævnt i de senere år. Formålet med sammenlægningen af de to organisationer er at samle alle lægesekretærer i Danmark i en slagkraftig organisation, DL (HK). Det vil sikre alle, uanset ansættelsessted, de bedste udviklingsmuligheder. Herunder også de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår og den bredest mulige indflydelse.

I praksis har det betydet en sammenlægningen, som bevirker at lidt over 700 medlemmer fra 1. januar 2007 har overflyttet deres medlemskab af SadL til DL (HK).

I DL er bestyrelsen udvidet med en repræsentant fra SadL frem til delegeretmødet i 2009. Der er tale om en observatørpost uden stemmeret, men med taleret. Posten besættes af Anne Skov, afdelingsformand for SadL.

Nye tider – nye kompetencer

Modtagelsen af og erfaringerne med de nye systemer har været blandet. Det er langt fra alle sygehuse, der foreløbig er trådt ind i den hypermoderne elektroniske verden.

Til gengæld har virkeligheden vist, at hvor systemerne er indført, har de ikke som frygtet fjernet lægesekretærene fra listen over ansatte. I stedet trækker epj og tgtk en række nye behov og opgaver i sit kølvand, som lægesekretærene kan løse. Det er eksempelvis arbejdet med it-support og oplæring af nye medarbejdere, øget information til patienterne, funktioner som kvalitetskonsulenter, patientkoordinatorer, afdelingens webmaster og meget mere.

Det er mange – og meget forskellige – opgaver, som de færreste lige kan overtage med dags varsel. Derfor har bestyrelsen i perioden arbejdet intensivt med at komme med sit bud på en generel opkvalificering af lægesekretærgruppen. Med et solidt fundament i en god uddannelse og en bred erfaring har målet været at pege på de konkrete udviklingsbehov, som lægesekretærene har.

Vigtige erfaringer fra H:S

Afsættet har blandt andet været arbejdet i den fælles arbejdsgruppe, som Hovedstadens Sygehusfællesskab, H:S, og HK/Kommunal København nedsatte i februar. Arbejdsgruppen var en udløber af H:S' udmelding om massiv reduktion af lægesekretærgruppen på vej mod fuld implementering af epj om nogle år. Et postulat, som sendte chokbølger gennem sekretærgruppen, og som DL selvfølgelig ikke kunne sidde overhørig.

Den fælles arbejdsgruppe indsamlede i årets første halvdel viden og erfaringer om lægesekretærernes arbejde på fællesskabets sygehuse. Resultaterne blev samlet i en rapport, som udkom første gang i august 2005.

Rapporten viser, at en lang række lægesekretærer allerede i dag løser mange flere og andre opgaver end det klassiske skrivearbejde. Samtidig giver rapporten eksempler på udviklingsprojekter på sygehusene, som har været med til at kvalificere sekretærerne til de nye opgaver.

Det er vigtig viden, som kan bruges af lægesekretærer, sygehusledelser og HK's faglige konsulenter landet over. Derfor valgte bestyrelsen i efteråret at bearbejde rapporten til en egentlig pjece, som er udsendt til alle DL's medlemmer og HK's afdelinger. I 2007 er status, at denne pjece er sendt på gaden i 20.000 eksemplarer, og den findes nu kun i en elektronisk udgave på www.dl-hk.dk

Arbejdet med H:S-gruppen og pjecen er vigtig for lægesekretærernes fremtidige udvikling. Men det er også et sjældent skoleeksempel på, hvordan en faglig organisation og arbejdsgiversiden med held kan samarbejde om et projekt, som har fælles interesse.

Teknologiens vildveje

Allerede tidligt i forløbet var DL's bestyrelse på forkant med sine bud på, hvad indførelsen af den elektroniske patientjournal, systemer til talegenkendelse og andre teknologiske landvindinger kunne give af forandringer i medlemmernes opgaver og arbejdsliv.

Men alvoren stod nok først klar for flertallet af lægesekretærerne, da først sygehus-fællesskabet H:S – og kort efter sygehusene i Århus – for et års tid siden meldte ud, at de forventede at halvere gruppen af lægesekretærer indenfor en tidsramme på 3-4 år. Så fulgte Danmarks "bedste" sygehus Vejle-Give Sygehus så op med et varsel om nedskæringer på 25 procent på lægesekretærområdet i forbindelse med, at sygehusets læger fremover kan diktere direkte til computeren.

Mange menneskelige og økonomiske ressourcer er derfor forbrugt både lokalt og centralt på at klargøre, at sygehusledelserne drager forhastede slutninger ved at se den teknologiske udvikling som vejen til besparelser på lægesekretærområdet. Lægesekretærerne kan og gør meget mere end at skrive journaler. De er essentielle for flow'et på sygehusenes afdelinger og fungerer flere steder som webmasters, it-ansvarlige, budgetadministratorer mm. Derfor insisterer DL's bestyrelse fortsat på, at en opkvalificering og fortsat udvikling af lægesekretærernes kompetencer er den sikreste vej til at fastholde og udvikle kvaliteten i sundhedssektorens ydelser. Et tema som vil blive forsøgt realiseret i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlinger april 2008.

Fokus på nye kompetencer

Bevidstheden om, at kompetenceudvikling er nødvendig, har da også lejet sig markant hos alle medlemmer i perioden. Blandt periodens kursustilbud viser titler som "Fremtidens Lægesekretær", senest den "Professionelle Lægesekretær" og "Psykologi på arbejdspladsen", at fag alene ikke gør det. Evnen til at se sig selv som holdspiller og at finde rammerne for den rolle, man som lægesekretær kan og vil udfylde på holdet, er afgørende.

DL har derfor sammen med Center for Offentlig Kompetenceudvikling besøgt udvalgte sygehuse for at give kommunom-uddannelsen for sundhedspersonale mere opmærksomhed. Sammen med HK/Kommunals Perspektivgruppe og Amdsrådsforeningen (nu Danske Regioner) har DL været inde og analysere, hvilke barrierer, der kan være for uddannelse på sygehusene.

Dette arbejde er afsluttet i forsommeren 2006. Rapporten er tilgængelig på DL's hjemmeside. En mere populær fremstilling i pjeceform er udsendt til alle DL's medlemmer sammen med Lægeseekretær NYT. Og som opfølgning har der været afholdt møder i 2007 i alle regioner.

Hvad laver lægesekretærerne, når de ikke er sekretærer for lægerne?

Bestyrelsens helt store satsning og arbejde i denne periode har absolut været forskningsprojektet i samarbejde med Aalborg Universitet. Det er historisk, da det jo er første gang, der er forsket i lægesekretærfaggruppens arbejde, og det er nu dokumenteret, at lægesekretærer løser et væld af opgaver, som ikke er journalrelaterede. Et flertal af opgaverne er aldrig beskrevet eller formaliseret – derfor er de usynlige. Det har fået flere sygehusejere til at tro, at når epj kommer, er det farvel til lægesekretærerne.

Med den nye forskningsrapport, "Hvad laver lægesekretærerne, når de ikke er sekretærer for lægerne", bliver det usynlige for alvor synligt. Her dokumenteres det for første gang nøjagtig hvilke og hvor mange forskellige opgaver, som lægesekretærerne reelt har fingrene i. Undersøgelsen er gennemført i 2005 af et forskerteam fra Aalborg Universitet med viden og økonomisk støtte fra DL · HK.

Forskningsrapporten dokumenterer, at disse væsentlige opgaver risikerer at blive hjemløse, hvis lægesekretærerne pludselig forsvinder.

Med rapporten i hånden bliver det nemmere for dig som DL-tillidsrepræsentant og alle andre at argumentere for, at lægesekretærer er naturlige og oplagte medspillere i fremtidens opgaveløsning. Det kan blandt andet ske ved, at du går aktivt ind i arbejdet om sygehusefs fremtidige mål og organisation – i udvalg, råd og strategiske fora. Her giver rapporten afsæt for at drøfte afgørende spørgsmål som:

- Hvordan løses den majoritet af ikke-journalrelaterede opgaver som læge-sekretærerne løser i dag, hvis de kommende regioner alle satser på at mindske antallet af lægesekretærstillinger på sygehusene?
- Hvad vil en mulig reduktion af lægesekretærgruppen betyde for det gode patientforløb?
- Hvad kan de enkelte regioner og sygehuse vinde ved at fastholde gruppen af lægesekretærer og udvikle den enkeltes kompetencer?
- Hvordan kan den enkelte afdeling få overblik over og anvende lægesekretærernes ressourcer og kompetencer bedst muligt?
- Hvordan kan lægesekretærerne være med til at sikre, at de nye regionale organisationer på sundhedsområdet skaber den ønskede sammenhæng og kvalitet for patienter og ansatte?

Projekt: Udvikling af den professionelle lægesekretær

DL's bestyrelse har siden foråret 2006 arbejdet uhyre målrettet med et udviklingsprojekt, som både kan være en opfølgning på forskningsprojektet, men også pege fremad. Derfor har bestyrelsen investeret ca. 2,0 mio. kr. i et såkaldt rebrandingprojekt, der skal sikre lægesekretærerne ny titel og nyt image. Alle DL's medlemmer har som udgangspunkt haft mulighed for at være involveret i og bidrage til projektet.

Vurderingen har været, hvis lægesekretærene skal have en fremtid og en reel platform i fremtidens sundhedsvæsen, er det nu, at titel og image skal have det helt store serviceeftersyn.

For bestyrelsen er der slet ingen tvivl om, at det er nu, det gælder. DL har de seneste år taget mange tilløb til en diskussion af fremtiden og en ændret titel. Samarbejdspartnere rundt omkring har også prikket til os for at finde en mere tidssvarende titel, der modsvarer arbejdsopgaverne

Det er bestyrelsens klare opfattelse, at det er nu slaget skal slås - og derfor har man, som en af det helt store satsninger besluttet et storstilet rebranding-projekt. Projektet er gennemført i samarbejde med kommunikations-bureauet Advice A/S.

For pengene har DL fået støtte og sikker hjælp til at gennemføre en analyse og udvikling af lægesekretærernes fremtidige brand.

Projektet har haft tre mål:

- Nyt navn til foreningen
- Ny profil til lægesekretærene
- Fremtidssikring af lægesekretæruddannelse

Nyt navn

Rebrandig-projektet er mundet ud følgende nye navn:

DL - Patient | Administration | Kommunikation.

Næste fase bliver at bære det nye navn og den nye profil ud i verden. Umiddelbart i begyndelsen af 2008 skal DL's hjemmeside og medlemsbaldet Lægesekretær NYT også redesignes. Således udkommer medlemsbladet med nyt navn DL Magasinet og i nyt format fra årsskiftet. Hjemmesiden følger trop med nyt design og opdaterede tilbud.

Ny profil

Fremtidens lægesekretær er som i dag superprofessionel, men i fremtiden vil hun få klart afgrænsede ansvars- og arbejdsområder. Hun

- er superbruger i it,
- har ansvar for afdelingens eller lægehusets økonomi
- er en ørn til kommunikation, administration og koordination.

Det er konklusionen, efter at DL's bestyrelse har været stillet over for valget mellem tre forskellige profiler for den nye lægesekretær. Profilerne er fundet på baggrund af de mange besvarelser og debatter, som tidligere i år er ført af tusindvis af lægesekretærer landet over i rebranding-projektet.

Med den nye profil defineres arbejdsområderne klart og kontant, så ingen fremover skal være i tvivl om, hvad en lægesekretær kan og arbejder med.

Mange af færdighederne har lægesekretæren allerede. Men den snarlige omlægning af uddannelsen sikrer, at kommende lægesekretærer uddannes målrettet til at løse opgaver på de nævnte områder. Nuværende lægesekretærer tilbydes samtidig efteruddannelse og opkvalificering, så alle kan matche profilen af den nye lægesekretær.

Nyt indhold til lægesekretæruddannelsen

Fremtidens lægesekretæruddannelse skal rettes til efter den nye, faglige profil, som rebranding-projektet har ført til. Derfor skal uddannelsen også justeres og udvikles. Ligeledes skal den i langt højere grad sættes på efter- og videreuddannelse af de nuværende lægesekretærer.

Fremtidens lægesekretæruddannelse skal rettes til efter den nye, faglige profil, som rebrandingkampagnen har ført til. Hvad de uddannede så kalder sig i det daglige arbejde må følge af de funktioner, de udfylder. Det kunne være f.eks. patientkoordinator, lægesekretær, afdelingsleder o.s.v. Fremadrettet vil lægesekretær blot være én blandt mange stillingsbetegnelser.

Knivskarp og topprofessionel profil

Fremtiden forlanger stærke kompetencer og kvalifikationer i it, kommunikation og koordination

Fremtidens lægesekretær er som i dag superprofessionel og i stand til at løse de mange forandringer, en moderne sundhedssektor stiller hende overfor. Men i fremtiden vil hun få klart afgrænsede ansvars- og arbejdsområder. Hun er superbruger i it, har ansvar for afdelingens eller lægehusets økonomi og er en ørn til kommunikation, administration og koordination. Og hun arbejder på et højt fagligt niveau.

Mange af færdighederne har hun allerede. Men en snarlig omlægning af uddannelsen skal sikre, at kommende lægesekretærer uddannes målrettet til at løse opgaver på de nævnte områder. Nuværende lægesekretærer tilbydes samtidig efteruddannelse og opkvalificering, så alle kan matche profilen af den nye lægesekretær.

Det er konklusionen, efter at DL's bestyrelse har været stillet overfor valget mellem tre forskellige profiler for den nye lægesekretær. Profilerne er fundet på baggrund af de mange besvarelser og debatter, som tidligere i år er ført af tusindvis af lægesekretærer landet over i den såkaldte rebrandingkampagne.

Med den nye profil defineres arbejdsområderne klart og kontant, så ingen fremover skal være i tvivl om, hvad en lægesekretær kan og arbejder med. Med til det hører at beskrive og afgrænse de selvstændige arbejdsområder, som suverænt er lægesekretærens. På den måde gøres det helt klart, hvor faggruppens ekspertise ligger.

DL's bestyrelse

DL's bestyrelse har i 2007 (delegeretperioden 2006-2009) bestået af følgende medlemmer:

Fra regionsområdet:

Birgitte Ussing (formand)

Birgit Wenholt

Barbara Bech Nielsen

Anni Hejlesen

Birthe Nørgaard (har erstattet Jeanne Storm, som er udtrådt august 2007)

Judith Frederiksen

Fra H:S-området:

Tina Førsterling

Fra Praksisområdet:

Birgitte Wildt-Andersen

Karin Nielsen

Anne Skov (observatør jf. fusionsaftalen med SadL)

DL's sekretariat

Sekretariatet er det centrale serviceorgan for DL's klubber og tillidsrepræsentanter, regioner, bestyrelsen, udvalg og arbejdsgrupper mv. samt for HK's regionsbaserede afdelinger.

