



Kongres
2013

SKRIFTLIG BERETNING



DAGLIG LEDELSE



Jane Korczak
NÆSTFORMAND

Forbundets love
Organisationsudvikling og tværgående samarbejde
Ungdom
3F regioner
Intern uddannelse
Forbundets organiseringsindsats og 3F
Medlemsservice
Sundhedspolitik



Paul Erik Skov Christensen
FORMAND

Formandssekretariatet
Overordnede faglige og politiske temaer:
økonomi, velfærd, arbejdsmarked etc.
Kommunikation/
Fagbladet 3F samt presse, information og kampagner
It



Johnny Skovengard
NÆSTFORMAND

Arbejds miljø og ydre miljø
Det rummelige arbejdsmarked
International Solidaritet og Udvikling
EU
3F's klageråd



Per Christensen
FORBUNDSSEKRETÆR

Arbejdsmarkedspolitik
Uddannelsespolitik
Inklusion
Drift af forbundets ejendomme
3F's kongres
3F's Seniorer



Claus Jørgensen
FORBUNDSSEKRETÆR

Uddannelse af tillidsvalgte
Organiseringsprojekt
Ligestilling og mangfoldighed



Ulla Sørensen
HOVEDKASSERER

Økonomi
Juridisk
Personalepolitik



Morten Kaspersen
FORRETNINGSFØRER

A-kassen



Gitte Hess
VICEFORRETNINGSFØRER

A-kassen



Mads Andersen
GRUPPEFORMAND

Industrigruppen



Peter Hougaard Nielsen
GRUPPEFORMAND

Byggegruppen



Jan Villadsen
GRUPPEFORMAND

Transportgruppen



Ellen K. Lykkegaard
GRUPPEFORMAND

Den Offentlige Gruppe



Tina Møller Madsen
GRUPPEFORMAND

Privat Service,
Hotel og Restauration



Arne Grevsen
GRUPPEFORMAND

Den grønne Gruppe

INDHOLD

TEKST

SIDE 2:	DAGLIG LEDELSE: Præsentation
SIDE 3:	INDHOLDSFORTEGNELSE
SIDE 5:	FORORD: Velkommen til kongres 2013
SIDE 6:	LEDELSENS BERETNING: Fællesskab skaber resultater
SIDE 12:	ORGANISERING: Ny vision og samlet strategi for organisering
SIDE 16:	UDDANNELSE – TILLIDSVALGTE OG ANSATTE: Uddannelse med øje for organisering
SIDE 20:	UDDANNELSE: På vej mod mere uddannelse
SIDE 26:	UNGDOM: Ungdomsarbejde med faglig tilgang
SIDE 29:	VEJLEGÅRDEN: Fejl og ballade på Vejlegården
SIDE 30:	SOCIAL DUMPING: Social dumping er blevet hverdag
SIDE 38:	OVERENSKOMSTER: Tryghed og uddannelse i nye overenskomster
SIDE 50:	INDUSTRIENS PENSION OG PENSIONDANMARK
SIDE 52:	DET FAGLIGE ARBEJDE – GRUPPERNE: Ansvar i fællesskab
SIDE 64:	DAGPENGEREFORM: Ledige 3F'ere betaler prisen for reform af dagpenge
SIDE 68:	BESKÆFTIGELSESPOLITIK: 3F klar til ny beskæftigelsespolitik
SIDE 72:	A-KASSE OG LEDIGE: 3F's ledige er stadig pressede
SIDE 76:	EFTERLØNSREFORMEN: Brutal nedslagtning af efterlønnen
SIDE 82:	INTERNATIONALT: Globalt arbejdsmarked – global solidaritet
SIDE 86:	EU: På vagt mod europæisk politik
SIDE 88:	ARBEJDSMILJØ: Arbejde med arbejdsmiljø flytter grænser
SIDE 94:	ULIGHED I SUNDHED: Fokus på forebyggelse giver pote
SIDE 96:	DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED: Sejre og nederlag for syge medlemmer
SIDE 100:	LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED: Lige muligheder kræver forskellig behandling
SIDE 105:	INKLUSION: En særlig indsats for integration
SIDE 108:	JURIDISK: God og effektiv rådgivning
SIDE 112:	KOMMUNIKATION: 3F præger samfundsdebatten
SIDE 116:	FORBUNDETS ØKONOMI: Balance i økonomien
SIDE 118:	ARBEJDERNES LANDSBANK OG ALKA

