

Kongresberetning 2013

Indholdsfortegnelse

1. **Formandens forord**

2. **Faglige fokuspunkter**

- Løndumping – herunder vikarer og entreprisaftaler
- Kontrolbestemmelsen i GLS-A-overenskomsterne
- Virksomhedsoverdragelse
- Organisering
- Medlemsudviklingen

3. **Overenskomstforhandlinger**

- OK 2011
- OK 2012
- OK 2013

4. **Uddannelse**

- Erhvervsuddannelse
- Udenlandske praktikanter og EU-elever
- Efteruddannelse og de grønne kompetencefonde
- Uddannelsesambassadører

5. **Særlige fokusområder**

- Overenskomstdækning af minkbranchen
- "Hvad skal vi leve af i fremtiden" – udløber af kvalitetsdebatten
- På vej mod én samlet landsbrancheklub
- Internationalt arbejde
- Arbejdsmiljø
- Samarbejde på dagsordenen
- Politisk samarbejde
- Grønne jobs
- Synlighed og messer

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Formandens forord

Kære delegerede.

Denne beretning er skrevet i samarbejde med de valgte og ansatte i Den Grønne Gruppe.

Vi vil i denne beretning gennemgå de vigtige temaer som har berørt gruppen i den seneste kongresperiode. Vi har så vidt det har været muligt forsøgt at tematisere indholdet, så det er lettest muligt at tilgå – også selvom man ikke sidder med fingrene nede i substansen hver dag.

Kongresperioden har i høj grad været påvirket af den krisesnak som har gennemsyret samfundet. Dette både i forhold til vores overenskomstfornyelser, men også i høj grad i forhold til den uudholdelige snak om "den dovne dansker" kontra "den flittige østeuropæer".

I forhold til overenskomsterne, så har vi kunnet se, at medlemmernes krav om lønstigninger er konverteret til et fremherskende krav om sikkerhed i ansættelsen og værn imod løndumping.

Lad mig endnu engang slå fast, at vi i denne snak om østeuropæisk arbejdskraft aldrig må rette skytset mod de østeuropæiske kollegaer – de er ikke skurkene her. Vi skal til stadighed koncentrere os om at påpege, at løndumping udelukkende handler om arbejdsgivernes grådighed. Vi skal altid stå på mål for, at den løn man tjener på det danske arbejdsmarked, også er den løn som man med rimelighed kan oppebære et rimeligt liv for i Danmark. Vi har desværre talrige eksempler på lønninger og arbejdsforhold som ikke hører til i det danske samfund.

Rent organisatorisk har den forgangne kongresperiode også været begivenhedsrig.

I 2012 foreslog jeg gruppebestyrelsen, at vi skulle fusionere med Industrigruppen. Vi ved nu at planen ikke blev til noget, og at gruppebestyrelsen efter mange og til tider meget svære drøftelser, havde store betænkeligheder ved at gå den vej.

Betænkeligheder om gruppens identitet i forhold til medlemsgrundlaget. Betænkeligheder der var så store, at jeg for at undgå en lang proces, der kunne rive gruppens bestyrelse fra hinanden, valgte at stoppe fusionsdrøftelserne – og det tjener intet formål at bruge plads her i beretningen på at gøre gældende hvad mine bevæggrunde var for at arbejde for en fusion.

Lad mig nøgternt konkludere, at det var vi uenige om – og det et flertal i bestyrelsen valgte var, at vi nu går mod at styrke Den Grønne Gruppe ved først og fremmest at intensivere det organiserende arbejde; både på medlemssiden, men også på arbejdsgiversiden. Derved udnytter vi de værktøjer vi i gruppen har fået ved overenskomstforhandlingerne, sammen med den forøgede indsats fra afdelingernes side til, i samarbejde at styrke Den Grønne Gruppe.

En anden vigtig udløber af fusionsprocessen var, at vi fik sat gang i arbejdet med at samle gruppens landsbrancheklubber til én samlet, stærk grøn landsbrancheklub. Mere herom senere i beretningen.

På hovedkongressen drøftes et forslag om, at drøfte forbundets struktur i den kommende kongresperiode, herunder gruppestrukturen.

Jeg mener fortsat, at forbundet skal være delt op i grupper og at ansvaret for overenskomsterne stadig skal ligge i grupperne, sammen med den specifikke erhvervspolitiske aktivitet for de brancher som grupperne repræsenterer.

Mit initiativ til at undersøge muligheden for en fusion med Industrigruppen kan på ingen måde bruges til at undergrave gruppestrukturen i forbundet.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Faglige fokuspunkter

Løndumping – herunder vikarer og entreprisetaler

Løndumping er stadig uomtvisteligt det allerstørste problem på det grønne område. Arbejdsgiveres udnyttelse af især underbetalt østeuropæisk arbejdskraft er desværre ikke aftagende. Tværtimod må vi konstatere, at antallet af sager om løndumping har været stigende i kongresperioden, og at deres kompleksitet bliver stadig mere omfattende.

Det kan så at sige hævdes, at grådige arbejdsgivere forsøger at finde nye smutveje i lovgivningen eller overenskomsten, hver gang vi får lukket ét.

På jordbrugsområdet ser vi til stadighed hvordan arbejdsgivere udnytter ukrainske "praktikanter" som en genvej til billig arbejdskraft, samtidig med, at de vha. kreative virksomhedskonstruktioner forsøger at snige underbetalt arbejdskraft ind af bagdøren på trods af, at de er omfattet af overenskomst.

Gartnerbranchen fortsætter ufortrødent med grov udnyttelse af deres ansatte og indlejede medarbejdere for at forsøge at konkurrere på prisen, både i forhold til udenlandske producenter, men også i forhold til deres indenlandske gartnerkollegaer, som producerer under ordnede forhold.

På gartnerierne er der færre og færre fastansatte, og vores tidligere "faste" gartnere og gartneriarbejde er udskiftet med østeuropæisk arbejdskraft. Disse har varierende ansættelsesformer, såsom praktikanter, erhvervsuddannelseselever fra østeuropæiske EU-lande, medarbejdere fra udstationerede såkaldte "entreprisevirksomheder", medarbejdere fra "danske" entreprise virksomheder osv. Ansættelsesformerne er utallige, men alle er de udtryk for et forsøg på at minimere lønomkostningerne i forhold til normale danske vilkår.

Udskiftningen af medarbejderbasen har desværre også bevirket, at gruppen har mistet et markant antal af gartnermedlemmerne i den indeværende kongresperiode. Hvor gartnerområdet for ikke mange år siden var gruppens absolutte "flagskib" i forhold til medlemssammensætningen, så er både jordbrugsområdet og tilmed anlægsgartnerområdet i dag større.

På trods af, at der lokalt gøres et stort arbejde og der også er en svag tendens til at vi får nye medlemmer blandt østeuropæerne, så har det desværre generelt betydet, at vi ikke længere har adgang til så mange oplysninger om forholdene på de enkelte gartnerier og det medfører, at vi får sværere ved at løfte sagerne, både lokalt, men også i forhold til GLS-A.

De fleste gartnerier nægter i dag at lukke vores afdelinger ind, og "de ansatte" vil ikke tale med os. Her er der ikke længere kun tale om løndumping med også social dumping, da disse mennesker er presset på deres job både på lønsiden, men også af frygt for at miste både job, og deres dyrt betalte boliger. Der er tilfælde hvor den enkelte ikke kun bliver truet med egen fyring, men også at familiemedlemmer og bekendte også bliver opsagt, hvis de kontakter 3F.

Vi har gennem de seneste par år gjort anskrig i forhold til, at udenlandske virksomheder for at undgå registrering i RUT-registret opretter deres virksomheder i Danmark – hidtil desværre uden held. Heldigvis ser det nu ud til, at man så småt er blevet opmærksom på problemet, da det nu også har bredt sig til bl.a. Bygge/anlægsområdet og dér har med deres styrke kunne råbe op både politisk, men også i forhold til pressen, været en stor hjælp.

På anlægsgartnersiden har vi endnu ikke oplevet det store misbrug af udenlands arbejdskraft, men der er en tendens til stigende brug af "arme-ben" virksomheder, samt også brug af

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

underentreprenører. I overenskomsten har vi de samme "redskaber" til brug for forfølgelse af misbrug som Byggegruppen, og selvom vi endnu ikke har været tvunget til at tage dem i brug, så har vi behov for at holde fokus på det ikke er utænkeligt at problemerne vil opstå i fremtiden.

