

Skriftlig beretning 2010-2013 Den Offentlige Gruppe i 3F

3. ORDINÆRE KONGRES & DELEGERETMØDE




Kongres
2013

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Overenskomstforhandlinger i 2011 og 2013
3. Udlisitering, omstilling og andre organisationsformer
4. Sociale klausuler
5. Øget fokus på repræsentanterne i MED/SU
6. Arbejdstakt 130
7. Selskabsdannelse
8. Faldende medlemstal
9. Uddannelsesstatistik
10. Jobrotation
11. Uddannelsesprojekter
12. Arbejds miljørepræsentant-undersøgelsen
13. Hold sammen på Danmark
14. Ekstraordinære ansatte og fleksjobbere
15. Dokumentation og baggrundsmaterialer
16. Udbygning af Faglig værktøjskasse
17. Introkurser og faglige sagsbehandlingskurser samt branchekurser
18. Netværksdannelser i landsbrancheklubber
19. Regionale TR-netværk
20. Principielle sager

1. Indledning

I denne kongresperiode er udfordringerne og presset på de offentligt ansatte 3F'ere vokset støt. Rationaliseringer og sparerunder har medført afskedigelser og udliciteringer i hvert eneste offentlige budget. Stigende generel arbejdsløshed udløser større krav til kommunerne om at opfylde diverse aktiveringskvoter, og hertil kommer de nye krav om, at alle, der kan præstere nogle timers arbejde, skal ud og arbejde.



Med færre og færre 3F-arbejdspladser som følge af udliciteringer, nedskæringer og offentligt privat partnerskab (OPP) bliver opgaven svær at løse, uden at det medfører enten dårlige aktiveringstilbud til ledige eller fortrængning af ordinært ansatte 3F'ere.

Der har derfor været arbejdet meget i kongresperioden på at dæmme op for disse problemer. Centralt fra har vi haft fuld fokus på at understøtte afdelingers og tillidsvalgte arbejde med at finde alternativer til udlicitering. Ved overenskomstfornyelserne har vi fremført krav om sikring af medarbejderindflydelse i MED/SU-systemet, balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte samt udført politisk lobbyarbejde på Christiansborg.

Lokalt har afdelingerne ligeledes haft fuld fokus på disse udfordringer, og de har brugt de lokale politiske kræfter, den lokale presse, de lokale beskæftigelsesråd og mange andre kilder til at sikre ordentlige forhold for vores medlemmer.

Vores tillidsrepræsentanter har - om nogen - trukket det tungeste læs med at sikre reel indflydelse via MED/SU og andre kanaler. I den sammenhæng skal nævnes, at kollegerne på vores side af bordet ikke altid har været medspillere, og at det for nogle MED/SU-næstformænd har vejet tungere at opretholde den gode stemning end at gøre fælles front, når arbejdsgiverne ikke overholder spillereglerne.

Arbejdet med alle disse udfordringer fortsætter i den kommende kongresperiode. Som det vil fremgå af den mundtlige beretning på gruppekonferencen, lægger vi op til at organisere dette arbejde ud fra overskriften **Videreudvikling af den offentlige sektor - på hvilke vilkår?**

God kongres!

2. Overenskomstforhandlinger i 2011 og 2013

Gruppebestyrelsen har ved begge overenskomstfornyelser haft som mål, at så mange medlemmer som muligt skulle inddrages før, under og efter overenskomstforhandlingerne. Derfor har målet fortsat været at få en stemmeprocent på minimum 50 procent.

Med de ganske smalle forlig i 2011 og 2013 har det været en stor udfordring for afdelinger og tillidsvalgte at holde fast i engagementet hos medlemmerne så længe, at de også er endt med at bruge deres ret til at stemme. Stemmeprocenterne var henholdsvis 36 procent i 2011 og 38 procent i 2013.

Resultaterne i 2011 bar præg af, at krisen havde lammet lønudviklingen på det private arbejdsmarked, og at der derfor var plads til meget lave lønstigninger på det offentlige arbejdsmarked. Flere væsentlige krav så som lavtlønsværn og ubalancen mellem ordinært og ekstraordinært ansatte lykkedes det ikke at få opfyldt. Af nyskabelser ved 2011-forhandlingerne kan nævnes den kommunale Tryghedspulje til opsagte medarbejderes efteruddannelse samt start på pensionsindbetaling af aften- og natstillæg for rengøringsassistenter og serviceassistenter i kommuner og regioner.

Overenskomstforhandlingerne i 2013 kom til at stå i lærerkonfliktens tegn. De offentlige arbejdsgivere indgik en uskøn alliance med regeringen om at knække lærer/underviser-området arbejdstidsaftaler. Flere ministre glimrede ved for åben skærm ensidigt at støtte arbejdsgiverne, og disse forholdt sig ganske passive uden på noget tidspunkt at indgå i reelle forhandlinger. Efter fire ugers lockout kom så regeringsindgrebet. Indgrebet betød, at vores statslige medlemmer ikke fik muligheden for at tage stilling til overenskomsten.

2013 resultatet gav igen ganske små lønstigninger i den toårige overenskomstperiode, og heller ikke denne gang lykkedes det at skabe enighed blandt organisationerne om et lavtlønsværn.



Nye tiltag i 2013 blev blandt andet opstart på en kommunal kompetencefond, samt aftale om at parterne i perioden skal drøfte kommuners og regioners brug af arbejds- og sociale klausuler. På statens område blev kompetencefonden omorganiseret, og der bliver større fokus på samarbejde, tillid og medarbejderindflydelse, ligesom der skal tages hul på problemerne med forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte.



3. Udlicitering, omstilling og andre organisationsformer

Den offentlige sektor har gennem kongresperioden været ramt af en udbudsbølge. Kommunerne har været underlagt et krav om, at en vis procentdel af deres opgaver skulle konkurrenceudsættes, og staten har et krav om, at alt, der er udbudsegnet, skal udbydes.

Begge steder har konsekvenserne været meget mærkbare for 3F's arbejdsområder: Rengørings- og specialarbejderområdet. Vi har forsøgt at overbevise beslutningstagerne om, at udlicitering ikke betyder, at opgaverne løses bedre og billigere.

I samarbejde med LO og OAO udarbejdede Anvendt KommunalForskning (nu

KORA) en rapport om effekten af udbud. Det er blevet dokumenteret, at udlicitering ikke er det Columbusæg, som den tidligere VK-regering og erhvervslivet har givet udtryk for.

