

Målprogram for HK Privat for 2023 – 2027

De kollektive overenskomster er grundlaget og omdrejningspunktet for de fleste af HK Privats aktiviteter – centralt og lokalt. I dagligdagen er det udbredelsen af overenskomsterne til nye virksomheder, og håndhævelsen og konsolideringen af medlemmernes overenskomstmæssige rettigheder, der fylder. Op til forhandlingerne, om fornyelserne af overenskomsterne, har indsamling af medlemmernes ønsker og vægtning af kravene høj prioritet.

Oprindeligt regulerede overenskomsterne kun løn og arbejdstid. Men gennem de sidste tiår er barsel, efter- og videreuddannelse, pension, ferie og senest regulering af forskellige arbejdsmiljømæssige forhold kommet til.

EU's fortsat udvidede regulering af arbejdsmarkedsmæssige forhold vil formentligt underbygge denne udvikling.

Resultaterne af OK23 danner udgangspunkt for HK Privats arbejde og medlemsrettede aktiviteter frem mod OK25 og videre frem. Aktiviteterne retter sig både mod de overenskomstdækkede og de ikke-overenskomstdækkede medlemmer.

OK23 gav HK Privats medlemmer og tillidsvalgte nye rettigheder, opgaver og værktøjer – ikke mindst i forbindelse med de lokale lønforhandlinger. Disse nye muligheder skal prøves af i de kommende år.

HK Privat er en del af HK Danmark – Danmarks næststørste faglige organisation. Det forpligtiger! Vores medlemmer, vores modstående arbejdsgivere og ”det politiske Danmark” har en naturlig forventning om, at HK er tydeligt til stede i den politiske debat. HK Danmark er uden bindinger til nogle politiske partier. Vi er kun bundne af, at alt sker som led i interessevaretagelsen for vore medlemmer.

HK Privat ønsker at deltage aktivt i de kommende diskussioner om tilpasningen af vores organisation. Vores fokus vil være en fortsat styrkelse af en fælles organiseringsindsats.

HK Privat er gennem HK Danmark medlem af FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation. Samtidigt hører HK Privat til blandt de største aktører på det private funktionær-arbejdsmarked. Den position forpligtiger os til hele tiden at søge samarbejde med andre faglige organisationer på denne del af arbejdsmarkedet.

Flere med i fællesskabet

Medlemmerne er udgangspunktet og grundlaget for HK Privats eksistens og aktivitet. Medlemmer – og mange medlemmer – giver styrke og legitimitet. I hele sin eksistens siden 2003 har HK Privat sammen med det øvrige HK og det meste af den øvrige fagbevægelse mistet medlemmer. Selvom andre organisationer er hårdere ramt, og at tilbagegangen ikke har været så dramatisk gennem de seneste år, så går det den forkerte vej. Fortsætter den udvikling uforandret, vil HK Privat miste sin relevans og betydning.

Derfor skal indsatsen for at organisere flere medlemmer og skabe stærke oplevede relationer mellem såvel nye som gamle medlemmer og HK Privat fortsætte og udbygges.

Det skal ikke mindst sikres, at HK Privat er i kontakt med alle EUD/EUX-elever på vores område flere gange i løbet af elevtiden. På samme måde skal vi understøtte HK Danmarks indsats for at organisere alle og sikre

plads til demokratisk engagement for KVU/MVU-studerende på de "HK-relevante" uddannelser.

Vi skal sikre synligheden af HK på arbejdspladserne. Det forstærkes ved, at enhver HK Privat-aktivitet tilrettelægges og udføres så den bidrager mest muligt til, at flest muligt får en oplevelse af nærhed til og relevans af HK Privat.

Endelig skal sektoren løbende tage initiativ til samordnede fremstød overfor landsdækkende virksomheder, særlige brancher, messer, events, relevante arrangementer eller professioner. Der er stor forskel på de forskellige HK-afdelinger i HK Privat, derfor skal vi i vores arbejde med organisering og relationer, huske at, for at behandle afdelingerne lige, skal vi behandle dem forskelligt.