Kontrolbestemmelsen i GLS-A-overenskomsterne

I vores GLS-A-overenskomster har vi gennem mange år haft en kontrolbestemmelse, som sikrer os retten til at kontrollere overenskomstens overholdelse – en kontrolbestemmelse som vi har været glade for og som andre overenskomstområder har kæmpet en del for at få indført.

Der opstod dog problemer med kontrolbestemmelsen i forhold til virksomhedernes brug af vikarer. Men efter vi fik fastslået ved faglig voldgift, at vikarer skulle ligestilles med øvrige ansatte, fik vi aftalt med GLS-A, at kontrolbestemmelsen også gjaldt vikarer. Men vi kunne ikke få aftalt den udbredt til også at gælde for arbejde udført i entreprise.

Vi vurderede, at behovet for at udbrede kontrolbestemmelsen til også at gælde arbejde udført i entreprise blev mere og mere nødvendigt efter, at vi fik "Vikardommen". Dette fordi at fra og med vi havde fået fastslået, at vikarer var omfattet af overenskomsten, var næsten alle tidligere vikar-ansatte nu som ved et trylleslag underlagt en entrepriseaftale. Som nævnt i forrige afsnit, så vil uærlige arbejdsgivere konstant søge smuthuller.

Vi kunne ikke organisationerne imellem nå frem til en fælles forståelse af, at arbejde omfattet af overenskomsternes dækningsområde udført i entreprise også var omfattet af kontrolbestemmelsen og samtidig gik en faglig voldgift om spørgsmålet os desværre imod.

Det bevirkede, at vi ved overenskomstforhandlingerne i 2012 og 2013 massivt gik efter at få en aftale, der gav os ret til at udføre kontrol vedrørende arbejde udført i entreprise. Vi fik indskrevet, at medlemsvirksomheder ud over pligt til at sikre, at underentreprenøren har kendskab til brugervirksomhedens overenskomst, også har en forpligtigelse til at give tilstrækkelige oplysninger om entrepriseaftalen – hvilket giver os muligheden for at udføre kontrol af løn og arbejdsvilkår.

Nu skal vi i den kommende periode have afprøvet det nye afsnit i kontrolbestemmelsen. Men vi: Gruppeformand, Forhandlingssekretærerne, bestyrelsen og hele forhandlingsudvalget vurderer, at vi nu har fået et nødvendigt redskab til at imødegå social dumping på vores overenskomster med GLS-A.

Virksomhedsoverdragelse

Kommuner og Regioner fortsætter ufortrødent med at udlicitere/konkurrenceudsætte pleje og vedligeholdelse af grønne områder, sportsarealer, samt veje og parker.

Dette har betydet, at en lang række tidligere kommunalt og regionalt ansatte gartnere og specialarbejdere er blevet virksomhedsoverdraget til private anlægsgartnervirksomheder. Virksomhedsoverdragelserne har medført at gruppen er blevet inddraget i en række tilpasningsforhandlinger, hvor vi har skullet forsøge at sikre de overdragne medlemmer bedst muligt.

De enkelte medlemmer oplever stor frustration i forbindelse med, at de skal have ny arbejdsgiver. De oplever også tit, at de samlet set mister indtægt, samt at mange hævdundne rettigheder forsvinder. Her har det været en nødvendig opgave at forklare, at det

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

ikke altid er den "nye arbejdsgiver" som gør noget forkert, og at det i sidste ende er kommunen/regionen der ud fra et politisk og økonomisk valg har bestemt, at der skal udliciteres, og at dette kan Forbundet ikke umiddelbart blande sig i.

De enkelte anlægsgartnervirksomheder har også lidt af stor mangel på forståelse for hvad det betyder at få virksomhedsoverdraget en række nye medarbejdere. Dels har de ikke altid forstået deres forpligtelser i henhold til Lov om Virksomhedsoverdragelse, og dels har de ikke været dygtige nok til at tackle situationen med en række nye ansatte som kommer fra andre virksomhedskulturer.

Vi har dog på det seneste fået et betydelig bedre samarbejde med Dansk Håndværk/Danske Anlægsgartnere, hvilket har betydet at de har kunnet rådgive deres medlemsvirksomheder bedre.

Der er i branchen også en tendens til at de største anlægsgartnervirksomheder ønsker at kunne fortsætte med at tage konkurrencen op i forbindelse med nye udliciteringer. Dels opretter de afdelinger rundt i landet og sidst har vi set store fusioner mellem i forvejen store virksomheder. Fusionen mellem HedeDanmark og Skælskør Anlægsgartnere er det mest markante eksempel på dette, og senest er OK grøn Anlæg A/S og Nygaard blevet til OK-Nygaard A/S. Sidstnævnte nu med ca. 500 beskæftigede.

Dette stiller også store krav til os, da det er vigtigt at få skabt netværk blandt TR/AMR, lokale 3F afdelinger og Den grønne gruppe. Vi har planlagt en konference for de implicerede parter til efteråret, hvor vi skal prøve at sætte gang i et fælles projekt om styrkelse af TR-institutionen og organisering.

Organisering

På hovedkongressen er et samlende tema organisering. Det er fortsat vores vurdering, at organisering skal have et stort fokus af flere årsager.

For det første giver det os styrke at have så mange medlemmer som muligt i ryggen. Vi taler simpelthen med større vægt, jo flere medlemmer vi har. For det andet giver det vores overenskomster legitimitet, at vi også har medarbejderne som medlemmer på de virksomheder, hvor vi har overenskomst og på de områder vi har overenskomst. Og slutteligt skal vi da også nævne, at der jo også er økonomi i at have så mange medlemmer som muligt. Det giver os jo alt andet lige større mulighed for at have de nødvendige ressourcer til at kunne udføre vores arbejde bedst muligt i alle dele af organisationen.

Gennem de seneste 5 år har vi i den grønne gruppe haft ét af forbundets med stabile medlemstal. Men går vi ned i tallene afslører det, at der bliver ændret en del på sammensætningen. Der er simpelthen områder der falder drastisk og andre der øger (hvilket gennemgås yderligere i næste afsnit). Vi kan også se, at en del af de typer af medlemmer vi har, er unge under uddannelse – dette er godt for fremtiden, men på indtægtssiden her og nu, er det en ganske bekostelig affære – ikke at vi har mange unge under uddannelse, men at de erstatter det vi kalder "ordinære" medlemmer.

Af den seneste medlemsundersøgelse kan jeg se, at vores medlemsprofil set i forhold til hele 3F består af flere yngre medlemmer og flere kvindelige medlemmer – og at det grønne medlem som helhed er glad for at være medlem af 3F, og er tilfreds med det store arbejde der udføres i lokalafdelingerne.

Vi har simpelthen en rimelig stor medlemsloyalitet og tilfredshed – men det er så de laurbær vi kan glæde os over. Hvis vi ser på vores område, har vi store udfordringer med at have en

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

tilstrækkelig dækningsgrad. Oversat: at vi også har flertallet af de medarbejdere som medlemmer der arbejder indenfor området.

Men vi kan vende det til noget positivt ved at betragte Det grønne område som et område med et stort medlemspotentiale – der er ingen tvivl om, at der er store forskelle indenfor de enkelte overenskomstområder. Men særligt på vores område med små virksomheder, typisk i landzone, giver det en ganske særlig udfordring. Dog ikke mere særlig end at også forbundets øvrige grupper, ligesom vi, står overfor store udfordringer på særlige områder.

Der er særligt 2 ting der gør sig gældende – medarbejdernes bevidsthed i forhold til det at være organiseret i en fagforening har ændret sig – det kan og skal vi arbejde med – og så har vi på vores område fået en ekstra udfordring med Østarbejderproblematikken, hvor der er særlige barrierer såsom sprog, kultur og tilknytningsforhold, som samtidig spiller ind.

Ikke mindst er de økonomiske vilkår for kollegaer, der kommer fra f. eks. Bulgarien så fundamentalt forskellige, at ganske almindelige samfundsmekanismer ikke virker. Dermed bliver "den danske model" også udfordret. Vi skal finde nøglerne til at låse op for de udfordringer og få organiseret langt flere af de ansatte på vores overenskomster. Hele forbundet starter på en frisk efter kongressen – vi søger nogle fælles beslutninger truffet på kongressen, for hvordan vi gør det her.

Den Grønne Gruppe har gennem en del år haft vores særlige organiseringsværktøj som vi kalder "Den Grønne Kuffert" – den startede også som en grøn kuffert – nu er den en mappe og har fokus på at være hjælpeværktøj til at løse problemer i hverdagen for afdelingsrepræsentanter og for at støtte op omkring medlemshvervning. Det må nu indgå i hele organisationens organiseringsstrategi – men det skal jo ikke forhindre os i at puste nyt liv i vores grønne kuffert, men nu med særligt fokus på tegning af overenskomster.