Sekretariatet tager sig af DL's forpligtelser over for myndigheder og andre organisationer, generel interessevaretagelse, samarbejdet internt i HK-systemet, behandling af medlems-sager (dog ikke løn og ansættelse) og andre principielle sager samt DL's økonomi, informationsarbejde, hjemmesiden, medlemsbladet DL Magasinet, kurser, konferencer mv.

Pr. 1. januar 2007 er sekretariatet normeret med 4 faste medarbejdere.

Og pr. 1. oktober 2006 har DL's sekretariat endvidere fået tilført ekstra ressourcer i form af ansættelse af én tidsbegrænset projektleder/konsulent.

HK Privat

Det fagpolitiske og politiske arbejde

Den forløbne periode har været en travl tid politisk og fagpolitisk, hvor HK/Privat har været aktiv både foran og bag kulisserne. Vi har kæmpet for en række vigtige sager. It-området har haft HK/Privats særlige opmærksomhed, dels fordi vi organiserer it-ansatte i skarp konkurrence med andre forbund, dels fordi sektorformand Karin Retvig er it-politisk ordfører for HK Danmark.

Spørgsmålet om arbejdstilladelser, jobkort og green card-ordninger har bølget frem og tilbage, faktisk startende allerede før HK/Privat blev dannet for fire år siden. Vi har understreget, at vi ikke har noget imod udenlandsk arbejdskraft i Danmark, hvis den arbejder på danske vilkår, og hvis der er brug for den. Et langvarigt lovgivningsarbejde har efter rådgivning fra HK/Privat resulteret i en rimelig ordning, der under kontrollerede vilkår kan give udenlandske kolleger arbejde i Danmark, men det er et område, hvor en del arbejdsgivere har misbrugt systemet, og hvor vi fortsat skal holde skarpt øje med sagerne.

Dette gælder blandt andet definitionen af "ekspert-begrebet", hvor arbejdsgivere og deres villige advokater har haft travlt med at udnævne eksempelvis it-eksperter, der i visse tilfælde kun havde en studentereksamen.

I andre europæiske lande viser det sig, at problemet med underbetalt udenlandsk arbejdskraft inden for it-området er større. I UNI-regi (Union Network International, den internationale sammenslutning af HK-forbund) viser en afdækning, at der med den øgede udflytning af arbejdspladser samtidig sker en lige så stor nyansættelse af udenlandske medarbejdere i de selv samme lande, men oftest til ringere vilkår. Denne outsourcing, der dækker over spekulation i forringelser, er voksende og må forventes her til landet.

Omvendt har vi også kunnet dementere de stadig fremsatte påstande om en enorm "hjerneflugt" fra Danmark. En undersøgelse af HK/Privat sammen med LO's ugebrev A4 viste, at hjerneflugten faktisk ikke fandtes. Det er blevet hævdet, at den skyldtes de høje marginalsatser. Påstanden har primært været båret frem af Dansk Industri som led i et ønske om lettelse i personskatterne. At der ikke er tale om hjerneflugt er senere blevet bekræftet af forskning udført af Socialforskningsinstituttet (SFI).

I debatten om påstået arbejdskraftmangel har vi i samarbejde med Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) i en lang periode kunnet dokumentere et paradoksproblem mellem it-branchens påstande om arbejdskraftmangel og de faktiske ledighedsstal. Det har vi brugt som afsæt til at pege på nødvendige initiativer for de ledige.

Samtidig har vi - også sammen med AE - fremlagt tal for en eksplosion i antallet af vikarbureauansatte i de senere år. Denne udvikling er sket uafhængigt af, om der har været ned- eller opgangskonjunkturer. Der er derved tale om en strukturel ændring af det danske arbejdsmarked.

Vikarbureaudirektivet - EU-regulering, der skal ligestille løst- og fastansatte - har haft vores store bevågenhed, da vi har en klar interesse i at beskytte vores vikarmedlemmer. Vi forfølger denne interesse via den sociale dialog mellem UNI og CIETT, de europæiske vikarbureauer arbejdsgiverorganisation, og gennem UNI's påvirkning af EU-parlamentet og EU-Kommissionen. Vikarbureaudirektivet er det sidste af direktiverne, der skal ligestille atypisk beskæftigede med almindeligt ansatte. Forud går direktiver, der ligestiller henholdsvis deltids- og midlertidigt ansatte. Den manglende vedtagelse af vikarbureaudirektivet vidner om, at der er mange penge at spare for virksomhederne ved at tænke i at omgå lovgivning og overenskomster, der garanterer og beskytter fastansatte. Læs mere om vores indsats for vikaransatte under det faglige afsnit.

Vi har klaget over Udlændingestyrelsen, hvor vi afslørede, at IBM og Mærsk havde fået særbehandling i forbindelse med et stort antal udenlandske it-medarbejderes arbejdstilladelser. Ombudsmanden tog sagen, men kom til den efter vores opfattelse forkerte konklusion, at man stort set ikke kunne bebrejde myndighederne noget i deres sagsbehandling. Kun på et par mindre punkter fik vi ret.

Jobklausuler - den nye, hemmelige måde at stavnsbinde medarbejdere i tider med højkonjunktur - har vi sammen med andre fagforbund påpeget det helt urimelige i, og vores protest førte til et regeringsinitiativ, som i øjeblikket dog ikke er blevet til noget. Det er vores synspunkt, at jobklausuler skal forbydes. De udgør et urimeligt indgreb i den personlige frihed og hæmmer lønmodtagernes job- og karrieremobilitet og dermed også vidensspredning i samfundet. I og med, at den danske regering ikke vil skride ind over for klausulerne, har vi taget problemet op med vores kolleger i UNI. En miniundersøgelse i UNI i år viste blandt andet, at klausulerne er reguleret vidt forskelligt i EU-landene. Også andre af vores UNI-kolleger har nu haft sager med arbejdsgivere om de hemmelige klausuler. Sammen med dem har vi rejst sagen med de hemmelige klausuler på EU-plan. Læs mere om jobklausulerne under det faglige afsnit.

Vi har gentagne påpeget behovet for efteruddannelse, og hvor lidt nogle får, og det har været medvirkende til at fremme både arbejdsgivernes og politikernes fokus på området. Læs mere om dette under uddannelse.

Barselsfonden, som er omtalt andetsteds, fik en faglig udgang, men også en politisk, da den overenskomstaftalte model blev udbredt til alle via lovgivning. Dette er et af de største skridt for ligestillingen herhjemme. Læs mere om barselsfonden under OK 2004.

Vi har aktivt medvirket til at begrænse overvågningen af medarbejdere på job ved at indgå aftaler om tv-overvågning med Dansk Erhverv og HTS-A og om internet, e-mail og mobiltelefoni med Dansk Erhverv.

Vi har blandet os i debatten om pensionsalder, ufleksible daginstitutioner og afregningstidspunkter for moms, som ødelagde sommerferien for vores medlemmer.

Ligeløn

Perioden har været præget af den helt centrale problemstilling om lønlukkethed og manglende mulighed for kontrol. Dels er HK Danmarks to principielle sager mod henholdsvis Beskæftigelsesministeriet og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) blevet afgjort, og dels er Beskæftigelsesministeriets nye lovgivning om kønsopdelte lønstatistikker vedtaget.

Baggrunden for de to retssager var, at den nyvalgte borgerlige regering i 2002 satte ligelønslovens regler om ansattes ret til lønoplysninger ud af kraft. Samtidig var der fortsat væsentlige lønforskellemellem kvindelige og mandlige funktionærer, og løndannelsen i Danmark blev stadig mere uigennemskuelig. Det var HK's påstand, at EU-reglerne om ligeløn ikke er effektivt gennemført i Danmark, når medarbejdere ikke gives mulighed for at kontrollere, at loven er overholdt. De to sager blev afvist ved Østre Landsret i 2004, og denne afgørelse stadfæstede Højesteret i 2006 med henvisning til, at det ikke var muligt at

få et tilstrækkeligt grundlag for at tage stilling til HK's påstand. HK/Privats reaktion på dommen er at øge sin overvågning af lønskævheder og fastholde sin kritik af ligelønsreglerne.

I 2006 kom regeringens erstatning for de regler om oplysningspligt, som blev sat ud af kraft i 2002. Det, der tidligere havde været en ret til oplysning om lønforskelle for den enkelte medarbejder, blev til en ret til at blive informeret og hørt om visse lønforskelle. Det blev således ikke nemmere for den enkelte at holde øje med, om hendes eller hans løn er i orden i forhold til ligelønsloven. Loven pålægger større virksomheder at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter visse kriterier. Kun cirka 15 procent af de privatansatte er omfattet, og vi har rettet skarp kritik mod ordningen.

Der er rejst ganske få konkrete sager om ligeløn i perioden. Det er fortsat vor vurdering, at det er for vanskeligt at opdage ligelønssager, og at dette er medvirkende årsag til, at der rejses få egentlige sager om ligeløn.

Som en speciel del af ligelønsproblematikken har vi fokuseret på det tab, som kvinder lider ved ikke at få indbetalt pensionsbidrag, når de er på barsel. Dette resulterede i forbedrede overenskomster på dette punkt.

Eksklusivaftalerne

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol afsagde 11. januar 2006 en dom, som handlede om danske eksklusivaftaler. Domstolen fandt, at der ikke var grunde til at bevare de pågældende eksklusivbestemmelser og kendte dem derfor i strid med menneskerettighedskonventionen. Som følge af dommen blev eksklusivaftaler gjort ugyldige i Danmark. Foreningsfrihedslovens § 3 tillader fortsat, at der stilles krav om foreningstilhørsforhold for ansatte hos særlige holdningsprægede arbejdsgivere. HK/Privat har efter dommen udarbejdet strategi for omlæggelse af eksklusivaftalerne på organisationsområdet, således at krav om organisationstilhørsforhold fremover kommer fra virksomheden og skal være i overensstemmelse med foreningsfrihedslovens § 3.

Uddannelse

Uddannelsesområdet har også været meget optaget af overenskomstforhandlingerne, hvor uddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling var på dagsordenen både i 2004 og 2007.

Strategien har været at sætte øget fokus på efteruddannelse i kongresperioden, og det er lykkedes.

Under trepartsforhandlingerne lagde regeringen pres på arbejdsmarkedets parter i forhold til overenskomstforhandlingerne i 2007, og allerede fra starten af 2006 tog vi de første diskussioner omkring etablering af kompetencefonde, som siden blev et vigtigt OK-tema.

Flere overenskomster - flere medlemmer

I august 2004 vedtog sektorbestyrelsen projekt "Flere overenskomster - flere medlemmer". Formålet var, at arbejdet med at overenskomstdække virksomheder og hverve flere medlemmer skulle opprioriteres og systemiseres. HK-afdelinger, branchesektioner og landsforeninger kan ved indgåelse af en kontrakt få økonomisk støtte til faglige tiltag. Resultaterne er (september 2007) 714 overenskomster og 2.409 nye medlemmer. Den overordnede erfaring er, at forudsætningen for succes er fokus, systematik og vedholdenhed.

Ungdomsarbejdet

Ungdomsarbejdet har været en succes, idet området viser medlemsfremgang. Det skyldes en aktiv indsats med rundringning, markedsføring og skolebesøg. Desuden har vi startet et mentorprojekt, som med elev-til-elev-hjælp skal fastholde elever af anden etnisk baggrund, hvorefter mange er frafaldstruede.

Arbejds miljø

Sikkerhedsrepræsentanter og SU-medlemmer - ambassadører for det bedste arbejdsmiljø

Arbejds miljøafdelingens aktiviteter sigter på at styrke sikkerhedsrepræsentanter, SU-medlemmer og andre arbejdsmiljøaktives fagpolitiske arbejde.

Det sker gennem kvartalsbladet MiljøNyt, kurser, konferencer og temadage som er gennemføres regionalt og på landsplan. Særligt skal nævnes den årlige landskonference på Christiansminde, "Guld Korn og Diamanter", der igen i 2007 tiltrak 100-110 arbejdsmiljøaktive fra hele landet.

Også Arbejds miljøportalen er et væsentligt omdrejningspunkt for kontakten mellem arbejdsmiljøafdelingen og alle medlemmer. Samtidig bruges Arbejds miljøportalen som opslags- og inspirationsværk, når arbejdsmiljøet skal på dagsordenen. I 2007 er nyhedsbrev, ugens kommentar og aktivitetskalender fastholdt.

Vilkår for arbejdsmiljøet

Arbejds miljøarbejdet præges stadig af den borgerlige regerings arbejdsmiljøpolitik. Siden forligskredsen omkring Arbejds miljøreformen er blevet udvidet har forholdene dog rettet sig noget. Et synligt bevis er etablering af Forebyggelsesfonden mod nedslidning, mod dårligt psykisk arbejdsmiljø og mod sygefravær.

Et serviceeftersyn af arbejdsmiljøreformen fra 2005 betød ændringer i screeninger og forbedringer omkring virksomhedernes rådgivningspligt. De nye regler som trådte i kraft 1. april 2007 løftede også indsatsen for et bedre et psykisk arbejdsmiljø til et højere niveau.

Indsatsen mod fysisk nedslidning blev også efter langvarige tovtrækkerier og forhandlingen mellem parterne et led i 2010-planen. Dette vil få betydning for alle der har ensidigt belastende arbejde. Arbejde, der betyder nedslidning og daglige smerter for eksempelvis HK/Privats bogbindere, laboranter og skærmbrugere.

HK/Privat har været en aktiv medspiller i forløbet og ser med stor tilfredshed på, at både fysisk og psykisk nedslidning en fremtrædende plads i 2010-planen.

Partssamarbejdet

I branchearbejds miljørådene (BAR) igangsættes initiativer til at støtte den enkelte arbejdsplads i, at der arbejdes for et godt arbejdsmiljø. Dette kan være gennem kampanjer, temamøder, vejledningsmaterialer, undervisningsmaterialer - både i elektronisk og i trykt form. Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne arbejder i dette forum gennem fælles holdninger og anvisninger til gavn for et godt arbejdsmiljø. HK/Privat deltager i flere BAR men lægger især kræfterne i: BAR Kontor, Grafisk Bar, Industriens BAR og BAR jord til Bord. Branchearbejds miljørådenes aktiviteter og udgivelser kan ses på www.barweb.dk

Samarbejde med andre arbejdstagerorganisationer og forbund

Grafisk Industri- og Medie Kartel (GIMK) har en plads i LO's Arbejds miljø Politiske Udvalg (APU) som udfyldes af HK/Privat. Sektoren har herigennem gjort sine synspunkter gældende i et udstrakt samarbejde med HK/HANDEL.

GIMKs Arbejds miljøudvalg har i 2007 afsluttet forsøgsprojektet om "Psykisk Arbejds miljø og konfliktmægling" med stor succes. Der er udarbejdet en rapport fra forsøget. I august afholdt kartellet en konference om ledelse, som samlede godt 50 deltagere fra de fire forbund.