TAL

SIDE 19:	Kursusfordeling for tillidsvalgte 2013
SIDE 28:	Unge: Antal medlemmer 18-30 år fordelt på grupper og med grundkursus, heraf kvinder
SIDE 30:	Antal østeuropæiske arbejdere med lønindkomst i Danmark, 2008-2012
SIDE 33:	Antal østarbejdere i 3F's brancher, 2008-2012
SIDE 34:	Antal nye østarbejdere, fordelt på fire brancher, 2009-2011
SIDE 34:	Flere frygter at miste jobbet, analyse, 2010-2012
SIDE 36:	Antal sager om løndumping mm. efter regler om 48-timers møder, 2010-2012
SIDE 66:	Udfaldstruede medlemmer, antal, efter 1. juli 2013
SIDE 66:	Personer der har mistet dagpengene, antal i 3F, fra uge 51, 2012 – uge 20, 2013
SIDE 69:	AKU-ledighed fordelt på uddannelsesbaggrund, 2007-2012
SIDE 73:	Udbetalte ydelser fra a-kassen 2010-2012
SIDE 74:	Dagpenge, dækningsgrader i procent 2012-2022
SIDE 74:	Bruttoledigheden i 3F 2010-2012
SIDE 74:	Bruttoledigheden i 3F's grupper 2010-2012
SIDE 78:	Udbetalinger af efterlønsbidrag fra 3FA i 2012
SIDE 79:	Andel af efterlønsberettigede med udbetalt efterlønsbidrag, fordelt på a-kasser
SIDE 102:	Mangfoldighedsregnskab i 3F, 2008 og 2013
SIDE 103:	Kursusuger, ligestillingsuddannelser, antal, 2010-2012
SIDE 107:	3F-medlemmer med anden etnisk baggrund, antal, 2010-2013
SIDE 107:	Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med anden etnisk baggrund, antal, 2007-2013
SIDE 108:	Klagerådet, indkomne klager og afgørelser, antal, 2011-2012
SIDE 111:	Inddrevne midler, 2010-2012
SIDE 111:	Fordeling af inddrevne midler på sagstyper, 2010-2012
SIDE 113:	Publicerede og citerede historier, antal og citatgrad, 2010-2012
SIDE 113:	3f.dk og fagbladet3f.dk, besøg pr. måned, antal sider set og mobiltrafik, marts 2013
SIDE 113:	Telefoniske indmeldelser, antal, 2010-2012
SIDE 117:	Medlemsudviklingen, 2010-2012
SIDE 118:	Nøgletal og kundeudvikling i Arbejdernes Landsbank
SIDE 120:	Kontingentkronen, 2012
SIDE 121:	Hovedtal, 2010-2012



Chris Olesen, tv, og Kenneth Frandsen, efteråret 2011, hvor de var med til at bygge en helt ny bydel med lejligheder og kontorer på Nordhavnen i Aarhus.

FORORD

Velkommen til kongres 2013

- Det er med stor forventning, glæde og stolthed, at jeg lørdag 14. september kan byde vores delegerede og gæster velkommen til 3F's ordinære kongres og a-kassens delegeretmøde i Aalborg Kongres- og Kulturcenter.

Selvom det ikke er første gang, jeg er med på en kongres, giver det stadig et sug i maven, når fanerne bæres ind, og vi synger de gamle arbejdersange. Man fornemmer traditionerne og vingesuset fra dem, der var før, og lagde sporene ud for os.

I september er det os, der skal lægge sporene ud for os selv – og dem, der kommer efter. Et af de vigtige emner, vi skal tage fat på, er organisering. Hvis vi stadig skal være en stærk fagforening i forhandlinger med arbejdsgiverne, og når vi skal påvirke politiske beslutninger, er det afgørende nødvendigt, at vi vender medlemsudviklingen. Vi har mistet for mange medlemmer de senere år. Det er ikke godt nok, når mange tror, at det er politikerne på Christiansborg, der fastsætter mindstelønnen. Det er heller ikke godt nok, at mange af vores egne kolleger på arbejdspladserne end ikke er blevet spurgt, om de har lyst til at være med i fællesskabet i 3F.

Vi kan gøre det bedre, og jeg håber, at kongressen vil tage fat på, hvordan vi fremover kan arbejde mere systematisk med organisering.

Men vi har også grund til at være stolte, uanset om vi er tillidsvalgte på en arbejdsplads, i en lokal fagforening eller på hovedkontoret. Hvem er hovedkraften i kampen mod løn- og social dumping på arbejdspladserne? Hvem modarbejder forringelserne af dagpengesystemet og arbejder for de ledige? Hvem er det, der hvert år skaffer medlemmerne erstatninger og tilgodehavender til en værdi af omkring to milliarder kroner? Jo – vi kan godt være stolte.

Der er mange udfordringer i den kommende kongresperiode ud over organisering. Jeg tænker blandt andet på de tusinder af ledige, der mister dagpengene, og på den fortsatte økonomiske krise. Der er i høj grad brug for 3F's indsats og det, vi står for.

Her i vores skriftlige beretning for kongresperioden kan du læse om nogle af de vigtigste ting, der er sket siden sidst. God fornøjelse med læsningen.

SKRIFTLIG BERETNING KONGRESSEN 2013

Dette er den skriftlige beretning til 3F's ordinære kongres og a-kassens delegeretmøde 2013. Beretningen beskriver væsentlige aktiviteter og resultater i kongresperioden 2010-13.

Beretningen bygger på indlæg fra faglige grupper og diverse sekretariater i forbundet, som derefter er bearbejdet og redigeret.

Desuden indeholder beretningen dele af 3F's økonomiske regnskab for kongresperioden, væsentlige tal og fakta om 3F med mere.

Strukturen for beretningen fremgår af indholdsfortegnelsen på forrige side.

**Redaktionen er
afsluttet medio juni
2013**



Juni 2013

**Venlig hilsen
Poul Erik Skov Christensen,
forbundsformand.**

LEDELSENS BERETNING

Fællesskab skaber resultater

Aflyste trepartsforhandlinger, en faglig sag i Vejle som gav tumult, en dagpengereform som er et slag i ansigtet på vores ledige: Udfordringerne har været svære i kongresperioden. Men vi har også vist vores styrke og gennemslagskraft, og var blandt andet med til at gøde jorden for en ny regering. Nu skal vi fremad: Vi skal blandt andet have vendt medlemsudviklingen.

► På kongressen i 2010 besluttede vi, at vi ville lægge kræfter i at sætte vores politiske mærkesager på dagsordenen og arbejde for, at Danmark fik et politisk kursskifte med en ny regering.