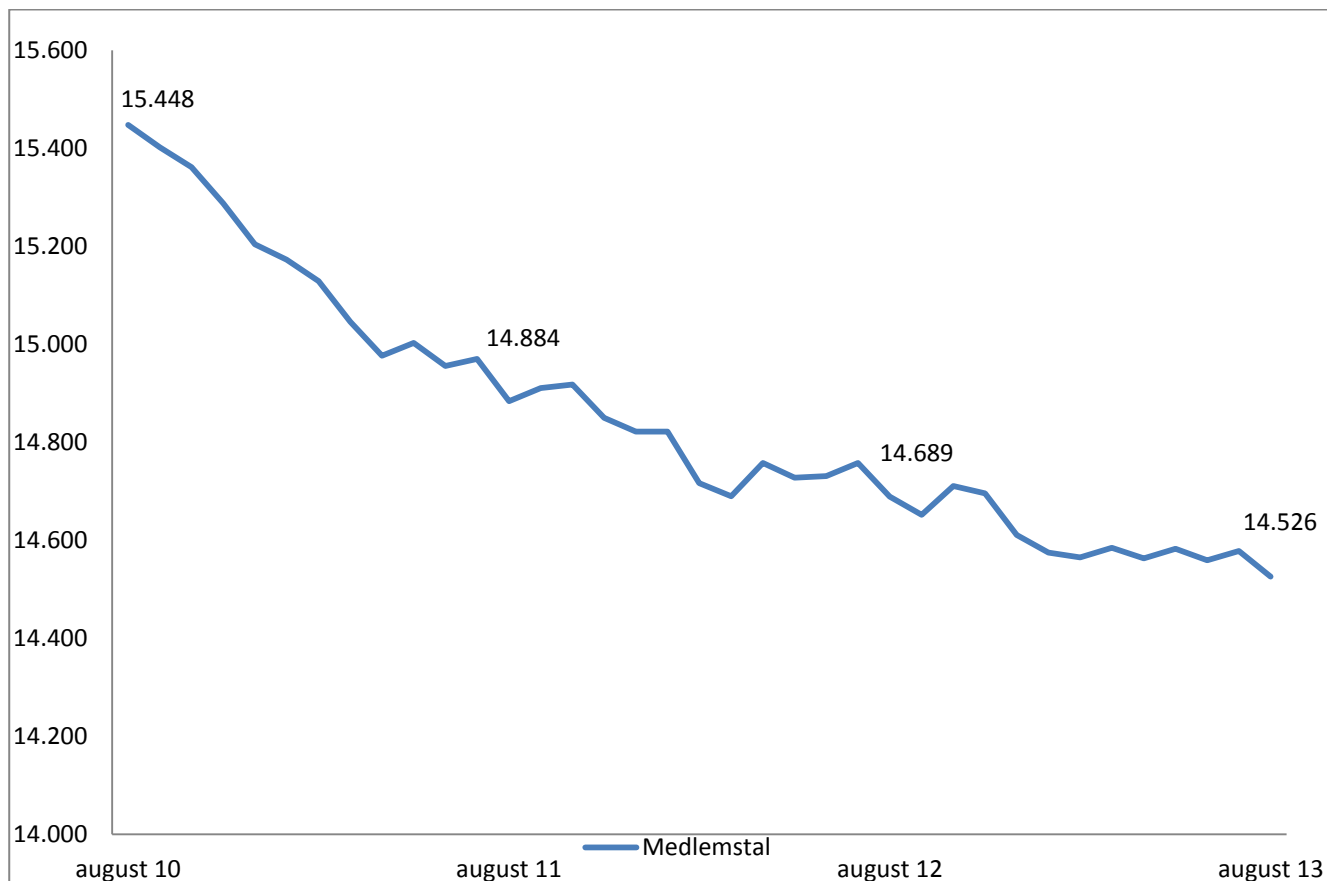
Vi har ved de foregående overenskomstforhandlinger skaffet midler til indsatser på området og ved forhandlingerne i foråret har vi fået fyldt tilstrækkeligt ind på OK-kontoen til at vi nu kan ansætte en kollega til særligt at beskæftige sig med at hjælpe afdelingerne med at tegne overenskomster, men ikke som en ekstra arbejdskraftressource.

Vi ønsker at skabe en særlig konstruktion, hvor vi fra gruppens side sammen med bestyrelsen fokuserer på særlige områder, og etablerer samarbejde om dette med berørte afdelinger – det kan eksempelvis være særlige brancher eller særlige geografiske områder.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Medlemsudviklingen

Den Grønne Gruppe har desværre mistet omkring 900 medlemmer i den forgangne kongresperiode.



Som det fremgår af ovenstående graf, så kom det største fald i medlemstallet i kongresperiodens første år, hvor vi mistede 564 medlemmer. Siden har medlemstallet stabiliseret sig med relativt begrænsede fald på 150-200 medlemmer pr. år.

Går man længere ned i tallene, fremgår det med stor tydelighed at især faldet i gartnermedlemmer står for langt størstedelen af gruppens negative nettofald i medlemstallet. Alt i alt har gruppen mistet 700 medlemmer på gartnerområdet på bare tre år (fra august 2010 til august 2011 mistede vi alene 300 medlemmer). Omregnet i procenter svarer det til et fald på over 21 %. Pr. 1. august 2013 er det under 2.700 væksthushgartnermedlemmer tilbage. Det må desværre realistisk set forventes, at tendensen på især væksthushgartnerområdet, med stadig større brug af vikarer og underentrepriser, vil få dette tal til at falde yderligere over de kommende år.

Hvis der ses bort fra gartnerområdet, så har gruppen i perioden mistet 174 medlemmer, hvilket svarer til en tilbagegang på 1,1 %. Med udviklingen på gartnerområdet medregnet er den totale tilbagegang desværre på 6 %.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Overenskomstforhandlinger

Gruppen har genforhandlet overenskomster hvert år i den forgangne kongresperiode.

Gruppen har således fornyet overenskomsterne med GLS-A og Mejeribrugets Arbejdsgivere (nu Mejeribrugets Arbejdsgivere u. DI) to gange, i 2011 og 2013, samt med Danske Anlægsgartnere, DI og BL i 2012.

Forhandlingerne har desværre i høj grad været påvirket af den økonomiske krise i samfundet, hvilket har bevirket, at lønstigningerne har været mere beskedne end ved forhandlingerne i eksempelvis 2005 og 2008.

Det til trods, er det lykkedes at få forhandlet andre væsentlige ting ind i overenskomsterne, som vi mener, har været med at forbedre dem betragteligt.

Det understreges også af, at alle overenskomsterne er blevet stemt hjem af klare flertal af de stemmeberettigede.

OK 2011

Gruppen fornyede overenskomsterne med GLS-A og Mejeribrugets Arbejdsgivere.

For begge overenskomstområders vedkommende blev overenskomsterne fornyet for 2-årige perioder.

GLS-A-området

Forhandlingerne endte i forligsinstitutionen, hvor der blev indgået forlig med GLS-A med forligsmandens mellemkomst.

Lønstigningerne tog udgangspunkt i de stigninger som blev udstukket for normallønsområdet i 2010. Det betød, at timelønningerne steg med henholdsvis 1,60 kr. og 2,25 kr. i 2011 og 2012. Genetillæggene steg tilsvarende med 1,5- og 2 procent. Elevsatserne blev hævet med 2- og 2,50 procent.

Et centralt tema for forhandlingerne var at få indgået overenskomstmæssige aftaler som kunne være med til at dæmme op for løndumping indenfor det grønne område.

Der blev i den forbindelse forhandlet aftaler på plads med arbejdsgivermodparten, som pålagde parterne at samarbejde om at dæmme op for løndumping ved at sikre overenskomsternes udbredelse på det grønne område. Samtidig blev der indgået en aftale som betød, at forbundet kunne forlange afholdelsen af et organisationsmøde, hvis det konstateredes, at en medlemsvirksomhed af GLS-A fik udført arbejde af en underleverandør som var omfattet af en lovlig varslet hovedkonflikt.

Et andet vigtigt organisatorisk tema for forhandlingerne var at sikre den gældende hovedaftale. GLS-A havde i 2010 meldt sig ud af SALA, og selvom dette ikke automatisk betød at de derved frigjorde sig fra denne gældende hovedaftale mellem LO og SALA, så var det os magtpåliggende at få indskrevet at hovedaftalen var gældende i overenskomsterne. Især fordi det frygtedes, at hovedaftalen ville bortfalde hvis SALA skulle nedlægge sig selv. Det samme gjorde sig gældende mht. samarbejdsaftalen. GLS-A's tilslutning til både Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen blev indskrevet i overenskomsterne.