På 3F-områderne er det dokumenteret, at gevinsterne er ringe og usikre, og hvis der er økonomiske gevinster, er det på bekostning af kvaliteten.

Gennem kongresperioden har der været flere eksempler på, at udbud ikke altid er lykken: Struer Kommune udliciterede rengøringen - kort tid efter gik firmaet konkurs. De magtede ikke opgaven. En ny udbudsrunde resulterede i, at et andet privat firma vandt opgaven. Heller ikke denne gang fik man kvalitet for pengene. Efter gentagende klager fra brugerne, som firmaet ikke kunne/ville rette op på, opsigde kommunen kontrakten med firmaet. Pr. 1. august 2013 udføres rengøringen igen af kommunalt ansatte medarbejdere efter hjælp fra 3F.

Panum Institut ved Københavns Universitet oplevede også, at kvaliteten ikke levede op til det, man mente, der var indgået aftale om - selvom udliciteringen kostede cirka en million kroner mere end kontrolbuddet. Panum opsigde kontrakten med det private firma og måtte igennem en ny udbudsrunde.

Sorø Kommune udliciterede 50 procent af rengøringen. Historien gentager sig: Dårlig kvalitet, opsigelse af kontrakten efter et år, og efter hjælp fra 3F løses alle rengøringsopgaverne pr. 1. maj af kommunalt ansatte medarbejdere. Tænk, hvor mange rengørings timer man kan få for de penge, der bliver brugt på opsigelse af kontrakter og genudbud.

En udbudsproces betyder utryghed for medlemmerne og med rette. Selvom vi har en lov om virksomhedsoverdragelse, ser vi, at udliciteringer betyder ringere arbejdsforhold og fyringer.

Udbud slipper vi nok ikke af med. Vi skal være klar til at sikre indflydelse og få beslutningstagere til at indse, hvad det er, de får. Vi har udarbejdet vejledningsmaterialer med hæfter målrettet staten og kommuner/regioner om udbud fra A til Z. Det er en ordbog med forklaringer på begreber, der bruges i forbindelse med udbud, og en lille tjek-/huskeliste til en udbudsproces. Vi har afholdt lokale temadage for TR/AMR og afdelinger samt kurser i udbudsprocessen.



4. Sociale klausuler

For Den Offentlige Gruppe er det helt afgørende, at de offentlige arbejdsgivere arbejder med sociale klausuler og lærlingeklausuler i de udbud, kommunen/regioner/staten foretager. Forbundets hovedbestyrelse har opfordret alle afdelinger til i forbindelse med kommune- og regionsvalget at arbejde for at sikre sociale klausuler og lærlingeklausuler.

Inden for lærlingeområdet er det helt afgørende, at det offentlige sikrer et uddannelsesansvar ved udbud. Men det bør også forpligte i dagligdagen - ikke kun ved udlicitering. På alle jobområder bør der være et løbende indtag af lærlinge. I dag er det primært inden for social- og sundheds- samt HK-området, hvor vi i stort omfang ser lærlinge. Vi bør derfor slås for, at der også inden for blandt andet forsyning, teknik, miljø, grønne områder, transport, service, rengøring, bygningsvedligeholdelse og kantine - 3F's uddannelsesområder - løbende er elever i gang med en uddannelsesaftale.

Elevaftaler bør naturligvis ikke kun omfatte ungdomselever. Det bør også gælde allerede ansatte, der tilbydes en voksenlærlingeaftale.

5. Øget fokus på repræsentanterne i MED/SU

MED/SU-aftalerne skal give medarbejderne medindflydelse på ledelsens beslutninger. Medarbejderne skal inddrages inden, der træffes beslutninger, som kan påvirke arbejdsforholdene. Desværre er der mange ledere, der opfatter MED/SU som et nødvendigt onde og ikke en mulighed, der kan være med til at sikre respekten for beslutningerne.

Medarbejderne skal tage ordet og være med til at sætte punkter på dagsordenen. Det kræver viden. Vi har gennem OAO haft fokus på at tilbyde kurser og temadage, og i 3F-regi har vi afholdt kursus for medudvalgsmedlemmerne.

Vi har udbudt kurser for medlemmerne i de statslige samarbejdsudvalg, men har måttet aflyse på grund af for få tilmeldinger. I stedet er det lykket i OAO-regi at få afholdt lokale temadage for gruppen.

Information og drøftelse

Vi hører ofte, at medarbejderne ikke bliver inddraget i god tid, inden der træffes beslutninger om for eksempel udbud. Derfor har vi rejst krav ved overenskomstforhandlingerne om at skærpe reglerne. Det er ikke lykket at komme igennem med det. Vi har i perioden op til OK13 forsøgt at indsamle eksempler på, at medarbejderne ikke bliver inddraget. Der kom ikke mange eksempler.

Vi skal stadig følge op og sikre, at medlemmerne inddrages, og vi skal rejse sagerne om nødvendigt. MED/SU-aftalerne skal ikke blot være tomme ord.

6. Arbejdstakt 130

I kongresperioden har der på rengøringsområdet været mange udliciteringer. Mange af udliciteringerne er begrundet i et ønske om at spare. De offentlige arbejdsgivere bliver præsenteret for, at de kan spare op mod 30 procent - ofte alene begrundet i at arbejdstakten er 130 på det private rengøringsområde og "kun" 100 på det offentlige område.

Vi har også oplevet, at et pres fra de offentlige arbejdsgivere om, at de vil sætte arbejdstakten op på deres rengøringsområder - "når man på private rengøringsområder kan arbejde i arbejdstakt 130, kan man vel også på det offentlige" - er deres argumentation.

Arbejdstakt er et begreb, der stammer fra akkordsystemet, hvor måling af arbejdhastigheden er afgørende for aflønningen. Arbejdstakt 100 er den hastighed, hvor medarbejderne yder den normale arbejdsindsats og får den normale løn. Arbejdstakten er en vurderet størrelse og ikke noget, man kan beregne sig frem til.

Det tempo, der kendetegner en person, der går hen ad en lige vej uden hæmmende bagage med en hastighed, der svarer til 5,76 km pr. time, svarer til normalpræstationen - arbejdstakt 100.

I den offentlige sektor har man indgået normallønsoverenskomster på alle områder - også på rengøringsområdet. Det betyder, at arbejdstempoet og aflønningen tager udgangspunkt i arbejdstakt 100.