I månederne op til folketingsvalget i september 2011 lagde afdelinger og hele organisationen et fantastisk stort stykke arbejde i netop denne udfordring. Overalt i landet blev der holdt lytte-møder, hvor politikere fra hele det politiske spektrum blev konfronteret med konsekvenserne af en fejlslagen beskæftigelsespolitik, tilbagetrækningsreformen og forringelserne i dagpengene med mere. Aktive i SKÆVT-kampagnen var på gader og stræder i snart sagt alle kommuner, ude på arbejdspladserne og på dørtrinnet hjemme hos folk.

Den politiske diskussion blev for alvor genoplivet rundt omkring i landet, og der er ingen tvivl om, at vi har stor grund til at være ualmindeligt stolte af vores indsats. Ikke kun i de sidste uger inden valget blev afholdt – men i ligeså høj grad i månederne før.

Indsatsen var forbilledlig og aftvang respekt. Vi fik sat en række emner højt op på den politiske dagsorden, der i stor udstrækning påvirkede udfaldet af valgkampen.

NY REGERING

Som bekendt fik vi en ny regering efter valget. Men det er vigtigt at huske på, at de partier, der bakkede fuldt og helt op om vores holdninger til tilbagetrækningsreformen og Genopretningspakken fra 2010, ikke vandt valget. Desværre viste sammensætningen af mandaterne i Folketinget efter valget, at der var et flertal på 60 procent for at bevare begge de reformer, vi havde brugt stor energi på at få omstødt:

Det lykkedes at forme en ny socialdemokratisk ledet regering. Men allerede i timerne efter vi kendte valgresultatet, da vi nærstuderede mandatfordelingen, kunne vi se, at det ikke ville blive en nem proces, vi nu skulle igennem.

Det blev den nye regering, der kom til at gennemføre efterlønsreformen, og som stod med de kolossale problemer, som dag-

pengereformen har ført med sig. Den tidligere regering vedtog en dagpengereform på det værst tænkelige tidspunkt, med en økonomi på frysepunktet og dårlige jobmuligheder for mennesker, der længe har været uden beskæftigelse.

POLITISK INDHOLD

Den nye regering fik masser af hug også i pressen. Men det vigtigste for 3F er ikke, hvilke karakterer en regering får i medierne. Det vigtigste er, hvilket politisk indhold, den har at byde på. Hvilken betydning får regeringens politiske kurs for medlemmer af 3F og øvrige danske lønmodtagere?

For det første lykkedes det regeringen at indgå en aftale om Finanslov med Enhedslisten både i 2011 og 2012. I 2011 var det en finanslov, der på flere områder afbødede en række af de forringelser, VKO flertallet havde indført eksempelvis på voksen- og efteruddannelsesområdet. Finansloven varslede samtidig et helt nyt politisk indsatsområde for en dansk regering: Kampen imod social dumping på det danske arbejdsmarked.

I 2012 betød Finanslovsaftalen, at der ►



”Men det vigtigste for 3F er ikke, hvilke karakterer en regering får i medierne. Det vigtigste er, hvilket politisk indhold, den har at byde på.”

Omkring 20 vaskeriassistenter er ansat på vaskeriet i Svendborg. 639 ton tøj blev i 2011 sorteret, vasket og damp tørret her. Tøjet kommer fra ni forskellige sygehuse.

blev fundet en midlertidigt løsning for de mange arbejdsløse, der stod til at miste deres dagpenge i løbet af første halvår 2013, og derudover kom der fornyet fokus på social dumping.

Med Finanslovsaftalen for 2013 har regeringen i flere omgange sikret en stor del af de ledige, der stod til at falde ud af dagpengesystemet som følge af Genopretningspakken. Først igennem den halvårlige forlængelse efter regeringsskiftet i 2011 og derefter igennem især aftalen om uddannelsesydelser i op mod seks måneder for udfaldstruede. Senest blandt andet efter stort pres fra fagbevægelsen med aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse i foråret 2013, der sikrede, at op imod 30.000 ledige ikke faldt ud af dagpengesystemet. Desværre præger

den økonomiske krise stadig Danmark. Vi er meget langsommere på vej ud af krisen, end man forestillede sig, da den startede. Derfor går det så sløjt med jobskabelsen.

TREPARTSFORHANDLINGERNE

I 2012 tog regeringen initiativ til at invitere arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger. Udgangspunktet for forhandlingerne var, at de skulle give et bidrag til samfundsøkonomien på fire milliarder kroner. Efter et længere sonderingsarbejde i starten af 2012, takkede vi i 3F ja tak til invitationen til forhandlingerne. Det gjorde vi først og fremmest, fordi vi fik mulighed for at påvirke en lang række politiske områder, der har meget stor betydning for danske lønmodtagere. Det handlede såle-

des om beskæftigelsespolitikken, dagpengesystemet, uddannelsesløft – særligt til ufaglærte - en større indsats mod social dumping med mere.

Hvis vi ikke havde oplevet, at vi ville være i stand til at komme meget langt på de områder i samarbejde med regeringen og arbejdsgiverne, havde vi naturligvis aldrig indladt os på øvelsen. Men vores udgangspunkt var, at det var en solid mulighed for fagbevægelsen for at præge udviklingen i Danmark, revitalisere den danske model og vise, at vi ønsker at tage ansvar for hele samfundets udvikling.

Desværre blev den større fortælling om mulighederne med trepartsforhandlingerne overskygget af diskussionen om øget arbejdsudbud. Det ansvar påhviler naturligvis ►



► i særlig grad regeringen – men vi bør også se indad og diskutere, om vi var tilstrækkeligt tydelige i vores kommunikation.