Derudover medførte overenskomstaftalen bl.a., at ancienniteten for pensionsindbetaling blev sænket fra 6 til 3 måneder, forældreorloven forlængedes med en uge mere til henholdsvis

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

faderen og moderen, tegning af sundhedsordning hos Pension Danmark blev gjort obligatorisk og at eleverne fik en obligatorisk arbejdsgiverbetalt forsikringsordning hos Pension Danmark.

Sundhedsordningen blev finansieret ved at hæve pensionsbidraget til 12,99 %.

Praktikantaftalen blev ligeledes konkretiseret.

MEJERIBRUGET ARBEJDSGIVERFORENING

Forhandlingerne blev afsluttet med et forlig efter to forhandlingsrunder i Forligsinstitutionen.

Aftalen var økonomisk på linje med aftalen på GLS-A-området, en timelønstigning på 1,60 kroner i 2011 og 2,25 kroner i 2012. Pensionsbidraget steg derudover i 2012 fra 12,75- til 12,99 procent.

Den nye aftale rummede også forbedringer for ansatte, der arbejder i weekenden. Under sygdom i weekenden fik de tidligere løn for 24 normaltimer. Men det blev med aftalen ændret til, at de fik fuld løn under sygdom, altså op til 37 timer.

Arbejdsmiljørepræsentanter blev bedre stillet ved afskedigelse. De fik med aftalen en ekstra opsigelsesperiode på seks uger med løn - ligesom tillidsrepræsentanterne. Desuden fik arbejdsmiljørepræsentanter fri mobil til brug på arbejdet. Foruden krav på adgang til et kontor, samt tilhørende faciliteter.

OK 2012

Gruppen fornyede overenskomsterne med Danske Anlægsgartnere, samt gartneroverenskomsterne med henholdsvis DI og Boligselskabernes Landsforening.

Overenskomsterne fornyedes for to-årige perioder.

Danske Anlægsgartnere

Lønmæssigt tog forliget udgangspunkt i de lønstigninger som blev forhandlet på plads på det øvrige normallønsområde i 2012. Det betød, at timelønstigningerne blev henholdsvis 1,60 kr. og 1,85 kr. i 2012 og 2013. Tillæggene blev reguleret med 2 gange 1,4 procent. Eleverne blev sikret en procentvis højere timelønstigning med 2 gange 2,25 procent.

Overenskomsten blev endvidere forbedret på følgende punkter:

- Pensionsindbetaling fra det 18. år i stedet for fra det 20. år.
- Ancienniteten for ret til løn under sygdom blev sænket.
- Opsigelsesvarslerne på golfbane- og indendørsbeplantningsområderne blev hævet med 2 uger, hvis de to uger bliver brugt til efteruddannelse.
- Indbetalingen til Kompetencefondene blev hævet med 260 kr. pr. medarbejder, pr. år.
- Samtlige ansatte sikredes 4 ugers uddannelse pr. år med fuld løn.
- Barslen blev gjort mere fleksibel, så dele af den kunne placeres frit indenfor de første 52 uger.
- Der indførtes en seniorordning, som gav ret til 22 ekstra selvbetalte fridage om året fra det fyldte 60. år.

DI

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Overenskomsten som i vidt omfang ligger tæt op af Serviceoverenskomsten ml. 3F og DI blev forhandlet med udgangspunkt i de stigninger og forbedringer som blev forhandlet på plads i sidstnævnte overenskomstforlig.

På lønsiden opnåedes de samme lønstigninger som ved Danske Anlægsgartnere – 1,60 kr. og 1,85 kr. i 2012 og 2013, samt regulering af genetillæggene med 2 gange 1,40 procent.

Derudover indførtes en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning hos Pension Danmark.

Barselsbestemmelserne blev forbedret som hos Danske Anlægsgartnere. Derudover hævedes den forhøjede pensionsindbetaling under barsel hos moderen (forhøjedes til 10,50 kr. pr. time).

Der indførtes en seniorordning lig den på anlægsgartnerområdet.

Indbetalingen til Servicebranchens kompetencefond forhøjedes, og der blev indført en mulighed for at akkumulere ubrugte uger til videreuddannelse til efterfølgende år.

Boligselskabernes Landsforening

Gartneroverenskomsten som blev indgået i 2010 skulle fornyes for første gang i 2012. Overenskomsten fornyedes for en to-årig periode.

Lønnen steg med 1,4 procent i henholdsvis 2012 og 2013.

Udover lønstigningen, blev der som noget markant bl.a. aftalt et værn mod løndumping ved brug af fremmede entreprenører. Det blev aftalt, at alt gartnerarbejde som udførtes af eksterne virksomheder skulle omfattes af en 3F gartneroverenskomst.

OK 2013

Gruppen fornyede overenskomsterne med GLS-A og Mejeribrugets Arbejdsgivere u. DI.

GLS-A-overenskomsterne forlængedes med to år, mens der blev lavet en 11 måneders forlængelsesaftale på mejeriområdet.

GLS-A

Forhandlingerne afsluttedes for første gang i en lang årrække uden forligsmandens mellemkomst med et forlig med arbejdsgiverforeningen.

Med overenskomsten fik vi en vigtig udvidelse af overenskomsternes kontrolbestemmelser, så det blev muligt i øget grad at kontrollere arbejdsgivernes brug af underentreprenører. Bestemmelserne som vil hjælpe os med at stå stærkere imod løndumping er beskrevet tidligere i beretningen.

Overenskomstforliget medførte endvidere, at vi ved brug af overenskomstmidler vil kunne gøre en øget indsats for at overenskomstdække området.

Herudover indeholdt overenskomstforliget mange af de samme elementer som forligene på normallønsområdet i 2012, herunder: seniorordning, hurtigere adgang til pensionsindbetaling (sænkning fra det 20. år til det 18. år), øget fleksibilitet i forbindelse med afholdelse af barsel, forhøjet pensionsindbetaling under barsel, en øget indbetaling til kompetencefonden på jordbrugsområdet.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

På uddannelsesområdet fik vi endvidere en passus ind i overenskomsterne som sikrer at stort set alle 25 årige som går i voksenalderen, skal aflønnes som ufaglærte i læretiden. Bestemmelserne for løn under barsel ændredes således, at man som ansat fremadrettet for ret til løn under sygdom efter 9 måneder, mod de 12 måneder som indtil nu har været gældende.

På lønsiden blev timesatserne reguleret med henholdsvis 1,60 kr. og 1,85 kr. i 2013 og '14. Genetillæggene blev reguleret med to gange 1,4 procent.

MEJERIBRUGET ARBEJDSGIVERFORENING u. DI

Mejeribruget lod sig i 2012 fusionere ind i DI, dog med opretholdelse af den selvstændige overenskomst. Det var ved de seneste forhandlinger et ufravigeligt krav fra DI's side, at overenskomsten blev forlænget, så forhandlingerne fremadrettet kommer i takt med de øvrige overenskomster i DI-regi. Det blev besluttet at lave en forlængelsesaftale som strækker sig frem til marts 2014. Forliget blev indgået med forligsmandens mellemkomst.

Timelønnen steg med 1,85 kr. i 2013. Eleverne blev hævet med 2,25 procent.

Eleverne fik ret til pensionsindbetaling fra det fyldte 20. år.

Ancienniteten for ret til fuld løn under sygdom blev sænket fra 9- til 6 måneder.

Det forhøjede pensionsbidrag, som udbetales under 14 ugers barselsorlov, forhøjedes med 2,25 kroner pr. time.

Mejeriområdet fik ligesom gruppens øvrige områder indskrevet en selvbetalt seniorordning fra det fyldte 60. år.

Uddannelse

De grønne erhvervsuddannelser rækker ind i fremtiden

Grønt er ikke kun godt for helbredet. Samtidig med at flere og flere danskere bekymrer sig for begrænsningen af klimaforandringerne og køber økologisk, oplever de grønne erhvervsuddannelser en stigning i antallet af elever.

De grønne erhvervsuddannelser:

Anlægsgartner, dyrepasser, greenkeeper/groundsman, landbrugsuddannelsen/jordbrugsmaskinfører, produktionsgartner, væksthusholder.