Løn

Lønnen er vigtig for alle! Derfor retter vores lønarbejde sig mod alle grupper af medlemmer!

Men for HK Privat handler lønarbejdet ikke kun om "mere", men også om "lige" løn for arbejde af samme værdi. Som HK har dokumenteret, så er der på det private "funktionærarbejdsmarked" fortsat en stor og uforklaret forskel på mænds og kvinders løn. Det holder ikke! Derfor sigter en vigtig del af HK Privats lønarbejde på at, sikre lige løn mellem mænd og kvinder.

Samtidig skal vi bekæmpe alle lønforskelle begrundet i alder, handicap, etnicitet, seksuel orientering og kønsidentitet m.m. Herunder indhente lønstatistik for ansatte i fleksjob m.m.

En af de vigtigste nyskabelser ved OK23 er præciseringen og udvidelsen af tillidsrepræsentanternes rolle i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Nyt er det, at tillidsrepræsentanten nu kan udbede sig information om virksomhedens økonomiske og konkurrencemæssige situation, og at virksomheden på grundlag heraf skal indgå i reelle forhandlinger.

Hvor langt disse nye formuleringer rækker ude i virkeligheden, ved vi ikke. Men

arbejdsgiverorganisationerne har sammen med os sendt et tydeligt signal om, at der skal ske en forhandling. Indgår den enkelte arbejdsgiver ikke i reelle forhandlinger, så kan organisationerne inddrages. Den styrkede indsats i forhold til de lokale lønforhandlinger skal rette sig mod alle medlemmer og arbejdspladser.

Vores uddannelse af medlemmer og tillidsrepræsentanter i forhold til lønforhandlingerne skal løftes. Dels skal undervisningen i "forhandlingskunsten" styrkes, og dels skal tillidsrepræsentanterne sammen med HK Privats faglige medarbejder uddannes i, hvordan man gennemskuer et regnskab, med henblik på at sikre det bedst mulige grundlag for lønforhandlingen.

HK Privat skal fortsat udgive en årlig lønstatistik. Målet er at sikre, at flest muligt bidrager til statistikken. Indsamlingen af lønoplysningerne skal samtidig være anledning til dialog om løn og lønspørgsmål med medlemmerne.

En tredjedel af HK Privats medlemmer er ikke omfattet af en overenskomst. Der ligger derfor en særlig opgave i også at understøtte denne medlemsgruppes lønforhandlinger.

Flere TR

OK23 gav adgang til, at endnu flere nu kan vælge en tillidsrepræsentant. Valggrundlaget er nu kun fem, omfattet af overenskomsten.

Langt fra alle arbejdspladser benytter sig af muligheden af at vælge en tillidsrepræsentant. Men i takt med at tillidsrepræsentanten nu tilspilles nye opgaver og roller i forbindelse med de lokale lønforhandlinger understreges vigtigheden af, at der vælges tillidsrepræsentanter flest muligt steder.

Afdelingssektorerne afdækker løbende de virksomheder, hvor medlemmerne ikke har benyttet sig af muligheden, og gennem opsøgende arbejde opmuntrer og understøtter valget af tillidsrepræsentanter. Afdelingssektorerne understøtter tillidsrepræsentanterne i det daglige arbejde.

Sektoren, afdelingerne og overenskomstgrupperne skal udvikle og styrke uddannelsen og den løbende

opdatering af tillidsrepræsentanterne, således de står stærkere med hensyn til at synliggøre HK Privat på arbejdspladserne.

Forsvar og udvid overenskomsternes dækningsområde

OK23 pålagde arbejdsgiverne, at orientere tillidsrepræsentanterne når en HK-kollega "skrives ud" af overenskomsterne.

Tit og ofte er det helt i orden og afspejler, at kollegaen har fået nye opgaver og funktioner uden for overenskomstens dækningsområdet, fx en forfremmelse til arbejdsleder. Men alt for ofte dækker det over, at arbejdsgiverne prøver at undslå sig sine overenskomstmæssige forpligtigelser. Det skal tillidsrepræsentanten og om nødvendigt organisationen reagere på.