Overalt i landet blev der holdt medlemsmøder umiddelbart efter de officielle forhandlinger var begyndt. Debatten var god, kritisk og konstruktiv alle steder. Men det var helt tydeligt, at alle – naturligt nok – var meget optaget af alle historierne om, at folk stod til at miste både den ene, den anden og den tredje helligdag næsten allerede inden sommerferien.

I 3F gik vi aldrig ind til forhandlingerne med et mål om at skulle øge arbejdsudbuddet – særligt på et tidspunkt med 160.000


arbejdsløse. Men vi fik en invitation til en diskussion, som vi tog imod – og gerne havde set fortsat. En række af de store samfundsudfordringer, som Danmark står over for i de kommende år, gør, at det bliver nødvendigt på et tidspunkt fremadrettet at finde takterne fra de kuldsejlede forhandlinger frem igen.

VEJLEGÅRDEN

Der er ingen tvivl om, at de politiske modstandere af 3F og den resterende LO-fagbevægelse i øjeblikket har en større kampagne kørende vendt mod den danske model i almindelighed og fagbevægelsen i særde-

leshed. Husk for eksempel de politiske ytringer i forbindelse med Restaurant Vejlegården i 2012.

Det er en udvikling, der har været kendt i mange andre lande i flere år, og som det borgerlige Danmark synes at have ladet sig inspirere af. Således foreslog Liberal Alliance i foråret 2013, at samtlige offentlige overenskomster blev ophævet så hurtigt som muligt, stærkt inspireret af amerikanske højreorienterede kræfter. Det er nok, hvad man kan forvente sig af et så liberalistisk parti. Mere overraskende er det måske, at Venstre og Dansk Folkeparti sidste sommer fremsatte et beslutningsforslag i ►



”En række af de store samfundsudfordringer, som Danmark står overfor i de kommende år, gør at det bliver nødvendigt på et tidspunkt fremadrettet at finde takterne fra de kuldsejlede forhandlinger frem igen.”

Folketinget (B92), der skulle begrænse lønmodtageres konfliktret. Forslaget er taget af bordet igen, men illustrerer meget godt de borgerlige partiers holdning til fagbevægelsen.

B92 er blot et eksempel ud af mange på, hvordan det borgerlige Danmark ønsker at begrænse fagbevægelsens indflydelse og muligheder. Det er en situation, som vi bør tage meget seriøst fremadrettet, såfremt det ikke skal lykkes vores modstandere at undergrave hele den danske fagbevægelse.

ORGANISERING

Den bedste måde at imødegå denne udfor-

dring på er ved forsat at være en stærk fagforening. Derfor er det fremadrettede arbejde med organisering helt centralt for 3F – både organisatorisk og politisk. Vi ved en del om, hvad der virker. Vi har blandt andet erfaringerne fra TIB's organiseringsprojekt, der siden også har omfattet flere andre 3F-områder. Siden 2011 har vi arbejdet med at udvikle en samlet vision og strategi for organiseringsindsatsen. Organisering skal ikke være noget ekstraordinært. Det skal være en del af hverdagen – noget, der ligger på rygraden. Og så skal indsatsen tage udgangspunkt i hvert enkelt medlem eller potentielle medlem. Målene er klare: Vi

skal have vendt medlemsudviklingen. Organisationsgraden skal op. Og overenskomstdækningen skal øges.

På kongressen fremlægger vi et oplæg, som kongressen skal tage stilling til. Vi glæder os til debatten om det og meget andet, som skal ruste os til fremtiden i 3F. En fremtid i et fællesskab, hvor vi skaber resultater.

God kongres.

*På ledelsens vegne
Poul Erik Skov Christensen,
forbundsformand*





Presset stiger i murerbranchen, på grund af blandt andet østarbejdere og strammere dagpengeregler. Det mente i hvertfald murerne her, da Fagbladet talte med dem i oktober sidste år. Fra venstre er det Kasper Ertman, Johnny Jensen, Rune Hansen, Frans Hansen og Anders Rasmussen.

ORGANISERING

Ny vision og samlet strategi for organisering

Kongressen skal tage stilling til et oplæg om organisering.

Målene er klare: Medlemsudviklingen skal vendes. Organisationsgraden skal op. Overenskomstdækningen skal øges.

► I december 2011 besluttede hovedbestyrelsen at sætte et arbejde i gang, som skulle udvikle en samlet vision og strategi for organisering. Målet er at øge organisationsgraden og overenskomstdækningen samt at vende medlemsudviklingen.

Hovedbestyrelsen nedsatte en bredt sammensat styregruppe. Styregruppen har arbejdet grundigt med at udvikle svar på 3F's udfordringer og fremlægger på den baggrund et oplæg, som kongressen skal tage stilling til. Oplægget skal angive retningen for arbejdet med at skabe et stærkere 3F til gavn for medlemmerne.

Bag kongresoplægget ligger en vision, en strategi for organisering og tre delstrategier, som blev præsenteret på en konference for 3F's afdelinger i juni måned. Her blev de forskellige indsatsområder drøftet fra A-Z, og der var en bred opbakning til at stå sammen om at løfte udfordringerne.

På konferencen blev der givet håndslag på, at vi sammen skal skabe målbare resultater og udvikle et fremtidens 3F, der er stærkt for vores medlemmer og vigtigt for det danske arbejdsmarked og den danske model.

Med oplægget er der lagt op til, at kongressen sætter gang i en proces, som skal

forandre og skabe et endnu stærkere 3F med fagligt engagerede medlemmer og kompetente og aktive tillidsvalgte, der gør det muligt at vinde tabt terræn tilbage og hæve organisationsgraden.