Med ca. 2500 igangværende elever har den nye landbrugsuddannelse placeret sig som en populær uddannelse blandt de unge og hos landmændene. Ligeledes har den nyeste lillebror i de grønne erhvervsuddannelser, Greenkeeper- og groundsman-uddannelse, fået godt fat på golf- og sportsbanerne. De øgede krav til at minimere brugen af sprøjtegifte har bl.a. medført at vi oplevet en stigning i antallet af elever på 73 % siden uddannelsen blev startet. Den nye Skov- og Naturtekniker uddannelse tiltrækker ligeledes et stigende antal unge, som gerne vil arbejde med og i naturen – dette til trods at praktikpladserne er svære at finde.

Ovenpå den store succes med Hokus Krokus midten af 00'erne, fik anlægsgartneruddannelsen en hård mavepuster med finanskrisen. Antallet af uddannelsesaftaler faldt over 2 år med næsten 25 % mellem 2008 og 2010. Men det ser ud til, at antallet af uddannelsesaftaler har

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

fundet et naturligt leje med en god søgning til uddannelsen og en branche, der bakker uddannelsen op.

Det er vigtigt, at vores grønne erhvervsuddannelser også fremover byder unge en fremtid med mulighed for beskæftigelse og udvikling inden for det grønne område. Derfor arbejder vi i de faglige udvalg hele tiden på at modernisere og udvikle vores uddannelser. Vi skal have grønne erhvervsuddannelser som både skal være på forkant med udviklingen i brancherne, og samtidig give den enkelte elev kompetencer til at manøvre på fremtidens omskiftelige arbejdsmarked.

Udviklingstendenser

Udviklingen i brancherne, som de faglige udvalg særligt har arbejdet med her i starten af 10'erne, er "økologi og bæredygtig produktion" i landbrugsuddannelsen. Væksthus- og planteskolegartner står overfor en sammenlægning af de to traditionsbunde uddannelser. Fremtidens gartner skal ikke kun have "grønne fingre", men bl.a. også vide mere om teknologibetjening og ressourcspild og optimering.

Anlægsgartnerne kommer til at arbejde med klimatilpasninger – grønne tage er hot, og afledning af vand en nødvendighed. Inden for dyrepasser-området skal eleverne andet og mere end arbejde med dyrene i stalden. I dyrehandlerne skal eleverne ikke kun vide alt om foderprodukter og fisk, men også vide mere om kundebetjening.

EUX – erhvervsuddannelser med studentereksamen

Et af de uddannelsespolitiske tiltag, som skal være med til at tiltrække flere elever til de grønne uddannelser er muligheden for at forlænge sin erhvervsuddannelse og påbygge med grønne studentereksamens relevante fag. Udsigten til mere teori og mindre praktik afskrækkede ikke 27 elever på landbrugsskolen Asmildkloster som i efteråret 2012 som den første grønne skole startede et 4 årigt "AGRO-student" op.

Med erfaringerne fra Asmildkloster forventes det, at andre skoler og uddannelser fremover også vil udbyde EUXforløb.

EUX:

Grundforløbet for en grøn EUX-forløb forlænges til 1 år og teoridelene på hovedforløbene udvides og længden af praktikophold forkortes.

Gartnerkrigen:

Fra maj 2009 – maj 2013 er antallet af assistentuddannelsesaftaler inden for væksthussuddannelsen steget med 111 %. Stigningen i uddannelsesaftalerne er centreret til Fyn.

De udenlandske elever og gartnerkrigen

Den pludselige stigning i antallet af udenlandske elever, som vi oplevede på flere landbrugsskoler i slutningen af 00, gentog sig pludselig på væksthusgartneruddannelsen i 2010. Antallet af væksthusgartner-assistentelever steg eksplosivt til det dobbelte antal inden for ganske kort tid på en enkelt skole. Og mens antallet af

ordinære gartner jobs faldt i det fynske, oplevede det faglige udvalg oplevede et pres fra fynske gartnerier om at få udvidet deres praktikpladsgodkendelse. Det førte til voldsomme uenigheder i det faglige udvalg og parterne imellem om praktikpladsgodkendelser. Krigsførelsen og retorikken var hård fra begge lejre i krigen.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Med støtte fra danske skattepenge og den danske stat via Work In Denmark, er arbejdsløse unge fra forskellige sydøst-europæiske lande, blevet endnu en brik i spillet omkring løndumping på væksthusrådet på Fyn sammen med entreprisemodeller og vikarer.

Udenlandske praktikanter og EU-elever

Ved overenskomstforhandlingerne 2011 blev en ny praktikantordning aftalt bestående af bl.a. i forhold til antallet af praktikanter pr. praktiksted og aflønningen af praktikanter.

Aftale om aflønning af praktikanter OK 11:

- a. I de første 6 måneders praktik aflønnes med lønsatsen gældende for elever på 1. uddannelsesår.
- b. I efterfølgende praktik aflønnes praktikanten med lønsatsen gældende for elever på 2. uddannelsesår, dog løn som på 3. uddannelsesår, hvis praktikanten er over 25 år, eller hvis praktikanten har afsluttet den uddannelse, der giver grundlag for praktikopholdet..
- e. Overenskomstens øvrige regler finder anvendelse (arbejdstid, SH-betaling m.v.)

Praktikudvalgene og partnerne bag det faglige udvalg for gartneruddannelserne fører tilsyn med 5 – 10 % af praktikanterne. Formålene med tilsynsbesøgene er at sikre at praktikantens ophold i Danmark sker som led i en uddannelse i hjemlandet, at praktikanten har ordentlige oplæringsforhold på praktikvirksomheden – herunder, at løn og arbejdstid er i orden. Praktikanterne kommer fortsat primært fra Ukraine og kommer for det meste hertil via formidlingsbureauer. Tilsynene dokumenterer, at mange praktikanter engelsk sprogkundskaber er mangelfulde ved praktikantopholdes start, at mange praktikanter får opholdstilladelse som praktikanter selvom de har afsluttet en videregående uddannelse i hjemlandet, at kontrakterne udformet af formidlingsbureauerne indeholder ofte forkerte informationer om løn- og ansættelsesvilkår.

3F Den Grønne Gruppe har foreslået politisk at afskaffe praktikantordningen: vores tilsyn viser klart, at praktikantordningen ikke lever op til sin oprindelige intention: at være et kulturelt udvekslingsforløb for landbrugs- og gartner elever. I stedet skriver praktikantordningen sig ind i endnu en måde at få billig udenlandsk arbejdskraft på.

Mens vi venter på en politisk opstramning af praktikantordningen bliver der på foranledning af afholdt møde med formidlingsbureauerne med præcisering af praktikanternes vilkår i Danmark.

Efteruddannelse og de grønne kompetencefonde

De grønne brancher er konstant i udvikling. Produktionsapparatet effektiviseres og arbejdsfunktioner ændres. For at følge med den nyeste teknologi og håndtere de ændrede arbejdsforhold er efteruddannelse er ofte nødvendige – også på det grønne område.

Vores to grønne kompetencefonde,

Anlægsgartnerkompetencefonden og Jordbrugets kompetencefond, har siden 2010 ydet økonomisk støtte til efteruddannelse til virksomheds- og selvvalgt kurser til ansatte på overenskomst dækkede virksomheder.

Efter en indfasningsperiode, hvor vi har haft fokus på udbredelsen af kendskabet til fondene til



Beretning Den Grønne Gruppe 2013

både medlemmer og arbejdsgivere, ser vi at flere og flere virksomheder og medlemmer gør brug af de gode muligheder om til tilskud til kursusaktiviteter. Siden 2011 har anlægsgartnerkompetencefonden været tømt hver vinter. Fondens succes førte bl.a. til at arbejdsgivertilskuddet til fonden ved overenskomstforhandlingerne i 2012 blev forhøjet.

De grønne kompetencefonde yder støtte til:

AMU-kurser
Forberedende VoksenUddannelse (FVU)
Almen Voksenuddannelse (AVU)
Ordblinde Undervisning
Enkelt fag på erhvervsuddannelser

Uddannelsesambassadører

Foldere og informationsmaterialer om kompetencefonde og nødvendigheden af efteruddannelse for at beholde sit job betyder ikke, at medlemmerne automatisk strømmer ind på AMU-skolerne. Vejen til skolerne kan være uoverskuelig og indviklet. Der kan være brug for flere kærlige skub og en hjælpende hånd.

Derfor uddanner 3F Den Grønne Gruppe et korps af uddannelsesambassadører, der arbejder med at motivere sine kollegaer på arbejdspladsen til at komme på kurser og efteruddannelse. Uddannelsesambassadørerne lærer at finde rundt i uddannelsessystemets kringledede veje og økonomien for både virksomhed og medlem.

De første uddannelsesambassadører blev uddannet i vinteren 2012/13 med tilskud fra Jordbrugets Kompetencefond. Endnu et hold bliver uddannet i efteråret 2013.