Kviksølv-sagen

HK har fra starten fulgt sagen og bidt såvel politikere og arbejdsmedicinere i haserne for at få afklaret situationen for de mange medlemmer som har henvendt sig til HK. Til HK/Privats kongres november 2007 blev der lavet en bog - "En fortælling, manges fortællinger" - som beskriver hele sagsforløbet og tager fat i de mange fagpolitiske og menneskelige vinkler som sagen har åbenbaret.

Se alt om sagen på www.kviksoelv.dk

Museskader

HK/Privat har også i 2007 arbejdet på for at få en endegyldig afklaring på sammenhængen mellem musearbejde og risikoen for arbejdsbetingede lidelser. Her er forebyggelsen og ikke mindst diagnosticering vigtige for at skabe bedre muligheder for en anerkendelse af skader eller smerter forårsaget af musearbejde. Det sker blandt andet ved en meget aktiv presseprofil på området.

Passiv rygning

Passiv rygning er årligt årsag til 47 dødsfald på de danske arbejdspladser. Hårdest ramt er hotel- og restaurationsbranchen, hvorunder også kasinoer hører. Den 15. august 2007 trådte en ny lov i kraft som forbyder rygning på offentlige og private arbejdspladser. Loven skulle meget gerne have den effekt at spilleområderne i de danske kasinoer i dag er røgfri.

Natarbejde

Arbejdsmiljøafdelingen bidrog ved overenskomstforhandlingerne med at synliggøre natarbejdets helbredsskadelige virkninger. Desværre kom der ingen egentlige forbedringer på området i 2007. HK/Privat vil derfor fortsat have det som et politisk og arbejdsmiljømæssigt indsatsområde.

Det rummelige arbejdsmarked – overenskomst 2007

Ud fra synspunktet om, at der er behov for aftaler, som sikrer og ikke mindst understøtter den fortsatte udvikling af velfærden, har HK/Privat lagt meget vægt på, at der i overenskomsterne såvel i 2004 som ikke mindst i OK 2007 var krav om aftaler om:

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Plads til flere seniorer
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen
- Sundhedsinitiativer generelt

De nu indgåede aftaler giver muligheder i større omfang end tidligere. Det kan betyde, at deltidsansatte får større adgang til fuldtidsstillinger, at seniorer naturligt forlænger tiden på arbejdsmarkedet og ikke mindst, at der skabes plads til såkaldt marginaliserede samfundsgrupper på et arbejdsmarked.

Det er vigtigt at understrege, at disse aftaleområder sikres bedst ved lokale initiativer på den enkelte arbejdsplads. Overenskomstaftalerne danner den naturlige ramme for indholdet af det lokale arbejde, hvor samarbejdsudvalget (SU), sikkerhedsudvalget og tillidsrepræsentanten er de naturlige omdrejningspunkter.

Medbestemmelsesområdet

SU-aftalerne på det private arbejdsmarked har den fordel, at de automatisk lægger op til et partssamarbejde - ikke mindst ved brug af aftalen ude på virksomhederne. Hvor en arbejdsgiverkonsulent kommer ud sammen med arbejdstagerkonsulenten, og ikke kun i de situationer, hvor der er problemer!

HK/Privat er meget aktiv i dette samarbejde på forbundsniveau og i kartelsamarbejde, for eksempel via Grafisk Industri og Mediekartel - GIMK. Det gælder, både når der skal sættes fingeraftryk i aftalerne, og når teorierne skal føres ud i praksis. Vi er på den enkelte arbejdsplads og er med til at få samarbejde og samarbejdsudvalg til at fungere.

På samme vis er der et specielt godt kartelsamarbejde med CO-industri, BAT- og Handelskartellet, når det gælder aktieselskabsområdet (A/S).

Stadig flere virksomheder ser fordelene ved at have et centralt samarbejdsforum medarbejdere og ledere imellem.

For at sikre, at HK/Privats medlemmer er i stand til at tage de ekstra udfordringer op på samarbejdsområdet, er indsatsen fortsat øget over for samarbejdsudvalgsmedlemmer, tillidsfolk, og afdelingsmedarbejdere. Så de kan håndtere nye aftaler og lovgivning bedre, både teoretisk og i praksis. Dette gøres især ved en stadig udbygning af kurser centralt, i samarbejde med HK HANDEL og kursusafdeling og sammen med de lokale HK-afdelinger.

Dertil kommer lokale seminarer for koncerner og virksomheder samt den årlige Landssamarbejdskonference med aktuelle emner, hvor der de sidste tre år har været mulighed for at invitere sin leder med.

Medbestemmelsesområdet forsøger hele tiden at være udviklende, samtidig med at grundlaget gøres stærkere. I 2007 udvikledes således samarbejdsbrætspillet "Samspillet", som har egen hjemmeside, www.hksamspillet.dk, og er udviklet med støtte fra Kursusafdelingen.

Dertil kommer, at området har ydet en central indsats for at få sat mediation/konfliktmægling på dagsordenen. Senest ved at medvirke til gennemførelsen af det tidligere omtalte projekt mellem GIMK og Emballageindustrien.

Presse- og pr- arbejde er et vigtigt område for kendskabet og holdningsbearbejdelsen på samarbejdsområdet. Derfor forsøges der hele tiden en aktiv tilgang, blandt andet ved klummeskrivning på Arbejdsmiljøportalen og samarbejde med kommunikationsafdelingen om mulige artikler til dagspressen.

Medbestemmelsesområdet er en af nøglerne for fremtidens fagbevægelse, da der her er en mulighed for at komme tæt på virksomhederne og være med til at give medlemmerne indflydelse og udvikling på en konstruktiv måde.

Uddannelse 2007

I 2007 har der specielt været fokus på følgende områder inden for uddannelsesområdet:

- Kompetenceløft for medlemmerne
- Nye erhvervsuddannelser
- Strategiske samarbejder med erhvervsskolerne
- Konkrete projekter med arbejdsgiverorganisationerne
- Elevsager

Kompetenceløft

Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev der fremført krav til forhandlingerne, der skulle understøtte og styrke medlemmernes mulighed for et reelt kompetenceløft. Resultatet blev aftaler om ret til selvvalgt uddannelse samt oprettelsen af centrale kompetencefonde.

Fra 1. januar 2009 bliver det muligt for vores medlemmer at få 85 pct. af lønnen ved deltagelse i op til 10 dages selvvalgt efter- og videreuddannelse, samt dækning af deltagerbetalingen ved uddannelserne. En rettighed der giver medlemmerne mulighed for at få et reelt kompetenceløft. Rettighederne ligger ud over, hvad overenskomsterne i forvejen giver mulighed for.

Nye erhvervsuddannelser

I 2007 blev to nye erhvervsuddannelser en realitet: Arbejdsmarkedsmedarbejderuddannelsen og Grafisk Tekniker. Samtidig var sektoren med til at nedsætte et nyt fagligt udvalg for oplevelsesøkonomi, som udviklede uddannelser til bl.a. eventkoordinator og fitnessinstruktør, uddannelser der forventes godkendt og udbudt fra efteråret 2008. Samtidig blev der udviklet et nyt grundforløb i 'sundhed' til tandklinikassistenterne, som udbydes fra efteråret 2008.

Strategiske samarbejder med erhvervsskolerne

I 2007 har uddannelsesafdelingen i samarbejde med de seks branchesektioner sat fokus på målrettede efteruddannelsesforløb med særligt henblik på at anvende AMU-lovgivningen. Inden for hver af branchesektionerne blev et antal korte kurser udvalgt til udbud for medlemmerne. Udbuddet blev lavet i et tæt samarbejde med udvalgte erhvervsskoler (handelsskoler og tekniske skoler), der både var med til at beskrive, markedsføre og gennemføre kurserne

Konkrete projekter med arbejdsgiverorganisationerne

Mange aktiviteter og værktøjer så dagens lys i 2007. Klinikpersonalets uddannelsesdag for lægesekretærer trak i alt 350 deltagere. Et lignende arrangement blev for første gang afholdt for 250 tandklinikassistenter i samarbejde med Tandlægeforeningen, et samarbejde som fortsætter i 2007. Blandt andre eksempler kan nævnes praktikpladskampagnen 'tag en elev nu', en ny hjemmeside www.oplaeringsansvarlig.dk til oplæringsansvarlige efterfulgt af en kampagne, uddeling af årets fagprøvepris på kontor- og handelsuddannelsen samt udgivelsen som pjece og netudgave af 'Elev - en håndbog om kontor-, handels- og butiksuddannelsen'.

Elevsager

I kongresperioden har vi i samarbejde med afdelingerne og juridisk afdeling i forbundet behandlet adskillige sager, især hvor elever er ensidigt opsagt af arbejdsgiver, som rummer problemer af meget forskellige karakter: manglende feriepenge og lønudbetaling, manglende ansættelsesbevis, chikane, psykisk dårligt arbejdsmiljø, manglende oplæring m.m. Sagerne har været bredt fordelt på de seks branchesektioner, dog har der det seneste års tid specielt været mange sager på tandklinikassistentområdet.

HK/Stat

Peter Waldorff leder af verdens største fagforening

HK/Stat's formand siden 1998, *Peter Waldorff* blev den 27. september 2007 valgt som generalsekretær i ISKA (Internationalen for Stats- og Kommunalt Ansatte), på engelsk PSI (Public Services International). Den officielle tiltræden som PSI generalsekretær er den 1. januar 2008.

Valget skete efter en lang og til tider hård valgkamp mod en kandidat fra Unison, England. Peter Waldorff blev valgt med ca. 800.000 flere stemmer end sin modkandidat. I alt deltog ca. 10 mio. stemmeberettigede.

Dermed står *Peter Waldorff* i spidsen for verdens største fagforening, idet PSI har 20 mio. medlemmer i 140 lande fra 660 organisationer.

Masser af kampe

»Jeg ved godt, at jeg kommer fra et privilegeret land, hvor vi har tradition for at sætte os ved forhandlingsbordet og lave aftaler om løn- og ansættelsesvilkår«, sagde *Peter Waldorff*.

»Jeg håber, at min erfaring vil komme andre til gavn i for eksempel udviklingslande, som virkelig har brug for det. Jeg vil hjælpe med at yde dem bistand til at opbygge velfungerende fagforeninger«, sagde *Peter Waldorff*.

Nyt HK/Stat formandskab

Med virkning fra 12. oktober 2007 konstituerede HK/Stat's bestyrelse ny formand og næstformand. Formand blev *Thora Petersen* som efter at have været observatør i kongresperioden 2000-2004 blev valgt som HK/Stat's næstformand på sektorkongressen i juni 2004 og næstformand blev *Rita Bundgaard*, som har været ordinært medlem af sektorbestyrelsen siden 2003.

Ændringen har medført udskiftning i forskellige tillidsposter. Se mere herom under sektorbestyrelsen under SekretariatsTeamet.

Sekretariatets opbygning

I HK/Stat's sekretariat er der følgende 3 teams:

- SekretariatsTeam
- FagligtTeam
- KommunikationsTeam

Formålet er, at skabe en klar og gennemskelig ledelse – og at fremme en arbejdsform, som på en gang tilgodeser behovet for at løse de mange opgaver og rummer udvikling og udfordring for medarbejderne i HK/Stat's sekretariat.

Arbejdsopgaver løses på tværs

Mange arbejdsopgaver løses i tværgående projektgrupper i sekretariatet. Det er et selvstændigt mål i HK/Stat fortsat at udvikle og fremme en projektorienteret arbejdsform. Vi skal arbejde mere sammen i sekretariatet for at løse opgaverne – og for at udnytte og udvikle de enkelte medarbejders kompetencer.

Fra Statsansattes Kartel (StK) til OAO Stat

Statsansattes Kartel – StK – besluttede på en ekstraordinær kongres den 30. maj 2007 at slå sig sammen med Det Kommunale Kartel – DKK.

Der sker i disse år store forandringer i den offentlige sektor. Det får betydning for den måde de faglige organisationer skal indrette sig på. Der er behov for, at vi på en række områder kan udvikle den politiske diskussion om alle afgørende spørgsmål herunder velfærdspolitiske spørgsmål og forhandlings spørgsmål af principiel interesse.

StKs formand Peter Waldorff udtalte ved sammenlægningen en klar forventning til, at sammenlægningen af de to karteller vil indebære en række synergieffekter både i forhold til udnyttelsen af de nuværende kompetencer og til at frigøre ressourcer til at understøtte nye opgaver.

Den nye organisation vil have såvel et statsligt som et kommunalt/regionalt forhandlingsudvalg. Det statslige forhandlingsudvalg vil træffe afgørelse i alle aftale- og overenskomstspørgsmål på det statslige forhandlingsområde. Det indebærer, at det statslige forhandlingsudvalg varetager forhandlingsretten og bevarer status som centralorganisation.

Det regionale og kommunale forhandlingsudvalg vil koordinere og varetage overenskomstopgaverne på samme måde, som de i dag varetages i DKK.

Den 21. juni 2007 var dannelsen af OAO (Overenskomst Ansattes Organisation) en realitet. Formand for OAO blev *Dennis Kristensen*, FOA og med *Peter Waldorff* som næstformand. I alt repræsenterer OAO godt 430.000 offentligt ansatte.

Efter at have været formand for StK siden 2001 valgtes *Peter Waldorff* som den første formand for OAO Stat.

Formandsskifte OAO Stat

Som følge af *Peter Waldorff's* valg som PSI generalsekretær har OAO Stat i oktober 2007 valgt *Flemming Vinther* som ny formand. *Ellen Lykkegaard*, 3-F fortsætter som næstformand i OAO Stat og deltager i forbindelse med OK08 hvorefter det forventes, at HK/Stats formand, *Thora Petersen* overtager næstformandsposten i OAO Stat.

Flemming Vinther er næstformand i samlede OAO hvor *Dennis Kristensen* fortsætter som formand.

Formandsskifte i Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)

Siden 2001 har HK/Stats formand, *Peter Waldorff* også været formand for Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU). Som følge af *Peter Waldorff's* valg som PSI generalsekretær har CFU i oktober 2007 skiftet formand. *Sine Sunesen*, AC er valgt som formand med *Flemming Vinther*, OAO Stat som næstformand og de danner således makkerparret der skal føre OK08 forhandlingerne på vegne af ca. 150.000 statsansatte medlemmer med den ligeledes nye finansminister, *Lars Løkke Rasmussen* i foråret 2008.

Sekretariats Teamet

Denne del af beretningen omhandler aktiviteter i SekretariatsTeamet, samt tværgående opgaver imellem de 3 teams. Organisatoriske emner er omtalt i slutningen af årsberetningen.

Din hverdag - vores fokus. Kongres juni 2004

Under kongressloganet "Din hverdag - vores fokus" afholdt HK/Stat den 5. ordinære kongres i Herning i juni 2004.