I de private rengøringsoverenskomster er der mulighed for at arbejde i op til arbejdstakten 130, da disse overenskomster er akkordoverenskomster, der åbner mulighed for at øge tempoet og give en højere løn for det - præstationsløn.

Ved arbejdstakt 130 er tempoet svarende til 7,5 km pr. time. Det svarer til, at



en fuldtidsansat skulle være i stand til at foretage en daglig vandretur på over 55 km - eller 1 1/3 maraton hver dag - næsten syv maraton om ugen.

Flere offentlige arbejdspladser har gennem de seneste år oplevet, at en udlicitering af rengøringen har resulteret i mange klager over dårlig kvalitet i opgaveydelsen. Det har medført, at kontrakterne med det private rengørings-selskab er blevet opsagt (se i øvrigt afsnit 3 om udlicitering). Noget af årsagen hertil skal findes i, at selskaberne beregner hele opgaven til udførelse i arbejdstakt 130 eller mere - uden kendskab til medarbejderne og deres rutiner, dygtighed, erfaring med mere. Det vil ofte føre til, at medarbejderne ikke har en chance for at udføre opgaven i det kvalitetsniveau, der er fastsat.

Arbejdsgivers generelle opfattelse er desværre, at en øgning af arbejdstakten er lig en besparelse på bundlinjen. Vi har arbejdet målrettet med at flytte fokus fra en diskussion af arbejdstakt til at snakke om ydelse og aftalt kvalitet, frem for denne ødelæggende tempoopskrining på et i forvejen hårdt, fysisk belastende område.



7. Selskabsdannelse

Der har i perioden været flere tilløb til selskabsdannelse, men kun to decide-rede forsøg inden for vej- og parkområdet, nemlig i Greve-Solrød samt Helsingør-Fredensborg. De har udviklet sig vidt forskelligt.

I Greve-Solrød gik processen i opløsning af flere grunde. Først meldte Solrød fra, og efterfølgende gennemførte Solrød en almindelig udlicitering.

Greve Kommune valgte at fortsætte med arbejdet, og efter en opslidende proces med massive konsulentregninger, usikkerhed og uro blandt medarbejderne er man nu endt med en model, der ligner OPS (Offentlig-privat samarbejde).

Byrådet i Greve besluttede den 27. november 2012 at etablere et offentlig-privat selskab på park- og vejområdet reguleret af lov 548 af 8. juni 2006 "Lov om kommunernes udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder og kommuner og regioners deltagelse i selskaber". Og med følgende formål:

- Opnå mere effektiv opgavevaretagelse
- Skabe bedre service over for borgere i forbindelse med henvendelser
- Skabe nye innovative løsninger ved at forene en privat aktørs kompetencer med den kommunale erfaring og lokalkendskab
- Opnå bedre kapacitetsudnyttelse af udstyr, lokaler, maskinel og ressourcer ved at give mulighed for optimering.

Dansk Byggeri opfordrede deres medlemmer til ikke at byde på samarbejdet, da de ikke kunne få den afgørende indflydelse og ikke var sikre på at kunne udskifte de kommunale overenskomster.

Beslutningen på park- og vejområdet i Greve er i skrivende stund udsat til 26. august. Der pågår dog drøftelser med det eneste selskab, der bød på 50/50-selskabet. Situationen er belastende for medarbejderne, der har levet med usikkerheden i rigtig lang tid.

I Helsingør-Fredensborg er billedet et helt andet. Byrådene i Helsingør og Fredensborg Kommuner indgik med virkning fra 1. januar 2014 en samarbejds-aftale om et § 60-fællesskab "Nordsjællands Park og Vej".

Formålet er at sikre den bedst mulige service for deres borgere inden for de rammer, som besluttet i de to byråd. I samarbejdsaftalen står der blandt andet: "Ved at løse opgaverne på Park og Vej-området i et § 60-fællesskab kan den kompetence, der allerede findes blandt de medarbejdere, der virksomhedsover-

føres til fællesskabet, udnyttes med en oplagt mulighed for synergieffekter, ligesom viden om opgaverne bevares i kommunalt regi. Samtidig opnås der en volumen og kapacitet, der bevirker, at opgaverne kan tilrettelægges og løses mest effektivt. Det er således vigtigt for begge kommuner, at bevare den store faglighed, der kendetegner vores ansatte i dag. Deres kompetencer skal fortsat udvikles til gavn for en god og effektiv varetagelse af opgaverne."

Selskabet skal beskæftige 125 specialarbejdere. Kontrakten er uopsigelig frem til 2019, og alle parter har forpligtiget sig til at sikre, at selskabet får tid og arbejde nok til at etablere sig. De kommunale overenskomster er naturligvis bevaret.

8. Faldende medlemstal

Der har været et mærkbart fald i gruppens medlemstal. Staten har været hårdt ramt af nedskæringer og udlicitering, som har betydet, at rigtige mange af vores medlemmer er virksomhedsoverdraget til det private område.

Forsvaret

I forsvarsforliget 2010 - 2014 blev det besluttet, at Forsvarets etableringsstjeneste skulle konkurrenceudsættes med det klare formål, at Forsvaret skulle spare penge på driftsomkostningerne. Forsvaret valgte at opdele konkurrenceudsættelsen, således at det østlige Danmark - Sjælland og Bornholm - blev gennemført først, hvorefter man ville se på resultatet og processen, inden man besluttede sig for, om resten af driften, hovedsagligt Vestdanmark, skulle konkurrenceudsættes.

Desværre kunne kontrolbuddet ikke klare sig med Forenede Service og Hede-Danmarks bud, som således med virkning fra 1. april 2012 fik virksomheds-overdraget 160 3F'ere.