Kursus om uddannelsesplanlægningen for Samarbejdsudvalg

For at understøtte uddannelsesambassadørernes arbejde og sikre uddannelsesplanlægning i virksomhederne, vil der i vinteren 2013/14 blive udbudt et todages kursus for medlemmerne af SU (arbejdsgivere og arbejdstagere). Kurset har fokus på, hvordan man laver systematisk uddannelsesplanlægning i virksomheden – til glæde for både medarbejdere og virksomhed. SU er et centralt forum for at sikre en bedre og systematisk uddannelsesplanlægning - et fælles kursus vil derfor styrke at man får dialog i SU om uddannelse på den enkelte virksomhed. Kurset gennemføres med tilskud fra Jordbrugets Kompetencefond.

Særlige fokusområder

Overenskomstdækning af minkbranchen

Sidst i november måned 2012 blev vi kontaktet af vores lokale afdelinger 3F Mariagerfjord – og 3F Midtfjord, som var i kontakt med en uorganiseret Minkavler i nærheden af Års.

Ejeren af farmen havde samtidigt et Pelseri - Danpels, på det samme cvr. nr. og han beskæftigede ca. 90 medarbejdere i højsæsonen, stort set alle medarbejdere var fra udlandet.

Lønniveauet lå på 60 – 70 kroner i timen, og de arbejdede 12 – 14 timer dagligt 7 dage om ugen, hvilket der efterfølgende har vist sig at være tilfælde mange steder inden for Minkbranchen.

På grund af afdelingernes grundige forarbejde, fik vi hurtigt oprettet konflikt og sympatikonflikt mod virksomheden, hvilket resulterede i, at virksomheden ikke kunne afsætte minkskindene til København Fur.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Hovedkonflikten trådte i kraft den 10. december 2012, og kort tid derefter kontaktede virksomheden forbundet for at aftale et konfliktmøde, hvor også GLS-A var inviteret til at deltage.

Mødet blev afholdt mandag den 17. december. Forskellige muligheder for overenskomstdækning blev drøftet. Virksomheden ønskede at få nogle dage til at tænke over tingene, og der blev aftalt nyt møde til den 21. december 2012.

På mødet den 21. december valgte virksomheden at melde sig ind i GLS-A, og dermed kunne vi afblæse konflikten. Møderne foregik i en god ro og orden, men virksomheden var meget betænkeligt ved den omkostningsforøgelse som overenskomsten ville medføre.

Det var en konflikt som havde pressens bevågenhed. Såvel TV, radio og aviser dækkede konflikten, men vi formåede at holde fokus på vort budskab – at vi gjorde det her for at sikre at arbejdet på Minkfarme og Pelserier skal foregå på danske vilkår.

Vi valgte i gruppen at fortsætte med at sætte fokus på Mink området, og har hen over foråret fået yderlige overenskomster i hus inden for området. Vores afdelinger fra det Nordjyske og ned gennem Vestjylland, har hen over foråret arbejdet med at få organiseret farme og pelserier i deres områder.

Vi har i hele forløbet været i dialog med aktionshuset Kopenhagen Fur, som selvfølgelig var bekymret over at kunne blive inddraget i en eventuel sympatikonflikt. Kopenhagen Fur havde stor forståelse for vort ønske om at produktion af Minkskind skal ske på Danske vilkår, og besluttede, at alle deres samlecentraler skulle være overenskomstdækket.

Ligeledes skulle alle de certificerede pelserier være overenskomstdækket, så vi havde god hjælp fra den side til at få sag gang i overenskomstdækningen. Vi har ligeledes afholdt møder med de Tillidsvalgte ude i aktionshuset for at holde dem godt orienteret om situationen.

Vi har her i foråret fået 10 - 12 nye overenskomster i hus, og har en stribe konfliktvarsler liggende ude på farme rundt om i landet. Vi vil her til efteråret igen sætte fokus på området, og forhåbentlig få endnu flere overenskomster i hus.

Under drøftelserne med Aktionshuset gav bestyrelsesformanden udtryk for, at de indenfor minkbranchen havde problemer med at få dansk kvalificeret arbejdskraft, og at det på sigt ville blive svært at gennemføre generationsskifte rundt om på farmene.

Det har hele tiden været vor opfattelse, at såfremt at løn og arbejdsforholdene var i orden på farmene, ville vi også kunne levere den arbejdskraft som efterspørges, men var enig i at der måske skulle kigge lidt på uddannelsen af medarbejdere med henblik på ansættelse inden for branchen.

Vi indgik derfor et samarbejde om at få skruet en uddannelse sammen, primært for vore ledige medlemmer, som kunne tænke sig at arbejde inden for Mink branchen. Vi fik også GLS-A med på idéen, så det nu er overenskomst parterne, sammen med Kopenhagen Fur, der tilbyder et 5 ugers kursusforløb med henblik på efterfølgende job inden for branchen.

Vi har planlagt 2 forløb her i september – oktober måned, med ca. 20 deltager på hvert hold. Kurserne afholdes på henholdsvis Nordjyllands Landbrugsskole og Holstebro Tekniske Skole.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Hvad skal vi leve af i fremtiden

Når man nævner ost og mælk er det ikke mange, der sætter spørgsmålstegn ved, at vi gerne vil købe danske produkter – og det giver jo en vis tryghed for de ansatte på mejeriområdet. Men vi skal da holde øje med området og beskæftigelsen.

Landbruget har i den grad fået øje på billig arbejdskraft østfra, men produktionsmængderne er støt stigende, så der er ingen tvivl om, at der også i fremtiden vil være en ikke ubetydelig produktion af fødevarer i dansk landbrug – vores udfordring her må være, at det også skal være på danske vilkår. Når selv bønder efterhånden oplever problemer med at der er en overvægt af udlændinge ansat, så er det slemt.

Vi skal også være i dialog med Landbruget om at være mere bevidst om, at de miljømæssige udfordringer der ligger i landbrugsproduktion, kræver omverdens tolerance, indsigt og forståelse – og den får man kun ved at også de ansatte er en del af det omkringliggende samfund.

Kun på den måde skabes den nødvendige accept af at produktionen vil påvirke det omkringliggende miljø. Samtidig med det må vi også skabe forståelse for, at det ikke er nok at følgeproduktionen foregår på danske vilkår. Når koteletten er udskåret af en organiseret slagteriarbejder, er det vel også rimeligt at den gris som koteletten kommer fra er opdrættet under overenskomstmæssige vilkår.

Gartnerierne i Danmark er under forandring. Der er en relativt stor andel, der er truet på eksistensen. Der er udfordringer i omkostningsniveau i forhold til de lande vi konkurrerer med – vi ser desværre en tendens til at gartnerierhvervets konklusion er, at vi, som de siger "skal ned på niveau med de andre". Oversat så mener man alvorligt, at en overlevelsestrategi kan være at forringe ansættelsesvilkårene i en sådan grad, at medarbejdere ikke kan skabe sig en indtægt, så de kan leve på lige fod med andre timelønnede i Danmark – en strategi vi selvsagt er dybt uenige i.

Vi har sammen med arbejdsgiverne fastsat et lønniveau ved overenskomstforhandlingerne, der sikrer danske medarbejdere i gartneribranchen en indtægt som matcher det øvrige samfund. Og hvis ikke der kan drives en rentabel produktion på de vilkår, så skal man nok producere anderledes eller noget andet – det er i øvrigt den samme argumentation vi har hørt fra branchen i utallige år.

Anlægsgartnerbranchen er jo meget påvirket af byggebranchen og har op- og nedture sammen med den. Men der er fortsat en stolthed i branchen, og selvom der har været en del modstand mod forbedrede vilkår for lærlinge, så er vi generelt enige om, at beskæftigelsen skal foregå på ordentlige vilkår. Men også her ser vi udfordringer med de såkaldte "lykkeriddere", der kun er med til at ødelægge branchen både for ansatte og arbejdsgiver. Vi har altid haft en fornuftig dialog omkring uddannelse med Danske Anlægsgartnere og det er utvivlsomt også vejen til at skabe beskæftigelse og fremgang i branchen.

Generelt har vi med indførelsen af kompetencefondene fået et godt redskab til at sikre beskæftigelsen i det grønne område. Udfordringen ligger nu i at overbevise arbejdsgiversiden om, at man skal passe på sine ansatte og tilbyde dem uddannelse fremfor at true dem med udskiftning med løst tilknyttede medarbejdere uden relationer til det Danske samfund.