Handling ud fra ordene

På kongressen i 2004 vedtog HK/Stat et målprogram for kongresperioden 2004-2008 der indeholder en beskrivelse af de mange og komplekse udfordringer sektoren står overfor og som der arbejdes konkret med via den handlingsplan som sektorbestyrelsen hvert år udarbejder. Se mere herom samt status med målprogram 2004-2008 under FagligtTeam.

HK/Stat kongres juni 2008

I efteråret 2007 er arbejdet med den ordinære kongres i juni 2008 for alvor påbegyndt og der vil være et stort arbejde med at forberede indstillinger, udtalelser m.v. i 1. halvår af 2008.

Startskud målprogram 2009-2012

Forberedelserne til forslag til HK/Stats målprogram 2009 - 2012 blev igangsat med afholdelsen af HK/Stat's strategikonference den 27. november 2007. Deltagerne i konferencen kom bredt fra organisationen.

Formålet med strategikonferencen var, at indkredse centrale fagpolitiske udfordringer for HK/Stat i kongresperioden 2009-2012, herunder hvilke ressourcer HK/Stat allerede råder over i forhold til at kunne arbejde med disse udfordringer.

Deltagerne havde før strategikonferencen modtaget forskelligt baggrundsmateriale, bl.a. en rapport fra 10 dybdeinterviews med tilfældigt udvalgte HK/Stat medlemmer og 3 statslige personalechefer om bl.a. deres syn på HK'ernes faglighed. Herudover dannede 2 fokusgrupper med tillidsrepræsentanter og medlemmer udgangspunkt for indkredsningen af fremtidens udfordringer.

Vær med til at sætte målene for de næste 4 år !

I slutningen af 2007 er udsendt invitationer til 7 regionale møder for HK/Stat's tillidsvalgte som forberedelse af HK/Stat's kongres i juni 2008.

Mødernes formål er at give HK/Stat's tillidsvalgte mulighed for, at være med til at formulere forslag til mål for HK/Stats faglige arbejde i den næste kongresperiode (2009-2012). De udfordringer der vil blive præsenteret er indkredset på HK/Stat's strategikonference som er afholdt i november 2007.

Endeligt målprogram 2009-2012 skal vedtages på HK/Stats kongres i juni 2008.

Sektorbestyrelsen

Sektorbestyrelsen har afholdt 7 ordinære og et par ekstraordinære bestyrelsesmøder i 2007. I overskriftsform er bl.a. følgende emner behandlet:

Temadrøftelser om OK08 relaterede emner, spørgeskema OK08, Nyt HK og ekstraordinær forbundskongres i juni 2007, godkendt OK07 forlig DR, sektorkongres juni 2008 samt nedsat kongresfølgegruppe, nedlæggelse af StK og dannelse af OAO Stat og udtaget generelle og specielle krav til OK08 samt godkendt model for elektronisk urafstemning ved OK08. Herudover har sektorbestyrelsen i 2007 modtaget en status på målprogram 2004-2008.

Nyt formandskab i HK/Stat

Som tidligere nævnt har HK/Stat som følge af Peter Waldorff's valg som PSI generalsekretær skiftet formandskab. Thora Petersen er konstitueret som HK/Stat formand og Rita Bundgaard som næstformand med virkning fra 12. oktober 2007.

Formandskabet har internt lavet en arbejdsdeling.

Skiftet af HK/Stat formand har også medført udskiftninger i forskellige eksterne foraer.

Thora Petersen fortsætter eller indtræder i følgende:

- Arbejdsgivernes Elevrefusions bestyrelse (AER)
- Dialogforum om digital forvaltning i FM (CFU-delegation)
- Udvalget vedrørende Udviklings- og omstillingsfonden i SCKK
- Repræsentant KP:Pension's bestyrelse
- KP:Pension's repræsentantskab
- StK:Pension's investeringsgruppebestyrelse og StK:P Byg – som formand
- LO's hovedbestyrelse
- DANISKAs formandskab
- DANISKA's observatørplads i ISKA's eksekutivkomite
- EPSUs statsforvaltningskomité
- EPSU's eksekutivkomite og NOFS
- EU-kontaktgruppe med Finansministeriet.

Interne udvalg i OAO Stat, Thora Petersen:

- OAO Stats forhandlingsudvalg
- CFU fællesudvalget

Thora Petersen overdrages næstformandsposten i OAO Stat efter overenskomstforhandlingerne i 2008.

Udskiftninger i sektorbestyrelsen

Der har været flere udskiftninger i bestyrelsen i 2007. Ved indgangen til 2007 afløste *Diana Kromann*, amtskreds Ribe *Dora Jensen*, i maj 2007 afløste *Marianne Ellehaug*, amtskreds Fyn *Irene Mose Andersen* og ved årets slutning afløstes *Dorothee Rose* af *Lasse Johannesson*, DRK (LS valgområde øvrige). *Rita Bundgaard* er som det fremgår ovenfor konstitueret næstformand og i stedet er som observatør indtrådt *Jette Ilkjær*, amtskreds Viborg.

HKs strategiprojekt, 'Nyt HK'

Sektorbestyrelsen er løbende holdt orienteret om 'Nyt HK' som er forankret i HKs hovedbestyrelse. Sekretariatsmedarbejdere har indgået i arbejdet i Programstyregruppen (PSG), Faglige ydelser, kompetencecentre jura og arbejdsmiljø, 'overliggeren', fællessekretariatet markedsføring, web, ungdom og kommunikation.

Ekstraordinær forbundskongres i juni 2007. På vej mod det nye HK

Mission: HK skaber værdi, styrke og muligheder i dit arbejdsliv.

Vision: HK vil være:

- Danmarks mest indflydelsesrige fagforening
- Arbejdspladsens foretrukne valg.

Med afsæt i ovennævnte mission og vision afholdtes i juni 2007 ekstraordinær forbundskongres. Kongressen satte scenen for det fremtidige HK som en moderne og effektiv organisation med fokus på medlemmerne. Og med en klar arbejdsdeling mellem de respektive led i organisationen.

De faglige ydelser skal tilpasses medlemmernes behov og understøtte deres arbejdsliv.

Det er en kæmpe stor opgave, men både før og efter forbundskongressen er arbejdet med ovennævnte. Bl.a. har hovedbestyrelsen fastlagt en midlertidig tværgående handlingsplan for 2008 ('overliggeren'). Pr. 1. juni 2008 har HK 7 regionale afdelinger.

Nogle havde et ønske om at afprøve organisationens stillingtagen til enhedskontingent eller uændrede kontingentforhold, d.v.s. med mulighed for fortsat at kunne opkræve kontingent i sektorerne. Efter en længere og til tider meget følelsesladet debat trak hovedbestyrelsen forslaget. Inden forbundskongressen i slutningen af 2009 skal der være gennemført en pengestrømsanalyse.

FAGLIGT TEAM

Din hverdag – vores fokus

Kongressloganet fra juni 2004 har siden da været sektorens fokus. Der indgik i HK/Stats Handlingsplan 2007 et antal modeller for udmøntning af Handlingsplanen og som beskrev idéer til, hvordan der kunne etableres et samarbejde der på forskellig vis inddrager alle led i organisationen.

Handlingsplan 2007 (målprogram 2004-2008)

HK/Stat's bestyrelsen vedtog nedenstående indsatsområde for 2007 og lagde vægt på at HK/Stat skulle helt ud på de statslige arbejdspladser med initiativerne og ved samarbejdsprojekter mellem HK/Stat, afdelingerne og de landsdækkende sammenslutninger.

- Reformen i staten
- Overenskomstfornyelse 2008 - forberedelse
- Fra ord til handling via fælles aktiviteter: Din hverdag – vores Fokus med temaerne fra Handlingsplan 2006 arbejdsmiljø og ny løn og kompetenceudvikling

Der blev lagt vægt på at støtte og klæde TR på, ligesom der blev fokuseret på aktiviteter der kan medvirke til at fastholde og hverve nye medlemmer.

Reformer i staten

2007 har været præget af de fortsatte meget store forandringer for HK/Stat's medlemmer som diverse reformer på en stor del af de statslige arbejdspladser har medført. 2007 blev præget af store udfordringer m.h.t. etablering af de nye strukturer på områderne, herunder sammenbragte kulturer, dannelse af nye klubber, valg af nye TR, etablering af SU-struktur osv.

Der har således i 2007 været behov for at alle led i organisationen (HK/Stat, HK afdelingerne og LS – hver for sig og i samarbejde) prioriterede betydelige ressourcer til at indgå i forhandlinger, understøtte HK afdelingerne, de Landsdækkende Sammenslutninger, tillidsrepræsentanterne samt medlemmerne i processen.

Handlinger og organisering af opgaver som led i implementering af Kommunalreformen

En række opgaver, der relaterer sig til reformen af den offentlige sektor, løses i et tæt samarbejde mellem HK/Kommunal og HK/Stat.

Konkret har der været etableret et fælles reformsekretariat, der fra den 1. september 2004 og til den 30. juni 2007 har været bemandet med 3 faglige og én administrativ medarbejder.

Sekretariatet forestod enten alene eller i samarbejde med de 2 sektorer en række opgaver, der alle havde til formål at varetage medlemmernes interesser bedst muligt gennem hele forløbet.

Der har således også gennem første halvår af 2007 været afholdt løbende møder mellem HK/Stat og Reformsekretariatet for at sikre en koordinering og god bred indsats af ressourcerne.

I 2007 har der været ekstra fokus på en koordinering af Reformsekretariatets arbejde og aktiviteter i HK/Stat efter Reformsekretariatets ophør.

Uddannelse af tillidsrepræsentanter og afdelingsmedarbejdere

En væsentlig opgave for Reformsekretariatet har i samarbejde med de 2 sektorer været at tilrettelægge og gennemføre uddannelse af høj kvalitet for tillidsrepræsentanter og afdelingsmedarbejdere. Således har Reformsekretariatet deltaget på statslige afdelingsnetværksmøder.

I 2007 har reformsekretariatet i samarbejde med HK/Stat især fokuseret på temadage, der ser på de ansættelsesretlige forhold efter overgangen fra (Amt)kommuner til staten og frem til 31. marts 2008. Der har således i samarbejde med Reformsekretariatet været afholdt temadage om emnet på undervisnings- og miljøområdet.

Kritisk forum

Begge sektorer er repræsenteret i kritisk forum, der bl.a. bestod af statslige og kommunale afdelingsmedarbejdere. Kritisk forum gav input til det arbejde, der udførtes i reformsekretariatet frem til lukningen ved udgangen af juni 2007.

Kommunikation, herunder nyhedsbreve og Internettet

Nyhedsbrevet ReformNyt var stilet til HK afdelingsmedarbejderne og var en vigtig informationskanal til spredning af information om kommunalreformen internt i HK. ReformNyt udkom ca. hver anden uge, hvoraf 2 var særnumre om miljøområdet og et om beskæftigelsesområdet. På baggrund af ReformNyt har HK/Kommunal og HK/Stat udsendt reform-nyhedsbreve til deres tillidsrepræsentanter.

Sidste nyt på www

Reformhjemmesiden har været en central informationskanal om reformen til medlemmer og til potentielle medlemmer. Til og med juni 2007 er der blevet arbejdet med at opdatere og forny hjemmesiden.

Overgang til statslig ansættelse

I december 2005 blev der indgået en aftale mellem Personalestyrelsen og CFU, der regulerer en lang række forhold på løn- og ansættelsesområdet.

HK/Stat har derfor i 2006 forhandlet flere aftaler om særvilkår for overenskomstansatte kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere både fra det kommunale område og det amtslige område. Aftalerne fastlægger de vilkår, som de (Amts)kommunale medlemmer, der overføres/er overført til staten i forbindelse med kommunalreformen, vil have som særvilkår i forhold til de statslige overenskomstvilkår - altså det som handler om andet end løn og pension.

Det betyder, at HK/Stat skal kunne vejlede disse medlemmer i perioden frem til 31. marts 2008, i forhold til de kommunale aftaler og overenskomster. Pr. 1. april 2008 overgår de til de statslige aftaler.

Personalestyrelsen har i overenskomstperioden tilbudt de overførte kommunale medarbejdere at overgå til statens aftaler (tilpasningsforhandlinger).

Dette har blandt andet betydet, at de ca. 2.400 ansatte, der er overført fra kommunerne til SKAT, har fået et skriftligt tilbud om at overgå til statens overenskomst. Der har i den forbindelse været afholdt møder for HK afdelingsmedarbejdere og tillidsrepræsentanter fra SKAT med henblik på at rådgive om aftalerne. Ligeledes har vi afdækket forskellighederne i aftalerne, så medlemmerne har fået et godt grundlag for at tage stilling til tilbudet.

Kommunalreform, HK/Stat

Regeringens aftale om strukturreform/kommunalreform, som blev indgået den 24. juni 2004 har fået stor betydning for mange af HK/Stat's og HK/Kommunal's medlemmer.

Især den nye opgavefordeling har betydning for HK/Stat's medlemmer, fordi den indbefatter flytning af opgaver fra det (Amts)kommunale regi til staten og fra staten til de nye kommuner.

Det drejer sig primært om følgende områder:

- Beskæftigelsesområdet
- Undervisningsområdet
- Skatteområdet

- Miljøområdet
- Kultur
- De regionale statsforvaltninger

Samlet set har HK/Stat ydet en stor indsats for rådgivning af medlemmer, tillidsrepræsentanter, landsklubber eller dialogfora samt HK-afdelinger. Såvel i forhold til rådgivning af juridiske aspekter som i forhold til rådgivning af den psykiske udfordring, det er at opleve så store forandringer i arbejdslivet.

Beskæftigelsesområdet

Den 1. januar 2007 lød startskuddet for den nye jobcenterstruktur i Danmark, hvor de kommunale medarbejdere – med fokus på kontanthjælpsmodtagere/sygedagpengemodtagere – og AF-medarbejdere i staten – med fokus på A-kasseforsikrede ledige – skulle flytte fysisk sammen for at skabe én indgang for alle ledige. Det har været et turbulent år, hvor alle medarbejdere i begge systemer har været præget af opbrud fra det kendte og mødet med den nye arbejdsplads, nye arbejdsopgaver, ny ledelse og nye kollegaer.

På beskæftigelsesområdet har der været en særlig udfordring, fordi der på de 77 jobcentre er 2-delt ledelse. Medarbejderne fra staten/kommunerne er flyttet sammen med hver deres overenskomsttilknytning og klubstruktur m.v. – og med hver deres nye leder.

På beskæftigelsesområdet er indgået en særlig SU-aftale på tværs af de 2 områder, og det har mange steder været nogenlunde problemløst at få gang i det nye samarbejde i de nye jobcentre. Der har dog også været jobcentre med store kultursammenstød og hvor det har været nødvendigt at yde lidt "fødselshjælp".