En udvidelse af vores overenskomsters dækningsområde forudsætter blandt andet, at vi forsvarer det eksisterende dækningsområde.

Emnet skal indgå i uddannelsen af tillidsrepræsentanterne.

Alle skal med

Alle HK Privat-medlemmer har en kollegial forpligtigelse i f.t. at sikre, at alle føler sig velkomne på arbejdspladsen – ikke mindst nye kolleger. I HK Privat arbejder vi for et rummeligt, mangfoldigt og inkluderende arbejdsmarked for alle medlemmer.

OK23 præciserede, at arbejdsgiverne ikke må lægge hindringer i vejen for tillidsrepræsentantens opsøgende arbejde i forhold til nye kolleger. Alt for ofte er det sket, at nogle arbejdsgivere har forbudt tillidsrepræsentanterne at opsøge nye kolleger. Alle nye kolleger skal opsøges af deres HK-tillidsrepræsentant.

Opgaven skal indgå i uddannelsen af tillidsrepræsentanterne, og der skal udvikles relevante "velkomstpakker".

Det er vigtigt, at HK Privats kommunikation opleves som relevant af alle medlemsgrupper uanset faglighed. I perioden skal sektoren derfor både have fokus på bredden i kommunikation, og arbejde for en bedre segmentering af modtagerne.

Uddannelsesrepræsentanter

HK Privat har gennem flere år arbejdet med at udvikle en ny form for lokal repræsentation i form af "uddannelsesambassadører" eller "uddannelsesagenter" i et forsøg på at øge efteruddannelsesaktiviteten. Ideen er god, men det er aldrig lykkedes os at få "det store gennembrud"!

Men ved OK23 lykkedes det at få arbejdsgiverne med på, at ideen om at en udvidet efter- og videreuddannelsesaktivitet blandt meget andet forudsætter engagerede kolleger, der vil udbrede kendskabet til mulighederne. Derfor er der nu blevet mulighed for, at man i fællesskab på den enkelte arbejdsplads, kan udpege en HK-kollega til at fungere som uddannelsesrepræsentant. Denne mulighed skal prøves af alle steder, hvor der er mulighed herfor, og der skal udvikles uddannelse, der kan understøtte uddannelsesrepræsentanterne.

HK Privat vil fortsat understøtte, at der bliver valgt/udpeget uddannelsesagenter/-ambassadører alle steder hvor det muligt.

Efteruddannelse

OK23 sikrede, at der nu er 100% lønkompensation ved efter- og videreuddannelse finansieret af kompetencefondene. Det skal være anledning til, at vi får et løft af den samlede efteruddannelsesaktivitet. HK Privats overenskomstgrupper skal tage initiativer, der kan understøtte en sådan udvikling på de respektive overenskomstmråder.

Samtidig ser vi frem til trepartsforhandlingerne om en ny "VEU-reform". HK Privat skal arbejde for at fjerne

alle praktiske og formelle forhindringer for vores medlemmers efteruddannelse, og at der bliver udviklet nye former for afvikling af efteruddannelse. Der skal særligt lægges vægt på, at sikre HK Privats medlemmer en rolle i "den grønne omstilling", som vil komme til at fylde mere og mere i den enkelte virksomheds dagligdag.

HK Privats Fagstrategi skal løbende skabe opmærksomhed og interesse for nye digitale teknologier med betydning for medlemmernes hverdag. Ikke mindst skal automatisering, robotter og kunstig intelligens skal prioriteres.

Flere overenskomster

Kun ca. to tredjedele af HK Privats medlemmer er omfattet af vores overenskomster. Det er for lidt! Derfor arbejder vi løbende for, at flest muligt af de organiserede virksomheder opfylder 50%-kravet. Samtidigt søger vi alle steder, hvor det er muligt, at indgå overenskomster med virksomheder udenfor arbejdsgiverorganisationerne – gerne i samarbejde med andre faglige organisationer.