Medlemmerne og de tillidsvalgte skal være omdrejningspunktet i indsatsen. Forbundet og afdelingerne skal indgå i et forpligtende samarbejde, hvor det bliver afdelingernes ledelser, der aktivt driver processen lokalt, og forbundet, der aktivt støtter den enkelte afdeling, så den har de rette værktøjer og kompetencer til at realisere strategien.

SÅDAN SER VISIONEN UD

Vores vision for fremtidens 3F ser sådan ud:

- Et mangfoldigt og inkluderende fællesskab, hvor der er ejerskab til, at man løfter i flok, og hvor man udveksler viden og erfaring.
- Et fællesskab, der udvikler og styrker de fagligt aktive medlemmer på arbejdspladsen.
- Kompetente og aktive tillidsvalgte, der gennem grunduddannelsen med videre har fokus på at organisere deres kolleger.
- Afdelinger, der understøtter indsatsen

for at organisere arbejdspladserne, og som også selv fastlægger ambitiøse og realistiske strategier for organisering og overenskomstdækning, herunder på tværs af branchegrupper og medlemsgrupper.

- Et forbund, der understøtter de tillidsvalgte og afdelingernes organiseringsindsats, og som sikrer fælles retning, optimale it-arbejdsredskaber og fælles løsninger.

Med udgangspunkt i den fremtidsvision udstikker strategien rammerne for, hvordan vi holder fokus på, at organiseringsindsatsen handler om fagligt engagerede medlemmer, aktive og kompetente tillidsvalgte og en organisation, der er gearret til en struktureret og systematisk indsats.

FAGLIGT ENGAGEREDE MEDLEMMER

Vi skal sætte vores medlemmer i centrum og skabe en fagforening, som tager udgangspunkt i hvert enkelt medlem: Man skal kunne se sig selv i sin fagforening og samtidig mærke et fællesskab.

Derfor handler organiseringsindsatsen i høj grad om at skabe et stærkt fagligt fællesskab på den enkelte arbejdsplads. Den enkeltes spørgsmål og problemer kan diskuteres og behandles i fællesskab, og - ▼



3F skal sætte hvert enkelt medlem i centrum og skabe en fagforening, som tager udgangspunkt i hver enkelt. Man skal kunne se sig selv i sin fagforening.

- ▶ hvis det er muligt – derved ophæves til fælles, faglige udfordringer.

Medlemsskabet skal tage udgangspunkt i det fag og den branche, man arbejder i. Som 3F-medlem skal man kunne være med i netværk – fysiske og digitale – ud fra éns ønsker og behov. Man skal kunne møde andre med samme interesser og baggrund – tale om de ting, man interesserer sig for rent fagligt.

Vores tillidsrepræsentanter er 3F ude på arbejdspladserne. Hvis en arbejdsplads ikke har en tillidsrepræsentant, skal der så vidt muligt findes en kontaktperson, der skal være ambassadør for 3F, så medarbejderne alligevel oplever, at 3F er til stede.

De tillidsvalgte skal være særligt opmærksomme på at organisere deres kolleger i samarbejde med lokalafdelingerne.

EN FÆLLES OPGAVE

At udvikle et endnu stærkere 3F med fagligt engagerede medlemmer kræver, at hele organisationen står sammen: Fordelingen af roller og opgaver mellem forbund, afdelinger og tillidsvalgte skal være klar og aftalt, så samarbejdet bliver så effektivt som muligt.

Visionen og strategierne lægger op til, at afdelingerne har ansvaret for:

- at støtte de tillidsvalgte i deres organiseringsindsats på arbejdspladserne,
- at prioritere indsatsen i brancher, hvor muligheden for at få nye medlemmer er størst,
- at lave planer for hvordan organiseringen skal ske på de enkelte virksomheder.

Til gengæld skal forbundet hjælpe og støtte afdelinger og tillidsvalgte, ved at stille redskaber til rådighed for arbejdet.



Hans Schmidt og
Jens Peter Knudsen,
Arla Kruså.

“Fordelingen af roller og opgaver mellem forbund, afdelinger og tillidsvalgte skal være klar og aftalt, så samarbejdet bliver så effektivt som muligt”.

Styregruppen vil fastholde fokus på at:

- fællesskabet styrkes på arbejdspladserne
- organisering bliver en del af hverdagen i 3F
- den danske model styrkes

Styregruppen har udviklet tre delstrategier:

- en plan for dialog med og involvering af medlemmerne med afsæt i deres fag og brancher
- en plan for afdelingernes indsats på virksomhederne
- en plan for indsatsen på de tekniske skoler

”I 2012 var 92 procent af alle tømrerlærlinge medlem af 3F, da de fik deres svendebrev.”

Fagforeningen ud på arbejdspladserne

Før fusionen med 3F startede TIB et ekstraordinært organiseringsprojekt. Siden blev det udvidet til nogle af 3F's områder.

► En fagforening bliver aldrig stærk uden stærke arbejdspladser og stærke medlemmer. Før fusionen med 3F besluttede TIB, at der var behov for en overordnet, systematisk plan for organisering. Hele fagforeningen skulle være ærlig og realistisk om udfordringerne, og hvad det krævede at løfte de enkelte opgaver. Alle afkroge af TIB skulle kigges igennem, og det skulle vurderes, hvilke opgaver afdelingerne selv kunne klare, og hvilke områder der ville kræve en ekstra indsats.