Arbejdsgiverne spiller russisk roulette med forbrugerne ved, at med den ene hånd at slå på dansk producerede tomater, og med den anden hånd, at etablere ansættelsesvilkår for østeuropæere, der minder om vilkår fra østeuropa – så er der snublende nærliggende for forbrugeren at vælge en tomat, der er produceret i østeuropa.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Gruppen mener selvfølgelig fortsat at den dansk producerede tomat, agurk, champignon, og for den sags skyld svinekam og liter mælk er bedre, men om lønnen er bedre, kommer vi mere og mere i tvivl om gælder i primær-ledet.

På vej mod én samlet landsbrancheklub

Igennem det seneste års tid, har vi efter beslutningen blev truffet i gruppebestyrelsen arbejdet med en samling af de forskellige landsbrancheklubber til en samlet styrket grøn landsbrancheklub.

Dette betyder at Dyrepasserklubben, Den Agroindustrielle Landsbrancheklub, samt Den grønne landsbrancheklub vil forenes til en samlet klub. Mejerilandsklubben, som ikke er en landsbrancheklub i traditionel forstand har indtil videre valgt ikke at indgå i samarbejde, hvilket alene skyldes deres specielle forhold.

Vi har et udvalgsarbejde i gang bestående af formændende for de enkelte klubber, samt Flemming Grønsund som er redaktør for bladet "Grønt". Vi har i fælleskab fundet en model og et skelet for hvordan den fremtidige klub kan skrues sammen. Det har her været af afgørende betydning, at de enkelte områder forsat kan finde sig selv i det nye fælles tiltag, og man samtidig fået mulighed for at kunne vidensdele og trække på andres erfaringer.

Samtidig var det vigtig at kunne bevare magasinet "grønt", og der arbejdes på at finde løsninger, som muliggør at dette kan fortsættes. Øvelsen med den nye landsbrancheklub skal ikke forstås som et forsøg på at skære i den samlede økonomi, men alene at styrke og forny arbejdet i landsbrancheklubberne som har svingende succes med aktiviteterne og det dedikerende medvirken fra de involverede parter.

Vi vil med den klub sikre medvirken af aktive medlemmer fra arbejdspladser og afdelinger. Vi arbejder for at der kan gennemføres et stiftede årsmøde i begyndelsen af 2014.

Internationalt arbejde

Hovedparten af gruppens internationale arbejde er sket med hovedvægten lagt på det europæiske arbejde, specielt i forhold til EFFAT (den europæiske federation for fødevarer, hotel/restaurant/turisme og landbrugs organisationer i Europa).

I forhold til landbrugssektoren så har vi formandskabet, og alt tyder på, at vi fortsat har det efter den årlige generalforsamling i oktober. Gruppen er her også været aktive i forhold til uddannelse, hvor uddannelseskonsulent Karin Olsen deltager i arbejdet i forskellige uddannelsesprojekter under EU-kommissionen. Også på miljøområdet er vi aktive, og her deltager arbejdsmiljøkonsulent Jesper Lund Larsen løbende i udvalgsarbejdet.

I forhold til Ligestillingsarbejde, så har vi hjælp fra Anne Lise Rasmussen fra Ligestillingssekretariatet. Så selv om gruppen ikke er så stor, har vi alligevel formået at deltage i det europæiske arbejde med kvalificeret hjælp og styrke. Vi har også gjort brug af Mads Lund fra Forbundets internationale team med hjælp til specielt arbejde med de østeuropæiske og Balkanlandende. Via ham har vi også været part i internationale projekter støttet af EU-kommissionen.

Både i landbrugssektoren, samt i hele EFFAT er der som en af hovedprioriteterne arbejdet med "prekære jobs", da de i de øvrige europæiske medlemsorganisationer kæmper med sammenlignelige problemer med løndumping som os. Gennem EFFAT har vi også markeret os ved i Fællesskab med øvrige europæiske federationer at stille krav til udstationeringsdirektivet

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

samt vikardirektivet. Vores ageren på disse områder er også koordineret med Forbundet gennem vores EU-udvalg.

Ud over EFFAT er vi også aktive i Den Europæiske Træ og Bygnings Federation i forhold til skovdrift.

Arbejds miljø

Et godt arbejdsmiljø er en vigtig del af ens dagligdag. Derfor har vi som sædvanligt haft stor fokus på dette område.

Gennem kongresperioden har nogle af de vigtigste områder vi har haft fokus på været: MRSA-risikoen i svinestalde, arbejde med hormonforstyrrende midler i væksthushavene, ergonomi og tunge løft indenfor alle gruppens områder, samt de nye regler for Arbejds miljørepræsentanten.

Hvad angår MRSA, som er en multiresistent stafylokok, der især findes i svineproduktionen, så har vi i samarbejde med landbruget og arbejdsmedicinerne udarbejdet et fakta-ark, der beskriver hvad man kan gøre for at mindske risikoen for at blive smittet og hvad man skal gøre hvis man er blevet smittet.

Og vi fortsætter med at have fokus på denne MRSA. Også fordi det nu desværre har vist sig, at den muligvis også findes i kvægbrug.

I væksthuse er der gennem de seneste år kommet megen fokus på de hormonmidler, der anvendes her og de risici der er for medarbejderne ved at arbejde med kulturer, der er sprøjtet med disse hormonmidler.

Vi er meget glade for, at der endelig er kommet fokus på dette område, for det har vi arbejdet for at få gennem mange år. Men der har først været seriøs politisk interesse for problemet de seneste år.

Nogle gange tager det desværre lang tid at få den politiske bevågenhed på et problem, men bedre sent end aldrig. Vi vil fortsat have fokus på problemet, og håber med tiden at vi kan få erstattet disse hormonmidler med andre metoder, eller mindre farlige sprøjtegifte.

Tunge løft og andre ergonomiske problemer er også et vigtigt område at have fokus på. Vi har derfor i samarbejde med arbejdsgiverne igangsat forskellige initiativer, der skal medvirke til at medarbejderne og arbejdsgiveren sammen finder ud af hvordan de tunge løft og dårlige arbejdsstillinger kan mindskes eller helt undlades.

Arbejds miljørepræsentanten (AMR) er en vigtig kollega i dagligdagen, og gruppen har omkring 200 AMR'er.

I 2010 kom ændringerne for sikkerhedsarbejdet i virksomhederne og i samme forbindelse kom der nye krav omkring uddannelse af AMR'er. Bl.a. blev det sådan at man skal have et obligatorisk kursus og så løbende have tilbud om efteruddannelse, så man som AMR hele tiden er ajour med gældende lov, og dermed bedre kan vejlede og støtte sine kollegaer, samtidig med at man kan medvirke til at arbejdspladsen er så sikker så mulig.

Af andre væsentlige ændringer er kravet om årlige møder om arbejdsmiljøsituationen på arbejdspladsen

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Der har siden ændringerne for AMR'eren trådte i kraft været udsendt 2 spørgeskemaundersøgelser, og af de seneste svar vi har fået tilbage, kan vi se at omkring 80 % af gruppens AMR'er har gennemgået den lovpligtige uddannelse, 33 % har fået tilbudt den supplerende uddannelse og 42 % har fået tilbudt opfølgingsuddannelse.

Samtidig kan vi se, at 50 % svarer, at der ikke er sket ændringer i arbejdsmiljøarbejdet og at 63 % svarer at der er plads til forbedring. 60 % svarer at der årligt er arbejdsmiljødrøftelser på arbejdspladsen.

Disse svar svarer nogenlunde til gennemsnittet for de andre grupper.

Men det er vigtigt, at afdelingerne følger AMR'ernes arbejde tæt. For det er bl.a. her vi har mulighed for at styrke samarbejdet mellem arbejdspladsen og afdelingen.

Samarbejde på dagsordenen

I kongresperioden har der været sat fokus på Samarbejdsaftalen og dens vigtige betydning for samarbejdet på virksomhederne.

Et af fokusområderne har været Samarbejdsudvalgenes opgaver, bl.a. at sikre, at der er et godt samarbejde på virksomheden, så konkurrenceevne og arbejdstilfredshed kan gå hånd i hånd, hvor potentialet på alle områder bliver brugt på en konstruktiv måde, og hvor målet er at øge værdien af samarbejdet i virksomheden til gavn for alle.

Forandringerne på arbejdspladsen er et af de emner som samarbejdskonsulenterne har på dagsorden for nuværende, og det vil det nok være det i en rum tid.

På mejeriområdet har skift til Samarbejdsaftalen DA/LO gjort, at vi har oprettet et nyt forum – Mejeribrugets Samarbejdsforum.