50%-reglen

HK Privat har ved tidligere overenskomstfornyelse fået adgang til at besøge nyorganiserede virksomheder, med henblik på en mulig frivillig tiltræden af HK Privats overenskomster. Denne mulighed har fået fornyet betydning i takt med den fortsatte stigning i fritvalgsbidraget, og den fagretslige praksis omkring opfyldelsen af 50%-kravet.

Derfor er det afgørende, at alle afdelinger besøger alle nyorganiserede virksomheder.

50%-reglen er fortsat en forhindring for udbredelsen af HK Privats overenskomster – en begrænsning som ingen anden dansk faglig organisation står med.

Et bæredygtigt arbejdsliv

HK Privat vil arbejde for at sætte bæredygtigt arbejdsliv, herunder et mere fleksibelt arbejdsliv, kortere arbejdstid og nye arbejdstidsmodeller, på den samfundsmæssige dagsorden.

HK Privat skal søge tilslutning i den øvrige fagbevægelse, være banebrydere og have det som et konkret mål for de kommende års overenskomstforhandlinger, herunder forsøg og dialog i henhold til aftale mellem HK og Dansk Erhverv.

Flere og flere af HK Privats medlemmer arbejder på ubekvemme tidspunkter, aften, nat og i weekenden. Arbejdstiden for disse medarbejdergrupper skal søges reduceret, ligesom honoreringen for mer- og overarbejde, som udgangspunkt skal ske med frihed. For eksempel kan arbejdstidsmodeller med 4- eller 3-dages arbejdsuge eller generel nedsættelse af arbejdstiden gennemføres på flere måder, og det væsentlige er ikke at lægge sig fast på en model, men sikre, at vi sammen med arbejdsgiverne laver rammerne, så medlemmerne og virksomhederne kan finde frem til modeller, som passer i forhold branche og lokale forhold. Det afgørende er, at vi sikrer, at tilrettelæggelse af arbejdstiden tilpasses den enkelte i forhold til, hvor i livet man er, f.eks. som børnefamilie eller i sit seniorliv ved reduceret arbejdstid. Så vi får et bedre liv ved at arbejde mindre, herunder at opgavemængden reduceres forholdsmæssigt, og den nuværende løn ikke beskæres. HK Privat skal tage afsæt i, at HK'ernes liv og balance mellem arbejde og fritid/familie er blevet for presset af arbejdsmængde og -hastighed, samt arbejde for at pensionsalderen ikke stiger yderligere. Det er påtrængende at adressere problemet samfundsmæssigt og konkret i arbejdslivet, og skabe bedre trivsel og arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og her er nye arbejdstidsmodeller et stærkt redskab. Det kan selvfølgelig ikke stå alene og må samtænkes med et mere sundt og sikkert arbejdsmiljø, herunder særligt det psykiske

Natarbejde

Alle ved – og har altid vidst – at nat- og skifteholdsarbejde slider på krop og sjæl – og familieliv. Derfor er det også en stor sejr, at der ved OK23 nu indføres en særlig procedure, hvor de lokale parter skal diskutere,

hvorvidt man lever op til NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde og hvad der skal ske, hvis man ikke gør. Arbejdspladserne og brancherne er forskellige, også i forhold til natarbejde. HK Privats overenskomstgrupper skal følge udviklingen på deres respektive områder, og søge at lægge en fælles linje overfor de respektive arbejdsgiverforeninger.

Et bæredygtigt arbejdsmiljø

Et moderne arbejdsliv koster blod, sved og tårer! Men sådan skal det ikke at være. Det er ikke en naturlov, at stress skal være en folkesygd.

Derfor skal HK Privat vise handlekraft ved fortsat at styrke vores indsats for et sundt og bæredygtigt arbejdsliv - et arbejdsliv, hvor alle føler sig velkomne, og ingen oplever krænkelse eller underlægges et arbejdsmiljø, som gør dem syge. Derfor vil vi i HK Privat kæmpe aktivt for at stress bliver anerkendt som en arbejdsskade.