Det var selvfølgelig vigtigt hurtigst muligt at få genoprettet et godt og solidt netværkssamarbejde på tværs af jobcentre og i relation til Landsklubben APL. Og det er lykkedes, idet der, med særligt en solid indsats fra landsklubben APL's side, meget hurtigt var valgt nye tillidsrepræsentanter på alle jobcentre hvor det er muligt jf. TR-aftalen. HK/Stat og Landsklubben kunne derfor allerede ultimo marts 2007 indbyde 70 tillidsrepræsentanter til TR-konference i Svendborg. På konferencen var der bl.a. fokus på den nye tværgående SU-aftale m.v. og en gennemgang af/indsigt i de opgaver som de kommunale kollegaer har til opgave at løse i forhold til ikke-forsikrede ledige m.v.

HK/Stat og APL holdt i december 2006 og igen i november 2007 specialkurser for 20 tillidsrepræsentanter (regionaleTR/KredsTR) fra den statslige del af jobcentrene. På kurset i 2006 var fokus på indholdet i den nye SU-aftale og øvrige opgaver som lå ved sammenlægningerne, så som helt nye personalepolitiske aftaler, valg af TR i de nye jobcentre, samarbejde med de kommunale kollegaer, forskelle i overenskomstvilkår o.s.v. På specialkurset i november 2007 var der fokus på ny lønpolitik, evaluering af eksisterende lønaftaler og klubarbejdet med ny løn og indgåelse af nye lønaftaler og budget- og økonomiforhold på den statslige del af jobcentrene.

Den nye jobcenterstruktur har således betydet et nyt netværk for samarbejdet i APL. Før havde de 14 regionale tillidsrepræsentanter den fulde kompetence til at indgå aftaler der gjaldt for regionens AF-kontorer. Nu er hver enkelt af de 77 2-delte jobcentre selvstændige enheder. Landsklubben og TR har for at fastholde muligheden for udveksling af erfaringer m.v. oprettet en række geografiske kredse – og i kredsen er valgt en som KredsTR. Pågældende har til opgave at stå for det lokale netværkssamarbejde i kredsen – og har ansvaret for at virke som bindeled til/fra landsklubben APL's bestyrelse for TR i kredsen.

Der er holdt 6 kredsTR-møder af APL i 2007 hvor der er udvekslet erfaringer, viden, sparring m.v. med kredstillidsrepræsentanterne og hvor APL's bestyrelse har haft mulighed for at sparre med TR i forhold til arbejdet i HSU i Arbejdsmarkedsstyrelsen. På samme måde har HK/Stat kunnet give relevant faglig og politisk orientering/sparring.

Regeringen oprettede også 14 pilotjobcentre hvor kommunerne fik overdraget ansvar og statslige medarbejdere fra AF til selv at stå for hele beskæftigelsesindsatsen. HK/Stat har således overført ca. 120 HK-medlemmer til HK/Kommunal fordi de blev virksomhedsoverdraget 1. januar 2007. I forbindelse med overdragelsen afholdt HK/Stat sammen med reformsekretariatet og kollegaer fra HK/Kommunal i alt 6 regionale møder hvor de berørte statslige medarbejdere og TR fra det kommunale område blev orienteret om den særlige overgangsftale som var indgået mellem HK Kommunal og KL om overenskomstvilkår ud over individuelle lovbaserede rettigheder.

2007 – og særligt det første halvår – har været meget præget af den store organisationsændring, og der er fortsat mange udfordringer. Pt. er ledigheden meget lav – Og den politiske fokus er rettet på de mange borgere på sygedagpenge, som nu i antal overstiger antallet af ledige. Mange jobcentre har ganske få statslige medarbejdere (min. 6 medarbejdere). Disse medarbejdere har mødt store kompetencemæssige udfordringer, fordi de skal dække alle de kompetencer, som hidtil blev dækket af bl.a. specialister i den tidligere struktur. I praksis betyder det også, at der i stadigt stigende grad hen over dette første år har været et stigende behov for/ønske om at centralisere/samle visse funktioner for at opnå tilstrækkeligt fagligt kompetenceniveau. Hvorvidt dette sker, vil vise sig i 2008.

HK/Stat og HK/Kommunal har givet tilsagn om at ville tilvejebringe det nødvendige aftalemæssige grundlag for at vælge TR/danne HK-klub på tværs af de 2 aftaleområder. Der er ikke indkommet formelle ønsker om aftaler om klubsamarbejde på tværs af stat og kommunal i 2007.

Undervisningsområdet

I forbindelse med Kommunalreformen blev 189 amtslige undervisningsinstitutioner overdraget til staten pr. 1. januar 2007. Ved overdragelsen blev institutionerne statslige selvejende institutioner.

For at forberede medlemmerne på overgangen til HK/Stat's overenskomster og aftaler er der i samarbejde med Reformsekretariatet og HK afdelinger afholdt en række medlemsorienteringsmøder

HK/Stat har sammen med Landsforeningen for UddannelsesInstitutioner (LUI) gennemført medlemsmøder på en del gymnasier, voksenuddannelsescentre, social- og sundhedsskoler. En aktivitet, der vil blive fortsat i 2008.

Skatteområdet

Reformen har betydet, at de ansatte i SKAT, der kom fra kommunerne skulle have et tilbud om at overgå til statslige overenskomster før 1/4 2008, hvis det kunne betale sig for den enkelte. På den baggrund har HK/Stat indgået i en arbejdsgruppe med SKAT, Dansk Told og Skatteforbund samt AC om tilrettelæggelsen af dette forløb. Ligeledes har parterne deltaget i en fælles rundrejse for at klæde de lokale ledelsesrepræsentanter og tillidsrepræsentanterne på.

HK/Stat har i 2007 endvidere deltaget i flere medlemsmøder på Skattecentre i nogle tilfælde sammen med HK SKAT.

Forholdet til DTS

I og med det ikke er lykkedes at indgå en egentlig aftale med Dansk Told- og Skatteforbund (DTS) om den fremtidige forhandlings- og aftaleret, har forholdet mellem DTS og HK været temmelig anstrengt over en længere periode.

Grænsedragingsproblematikken er igen blusset op, idet vi har erfaret, at DTS mener, at de HK-medlemmer, der er startet på Skatterevisoruddannelsen skal være medlem hos dem. Det samme gælder inkassomedarbejderne, der har en diplomuddannelse samt medarbejdere med en merkonom i regnskab.

Miljøområdet

På miljøområdet er der også sket store personaleflytninger som følge af kommunalreformen. Således er ca. 700 ansatte overført til staten.

Som led i denne proces har HK/Stat i samarbejde med HK/Kommunal og Reformsekretariatet gjort et stort arbejde for at understøtte overflytningen af de mange medlemmer på den bedst mulige måde. Således er der bl.a. sket tilpasningsforhandlinger for at bevare de bedste vilkår fra det amtskommunale område i forbindelse med overførslen; der er set på sædvaner, kutymer og lokale sær aftaler som videreføres; der er arbejdet med klubber, klubstruktur og SU-struktur - herunder tiltag til dannelse af nye klubber; der er set på midlertidige SU på arbejdspladserne, og der er dannet en uformel kontaktgruppe mellem HK-tillidsrepræsentanter fra de midlertidige SU'er samt HK/Stat og HK/Kommunal og et antal øvrige indsatser - herunder en mulig indsats for at etablere et formelt HSU i ministerielt regi.

Derudover er der nedsat en arbejdsgruppe mellem HK/Stat, HK/Kommunal, herunder sektorens miljøudvalg samt HK's Reformsekretariatet.

I 2007 er der ligeledes blevet afholdt medlemsmøder for ansatte på miljøområdet i samarbejde med Reformsekretariatet, hvor der er blevet informeret om overgangen til staten og den enkeltes rettigheder indtil 1. april 2008 og herefter.

HK/Stat Danmark har i 2007 desuden nedsat en uformel netværksgruppe bestående af samtlige HK-tillidsvalgte på de syv nye, statslige miljøcentre. Gruppen har mødtes et antal gange i 2007 og vil fortsætte i 2008 indtil den endelige lønmæssige overførsel til staten er sket i løbet af foråret 2008. Herefter tages der videre stilling til netværkets fremtid.

Fra statsamt til statsforvaltning

Den 28. november 2007 oprettede statsforvaltningerne et TR netværk bestående af Hovedstaden, Sjælland, Syddanmark, Midtjylland. Nordjylland er ikke med, idet der pt. ikke er nogen TR.

Formålet er at øge HK's indflydelse via samarbejde, indbyrdes inspiration og koordinering med de andre organisationer for at fremme fælles interesser overfor ledelserne. Det sker via en 'Paraplyorganisation' bestående af: Statsamtsjuristforeningen, Dansk Socialrådgiverforening, Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd (TAT) og HK i statsforvaltningerne.

Formålet er endvidere at koordinere og videreformidle faglig information til medlemmerne samt at virke som bindeled mellem klubberne, HK afdelingerne og HK/Stat.

Netværket repræsenterer klubberne i arbejdsgrupper, projekter, der eventuelt bliver nedsat på tværs af regionerne. Fællestillidsrepræsentanten drager omsorg for, at der bliver udpeget repræsentanter til disse.

TR - netværket (tillidsrepræsentanterne og suppleanterne) mødes 2 gange om året, for at drøfte aktuelle faglige spørgsmål og give hinanden inspiration. Møderne holdes på skift mellem statsforvaltningerne og holdes som 2 dages møder. Der afholdes årsmøde for medlemmerne, med aktuelle emner.

Fællestillidsrepræsentanten (pt. *Anne Haskø*, fra statsforvaltningen Midtjylland) deltager i møderne med repræsentanter fra ovennævnte "paraplyorganisation" og planlægger årsmødet efter inspiration fra de øvrige tillidsrepræsentanter. Fælles TR virker som bindeled til HK/Stat. Fællestillidsrepræsentanten vælges hver andet år, næste gang i 2009.

TR - netværket kan ikke opkræve særskilt kontingent gennem HK, hvorfor de enkelte klubber selv må afholde udgifter til møder i TR netværket og årsmøderne for deltagerne.

Reformer i øvrigt i staten

Udover allerede omtalte som følge af kommunalreformen har der været arbejdet med Forsvarsforliget, ligesom der med virkning fra 1. januar 2007 er lavet en retskreds- og politireform. Herudover er der på frivillig basis lavet en reform, hvor et antal universiteter og sektorforskningsinstitutioner fusionerer indenfor Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Overenskomstfornyelse 2008 - forberedelse

I 2008 skal HK/Stat forny overenskomsten. I 2007 har HK/Stat derfor prioriteret forberedelsen af forhandlingerne meget højt. Det har afstedkommet en lang række aktiviteter.

Forberedelserne startede med temadrøftelser i HK/Stats bestyrelse.

I samarbejde med HKs regionale afdelinger afholdt HK/Stats formandskab herefter temamøder for tillidsrepræsentanter, stedfortrædere og kontaktpersoner følgende steder:

- 21. maj i København
- 22. maj i Odense
- 22. maj i Viborg
- 23. maj i Århus
- 23. maj i Gram
- 24. maj i Aalborg
- 29. maj i Vordingborg
- 29. maj i Rønne
- 1. juni i København
- 1. juni i Ringsted

Debatten på møderne tog udgangspunkt i en OK08 debatpjece som blev udsendt med HK/Stat Bladet i maj 2007. I forlængelse af møderne blev der udsendt et spørgeskema om ønsker og prioriteringer i forhold til kravene til OK08.

Den omfattende debat førte frem til udtagelse af kravene til de generelle aftaler via Centralorganisationernes Forhandlingsudvalg (CFU) og HK/Stat specielle krav til organisationsaftalerne.

OK08 CFU krav

OK08. Det gode arbejdsliv

»Vi har alle et ønske om helhed og sammenhæng i vores arbejdsliv, men har samtidig forskellige behov på forskellige stadier i vores liv.

CFU stiller krav om sådanne løn- og ansættelsesvilkår, som kan bidrage til at fremme alle statsansattes oplevelse af staten som en attraktiv arbejdsplads.

Vi ønsker gennem vore aftaler og overenskomster at skabe rammer for, at medarbejderne i staten sikres udviklingsmuligheder såvel som indflydelse på den lokale forvaltning af rammer og frihedsgrader. Vi ser tillidsrepræsentant- og samarbejdssystemet som vigtige i denne sammenhæng – som forum for en forhåbentlig tillidsfuld dialog, som grundlag for et ligeværdigt samarbejde på aftaleområdet - og som et sikkerhedsnet for den enkelte medarbejder.

Vi ser vore krav om gode løn- og arbejdsvilkår i sammenhæng med udfordringerne for de statslige arbejdspladser i forhold til at rekruttere, udvikle og fastholde gode og dygtige medarbejdere og i forhold til at udvikle kvaliteten i opgavevaretagelsen. Udfordringen kalder på en samlet ”pakke” af forbedringer«.

Sådan lød indledningen til de af CFU den 12. december 2007 fremsendte OK08 krav til Finansministeren forud for forhandlingerne i foråret 2008. CFU's generelle og HK/Stat's specielle OK08 krav er nærmere beskrevet nedenfor.

Løn: En konkurrencedygtig og attraktiv løn

- 1) Generelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen
- 2) Reguleringsordningen videreføres og forbedres
- 3) Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer skal bringes til at fungere
- 4) Øget adgang til lønstatistik, herunder etablering af ”parternes fælles statistikenhed”
- 5) Aftalen om lokalløn videreføres og forbedres
- 6) Forbedrede vilkår for ansættelse og aflønning af chefer
- 7) Fritvalgsordninger
- 8) Aftalen om hjemflytningstillæg forbedres

Afsættelse af midler til forbedringer

9) Der afsættes midler til: Gennemførelse af specielle krav, herunder bl.a. indgåelse og ændring af organisationsaftaler og overenskomster samt gruppevise omklassificeringer/ændring af skalatrinsforløb/ændring af basislønninger og formålsbestemte puljer/omklassificeringer mv.

10) Der aftales forbedringer i fællesoverenskomsterne/ "det fælles regelsæt"

Bedre lokale forhandlinger og aftaler

11) Bedre rammer for lokale forhandlinger og beskrivelse af de lokale parters ansvar og opgaver

Kompetence- og kvalitetsudvikling

12) Der aftales en kompetence- og jobudviklingsgaranti, den samlede kompetencepakke justeres, og 3-partsaftalerne implementeres.

Samarbejdsaftalen

13) Samarbejdsaftalen revideres og 3-partsaftalerne implementeres.

Det skal præciseres, at Folkekirken er omfattet af Samarbejdsaftalen

Tillidsrepræsentantaftalen

14) Der aftales forbedringer i Tillidsrepræsentantaftalen og Tillidsrepræsentantvilkår i Folkekirken

Ferie

15) Forbedrede ferieregler

Seniorpolitik – fleksibel overgang fra arbejdsliv til pension

16) Forbedringer af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger og implementering af 3-partsaftalerne

Arbejds miljø/arbejdsliv

17) Kvaliteten i arbejdet med arbejdsmiljø forbedres med særlig fokus på trivsel, sundhed og forebyggelse af sygefravær og resultaterne fra 3-partsaftalerne implementeres

18) Den europæiske aftale om forebyggelse af vold og chikane på arbejdspladsen implementeres

19) Ret til 2 dages frihed ved barns sygdom

Barsel og fædreorlov

20) Forbedrede vilkår i forbindelse med graviditet, barsel, adoption.