Undervisningsministeriet

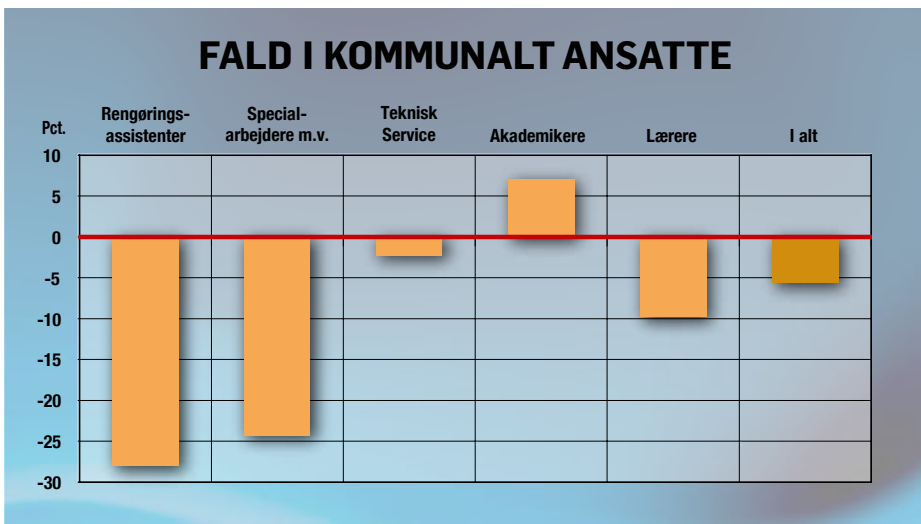
Undervisningsinstitutionerne har gennem kongresperioden massivt konkurrenceudsat deres rengøringsopgaver. Uddannelsesinstitutionerne er gennem de sidste år blevet presset hårdt på økonomien og har derfor anlagt en opfattelse af, at rengøring er et område, hvor de kan spare penge ved at udbyde opgaven til private virksomheder. Dertil kommer, at flere institutioner er af den opfat-

telse, at rengøringen er en opgave, som ikke henhører under institutionen, men skal købes ude i byen.

Kommunerne

På KL's område kan vi konstatere, at der er sket et synligt fald i medlemstallet for vores to største grupper: specialarbejdere og rengøringsassistenter. I den forrige kongresperiode var faldet ikke så mærkbart, men siden august 2009 har der været tale om et fald på mellem 25 og 30 procent for begge grupper.

Der er flere årsager, men udlicitering har en stor betydning. På specialarbejderområdet har vi konstateret, at driften på hele vej- og parkområdet kommer i udbud. I de situationer, hvor man taber udbud, maskinpark samt bygninger bliver det vanskeligt nogensinde at genvinde området, da det vil være forbundet med betydelige investeringer i nyt materiel. Med erfaringer fra tilpasningsforhandlinger med DI lavede gruppen en sammenligning mellem HedeDanmarks overenskomst og den kommunale specialarbejderoverenskomst for at lette afdelingens arbejde med tilpasningsforhandlinger.



Samlet set har kommunerne mistet 5,6 procent af deres ansatte fra september 2009 til 2012. Eller hvad der svarer til 24.360 fuldtidsstillinger. For 3F-området - rengøring/specialarbejdere/gartnere - er der derimod forsvundet mellem 25 og 30 procent.

9. Uddannelsesstatistik

Statistik over færdiguddannede på erhvervsuddannelserne inden for de offentlige overenskomster fra 2010 til juni 2013:

Serviceassistentuddannelsen

Færdiguddannede	2010	2011	2012	Pr. ultimo juni 2013
Serviceassistenter	282	263	421	137
Rengøringsteknikere	5	75	94	53
I alt på rengøringsområdet	287	338	515	190
Heraf 3F-medlemmer på offentlige overenskomster (registreret via gave fra 3F)				
Serviceassistenter	142	100	235	73
Rengøringsteknikere		24	81	17
3F-medlemmer i Den Offentlige Gruppe i alt	142	124	316	90

PAU, den pædagogiske assistentuddannelse:

Der er kun meget få omsorgsmehjælpere, der er medlem af 3F, som har taget uddannelsen som pædagogisk assistent. Via gaven fra forbundet har vi i perioden fra 2010 til juni 2013 registreret, at ti medlemmer har gennemført uddannelsen.

Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

Færdiguddannede	2010	2011	2012	Pr. ultimo juni 2013
Ejendomsservicetekniker	159	130	187	79
Heraf 3F-medlemmer på offentlige overenskomster (registreret via gave fra 3F)	21	21	44	22

AMU aktiviteter - Den Offentlige Gruppe

Antal kursister	2010	2011	2012
	16.014	11.000	7.946



10. Jobrotation

Der er kommet godt gang i jobrotationsprojekterne over hele landet i den forgangne kongresperiode. Især i sidste halvdel har mange af 3F's medlemmer deltaget i rotationsprojekterne. Det er økonomisk meget fordelagtigt at deltage i jobrotation, og det er en ordning, som er til stor gavn for både de ansatte og ledige. Mens den ansatte er på efteruddannelse, bliver der ansat en ledig som vikar. På offentlige arbejdspladser bliver der givet et tilskud på 173,09 kroner pr. time (2013) til vikarens løn.

De kommunale rengøringsenheder i Stevns og Fakse Kommune har sammen med ISS-rengøring i Ringsted Kommune gennemført et stort jobrotationsprojekt. Initiativtageren til projektet var 3F Midt- og Østsjælland, som har fået etableret et fantastisk samarbejde med de tre rengøringsledere, EUC Sjælland, Sprogskolen i Næstved, VUC og jobcentrene i de tre kommuner.

De tre arbejdspladser havde alle medarbejdere, som gerne ville blive bedre til dansk, og som også ønskede at tage nogle rengøringsfaglige AMU-kurser. Der er typisk det problem, at én arbejdsplads alene ikke kan levere deltagere nok til at samle et hold. Men gennem jobrotationsprojektet er det lykkedes at samle hold på tre forskellige dansk-niveauer på tværs af arbejdspladserne. Både rengøringsassistenterne og deres arbejdsgivere er meget tilfredse med resultatet - det har været så stor en succes, at nabokommunerene har ladet sig

inspirere og er gået i gang med lignende jobrotationsforløb for rengøringsassistenter.

På Holstebro Regionshospital, som er en del af Hospitalsenheden Vest, igangsætter man i 2013 det 12. jobrotationsprojekt, der skal uddanne rengøringsassistenter og portører til serviceassistenter. Projektet er frugten af mange års tæt samarbejde mellem 3F Holstebro og hospitalet.

Jobrotation har ikke i nævneværdigt omfang været anvendt på statens arbejdspladser. Derfor har vi igangsat et meget stort jobrotationsforløb inden for folkekirkens område. Seks erhvervsskoler skal i samspil med de ansatte, menighedsråd og blandt andre 3F igangsætte jobrotationsforløb. Jobrotation og efteruddannelse på landets kirkegårde har en særlig udfordring, idet den enkelte medarbejder ofte arbejder alene eller sammen med få andre på de små kirkegårde. På de større kirkegårde er tilgangen til efteruddannelse lidt nemmere, men det er stadig en udfordring at gå i gang med længerevarende forløb. Der er på forhånd ikke fastsat et entydigt antal uger på jobrotationsforløbene, men en målsætning om minimum 20 ugers forløb. Vi håber, at vi over de næste to år kan få 100 personer ansat på kirkegårdene til at gå i gang med et jobrotationsforløb.