Organiseringsprojektet i TIB var derfor fra begyndelsen tænkt som en ekstraordinær indsats. Projektet var designet til at tilføre flere ressourcer til trængte områder:

- Unge lærlinge skal hurtigt i deres skoleforløb få en fornemmelse af, hvad fagforeningen er.
- De lokale afdelinger skal danne sig et overblik over udfordringerne i netop deres område.
- Arbejdspladser, hvor organisering er en særlig udfordring, skal have ekstra tid, opmærksomhed og ressourcer.

Organiseringsprojektet blev påbegyndt i TIB, og efter fusionen er det fortsat i 3F. Projektet tog i begyndelsen udgangspunkt i byggebranchen og træindustrien, men siden 2012 er det besluttet at prøve kræfter med andre 3F-områder.

At organisere de ”svære” arbejdspladser – som ofte er kendetegnet ved manglende fagligt fællesskab, hvor ledelsen kan tryne kollegerne, som er bange for at miste deres job og ikke kan mærke styrken i fællesskabet – dét kræver en systematisk og vedholdende indsats. Organiseringsprojektet inddrager, at der blev tilført ekstra ressourcer og planlagt en målrettet indsats. Med et lille hold ansatte, specielt trænet til at knække de hårde nødder i samarbejde med afdelinger og forbund handlede det om at

opbygge de faglige strukturer på arbejdspladsen og styrke forholdet mellem den lokale 3F-afdeling og arbejdspladsen.

NYE ORGANISERINGSOMRÅDER

Organiseringsprojektet begyndte indsatsen i træ- og møbelindustrien og i byggebranchen. I 2012 blev indsatsen målrettet rengørings- og slagteriområdet. 250 rengøringsmedarbejdere på Skejby Sygehus og mere end 400 kolleger på kyllingeslagteriet Danpo blev udvalgt af lokalafdelingerne som nye organiseringsmål.

Forbund og lokalafdelingerne har i fællesskab besluttet tidsplan, faglige mål, ansvarsområder, og hvilke ekstra ressourcer, der skal tilføres. Organiseringsarbejdet foregår helt lokalt. Arbejdet udføres direkte fra den lokale 3F-afdeling.

Resultatet er ikke bare flere medlemmer og tillidsvalgte, men også stærkt fællesskab og sammenhold på arbejdspladserne. Erfaringerne viser, at alene det at følge systematisk op på medlemmer, der ikke har fået betalt deres kontingent, kan mindske frafaldet af medlemmer. Flere afdelinger har dannet netværk og arbejder sammen videre med redskaberne, sparrer med hinanden, fastholder fokus og prioriterer opgaverne.

DE UNGE VIL HAVE FAGLIGHED

Organiseringsprojektet har også omfattet alle de uddannelser, som ligger under TIB's tidligere områder, med hovedvægt på tømrer-snedkerfaget. Nøgleordene var faglighed og vedvarende kontakt med de unge. Samtlige tekniske skoler blev besøgt flere gange. Målet var, at alle lærlinge skulle besøges under hvert skoleophold med udgangspunkt i lærlingenes hverdag og udfordringer. Det gav resultater: I 2012 var 92 procent af alle tømrerlærlinge medlem af 3F, da de fik deres svendebrev.

FAGLIG WEEKEND

Inden for træfagene har Faglig Weekend været et stort tilløbsstykke. De senere år har begivenheden vokset sig større: 70 deltog i 2011, 130 i 2012 og der er udsigt til 250 lærlinge samlet i 2013.

Kombinationen af workshops, kammeratskab og en fagforening i øjenhøjde giver lærlingene oplevelsen af, at 3F giver dem et solidt fagligt, fælles fundament i arbejdslivet.

UDDANNELSE - TILLIDSVALGTE OG ANSATTE

Uddannelse med øje for organisering

Uddannelse for tillidsvalgte samt afdelingernes valgte og ansatte har fået nyt fokus: Organisering.

Blandt andet er der lavet en ny organiseringsuddannelse.

► Skal der nye varer på hylderne, eller er de varer, vi har, gode nok? Det vurderes løbende, og i 2012 reviderede vi det udbud af kurser, vi tilbyder vores tillidsvalgte. Nu har vi mere fokus på organisering, involvering og aktivering af kolleger.

Som et led i det nye fokus er der også lavet en organiseringsuddannelse, som især afholdes lokalt sammen med afdelingen. I 2013 er der indtil videre planlagt 29 forløb. Når året er omme, forventer vi, at små 400 deltagere er igennem forløbet.

Uddannelsen er målrettet den enkelte deltagers vilkår og muligheder på egen arbejdsplads. For læring skal hænge sammen med virkeligheden. Uddannelsen er på fire moduler, og der er derfor rig mulighed for at afprøve metoderne.

Nogle af dem, der har deltaget i organiseringsuddannelsen, har også fået mod på at deltage i vores grunduddannelse. Grunduddannelsen vil fremover især blive holdt som adskilte forløb, men fortsat med samlet tilmelding til henholdsvis modul 1+2 og modul 3+4. Det giver vores tillidsfolk mulighed for at arbejde med opgaver mellem modulerne og få praktisk træning i de metoder, de har fået præsenteret.

I 2011 og 2012 har der desuden sidste weekend i november været træf for tillidsvalgte. Træffene holdes i et samarbejde mellem to af vores skoler og forbundet. Begge år har der været høj aktivitet og glade deltagere, der er taget hjem med endnu mere viden.