Vi skal sikre, at vi som organisation kan genkende og håndtere alle typer af krænkelsessager, og at vi kan modtage medlemmer der har oplevet krænkelse, chikane eller diskrimination i de behov de har. Det gør vi ved at forankre viden om ligebehandling bredt i organisationen, og vi tager tydelig politisk afstand fra alle former for chikane og diskrimination. Vi vejleder og informere om forebyggelse af krænkelse, chikane og diskrimination, fx gennem uddannelse og inspiration til udarbejdelse af politikker og retningslinjer til arbejdspladserne.

Gennem vores Branchefællesskaber arbejder vi med virksomhedsrettet vejledning og information om arbejdsmiljø. Vi har særlig fokus på de nationale mål for forebyggelse på psykisk arbejdsmiljø, ergonomi, kemi og ulykker.

Arbejdsmiljørepræsentanterne er omdrejningspunktet for HK Privats indsats på arbejdspladserne. De er kollegernes stærkeste værktøj til at sikre, at virksomhederne har et sundt arbejdsliv og at ingen bliver syge af at gå på arbejde.

Sektoren skal løbende udvikle og styrke uddannelsen og den løbende opdatering af arbejdsmiljørepræsentanterne.

Afdelingssektorerne afdækker løbende de virksomheder, hvor medlemmerne ikke har benyttet sig af muligheden for at vælge en arbejdsmiljørepræsentant, og gennem opsøgende arbejde opmuntre til og understøtte valget af flere nye arbejdsmiljørepræsentanter.

Et anderledes arbejdsliv

Den private del af det danske arbejdsmarked er under stadig udvikling. Nye virksomheder og nye typer af job dukker løbende op. Det er positivt!

Men samtidig ser vi, at relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager – mellem opdragsgiver og den der udfører opgaven - antager nye former. Og det er ikke altid positivt.

HK Privat understøtter de medlemmer, som for en kortere eller længere periode ønsker at arbejde som freelancere. Sideløbende er vi aktive i arbejdet, for at sikre dem den bedst tænkelige juridiske og forhandlingsmæssige position – lovgivningsmæssigt og overfor arbejdsgiverne.

Samtidigt modarbejder og bekæmper vi alle former for misbrug.

Elever og studerende

Hvert år ny-organiserer HK tusindvis af EUD-elever og KVVU-studerende. De repræsenterer den vigtigste kilde til nye medlemmer. Derfor er indsatsen for at organisere dem og efterfølgende fastholde dem som ordinære medlemmer – ofte ansat på HK Privats organisationsområde - en vigtig del af hele organiseringsindsatsen.

HK Privat støtter og deltager centralt og lokalt aktivt i denne indsats.

En bæredygtig verden

Den globale opvarmning er i dag menneskehedens største fælles udfordring og sampligt. Det betyder, at udfordringen også omfatter HK Privats medlemmers arbejdspladser. Her har HK Privats medlemmer en vigtig rolle i at sikre, at "den grønne omstilling" også bliver til virkelighed.

HK Privats uddannelsespolitik og fagstrategi skal bidrage til at HK Privats medlemmer kan tage denne udfordring op.

HK Luftfart

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

HK Luftfart skal stå for det brede samarbejde på tværs af de danske lufthavne, for at skabe den synergi, der skal til for, at sikre medlemmerne størst mulig indflydelse på branchens særlige udfordringer.

Medlemmer og tillidsvalgte herfra er samtidig tilknyttet de relevante overenskomstgrupper.

Målprogrammet

HK Privats målprogram for 2023-27 er vedtaget af HK Privats kongres i september 2023. Det danner grundlag for sektorens, afdelingssektorenes og overenskomstgruppernes arbejde. De enkelte led i organisationen udarbejder Faglige Handlingsplaner, som tydeligt beskriver "hvem, der gør hvad hvornår". Kongressens ændringsforslag og input til Målprogrammet er enten indføjjet i selve Målprogrammet eller bliver løbende indarbejdet i de Faglige Handlings Planer.