11. Uddannelsesprojekter

Ved OK 11 var der igen stor interesse for kompetenceudvikling på de offentlige arbejdspladser. I kommunerne generelt handlede det meget om uddannelsesplanlægning og skriftlige uddannelsesplaner, Tryghedspuljen ved personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner, nedlæggelser af arbejdspladser med videre.

I regionerne blev der afsat puljer, hvor 3F i samarbejde med Danske Regioner afsatte en ramme på 2,4 millioner kroner til efteruddannelse. På statens område fortsatte kompetencefonden, hvor der var afsat 83 millioner kroner. I Fonden til udvikling af statens arbejdspladser var der afsat 42,5 millioner kroner, og til projekter rettet direkte mod OAO-grupper var der afsat otte millioner kroner.

"Fra ufaglært til faglært"

I OK-perioden 2008-2011 blev der forberedt flere projekter for at få flere



Efter 25 år i skoven tog Palle Andersen et år på skolebænken. Nu er han faglært skov- og naturtekniker.

ufaglærte til at blive faglærte. De blev så gennemført i perioden 2011-2013, blandt andet inden for Kirkeministeriet, Naturstyrelsen og Undervisningsministeriet.

I Kirkeministeriet gik mange gravermedhjælpere i gang at blive faglærte, enten gennem AMU eller ved en vokseerhvervsuddannelse til anlægsgartner. I Skov- og Naturstyrelsen fik skovarbejderne mulighed for at blive faglærte skov- og naturteknikere.

Inden for Undervisningsministeriets område var det rengøringsmedarbejdere, der fik den faglærte uddannelse til serviceassistent, og teknisk-servicemedarbejderne fik mulighed for at blive faglærte ejendomsserviceteknikere. Alt i alt store projekter, hvor det lykkedes at få allerede ansatte til at blive faglærte.

Uddannelsespiloter i forsvaret

Et andet interessant projekt har været uddannelsespiloter i forsvaret, som blev gennemført ved tjenestesteder i Nordjylland. Projektets formål var at uddanne nogle medarbejdere som uddannelsespiloter, der skulle motivere deres kollegaer til at søge kompetenceudvikling.

Projektet har været meget succesfuldt. Alle uddannelsespiloter fik en uddan-

nelse inden for personlig power og kommunikation og fik en introduktion til uddannelsessystemet inden for AMU og mulighederne i FVU. Uddannelsespiloterne skulle motivere til efteruddannelse inden for dansk, matematik, IT og engelsk. Det resulterede i 966 test inden for uddannelserne og 607 uddannelsesforløb.

Håndholdt uddannelse

Da det har været mere end almindeligt svært at få rengøringsassistenter på statens område til at efteruddanne sig, blev der i 2010/11 søsat et projekt, som gennem opsøgende arbejde på rengøringsarbejdspladser i København skulle få gang i efteruddannelsen. En rengøringsfaglig uddannelseskonsulent fra TEC, Tekniske Erhvervsuddannelses Center, blev frikøbt til at tage kontakt med arbejdspladserne i tæt samarbejde med 3F Industri og Service i København.

Modellen gik ud på at tilbyde medarbejderne IKV (individuel kompetencevurdering) med en sprogscreening samt AMU-kurset i arbejdsteknik. Det viste sig, at netop denne håndholdte indsats fik gang i efteruddannelsen af rengøringsassistenterne. I alt har 16 arbejdspladser deltaget, og omkring 140 ansatte er blevet screenet. Som et resultat har 89 personer fået AMU-beviser på baggrund af den erfaring og viden, de allerede havde. Og så har mange af assistenterne fået blod på tanden og har taget danskkurser, læsekurser, ordblindkurser og flere af AMU's rengøringskurser, og 18 er kommet i gang med at blive rengøringsteknikere eller serviceassistenter.

Det nytter, men indsatsen skal være håndholdt - ellers bliver rengøringsassistenternes behov overset. Modellen for det opsøgende arbejde på statens arbejdspladser er i 2013 ved at blive overført til trekantområdet og Aarhus.

Akademiuddannelse i hygiejne og rengøringsteknik

I 2012 fik det faglige udvalg for serviceassistentuddannelsen udarbejdet en analyse af behovet for en videregående uddannelse inden for rengøringsområdet. Det er blevet til akademiuddannelsen i Hygiejne og Rengøringsteknik, som er ved at blive udviklet af Erhvervsakademi Sjælland. Uddannelsen vil blandt andet henvende sig til erhvervsuddannede serviceassistenter, plantæggere, opmålere, rengøringsledere og undervisere.

12. Arbejdsmiljørepræsentant-undersøgelsen

Der deltog i alt 213 offentligt ansatte AMR'ere i 3F's spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmiljørepræsentanter på det offentlige område i 2012. Af disse har 76 procent været AMR i mere end to år. 67 procent er på arbejdspladser, der har mere end 25 ansatte.

På spørgsmålet om, hvorvidt de er blevet tilbudt kompetenceudvikling, svarer 46 procent ja, mens 42 procent svarer: nej, ikke endnu. Heraf vil 86 procent af dem, der svarer ja, deltage i det udbudte kompetencekursus.

På 60 procent af arbejdspladserne er der sket en omstrukturering af arbejdsmiljøindsatsen inden for de seneste par år. Det har betydet, at den enkelte AMR'er skal dække flere ansattes arbejdsmiljø i 29 procent af tilfældene, mens der ikke er sket ændringer på 57 % af arbejdspladserne. I forhold til om det er blevet lettere eller sværere at løse AMR-opgaverne, siger 59 procent, at det er det samme nu som før, mens 27 % finder det sværere.

Der synes ikke at være problemer med at afvikle den årlige drøftelse om arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, da et overvejende flertal gør det, eller de har planlagt at gøre det.

Kun 49 procent finder, at arbejdsmiljøindsatsen fungerer godt, mens 47 procent mener, at der er plads til forbedringer.

Når AMR'erne skal hente inspiration til arbejdet med arbejdsmiljøet, sker dette først og fremmest via Arbejdstilsynets hjemmeside eller andre steder på nettet og i meget lille grad i 3F.