Pension: bedre pensionsdækning

21) Tjenestemandspensionen forbedres, herunder bl.a.

- Procentreguleringen af tjenestemandspensioner og efterindtægt forhøjes med mere end værdien af de generelle lønforhøjelser
- Bortfald af den del af førtidspensionsfradraget, der er beregnet af U 65/67 tillægget, når tillægget bortfalder.

22) Der aftales forbedring af StK:Pensionsordningen, herunder hængepartier fra OK05 vedrørende StK-pensionen

23) COII´s pensionsprocent skal forhøjes

- 24) Pensionsprocenten forhøjes for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte akademikere
- 25) Der aftales en forhøjelse af dækningen i den statslige gruppelivsordning (85034)
- 26) ATP forbedres

Arbejdstid

- 27) Forbedrede arbejdstidsregler, herunder revision af arbejdstidsaftalen for tjenestemænd og natpengeaftalen
- 28) Arbejdstiden på Færøerne skal nedsættes til 37 timer

Andre aftaler og tjenestemandsaftaler

- 29) Forbedring af åremålsaftalen
- 30) Ret til orlov
- 31) Der indgås aftale vedrørende medarbejdernes retssikkerhed
Arbejdsgivernes anvendelse af kontrolforanstaltninger
Arbejdsgivernes anvendelse af advokatundersøgelser
- 32) Tjenesterejseaftalen justeres og forbedres
- 33) Forbedrede regler for flyttegodtgørelse
- 34) Ændring af Aftale om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken
- 35) Forbedring af ydelser til personel i forsvaret og Beredskabsstyrelsen, der udsendes til internationale operationer i udlandet
- 36) Der afsættes en pulje til honorering ved udsendelse til internationale operationer

Øvrigt

- 37) Fuld dækning af udgifter ved sygdom under udstationering på udetillæg i international tjeneste (uden for aftaleområdet)
- 38) Forbedringer vedrørende området for timelønnet undervisning og censorvederlag m.v.

Forbeholdskrav, bl.a. i forhold til implementering af 3-partsaftalerne

- 39) Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen i forhandlingsperioden
- 40) Der tages forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor modparten fremsætter krav
- 41) Der tages forbehold for at stille krav, således at 3-partsaftalerne udmøntes. (Det er nødvendigt at afklare, hvilke elementer af 3-partsaftalerne, der skal implementeres via aftale- og overenskomstforhandlingerne og i øvrigt, hvordan aftalerne påvirker overenskomstforhandlingerne)
- 42) Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forhold til velfærdsreformen og kvalitetsreformen
- 43) Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af verserende sag anlagt ved Tjenestemandretten af CFU for centralorganisationerne mod Personalestyrelsen for Arbejdstilsynet om fortolkning af Tjenesterejseaftalen af 20. juni 2000.
- 44) Der tages forbehold for at fremsætte krav til aftaler, som endnu ikke er indgået ved udtagelsen af kravene.

OK08. HK/Stat fremsendte den 28. december 2007 krav til OK08 til Finansministeren

HK/Stat organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter, IT-medarbejdere

Der tages følgende forbehold vedr. de fremsendte krav:

1. Der tages generelt forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes forslag af modparten

2. Der tages generelt forbehold for forslag inden for de emneområder, hvor der gennemføres generelle ændringer på tjenestemandsområdet

3. Der tages generelt forbehold for forslag inden for emneområder, hvorom der forhandles mellem Finansministeriet og OAO/CFU

4. Der tages forbehold for, i forhandlingerne, at kunne inddrage spørgsmål, der er en konsekvens af forhandlingsforløbet på det offentlige område

5. Der tages forbehold for krav fremsat overfor OAO vedr. puljer til omklassificeringer, inden for Justitsministeriets område, arbejdstidsregler, TR-aftalen, herunder tillæg til tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, SU-aftalen samt øvrige krav fremsat i forhold til Rammeaftale om nye lønsystemer samt kompetencepakken

6. HK/Stat foreslår, at der afsættes midler til tekstmæssige ændringer

Fælles bestemmelser

7. Såfremt en medarbejder ikke har opnået en lønstigning via de lokale forhandlinger i 2 år, skal der lægges en plan for, hvilke kompetencer og/eller arbejdsopgaver den pågældende skal udvikle og/eller påtage sig for at opnå tillæg

8. Der etableres et projekt til implementering af bilag 3 og 4 (kompetenceudvikling og mobilitet)

9. Der aftales yderligere elementer til fremme for sammenhængen mellem løn og kompetenceudvikling:

- Der udbetales uddannelsestillæg under diplomuddannelse, ED eller uddannelse på sammenligneligt niveau

10. Der aftales et tillæg til elever/praktikanter der fortsætter i samme institution

11. Væsentlig forhøjelse af grænsen for ingen højeste tjenestetid, jf. organisationsaftalens § 35 stk. 5, stk. 6 og stk. 7

12. Protokollat om laboranternes deltagelse i togter/feltarbejde (bilag 13) ændres til også at omfatte løngruppe 4 og 5

13. Grænsen for ingen højeste tjenestetid fastsættes særligt for overførte medarbejdere fra KL/ARF således at ingen stilles ringere i forhold til nuværende kommunale grænser (§ 35 samt bilag 13)

14. Aftale om ansættelsesvilkår i forbindelse med kommunalreformen (særvilkår for overenskomstansatte kontorfunktionærer) (bilag 2 - ARF) § 5 vedr. omlægning af arbejdstid for kontorphonale ved undervisningsinstitutioner og tidligere Amtscentraler gøres permanent i sit indhold

15. Forhøjelse af vederlaget for ikke-afviklede fridage (2/7-dage) i forbindelse med FN-tjeneste mv. for laboranter og IT-medarbejdere, til samme niveau som kontorfunktionærer

16. Ved omstruktureringer og ændringer i organisationen, fastholdes minimum den løn som medarbejderen oppebærer forud for ændringen. Gældende lokalaftaler m.v. løber videre, indtil de erstattes af nye aftaler som der er opnået enighed om

17. Redaktionelle ændringer

Særligt for Kontorfunktionærer

18. Forhøjelse af basislønningerne

19. Eftersyn af definitionen på provins/hovedstadssats

20. Der aftales yderligere elementer til fremme for sammenhængen mellem løn og kompetenceudvikling:

- Der aftales en lønskala for MVU uddannede

21. Forhøjelse af elevlønnen

22. Centralt aftalt tillæg til medarbejdere i forkontoret til departementschef og ministre m.m. til erstatning for overarbejde, rådighedstjeneste m.v. forhøjes

Særligt for IT-medarbejdere

23. Forhøjelse af basislønningerne

24. Præcisering af hvornår og hvordan, der kan ske et løngruppeskift mellem løngruppe 2 og 3

25. Modernisering af § 28 stk. 3 med tilhørende cirkulærebemærkninger

26. Lønindplacering af studentermedhjælpere i IT-afdelinger på IT-delen af organisationsaftalen

27. Udarbejdelse af lokale lønaftaler, der tydeliggør institutionernes krav til kompetenceudvikling blandt IT-medarbejderne samt mulighed for tillægsgdannels

28. Modernisering af funktionsbilaget – bilag 16

29. Aftalen om bytteland – bilag 20

Løngaranti ved skift af overenskomst jf. bilag 20.

Særligt for laboranter

30. Forhøjelse af basislønningerne

31. Justering af forskellene i basislønsatserne

32. Der etableres to basislønsatser – for henholdsvis provinsen og Hovedstadsområdet

33. Kriterierne for indplacering i løngrupperne justeres.

34. Lønindplacering af laboranter med overbygninger på uddannelsen

35. Der ydes tillæg til sikkerhedsrepræsentanter inden for laborantområdet

Organisationsaftale for AF-konsulenter

1. Organisationsaftalens dækningsområde: Organisationsaftalen dækker Arbejdsmarkedskonsulenter (tidl. AF-konsulenter) på beskæftigelsesområdet

2. Forhøjelse af basislønnen

3. Til faglige teamledere, koordinatore og IT-superbrugere skal der lokalt indgås aftale om funktionstillæg

4. Til AF-konsulenter i specialenheden EURES, ydes et centralt aftalt tillæg som svarer til det tillæg m.v. der ydes til ligestillingskonsulenter (§ 4)

5. Arbejdsmarkedskonsulenter som har gennemført uddannelse professionsbachelor/diplomuddannelse og andre videregående uddannelser med beskæftigelsesområdet som speciale, ydes et kvalifikationstillæg på kr. 15.000,- årligt (niveau 1.10.1997)

6. AF-konsulenter der som led i aftalt kompetenceudvikling gennemfører diplomuddannelse og andre videregående uddannelser med speciale indenfor beskæftigelsesområdet, ydes under uddannelse et tillæg på kr. 10.000,- årligt (niveau 1.10.1997)

7. AF konsulenter, der ansættes uden afbrydelse i anden statsinstitution, bevarer oparbejdet opsigelsesvarsel m.v. efter funktionærloven

8. Arbejdsmarkedskonsulenterne funktionsområde beskrives i organisationsaftalen

9. Pensionsbidraget forhøjes

10. Redaktionelle ændringer

Protokollater i Dansk Røde Kors

1. Forhøjelse af basislønningerne for centermedarbejdere.
2. Redaktionelle ændringer.

Fra ord til handling via fælles aktiviteter i 2007

Din hverdag – vores fokus med temaerne fra Handlingsplan 2007 om arbejdsmiljø og ny løn og kompetenceudvikling

HK/Stat er senest via PULSEN resultaterne blevet bekræftet i vigtigheden af vores fortsatte synlige tilstedeværelse overfor såvel TR som medlemmerne. Tilstedeværelse i form af nærvær på den enkeltes arbejdsplads og med vedkommende og nærværende hjælp i de udfordringer som vores medlemmer møder.

Aktiviteter og samarbejde efter modellerne i Din Hverdag – vores fokus har derfor også i 2007 været et særligt indsatsområde i HK/Stat.

Medlemsfastholdelse og hvervning har indgået som en integreret del i disse aktiviteter.

I 2007 har vi prioriteret arbejdsmiljø og ny løn og kompetenceudvikling

På Universitetsområdet har HK/Stat sammen med Landsforeningen for de Højere Uddannelser (LFHU) gennemført en række målrettede medlemshvervnings- og fastholdelsesaktiviteter, herunder temadag om medlemshvervning for tillidsrepræsentanterne på Århus Universitet.

Arbejdspladsbesøg – HK/Stat besøger de statslige arbejdspladser sammen med den lokale HK afdeling. Alle arbejdspladser i afdelingens område fik tilbud om besøg og alle der meldte positivt tilbage fik besøg.

HK/Midt (Odense):

- | | |
|-----------------------|---|
| 24. januar 2007 | Kickoff - dag om ny løn og kompetenceudvikling Oplæg ved HK/Stat |
| 6. og 7. februar 2007 | Arbejdspladsbesøg i afdelingens område. |

HK/Viborg, Skive Nykøbing:

- | | |
|------------------------|---|
| 23. august 2007 | Kickoff - dag om ny løn og kompetenceudvikling Oplæg ved HK/Stat |
| 3. – 5. september 2007 | Arbejdspladsbesøg i afdelingens område. |

HK/Vendsyssel og Nordjylland:

- | | |
|-----------------------|---|
| 10. oktober 2007 | Kickoff - dag om ny løn og kompetenceudvikling Oplæg ved HK/Stat |
| 5. – 9. november 2007 | Arbejdspladsbesøg i afdelingernes område. |

HK/Stat afholdt 6 forhandlingskurser i 2007 og lidt mere om ny løn

HK/Stat satte fokus på lønforhandling ved – sammen med vores kursusafdeling – at udvikle et 1-dagskursus for tillidsrepræsentanter om konstruktiv forhandling. Kurset var om konstruktiv forhandlingsteknik, og en af øvelserne var en forhandling af løntillæg. Der blev udbudt 10 dagskurser med plads til max. 20 deltagere på hvert kursus. Der blev gennemført 6 kurser med i alt ca. 100 – 120 tillidsrepræsentanter. Det var de faglige medarbejdere i HK/Stats sekretariat, som underviste på kurserne.

Konceptet/manualen for dagskurset er udsendt til de faglige "undervisningsministre" i de øvrige sektorer, således at alle faglige medarbejdere kan anvende manualen i tilrettet form.

I forhold til lønstatistik indgik emnet ved den række regionale TR-møder, som sekretariatet gennemførte samtidig med uddybning af OK08 af ændring i bl.a. arbejdstidsreglerne den 1. oktober 2006. HKs politisk økonomisk afdeling deltog sammen med HK/Stat's repræsentant på regionalmøder og underviste i HK's statistik – herunder muligheder i MitHK og via Personalestyrelsens hjemmeside.

På de netværksmøder, som HK/Stat holder jævnligt med de faglige medarbejdere fra de lokale HK-afdelinger, har samme uddannelse fundet sted.

I samarbejde med ekstern konsulent og ved hjælp af interview med tillidsrepræsentanter m.v. har HK/Stat udarbejdet pjecen "Videre med ny løn", hvor der bygges videre på pjecen "Nye løn og kompetenceudvikling – hvordan?".

Pjecen sætter fokus på evaluering af den lokale lønftale ved hjælp af spørgsmål til refleksion, giver fif til afdækning af kompetencer og jobfunktioner, gode råd om lønforhandling og proces i den forbindelse – og pjecen har et særligt afsnit om økonomisk råderum. Derudover er der også fokus på statistik og kompetenceudvikling.

I forbindelse med udgivelsen af pjecen blev HK/Stats hjemmeside krydret med "reklamespots" for at øge opmærksomheden og nysgerrigheden om pjecen.

HK/Stat afholdt 6 temadage om arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stres i 2007

Vinter-forår 2007 er der gennemført 6 temadage for TR'ere, SiR'ere og deres ledere (2xKøbenhavn, Århus, Ålborg, Odense og Ringsted). Formålet med møderne var at give inspiration til TR'ere, SiR'ere og ledere til at takle de udfordringer, de står overfor med det psykiske arbejdsmiljø. Der deltog i alt knap 300 TR'ere, SiR'ere og ledere på møderne.

Arbejdsrelateret stress var i fokus med oplæg og dialog om erfaringer fra DSB og Trafik & Jernbane, annoncering af aftalen om arbejdsrelateret stress, HK/Stats undersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø hos medlemmerne, oplæg fra en TR om medarbejders håndtering og forebyggelse af stress på hendes arbejdsplads, og endelig blev nye stressforebyggende værktøjer introduceret og afprøvet.