Mejeribrugets Samarbejdsforum ledes af et paritetisk sammensat politisk forum, bestående af 10 medlemmer, som repræsenterer arbejdsgiver- og arbejdstagersiden indenfor mejeriindustrien. De 10 har det overordnede ansvar for alle Mejeribruget Samarbejdsforums aktiviteter. Hver af de overenskomstbærende organisationer har fået en plads i Mejeribrugets Samarbejdsforum. Forhandlingssekretær Vagn Henriksen repræsenterer 3F Den Grønne Gruppe. Vagn er valgt næstformand i Mejeribrugets Samarbejdsforum.

Vi arbejder fortsat med fuld kraft frem for at få samarbejde og samarbejdsaftalen udbredt på vore områder – for vi ved at der er behov for det.

Politisk samarbejde

I kongresperioden har vi skiftet den borgerlige regering ud med en socialdemokratisk ledet regering. Selve det Christianborg-politiske, herunder trepartsdrøftelser, beskæftigelsespolitik og dagpengeforringelser og desværre en del mere, skal vi ikke komme ind på her, det ligger på hovedkongressen.

Der er dog vilkår, der skal nævnes her. Uanset tilfredshedsbarometeret med regeringen, må vi fastholde at betragtninger om at *"så kunne man ligeså godt have beholdt den borgerlige regering"* – sådanne betragtninger ikke er rigtige. De er nok mest sagt i frustrationer over at forventningerne var skruet lidt højt op, og valgetorikken måske kammede lidt over.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Virkeligheden fra dag 1 med den Thorning-regeringen er, at vi har fået indflydelse igen. Vi bliver hørt, vi bliver spurgt, de retter sig desværre ikke altid efter det; men på indflydelsesbarometeret da er vi steget fra ørkenvandring til hul igennem. Og det er ikke så ringe endda!

Vi havde et glimrende samarbejde med Fødevarerministeren Mette Gjerskov og ser frem til et forhåbentligt ligeså frugtbart samarbejde med Karen Hækkerup. Sjovt nok så har det også skabt følgevirkninger – nu er vores arbejdsgivere også meget mere interesseret i at samarbejde og komme med fælles udspil, end de var under Fogh og Løkke-regeringerne. Og det kan vi da godt gennemskue hvorfor, men jo også samtidig bruge erhvervspolitisk.

Et særligt område er jo Social Dumping som har en omfattende indflydelse på vores arbejde, og specielt her fortjener Thorning-regeringen ros, og vi vil gerne have meget mere af det.

Desværre er der i disse år en omsiggribende retorik om, at danskere ikke gider arbejde indenfor bla. det grønne område – Gruppeformanden har ufortrødent angrebet alle påstandene om dovne danskere i radio, i tv, i aviser og på nettet; i 1. maj-taler og ved debatter. Og her skal også fremhæves et udmærket samarbejde med særligt vores gamle kollegaer fra 3F, der nu sidder i folketinget for Enhedslisten.

Grønne jobs

For gruppen er det vigtigt hele tiden at have fokus på hvordan vi kan fastholde medlemmernes arbejdspladser, samt skabe nye.

Med udgangspunkt i dette har vi haft fokus på hvilke job muligheder der inden for begrebet "grønne job" som omhandler job indenfor vedvarende energi, klimatilpasningsanlæg, grønne tage m.m.

Og vi ser rigtig mange muligheder.

Vi først ser på klimatilpasningstiltag er det sådan at kommunerne inden udgangen af 2013 skal have udarbejdet planer for hvilke tiltag de vil igangsætte for at mindske skaderne efter fx ekstreme regnskyl, og her der det at anlægsgartnerens arbejdsområde kommer ind.

Som eksempel kan nævnes at man lader regnvandet fra vejene nedsive til grundvandet i stedet for at lede det til kloakker for derefter at blive ledt ud i søer eller åer.

Nedsivningen foregår gennem forskellige systemer som gør at det bliver rensset inden det når grundvandet og derfor er der ingen fare for forurening af tungmetaller og lignende.

Og det er disse anlæg som anlægsgartneren udfører, det samme gælder grønne tage, som gør at meget af regnvandet bliver på taget idet de grønne planter eller plæner opsuger regnen og er samtidig med til at nedkøle bygningerne. Så igen kan anlægsgartneren medvirke til at forbedre vores klima.

Det samme gør sig gældende indenfor landbruget hvor produktion af 2. generations biomasse vil kunne medvirke til at fastholde eksisterende job og skaffe tusindvis af nye job.

2. generations biomasse er biomasse fremstillet af restprodukter eller af energiafgrøder og denne biomasse kan bruges både til fremstilling af fødevarer og foder, til varme og brændstof samt til kemikalier.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Og det betyder fx at vi om nogle år vil kunne fremstille plastik på basis af biomasse i stedet for på basis af olie.

Forstil jer koen på marken der græsser og ud af den anden ende kommer en Lego klods, det er sådan jeg ser at biomassen f.eks. kan anvendes fremover.

Vi har derfor været meget aktive på det politiske plan sammen med Novozymes, Landbrug og Fødevarer, Haldor Topsoe og Dong har vi presset på overfor politikerne for at få igangsat initiativer der kan få gang i 2. generations biomasse produktion herhjemme, fordi vi så kan fastholde og skabe nye job, for det er ikke nemt at flytte en mark til udlandet.

Synlighed og messer

I kongresperioden har Den grønne gruppe deltaget i forskellige udstillinger og arrangementer for at profilere gruppen, jobmulighederne og hvad det er gruppens medlemmer kan indenfor f.eks. fødevarerproduktionen.

Vi har deltaget i Have og landskab i både 11 og 13, og med et besøgstal på omkring 2300. Og det var både unge fra erhvervsskolerne, medlemmer og ikke medlemmer som kom for at få en snak med os om fx. overenskomst, uddannelse og sikkerhed.

I 11 have vi særligt fokus på sundheden indenfor anlægsgartnerbranchen og her i 13 havde vi fokus på de job muligheder der er indenfor grønne tiltag.

Vi har også deltaget på Agromek i 10 og 12, hvor vi hvert år siden vi startede, har udvidet standen og har fået kontakt til flere og flere både danske og udenlandske ansatte i landbruget.

Standen har udviklet sig til et godt og konstruktivt samarbejde mellem de lokale afdelinger, ungdomsafdelingen og den grønne gruppe. Vi har optaget mange medlemmer hvert år og vi har afviklet en populær konkurrence. Vi vil også i den kommende periode være at finde på Agromek.

Vi syntes, at det kunne være godt at vise flaget på Arbejdernes Internationale Kamp – og Festdag, 1. maj. Så derfor har vi haft en stand i Fælledparken. Både i 2011 og 12.

Her var fokus på sunde fødevarer, fremstillet af gode danske produkter. Standen blev bemandet i samarbejde med Privat Service, Hotel og Restauration (PSHR).

Vi uddelte smagsprøver fra forskellige danske fødevarerproducenter og de mere end 1000 der kom forbi fik vi også en snak om hvad det er vi kan indenfor den grønne gruppes organisationsområde.

På baggrund af succesen i Fælledparken besluttede vi, at vi ville forsøge om vi kunne lave et tilsvarende fremstød for gode danske fødevarer på Folkemødet her i år.

Vi tilbød de andre af forbundets grupper, at de kunne deltage og Byggegruppen, Den offentlige gruppe og PSHR takkede ja til tilbuddet.

Vi fordelte dagene mellem os således, at Den grønne gruppe og PSHR igen havde et arrangement sammen, og igen med fokus på gode danske fødevarer. Denne gang fik vi kokken Mikkel Marchall til at fremstille smagsprøver af lokale bornholmske produkter.

Uddelingen af smagsprøver gjorde, at vi kom i kontakt med mange forskellige personer som også endte med at støtte op om PSHR's kampagne for bedre forhold for rengøringsfolkene.

Beretning Den Grønne Gruppe 2013

Vi havde arrangeret et debatmøde hvor formanden for Økologisk Landsforening Per Kølster og direktør Flemming Nør-Pedersen fra Landbrug og fødevarer, samt en repræsentant fra Novozymes skulle komme med deres bud på hvad vi fremover skulle leve af. Det gav en god debat med mange forskellige kommentarer fra salen.

Desuden var gruppeformanden inviteret til at deltage i forskellige debatmøder, bl.a. arrangeret af Landbrug og Fødevarer.

På baggrund af succesen med debatmødet og vores fælles stand på Folkemødet er det blevet besluttet at vi også næste år vil deltage på Folkemødet, men denne gang med en større fælles forbundsstand, hvor der samtidig skal foregå forskellige debatmøder.