13. Hold sammen på Danmark

Den Offentlige Gruppe har deltaget aktivt i et løbende samarbejde med 10 andre organisationer med medlemmer på det offentlige område.

Et stormøde i Fredericia i maj 2010, hvor en hel række faglige organisationer med medlemmer på det



offentlige område deltog, gav startskuddet til at sætte krav om god offentlig service og velfærd på den politiske dagsorden.

Samarbejdet har et fælles grundlag, "Hold sammen på Danmark", og tager udgangspunkt i, at offentligt ansatte er en væsentlig ressource, der skal sikre Danmarks sammenhængskraft og bæredygtighed nu og i fremtiden.

Vi har sammen med de øvrige organisationer under overskriften "Styrk velfærd og fællesskab for fremtiden" afholdt en stor konference i september 2011 samt taget initiativ til "Høring om Tillidsreform" på Christiansborg i juni 2012. Her fortalte May Britt Larsen, vaskeriassistent og tillidsrepræsentant på Syddansk Vaskeri i Odense, hvor vigtigt tillid er som fundament for udviklingen af en offentlig arbejdsplads.

Derudover har vi gennem samarbejdet været til stede på KL's topmøde i Aalborg med uddeling af flyers og sendt flere breve til landets borgmestre med opfordring til at bruge de penge, der er aftalt med regeringen, og dermed både få flere i beskæftigelse og levere bedre service over for borgerne.

Dette brede tværfaglige samarbejde har - på trods af stor forskellighed - givet en betydelig stærkere stemme på det offentlige område og har dermed også betydning for fælles viden, når vi snakker udvikling af den offentlige sektor.

14. Ekstraordinære ansatte og fleksjobbere

Krisen har præget kongresperioden og har blandt andet betydet, at der er blevet flere arbejdsløse. Derfor er der fra regeringens side lavet forskellig lovgivning, der skal sikre, at de ledige aktiveres hurtigere. De kommunale arbejdspladser har oplevet et øget antal personer i aktivering. Det har betydet, at blandt andet teknisk-serviceområdet og specialarbejderområdet oplever at blive oversvømmet af ansatte med en eller anden for tilskud.

Vi ønsker selvfølgelig, at de ledige tilbydes aktivering, der både er meningsfyldt og giver udsigt til at få et ordinært job. Derfor mener vi, at aktiveringsforpligtelsen skal bredes ud til de områder, hvor der er jobåbninger, og det skal sikres, at der er en plan for aktiveringen - gerne med uddannelse. Vi oplever flere gange, at ordinært ansatte erstattes af personer med tilskud. Kommunerne nægter, at der sker misbrug, og med de nuværende regler er det vanskeligt at dokumentere og rejse konkrete sager.

Fleksjobbere

Fleksjobberne bliver omfattet af den nye reform om fleksjob, som blev vedtaget ved udgangen af 2012. Det betyder væsentligt ringere vilkår for nye fleksjobbere, blandt andet bliver lønnen nu afhængig af timetal og arbejdsintensitet (fastsættelse af hvor effektiv en fleksjobber er), og en fleksjobber kan nu være i et fleksjob på meget få timer. Det fremkommer af et ønske om, at alle, der har en lille smule arbejdsevne, skal have mulighed for at bruge den.

Kommunernes jobcentre skal finde jobbene. Men hvor bliver det? Vi er helt sikre på, at også her vil kommunen tage et stort socialt ansvar. Vi stiller så spørgsmålet: Er det kun for at være socialt ansvarlige, eller er det også for at få en billig arbejdskraft? Vi mener stadig, at der skal være plads til alle, men det skal være på ordentlige vilkår.

Vi har sammen med den øvrige del af KTO forsøgt at indgå en aftale om løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobberne, men desværre kunne vi ikke nå til enighed. Blandt andet mente KL, at fleksjobberne ikke skulle have fuld betaling for arbejdstidsbestemte tillæg, men at det skulle reduceres i forhold til den enkeltes arbejdsintensitet. Altså at en fleksjobber, der arbejder om natten og har en arbejdsintensitet på 50 procent, kun skal have halvt nattillæg. Det kunne vi på ingen måde gå med til. Arbejde uden for normal arbejdstid er lige

så stor en ulempe for en fleksjobber, som for en hvilken som helst anden medarbejder.

Da vi ikke har kunnet blive enige om en aftale, skal der fra gang til gang forhandles løn- og ansættelsesvilkår, når der ansættes en ny fleksjobber. Ved ændringen af loven om fleksjob opstod der ligeledes en del forvirring omkring fleksjobberne og vinterhjemsendelse efter KL/3F's specialarbejderoverenskomst protokollat 2.

En række jobcentre/kommuner har fortolket protokollat 2 om vinterhjemsendelse som om, at der var tale om et nyt ansættelsesforhold efter endt vinterhjemsendelse. Ifølge jobcentrene gav det anledning til, at en "gammel" fleksjobber kunne genvisiteres og henlægges til den nye lovs betingelser. Herved blev disse medlemmer ringere stillet i forhold til løn og pension.

Men jævnfør blandt andet faglig voldgift anfægtede gruppen jobcentrenes og kommunernes adgang til at ændre en gammelt fleksjobsansættelse. Her blev det slået fast, at en vinterhjemsendelse sker på et forkortet varsel på en måned mod en garanteret genoptagelse af arbejdet på samme vilkår. Her er vedkommende ikke reelt opsagt. En varig og korrekt opsigelse kan kun ske ved det fulde opsigelsesvarsel.

Der er dog stadig en verserende sag ved Sønderborg jobcenter, som ikke vil anerkende KL's og 3F's fortolkning.



15. Dokumentation og baggrundsmaterialer

Baggrundsmaterialer og dokumentation får en større og større betydning i både afdelingernes og gruppens daglige arbejde. Når vi har baggrundsmaterialer og dokumentation i orden, er omgivelserne - arbejdsgivermodparter, aviser, TV/ radio, og samarbejdspartnere - nødt til at tage vores faglige og politiske argumenter alvorligt.

Vi har i kongresperioden kunnet dokumentere forhold omkring løn, ansættelsesforhold, ekstraordinære ansatte, lønudvikling, manglende lønudvikling, løndiskrimination gennem udarbejdelse af statistisk materiale.