UDDANNELSE FOR VALGTE OG ANSATTE

I april 2011 besluttede forbundets hovedbestyrelse, at FIU-mid-

ler som hovedprincip skal bruges til uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Indtil da kunne valgte og ansatte i afdelingerne deltage i de kurser, som forbundet udbød til tillidsvalgte, betalt af FIU-midler. Men med hovedbestyrelsens beslutning opstod et tomrum: Hvem skulle nu betale, når valgte og ansatte skal på kursus?

Fra 2012 fik vi et kursusbudget for valgte og ansatte. Samtidig blev der vedtaget nogle overordnede mål og principper:

- Valgte og ansatte skal styrkes i at fastholde medlemmer og sikre organisering af nye medlemmer. Det skal afspejles i de kurser, de får tilbudt.
- Uddannelse skal basere sig på handlingsorienteret projektarbejde, analyser, overblik, ansvar, involvering, handling og forandring. ►

“Alle kursustilbud fra hele organisationen til valgte og ansatte i afdelingerne er nu samlet i et elektronisk kursuskatalog”.



På GKN Wheels Nagbøl A/S bliver rå stålplader presset og svejset om til 220.000 fælg om året – også i kæmpestørrelser. Fælgene sidder på mejetærskere og kraner verden over.

- Afdelingernes valgte og ansatte har mulighed for at vedligeholde og udvikle de faglige kompetencer, der er nødvendige for at varetage medlemmernes interesser.
- Afdelingernes ledelser har mulighed for at vedligeholde og udvikle de kompetencer, der er nødvendige for at udøve ledelse.
- Alle kursustilbud fra hele organisationen til valgte og ansatte i afdelingerne er nu samlet i et elektronisk kursusatalog.

ORGANISERINGSUDDANNELSE FOR VALGTE OG ANSATTE I AFDELINGERNE

De nye mål og principper medførte, at vi har udviklet en organiseringsuddannelse for valgte og ansatte. Uddannelsen indeholder blandt andet konkret kortlægning af afdelingens medlemmer, ar-

bejdspladser, fag og brancher, handlingsplaner, træning i den organiserende samtale og ”fagforeningen tilbage på arbejdspladserne”.

Uddannelsen strækker sig over fire moduler med mellemliggende feltarbejde.

UDDANNELSE FOR AFDELINGSLEDERE

Desuden har vi udviklet en lederuddannelse – også dén er med fokus på organisering og fastholdelse af medlemmer. Uddannelsen henvender sig til den daglige ledelse i afdelingerne, fordi det er den samlede daglige ledelse, der har ansvaret for at prioritere og fastholde fokus på opgaverne med organisering.

Lederuddannelsen er baseret på handlingsorienteret projektarbejde, analyser, overblik, ansvar, involvering, handling og forandring. Den strækker sig over fire moduler af forskellig varighed – i alt 14 dage. I 2012 afviklede vi tre forløb, og i 2013 foreløbig to forløb. I alt har der indtil foråret 2013 deltaget 14 afdelingsledelser i forløbet.



FÆLLES KUFFERT

I Fælles Kuffert har vi samlet de tilbud, der retter sig mod afdelingernes udvikling. Det gælder for eksempel bestyrelseskonferencer og personalekonferencer. Fælles Kuffert indebærer blandt andet en forudgående AUS – Afdelings Udviklings Samtale - mellem afdelingens ledelse og forbundet. Også her har vi fokus på organisering, professionalisering og foryngelse af organisationen.

SKOLER LÆRER AF HINANDEN

3F's skoler – Langsøhus, Smålandshavet, Laugesens Have og Rørvig Centret – skal lære af hinanden, for at sikre kvalitet i kurserne og for at spare penge.

Derfor har vi fået gennemført en såkaldt "benchmarking", hvor de fire skoler især har udvekslet statistiske opgørelser på alt det, man kan forestille sig, der kan give inspiration til god skoledrift. Noget af det, der er blevet sammenlignet, er belægningsprocent, serviceniveau, rengøringsstandard, administrative procedurer, it-systemer, konteringsstandarder, priser, markedsføring, tillidsvalgte behov og udlejningsstruktur.

Det ser ud til, at den systematiske gennemgang og sammenligning af skolerne har givet gevinster for alle skoler, og at der samlet set kan spares ressourcer på administrative rutiner.

3 korte om uddannelse for afdelinger og tillidsvalgte:

- 1 I 2011 blev afdelingerne tilbudt lærende fyraftensmøder efter eget valg. Ønskerne spænder vidt. Der blev holdt tre fyraftensmøder i 2011 og 33 i 2012.
- 2 I 2012 tilbyder vi lokale arrangementer om kursusvejledning til tillidsvalgte. Afdelinger kan selv vælge, om de ønsker det som et fyraftensarrangement eller som en temadag.
- 3 I kongresperioden bliver der arbejdet succesfuldt med at få nedbragt antallet af udeblivelser, afbud og ikke benyttede kursuspladser. Derved har vi sparet millioner af kroner.



Glasværket Ardagh Glass Holmegaard A/S i Næstved har ca. 200 3F'ere ansat. Her er det Tage Mathiasen, Helle Damgaard, Claus Jørgensen, Backquist, Julka Bldic og Peter Hemmingsen.

3F i fremtiden

Hvordan skal 3F indrettes i fremtiden? Hvor mange lokalafdelinger skal der være? Hvem og hvor mange skal deltage på kongressen? Hvordan udvikler vi det lokale demokrati? Det er blot nogle af de spørgsmål, der er blevet diskuteret i løbet af kongresperioden.