Psykisk arbejdsmiljø

Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø – spørgeskema og fokusgrupper

Formålet var at undersøge, hvordan det står til med medlemmernes psykiske arbejdsmiljø, og hvad der bliver taget af initiativer for at få fulgt op på det på arbejdspladserne. Målet var at gøre HK/Stat i stand til at målrette sin indsats over for medlemmer, sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere på et lokalt niveau. Og ligeledes på et centralt niveau, hvor det handler om at sætte en dagsorden til gavn for medlemmer, SiR og TR´ere.

Undersøgelsesdesignet bestod af en kvantitativ og en kvalitativ del. Førstnævnte var en spørgeskemaundersøgelse, hvor analysefirmaet Epinion stod for den praktiske gennemførelse og sendte mails med spørgsmål til medlemmer i HK's brugerpanel.

Det er en bred undersøgelse, der indkredser ni temaer: Forholdet til arbejdspladsen, ledelse, forandringer, indflydelse og kontrol, krav i arbejdet, udviklingsmuligheder, tryghed i ansættelsen, balance mellem arbejds- og privatliv og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

853 medlemmer modtog spørgeskemaet. 441 erhvervsaktive medlemmer svarede. Det gav en svarprocent på 54. Resultater fra undersøgelse kan i dag findes på HK/Stat's hjemmeside.

Den kvalitative del bestod af fokusgrupper med TR´ere og SiR'ere 3 steder i landet. HK/Stat gennemførte fokusgrupperne. Det primære formål med den kvalitative del var, at få deltagerne til at uddybe og konkretisere resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, så den fik 'kød og blod'. Interviewene er ikke officielle dokumenter, da deltagerne er lovet anonymitet.

Undersøgelsen har været og bliver anvendt til forskellige historier i presse, blad, oplæg og ikke mindst som baggrundsmateriale i forbindelse med trepartsdrøftelser og det OK08 forberedende arbejde (HK/Stat, OAO Stat/CFU).

Oversigt over presseomtale:

Artikel i Arbejdsmiljømagasinet marts nr. 2007: Hovedbudskabet var, at over halvdelen af de statsansatte HK'ere overvejer at skifte job pga. dårlig ledelse, organisationsforandringer og reformer, samtidig siger 90 procent af de adspurgte, at de er glade for at gå på arbejde. Undersøgelsen udfoldes og kommenteres af *Thora Petersen*.

DR TV-avisen, Radioavisen 20. marts 2007: Over halvdelen af de statsansatte HK'ere overvejer at skifte job på grund af dårlig ledelse, organisationsforandringer og reformer. Thora Petersen bliver interviewet om årsager til dette resultat. Interviewet suppleres med kommentarer fra et par TR´ere fra jobcentrene.

Diverse nyhedsbreve om digital forvaltning og computerstof, herunder nyhedsbrevet CEDI (Center for Digital Forvaltning): HK'erne frygter ikke IT-udviklingen, de vil gerne deltage i den, men får desværre ikke indflydelse på udviklingen.

En række artikler i HK/Statbladet.

Oversigt over oplæg om undersøgelsen:

- Temadage om psykisk arbejdsmiljø vinter/forår 2007
- Temamøde i Viborg-Skive for sikkerhedsrepræsentanter oktober 2006
- Netværksmøder for afdelingsmedarbejdere oktober 2006
- Sektorbestyrelsesmøde november oktober 2006
- Møde for formænd for de landsdækkende sammenslutninger
- Møde om særkørsel HK/Stat København januar 2007

BAR FOKA (Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor & Administration)

1. januar 2007 blev Thora Petersen formand for BAR FOKA. I 2007 har HK/Stat også været repræsenteret af *Rikke Thomsen* fra HK/Stats sekretariat og *Lone Wienberg Steffensen* fra HK Trafik og Jernbane i BAR-FOKA.

Arbejdet i BAR FOKA organiseres i projekter med styregrupper, hvor organisationerne selv melder ud, hvor de vil have repræsentanter. I 2007 har HK/Stat været engageret i fire projekter:

”Atmosfære-projektet”

I løbet af 2007 har en række ledere og medarbejdere i tre forskellige virksomheder arbejdet med at fornemme og sætte ord på atmosfæren på deres arbejdsplads og træne en række sansemæssige kompetencer. Målet er at generere konkrete og brugbare idéer og redskaber til at skabe arbejdspladser med en frugtbar og konstruktiv atmosfære. 1. delprojekt blev afsluttet med udgivelsen af pjecen 'Med sanserne som vejviser' i april 2007. De gode idéer og erfaringer, der opstår i det videre forløb, bliver formidlet eksternt i nyhedsbrevet "atmosfære", som udkommer i perioden januar 2008 – januar 2009. Derudover er der søsat et nyt delprojekt, som skal udmunde i et vejledningsmateriale og nogle værktøjer til, hvordan arbejdspladserne kan arbejde med nærvær, relationelle kompetencer m.v.

”Den sunde arbejdsplads”

Projektet har nu kørt i 1½ år og er godt i gang med at udvikle en bredere definition af sundhedsbegrebet, som i de traditionelle kampagner er fokuseret om kost og motion. Sundhed handler også om god ledelse, arbejdsglæde, anerkendelse, et godt samarbejde etc. Det overordnede mål for projektet er at udarbejde virkemidler og understøtte udviklingsprocesser, der fremmer sunde kontorarbejdspladser. Det er projektets delmål:

- At indsamle erfaringer med at fremme sunde arbejdspladser
- At udarbejde konkrete og målrettede værktøjer, der kan fremme sunde arbejdspladser
- At give fremtidsrettede og visionære bud på at fremme sunde arbejdspladser
- At få konkrete ideer til hvordan fysisk aktivitet kan integreres i kontorarbejdet

I 2007 er der udgivet to gode værktøjer: 'Anerkendende toner i arbejdsmiljøet – Værdsættende samtale som en vej til bedre psykisk arbejdsmiljø' og 'Trivsel i liv og arbejde – perspektiver på den sunde arbejdsplads'.

”Fremtidens kontor”

Fremtidens kontor er betegnelsen for en vision og en proces, hvor man tænker den fysiske indretning sammen med videndeling, nye samarbejdsformer og ny teknologi. I 2007 udkom den meget efterspurgte Storrumsguiden og visionshæftet Rum!: 'Inspiration til fremtidens arbejdsplads'. I november mødtes mere end 300 repræsentanter fra stat, regioner,

kommuner, entreprenørfirmaer, tegnestuer mv. til en afsluttende konference om fremtidens kontor. Se mere på www.fremtidenskontor.dk.

"Team- og projektorganisering"

Et nyt projekt er kommet til i 2007. Det handler om team- og projektorganiseringens betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Afsættet er et ønske om at afdække:

- Hvilke forudsætninger, der skal være til stede for at teams og projektgrupper kan fungere godt og skaber trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø, og hvordan kan organisationen bidrage til at etablere disse forhold ?

Arbejdet er i fase 1:

- En forundersøgelse i form af indledende research, videnindsamling og indsamling af gode historier om team- og projektorganisering inden for BAR FOKAs brancheområde.

Overenskomstfornyelse 2007, Danmarks Radio (DR)

Med 82,2 procent JA stemmer, 17,8 procent NEJ stemmer og stemmeprocent på 61 har medlemmerne i DR godkendt overenskomstforliget indgået den 11. juni 2007 mellem HK/Stat og DR for perioden 1. juni 2007 til 31. maj 2010.

Forliget indebærer en samlet økonomisk ramme på 9 procent., heraf anvendes 3 procent til forbedringer af basislønnen, svarende til kr. 770 pr. måned. 3 procent (garanteret minimum) af den samlede økonomiske ramme anvendes gennem individuelle forhandlinger af den personlige løn.

Desuden indeholder forliget bl.a.:

- 3 ekstra feriefridage
- Pension i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov
- Pension til elever
- Ny aftale om arbejdstid, hviletid og fridøgn. Herunder beskyttelse af sammenhængende fridage
- Ændringer i aftalen om graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlovsordning. Herunder ligestilling af ansatte i registrerede partnerskab med ansatte i ægteskab.
- Ny tillidsrepræsentantaftale

Internationalt arbejde.

ISKA/PSI's 100 års jubilæums kongres september 2007

Der er i indledningen til årsberetningen gjort rede for valget af *Peter Waldoff* som ny PSI generalsekretær samt HK/Stat's fremtidige repræsentation i det internationale arbejde.

Et central element i HK/Stat's internationale arbejde i 2007 har været ISKA/PSI's kongres i september 2007. Året hvor ISKA/PSI kunne fejre 100 året for stiftelsen.

Efter et langvarigt forarbejde godkendte kongressen en sammenlægning af ISKA/EUREC og EPSU.

På kongressen blev endvidere behandlet 22 resolutionsforslag. Nærmere om disse samt kongressen i øvrigt og PSI kan ses på ISKA/PSI's website: www.world-psi.org. Websitet er bygget op omkring forskellige sprog, bl.a. svensk.

Den sociale dialog

Den sociale dialog har fået substans og har nu udviklet sig til en ægte dialog. Parterne har på dansk initiativ i dagene 17.-19. oktober i København afholdt en større fælleseuropæisk konference om ligestilling og mangfoldighed under overskriften: "Diversity through Equality in public administrations in Europe". En konferenceavis under overskriften "Mangfoldighed gennem ligebehandling" kan ses på Personalestyrelsens website: www.perst.dk

Arbejdsdeling Danmark og Norden

HK/Stat's arbejde tager udgangspunkt i en arbejdsdeling på det internationale område hvor OAO Stat i 2007 varetog EPSU arbejdet og understøttede *Peter Waldorff's* arbejde i EPSU's statsforvaltningskomite og HK/Stat varetager opgaverne i forbindelse med PSI/EUREC arbejdet. Fra 2008 er *Thora Petersen* medlem af eksekutiv komiteen i PSI/ISKA.

Det internationale arbejde blandt offentlige lønmodtagerorganisationer koordineres i Danmark gennem DAN ISKA sekretariatet der er placeret i FOA og på nordisk plan gennem NOFS hvor det i øjeblikket er en svensker der er formand.

Principielle sager – Staten

Valg af forum til behandling af afskedigelser m.v.

En principiel afgørelse i Højesteret betyder, at organisationerne i staten i sager med dobbelte påstande – både lovbrud og saglighedsbedømmelse - er nødsaget til at køre sagen ved 2 instanser – domstolene i relation til vurdering af påstande om lovbrud og voldgifter i relation til saglighedsbedømmelse. Afgørelsen betyder også, at organisationerne i staten helt er afskåret fra at anvende de civile domstole til saglighedsbedømmelse ved afskedigelser.

Den konkrete sag, Forsvarets område

Sagen – som bestod af 2 individuelle opsigelsessager – omhandlede 2 forhold. Dels påstand om, at de gennemførte partshøringer var for ukonkrete jf. domspraksis, dels påstand om, at arbejdsgiver på samme måde som på det private område har en særlig forpligtelse til at undgå afskedigelse af ældre medarbejdere med lang anciennitet. Der var altså tale om både lovstof og saglighedsbedømmelse som jf. fællesoverenskomsten behandles i henhold til aftalte voldgiftsbestemmelser.

Det blev besluttet at videreføre sagernes påstande samlet ved de civile domstole. Det er tidligere sket i staten, at sager om saglighedsbedømmelse er anlagt ved domstolene – og det er helt normal praksis på det private område at der ”forumshoppes” mellem afskedigelsesnævn og domstolene.

I den konkrete sag fremkom staten med afvisningspåstand af sagen ved byretten med henvisning til at saglighedsbedømmelse alene kunne finde sted ved en mellem parterne nedsat voldgiftsret – ikke ved domstolene. Da disse voldgiftsbestemmelser også indeholder visse frister – betød afvisningspåstanden at saglighedsbedømmelse reelt ikke kunne finde sted.

Sagen udviklede sig derfor til en processag om de statslige organisationers ret til at vælge anden instans - altså de civile domstole - til afgørelse af sagligheden i opsigelsessager i stedet for den i overenskomsten aftalte voldgiftsbehandling.

Sagen blev behandlet også i landsretten – og der blev på baggrund af det principielle i sagen også bevilget 3. instansbehandling i højesteret. HK/Stat og StK (nu OAO Stat) tabte sagen idet højesteret stadfæster at HK/Stat er forpligtet til at følge StK-fællesoverenskomsten's bestemmelser under alle omstændigheder – altså at lade alle sager med saglighedsbedømmelse af opsigelse afgøre ved en i den anledning nedsat faglig voldgift.

Det betyder, at organisationerne i sager med dobbelte påstande som i den konkrete er nødsaget til at køre sagen ved 2 instanser – domstolene i relation til vurdering af påstande om lovbrud og voldgifter i relation til saglighedsbedømmelse. Dette kan/vil give uheldige situationer i forhold til f.eks. rækkefølge m.v. og dermed dilemmaer mellem principale og subsidiære påstande.

Der har på trods af dette ikke i de øvrige OAO Stat og CFU organisationer været opbakning til at fremsætte ændringsforslag til OK08 til de eksisterende voldgiftsregler.

Afgørelse i arbejdsretssag HK/Stat mod Statens Bilinspektion (SBI).

Den 3. oktober 2007 afsagde arbejdsretsdommer Lene Pagter Kristensen dom i sagen HK/Stat mod SBI. SBI dømtes for at have begået brud på aftalen af 12. marts 2003 og skal derfor betale kr. 100.000 til HK/Stat.

Baggrunden for sagen mod Statens Bilinspektion (SBI) var, at HK/Stat sammen med Dansk Metal og COII den 12. marts 2003 indgik aftale med SBI om et resultatpapir med titlen: ”Aftale, forudsætninger og beregninger vedrørende model for gradvis indfasning”.

Den gradvise indfasning var SBI's gennemførelse af pålagde finanslovs besparelser på 2 procent i hvert af årene 2003 – 2006 i alt besparelser på 8 procent. SBI havde besluttet at gennemføre de samlede 8 procent besparelser i 2003 ved at afskedige 108 HK-medlemmer svarende til 68 årsværk.

Efter en del arbejdsnedlæggelser lykkedes det at komme i forhandling med SBI's ledelse om at indføre besparelserne med 2 procent i hvert af årene 2003 til 2006. Resultatet af forhandlingerne blev aftalen af 12. marts 2003.

HK/Stat indgik aftalen med SBI for at sikre så mange medlemmer som muligt fortsat ansættelse så længe som muligt, hvilket også fremgår af aftalen. I stedet for afskedigelse af 68 årsværk i 2003 aftaltes reduktion med 38 årsværk pr. 1. august 2003, 19 årsværk den 1. januar 2005 og 19 årsværk 2006. Bookingafdelingen skulle reduceres med 4 årsværk pr. 1. august 2003 og derefter skulle omplaceres fire personer fra synshallerne til Bookingafdelingen i 2005 og i 2006.

Aftalebruddet bestod i, at SBI ved afskedigelser gennemførte reduktion på i alt 14,43 årsværk i Bookingafdelingen.