Det er vigtigt at kunne understøtte vores argumenter og holdninger med materiale, der fuldstændig kan skære tingene ud i pap - for eksempel at chefernes lønudvikling har været cirka 60 procent i perioden 2005 - 2012, mens rengøringsassistenters lønudvikling i samme periode har været 22 procent.

Lønstatistik er en stor og integreret del af det faglige arbejde i afdelingerne ved især lønforhandlinger. Gruppen har derfor også fokus på, at der i Faglig Værktøjskasse er materiale, som understøtter det arbejde, som både afdelinger og tillidsfolk har brug for.

Internt i gruppen har vi brug for løbende at have overblik i forhold til udvikling i medlemmernes jobområder, samt udviklingen i antal medlemmer med tillidshverv på arbejdspladserne. Med den viden kan vi sætte målrettede initiativer i gang. Der udarbejdes derfor løbende statistisk materiale til brug i gruppen, for gruppebestyrelsen samt offentligt netværk.

16. Udbygning af Faglig Værktøjskasse

På vores fælles 3F-intranet er der en såkaldt Faglig Værktøjskasse, som er en samling af værktøjer, afdelingerne kan bruge i deres daglige, faglige arbejde. Der er værktøjer til lokale lønforhandlinger, pensionstjek, medlemspotentiale til organisering, tiltrædelsesoverenskomster og meget mere.

Værktøjskassen bliver løbende opdateret, og nye værktøjer udvikles, så det faglige arbejde i afdelingerne kan få mere kvalitet, og der også er en fælles måde at gøre tingene på i afdelingerne.

En række af værktøjerne bruges efterfølgende i forbindelse gruppens behandling af de faglige sager, som overdrages, og på den måde skabes der også mere kvalitet i den fremadrettede faglige sagsbehandling, det være sig ved fællesmøder, faglige voldgifter og øvrige arbejdsretsager.

De værktøjer, der udvikles, er i høj grad med "hjælp til selvhjælp" for øje og har baggrund i de sagsområder, som vi kan se har stor bevågenhed i afdelingerne.

17. Introkurser og faglige sagsbehandlingskurser samt branchekurser

Vi hører ofte, at det offentlige aftale- og overenskomstområde er vanskeligt og meget omfangsrigt. Og rigtigt er det, at der er mange overenskomster og aftaler, som skal håndteres. Derfor inviteres nye i afdelingerne - med det offentlige som ansvarsområde - til en særlig introdag i gruppen.

To-tre gange årligt afholdes introdagen, hvor der sker en generel introduktion til Den Offentlige Gruppe - valgte og ansatte, gruppens arbejde, OK-områder, sagsbehandling, faglig værktøjskasse og de mange IT-værktøjer, der er til rådighed for afdelingerne.

På introdagen gennemgår forhandlingssekretærerne overenskomstområderne og de helt særlige forhold og udfordringer, der måtte være, og der introduceres til alle de muligheder, afdelingerne har for at strukturere det faglige arbejde på det offentlige OK-område. Gruppen ønsker med introdagen at give et grund-

læggende kendskab og overblik til afdelingerne om arbejdet i gruppen, så hjælp-til-selvhjælp bliver mere konkret.

Gruppen har også udviklet sagsbehandlingskurser, som skulle betyde en opkvalificering af arbejdet med faglige sager i afdelingerne. Kurserne sætter fokus på, hvordan sager bygges op fra grunden, hvor forvaltningsloven, offentlighedsloven og partshøring er grundstene i sagsbehandlingen på det offentlige område. Også her er Faglig Værktøjskasse, arbejdsgangsbeskrivelser og skabeloner udarbejdet i forhold til gruppens motto om hjælp-til-selvhjælp.

Den Offentlige Gruppe har opretholdt en række kurser og brancheaktiviteter i perioden, og søgningen til disse kurser har generelt været tilfredsstillende. 2013 blev året, hvor den nye grunduddannelse blev lanceret, og hvor indholdet efter grundige overvejelser blev omlagt, blandt andet for at tilgodese organiseringselementet.

Tilbagemeldingerne fra undervisere og kursister tyder på, at det er en succes. Underviserteamet på modulkurserne er blevet udvidet med tre personer - to fra afdelingerne og én tillidsrepræsentant.



18. Netværksdannelser i landsbrancheklubber

Den Offentlige Gruppens satte sig for kongresperioden 2010 til 2013 det mål, at Landsbrancheklubberne skulle etablere branchevis og regionale netværksgrupper.

Et af formålene med regionale netværksgrupper er at opnå en større synlighed af landsbrancheklubbernes eksistens og arbejde, samt skabe en dialog mellem de regionale netværk og landsbrancheklubben.

Klubberne har på den baggrund arbejdet med en række tiltag, der har til formål at synliggøre klubberne og deres aktiviteter. Blandt andet er arbejdet med at opdatere klubbernes hjemmesider, hvor relevante informationer om klubbens bestyrelsesmedlemmer og klubbens løbende aktiviteter kan læses, blevet intensiveret. Ligesom nogle af klubberne har arbejdet med præsentationspjecer af landsbrancheklubberne, som afdelingerne kan bruge som uddelingsmateriale, når de er på arbejdspladsbesøg.

For at styrke dannelserne af regionale netværk og derefter kommunikationen mellem landsbrancheklubbernes bestyrelser og de regionale netværk er landsbrancheklubbernes vedtægter blevet tilpasset således, at landsbrancheklubbestyrelserne så vidt muligt har repræsentanter fra hver region.

For at få etableret netværkssamarbejdet er der blev lagt op til et samarbejde med regionens konsulenter og afdelingsrepræsentanter om at oprette og afvikle regionale netværksmøder.

Landsbrancheklubberne har forsøgt sig med at afholde bestyrelsesmøder eller informationsmøder ude i landet, hvor tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter har været inviteret med. Møderne er blevet brugt til at inspirere tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter til at finde sammen i netværksgrupper, hvori branchens særlige problemstillinger kan debatteres.

Ser man på, hvor langt landsbrancheklubberne er kommet med netværksmøderne, er resultaterne spredte. Der er ved udgangen af kongresperioden kun en enkelt region, der løbende indkalder til branchevis netværksmøder. Erfaringerne fra Region Sjælland har vist, at succesen afhænger af, at der er en afdeling eller regionskonsulent, der påtager sig rollen som indkalder. Er der ikke en tovholder og mødeindkalder, følges de enkelte møder ikke op, og netværkene etableres ikke.

19. Regionale TR-netværk

Et af gruppens arbejdsmaal i kongresperioden har været at sætte et særligt fokus på at få skabt et netværk for regionale tillidsrepræsentanter med plads i Hoved-MED.

De regionale arbejdspladser er i vid udstrækning placeret på eller ligger i tilknytning til sygehusene, og ønsket fra vores repræsentanter i Hoved-MED om et netværk til erfaringsudveksling har været stort.

Netværkets formål skulle være en sparring mellem de tillidsvalgte, erfaringsudveksling og mulighed for at hjælpe hinanden, så alle ikke behøver at kæmpe de samme kampe helt fra bunden.

Ret hurtigt viste netværket sit værd, da man i Region Sjælland i Hoved-MED skulle diskutere uddannelsesoplæg for samtlige rengøringsassistenter. Processen blev gennemarbejdet og diskuteret i netværket og fulgt hele vejen frem til regionsrådets beslutning. Og det blev fejret, da beslutningen efter lange og mange kampe blev, at alle ufaglærte assistenter skal igennem uddannelsen, og at man fremtidigt har prioriteret faglærte medarbejdere.

Netværket forsætter, og TR-medlemmerne har stadig stor glæde af hinandens erfaringer.

20. Principielle sager

Arbejdsgiverne prøver til tider grænserne af. Det skete blandt andet i Kolding og Vejen Kommuner, da man forsøgte at slippe uden om lange opsigelsesvarsler for specialarbejdere ved permanent at opsigte dem, mens de var vinterafskediget, således at deres opsigelsesvarsel løb, mens de var på dagpenge.

Men en aftale i henhold til Protokollat 2 i Specialarbejderoverenskomsten betyder, at man kan fyres om vinteren med forkortet varsel, mod at man er garanteret genansættelse. Og det har den positive effekt, at man under alle omstændigheder ved en permanent opsigelse skal have sit fulde opsigelsesvarsel på fuld løn. Dette er nu slået helt fast ved en voldgiftskendelse.

I en anden principiel sag i kongresperioden blev det ved et tilfælde konstateret, at Ministeriet for Ligestilling og Kirke ikke havde udbetalt feriepenge af egetbidraget til pension i årene frem til 2006.

Efter lange, seje forhandlinger og en tur i Landsretten blev der indgået forlig om, at samtlige ansatte gravermedhjælpere, gartnere og gartneriarbejdere på de



Kaj Lasse Steenholdt er én af mange 3F'ere på kirkegårdene, der har fået for lidt i feriepenge.

statslige kirkegårde, der har fået pension og feriepenge i årene 2003, 2004 og 2005, skal have efterbetalt deres manglende feriepenge med renter frem til udbetalingsdatoen. Så nu gælder det om at finde de berørte medarbejdere.

Grænsesager

3F har altid haft den holdning, at vi i LO-familien ikke skal slås om medlemmerne, men for medlemmerne.

Alligevel opstår der uenigheder. Da vi konstaterede, at Danske Regioner sammen med FOA ansatte specialarbejdere og faglærte lager- og logistikarbejdere i henhold til portøverenskomsten, har vi set os nødsaget til at indbringe sagen for LO's grænsenævn for ad den vej at få slået fast, at området hører til 3F's dækningsområde. Der er i skrivende stund ikke faldet en afgørelse i sagen.

Der har altid været specialarbejdere på og uden for hospitalerne i regionerne, mens vi kun har haft faglærte lager- og logistikarbejdere siden 2000. Det hænger sammen med, at overenskomsten oprindeligt var en ufaglært overenskomst. Men sideløbende med at de faglærte uddannelser så dagens lys og blev brugt på arbejdspladserne, er de blevet overenskomstdækket.

Aldersdiskrimination

EU-domstolen har i oktober 2010 i "Ole Andersen-sagen" afgjort, at det er i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination at lade fratrædelsesgodtgørelse i henhold til FUL § 2a bortfalde, blot fordi en funktionær har ret til at få alderspension.

Den offentlige gruppe har haft et antal sager, hvoraf nogle er afgjort med udbetaling efter forhandling/forlig. Ofte sager, hvor medlemmet har gået ledig eller er kommet i ny beskæftigelse. Andre er afvist eller trukket igen.

En række af 3F's sager, der har været berammet i byretten, blev henvist til landsretten, da de havde principiel karakter og vedrørte EU-retten. Samlet set blev der berammet cirka 14 forskellige sager vedrørende forskellige varianter omkring § 2a problematikken. De kom for retten i 2013, og ved sagens udfald den 24. april blev der givet medhold til lønmodtagerne i tre sager, og de øvrige sager blev vundet af arbejdsgiveren. Retten lagde særlig vægt på, at det er et krav, at lønmodtageren aktivt har søgt andet arbejde i og efter opsigelsesperioden, da godtgørelsesbeløbet gives for at lette overgangen til andet arbejde.

Retten udtrykte dermed, at beløbet gives under bestemte forudsætninger, nemlig at man skal være aktivt arbejdssøgende, samt at dette skal kunne dokumenteres. Ellers bortfalder kravet om godtgørelse.

Sagerne er anket til Højesteret og domsforhandles i januar 2014. Her vil den endelige dom falde, idet den ikke kan ankes.

Overvågning af medarbejdere

I en konkret sag fra Aarhus blev flere medarbejdere bortvist med baggrund i en sms-korrespondance, som arbejdsgiveren havde hentet fra en medarbejders firmatelefon. Politikredsen mente ikke, at der var tale om overtrædelse af lovens bestemmelser om brevhemmelighed.

Klagen blev viderebragt til Statsadvokaten, som har omgjort det lokale politis beslutning, og nu er statsadvokaten inde i overvejelser om, hvorvidt sagen skal efterforskes yderligere.

Vi kender pt. ikke rækkevidden af overvejelserne, men set i lyset af hvor fri adgang politikredsen skønner, der er, så bør vi selv lave aftaler på området for at sikre en fair håndtering af adgangen til mobiltelefoner.

Værdien og anvendelsen af arbejdsgiverbetalte telefoner mindskes jo klart i forhold til, hvor meget man skal acceptere af kontrolinstans fra arbejdsgivers side. Den ansatte betaler for privat anvendelse af telefonen, og så det er vel rimeligt, at man kan anvende den til privat korrespondance. Alternativet er, at der skal være en reel ret til at kunne sige nej til at have vagttelefoner og dermed forringe den fleksible tilkaldemulighed.

Notater

2013


Kongres
2013