Lønstatistik og HK/Stat

I 2006 gennemførte HK/Stat en række tiltag i forhold til arbejdet med lønstatistik – blandt andet blev der afholdt et antal orienteringsmøder om lønstatistik for cirka 300-350 tillidsvalgte rundt i landet. Disse ekstraordinære møder blev der fulgt op på i 2007 i håb om, at tillidsvalgte ville anvende HK's og statens lønstatistikker endnu mere aktivt. Se også under afsnittet 'Fra ord til handling fælles aktiviteter i 2007' under lønkurser/ny løn.

I 2007 er vedligeholdt informationer om emnet via intranet mv. og sket opdateringer på HK/Stat's website. HK's lønmagasin for 2007 er også igen udsendt til statslige tillidsrepræsentanter.

I 2006 købte HK/Stat desuden adgang til ISOLA, som er statens Informations System Om Løn- og Ansættelsesvilkår og HK/Stat har dermed fået gode muligheder for at udarbejde meget detaljerede dataudtræk for HK's medlemmer samt øvrige statsansatte. Denne adgang er blevet anvendt i 2007 på forskellig vis i forbindelse med det lønstatistiske arbejde i sektoren og i landsklubberne mv.

Derudover indgår HK/Stat fortsat i samarbejdet mellem sektorerne og Forbundet omkring HK's lønstatistik og har uformel kontakt til OAO om forhold omkring lønstatistik på statens område. Endelig indgår lønstatistik også som et emne i HK/Stat's nye pjece "Videre med Ny Løn".

HK/Stat's egen lønstatistik for 2007 viste da også, at tillidsfolkene og medlemmerne fortsat bakker op om HK's eget lønstatistiske arbejde. HK/Stat har fortsat en meget fin besvarelsesprocent på 58 procent.

Men statistikken for 2007 understreger meget klart, at der fortsat er behov for en systematisk anvendelse af lønstatistik. Anvendelsen af lønstatistik som redskab i de lokale og centrale forhandlinger er således fortsat vigtigt. HK's lønstatistik leverer et værktøj til brug for dette arbejde som supplement til Forhandlingsdatabasen og ISOLA.

HK Lederforum

I flere år har HK-forbundet arbejdet med et samlet HK Lederforum.

HK/Stat har været repræsenteret i HK Lederforums styregruppe sammen med kolleger fra de tre andre sektorer. Sekretariatet for kursus og organisation i HK huset har været sekretariat for HK Lederforum.

I 2007 har der været afholdt en række workshops for medlemmer med fokus på lederens personlige udvikling. Desuden er der arbejdet med hjemmesiden, nyhedsbreve og velkomstbreve.

Desværre viste det sig sidst på året, at der ikke var opbakning til de forskellige bud på en fremtidig organisering og tildeling af ressourcer til opgaven om et samlet HK Lederforum.

Dette indebærer desværre, at de enkelte sektorer igen skal arbejde med hver deres ledergruppe.

KOMMUNIKATIONS TEAMET

KommunikationsTeamet er HK/Stats mindste hold. To journalistiske medarbejdere besætter posterne som henholdsvis redaktør/leder af teamet og webredaktør/reporter. To administrative medarbejdere udfylder rollerne som administrativ bladsekretær og webmaster – begge er samtidig tilknyttet SekretariatsTeamet, hvor de også varetager forskellige opgaver. En grafiker er tilknyttet på freelancebasis, lige som KommunikationsTeamet samarbejder med illustratører, fotografer og journalister ude i byen.

Desuden driver teamet en journalistisk uddannelsesstilling, som afhængig af udvalget af praktikansøgere besættes med en journaliststuderende fra enten Danmarks Journalisthøjskole, Syddansk Universitet eller RUC. I 2007 var praktikanten både før og efter skiftedagen 1. august fra Danmarks Journalisthøjskole.

Opgaverne

Opgaverne er primært produktion af medlemsbladet HK Statbladet og hjemmesiden hk.dk/stat med tilhørende nyhedsbreve. Dertil kommer presserådgivning og pressekontakt og lejlighedsvis produktion af pjecer.

Med websitet www.hkstatjob.dk og med salg af printannoncer, både stillingsannoncer og tekstsideoannoncer, driver KommunikationsTeamet også en lille forretning i vækst.

Udvikling på nettet

www.hk.dk/stat, der startede som pilotsite i forbindelse med udviklingen af HKs nye, fælles CMS platform for redigering og publicering af hjemmesider, fandt i løbet af 2007 sin form. Redaktionen justerede enkelt-elementer og udviklede nye.

Noget af det væsentligste i den sammenhæng var, at et nyhedsbrevsmodul langt om længe blev udviklet – efter en del teknisk bøvl fra CMS-firmaets side. Det betyder et forbedret

design og mulighed for at inkludere bl.a. billeder, grafik og filer, når redaktionen udsender nyhedsbrev. Samtidig er det nu endelig muligt for interesserede brugere at tilmelde sig direkte på hjemmesiden.

Redaktionen tilretter hele tiden funktionaliteten på hjemmesiden, og det betyder bl.a., at venstremenuen er blevet kortere og indholdet flyttet rundt på en hensigtsmæssig måde. Ligesom de små bannere på forsiden har ændret design. Redaktionen har flere ønsker til ændringer på hjemmesiden, som venter på at blive gennemført. Bl.a. skal funktionaliteten 'nyttige genveje' på forsiden forbedres og indholdet på aktuelt-forsiden skal være mere HK/Stat-præget.

Det er HK/Stat's vurdering, at det var en rigtig beslutning at sammenlægge organisationens og bladets hjemmeside. Denne fusion skete i 2006, hvor HK/Stat var pilot på forsøg med HKs nye, fælles Content Management System (CMS). Sammenlægningen af de oprindelige sites, www.hkstatmagasinet.dk og www.hkstat.dk har resulteret i mere nyt stof på hjemmesiden. Forhåbentlig vil alle typer af brugere opleve, at der er information at hente for netop dem.

Det udviklingsarbejde, der hele tiden foregår, har i 2007 inkluderet et frugtbart samarbejde på tværs af HK huset og organisationen med at forbedre søgningen på hjemmesiden. Redaktionen testede den nye søgefunktion, og det ser lovende ud. Den nye søgning var sidst på året ved at blive tilrettet web-medarbejdernes kommentarer, og hvis tidsplanen holder, er den nye søgefunktion på plads i løbet af januar 2008 .

HK/Stat's 11 Landsdækkende Sammenslutninger (LS) har alle fået stillet en hjemmeside til rådighed via HK/Stat's web-site. I forbindelse hermed er der udpeget LS webmastere som har fået undervisning i funktionalitet m.v. på de nye sites.

I slutningen af 2007 blev det muligt at foretage direkte elektronisk tilmelding til konferencer, dagmøder m.v. HK/Stat's strategikonference som afholdes den 27. november 2007 var således testmøde og det gik godt.

I 2007 afviklede teamet et seminar om brugervenlighed på hjemmesiden. Seminaret følger teamet op i februar 2008 med en række brugertest. Formålet er at udvikle hjemmesidens brugervenlighed.

Boom i jobannoncer på jobsitet

I 2007 udviklede annoncesalget på www.hkstatjob.dk sig i meget positiv retning. Antallet af oprettede jobannoncer på job-siden steg med 124 procent i forhold til 2006. Til sammenligning var væksten i antallet af oprettede stillingsannoncer i det samlede Profiljob-netværk på 30 procent i samme periode. På hele Profiljob-netværket blev der oprettet godt 10.000 stillingsannoncer i 2007.

I 2006 var der i alt 37 stillingsannoncer på hkstatjob.dk. I samme periode i 2007 blev der oprettet 83 annoncer. Væksten i antallet af netannoncer modsvarede dog delvis af et fald i antallet af job-annoncer i medlemsbladet. Men samtidig steg salget af tekstsiderannoncer i printmediet med omkring 40 procent. Samlet så annonceomsætningen medio december ud til i 2007 at blive 75 procent større end i 2006.

For KommunikationsTeam og udgiveren, HK/Stat, bidrager meromsætningen og den nettoindtægt, der resterer efter afregning af bonus med annoncebureauet, til at finansiere de tilbagevendende besparelser, der over en årrække har ramt teamets budgetter. Indtægtsfremgangen er dog ikke ligefrem proportional med meromsætningen. Det skyldes, at bureauets bonus vokser, når en bestemt omsætning er nået.

Ledelse og samarbejde

Lederen af Kommunikations Teamet indgår i HK Stats chefgruppe og dermed i ledelsen af sektoren. Lederen deltager på HK/Stat's vegne i det tværgående samarbejde om kommunikation i HK. I 2007 bestod dette arbejde blandt andet i at udarbejde en kommunikationsstrategi for HK i forbindelse med strategiprojektet Nyt HK. Det løbende samarbejde omfatter blandt andet det såkaldt Infonetværk i HK huset og drift og udvikling af det tværgående samarbejde om udgivelse af medlemsbladene. Her er tale om både et redaktionelt samarbejde og et samarbejde om distribution og tryk – og om kommunikationen med de mange leverandører, der er involveret i udgivelsen af HK-bladene.

KommunikationsTeam samarbejder med HK/Stat København om udgivelsen af afdelingens medlemsblad HK/Statbladet København seks gange årligt, i 2007 med otte siders københavner-stof pr udgivelse. I slutningen af 2007 indledte teamet et samarbejde med HK/Stat København om, at udvikle et nyt koncept for afdelingsbladet og for samarbejdet i 2008.

ORGANISATORISK

HK/Stats afdelingsnetværk

I løbet af 2007 afholdt HK/Stat 4 møder i afdelingsnetværk ØST og VEST for de statslige afdelingsmedarbejder i HK afdelingerne. På møderne fokuseres der på læring og videndeling, herunder temaoplæg fra sektoren om aktuelle emner, aftaler m.v. og på lokal erfaringsudveksling.

TR-uddannelsen

TR-kursernes faglige indhold er løbende revideret i henhold til implementeringen af aftaler og ændret lovgivning.

I forbindelse med revisionen af det faglige indhold og på baggrund af deltagernes kursusevalueringer er kursusprogrammerne og flow'et på tillidsrepræsentantuddannelsen og samarbejdsudvalgskurset ligeledes revideret.

Sektoren deltager i arbejdet i den af Hovedbestyrelsen nedsatte projektorganisation vedr. Pulsen, TR-delen.

Ungdomsarbejdet

I starten af året var der deltagelse på HK Ungdom's kongres, hvor HK/Stat var repræsenteret med én delegeret. Derudover har ungdomsarbejdet været præget af det igangværende arbejde med et fællessekretariat i det Nye HK. HK/Stat har været repræsenteret i den nedsatte projektgruppe og der har været arbejdet hårdt for en fælles indsats i hele forbundet for, at samle trådene og effektivisere vores ungdomsarbejde.

Medlemshvervning

HK/Stat har bakket op om de tværgående initiativer i forbundet. Herunder arbejdet i gruppen som blev nedsat efter sidste forbundskongres, omhandlende blandt andet en Masterplan for ungdomsindsatsen. Dette arbejde er tilendebragt og der er udarbejdet en mappe med særlig fokus på elever, som er sendt til afdelingerne. Denne mappe indeholder relevant information for elever i de 4 sektorer og er som et værktøj til afdelingsmedarbejderen.

Herudover indgår medlemshvervning også i aktiviteterne omtalt under afsnittet 'Fra ord til handling – fælles aktiviteter i 2007'.

HK/Stats intranet

Siden slutningen af 2001 har sektoren været på intranettet, HK's interne net, der betyder, at alle i organisationen har fået en nem og direkte adgang til megen information om HK/Stat. Målgruppen er HK-afdelingernes, forbundets stabsfunktioner/afdelinger og i mindre omfang øvrige forbundssektorer.

I hovedoverskrift findes følgende emner: Landsdækkende Sammenslutninger, Faglig database med overenskomster/organisationsaftaler, aftaler i øvrigt og arbejdstidsregler, Sektorbestyrelse og forskellige relevante HK/Stat emner, links o.lign.

Arbejdet med en ny intranet platform er påbegyndt i 2007 og forventes implementeret fra 2008.

Personale Administrativ Vejledning (PAV)

Personalestyrelsen har i stedet for tidligere Schultz lovsamling lavet en digital udgave af PAV som findes på Personalestyrelsens hjemmeside under www.pav.perst.dk

PAV er frit og vederlagsfrit tilgængelig for alle, men forudsætter – bl.a. af hensyn til mulighederne for at give supplerende information – at man tilmelder sig som bruger.

I PAV findes overenskomster, aftaler, fortolkninger o.m.m. og er således en god støtte i det daglige faglige arbejde i HK-afdelingerne, men også for HK/Stats tillidsvalgte. HK/Stat opfordrer derfor til, at man tilmelder sig PAV jf. ovenfor.

Medlemstal

Fyringer og manglende genbesættelser indebærer også nedgang i HK/Stats medlemstal.

Ved udgangen af november 2007 var HK/Stat's samlede medlemstal 36.221. Til sammenligning var HK/Stats samlede antal medlemmer ved udgangen af 2006 36.469 så der er en medlemstilbagegang på 248 medlemmer i 2007.

Pr. 1. januar 2006 indførte HK et billigere kontingent for elever. Der har været en mindre stigning i antallet af elever fra 689 ved indgangen til 2006 til 745 ved udgangen af november 2007, en fremgang på 56 medlemmer eller godt 8 procent. Personalestyrelsen har overfor ministerier og styrelser meddelt, at der skulle være ansat 25 procent flere elever senest ved udgangen af 2007 indenfor alle faggrupper.

Faldet i medlemstal af medlemmer der alene er A-kasseforsikrede er faldet med én ved udgangen af november 2007 hvor der desværre stadig er 2.908 der kun har valgt medlemsskab af A-kassen.

Færre tillidsvalgte

Inden for HK/Stats område var der 910 tillidsrepræsentanter (942 i 2006), 854 sikkerhedsrepræsentanter (866 i 2006), 580 samarbejdsudvalgsmedlemmer (617 i 2006) og 312 kontaktpersoner (293 i 2005).

19 fastansatte i HK/Stats sekretariat

HK/Stats sekretariat beskæftigede ved udgangen af 2007 udover formand og næstformand 19 fastansatte medarbejdere (mod 21 i hovedparten af 2007), heraf én beskæftiget på fleksjob vilkår.

HK/Stat har nedlagt 2 administrative stillinger i slutningen af 2007, idet en del af sektorens økonomi fra 2008 vil blive behandlet i det i Nyt HK nyetablerede Fælles Administrative Center (FAC).

Herudover er der til stadighed ansat en journalistpraktikant og som led i en turnusordning i HK-huset i perioder også en kontorelev.

I løbet af 2007 har sekretariatet internt bl.a. arbejdet med udmøntning af en i 2006 fastlagt kompetencestrategi.