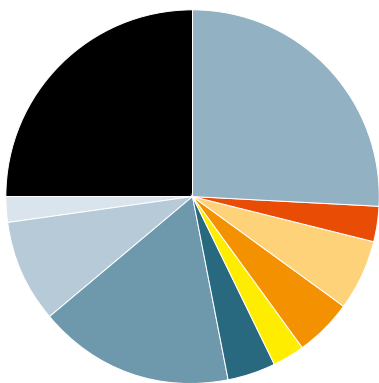
På kongressen i 2010 blev der givet tilsagn om en bred og inddragende debat om 3F's fremtidige organisatoriske og demokratiske struktur. Overskriften var "3F i fremtiden".

I kongresperioden har vi derfor udgivet en inspirationspjece om det lokale demokrati, udarbejdet et oplæg til debat og været rundt i landet og diskutere 3F's fremtid. Fremtiden er også blevet diskuteret på forbundsdagene i august 2012, i hovedbestyrelsen, i afdelingerne og andre steder.

Debatten om 3F i fremtiden er en ny måde at udvikle organisationen på og en ny måde at debattere på i 3F. Debatten har været fri og åben, og metoden vil blive brugt fremover.

Hvilke konkrete forslag, der kommer ud af de mange debatter, vil vise sig på kongressen. Men ét er sikkert: Vi er ikke uforberedte på fremtiden.

Kursusfordeling for tillidsvalgte i 2013



- GRUNDKURSUS
- FAGLIG KLUB
- ARBEJDSMILJØ
- PERSONLIG UDVIKLING
- FORHANDLING
- SAMFUND OG POLITIK
- BRANCHEKURSER
- LOKALE KURSER
- UNGDOM
- ORGANISERING

MEDLEMSSERVICE FORTSÆTTER

"Uanset hvilken dør et medlem træder ind af, skal vedkommende opleve den samme service". Sådan lyder et af målene med 3F Medlemsservice, der blev vedtaget på kongressen i 2010. 3F skal leve op til medlemmernes forventninger om en professionel service. Det skal være kendetegnende for 3F, at man kan få den samme medlemsservice af høj kvalitet i hele landet. Det handler om at fastholde medlemmerne og synliggøre forskellen på LO-fagbevægelsen og de andre.

Da kongressen i 2010 vedtog oplægget om 3F Medlemsservice, gik processen i gang med at indføre arbejdsgangene i afdelingerne landet over.

"Vi skal ikke gemme os bag en skærm af suverænitæt, men arbejde aktivt og forpligtende med Medlemsservice", som der blandt andet blev sagt på forbundsdagene i august 2012.

Det er en stadig udfordring at fastholde og udvikle Medlemsservice, fordi vi i en travl hverdag hurtigt finder tilbage til gamle vaner. Men arbejdet med implementeringen har også givet mange forbedringer og gode overvejelser og drøftelser om måden, vi arbejder på.

3F Medlemsservice skal udvikles og forbedres – også efter kongressen i september.

UDDANNELSE

På vej mod mere uddannelse

Uddannelse er en hjertesag for 3F: Bedre uddannelsesdækning, uddannelsesløft til ufaglærte, vedligeholdelse af kompetencer, flere praktikpladser og mere ordblindeundervisning, er blandt 3F's indsatsområder.

► I den aktuelle krise er der nedlagt mere end 80.000 ufaglærte jobs, som ikke vender tilbage. Desuden stiger kompetencekravene i både eksisterende og fremtidige jobs. Endelig forudser prognoserne mangel på faglærte om få år.

Derfor har 3F konstant fokus på medlemmernes kompetenceudvikling. Vi arbejder for den bedst mulige uddannelsesdækning på 3F's overenskomstområder – for både unge og voksne – og de bedst mulige vilkår for kursusdeltagelse. I den forbindelse er der behov for en langt bedre sammenhæng mellem uddannelses- og beskæftigelsespolitikken. Der er behov for en arbejdsmarkedspolitisk tilgang, der sikrer mere og bedre uddannelse til 3F's medlemmer – uanset om de er ledige eller beskæftigede.

PRAKTIKPLADSER OG UDDANNELSESGARANTI

For de unge har den helt store udfordring i kongresperioden været manglen på praktikpladser. Søgningen til erhvervsuddannelserne har været faldende, og frafaldet har været alt for stort. At den enkelte unge ikke har haft sikkerhed for at kunne gøre sin uddannelse færdig, fordi der har manglet praktikpladser, er efter 3F's opfattelse hovedårsag til problemerne. Derfor har flere praktikpladser og

uddannelsesgaranti haft høj prioritet i kongresperioden.

Via forhandlinger i regeringens erhvervsuddannelsesudvalg lykkedes det i efteråret 2012 at komme et stort skridt i retning af en egentlig uddannelsesgaranti i erhvervsuddannelserne. Fremover bliver der oprettet praktikcentre, som skal sikre at unge, der ikke umiddelbart finder en praktikplads, får lagt en uddannelsesplan, som indeholder både skolepraktik og virksomhedspraktik. Praktikcentrene skal arbejde for, at flere virksomheder deltager i oplæringen, også selvom de ikke kan påtage sig et helt oplæringsforløb.

Ved finansloven for 2013 blev præmieringsordningen vedrørende praktikpladser forringet, og den bliver afskaffet helt ved årets udgang med den begrundelse, at ordningen ikke har indflydelse på arbejdsgivernes lyst til at oprette praktikpladser. 3F følger udviklingen tæt for at se, om den påstand holder.

Det har været hævdet, at de voksne tager praktikpladser fra de unge. 3F ser voksne ufaglærtes uddannelse som lige så vigtig som unges. Desuden kan det på mange af vores uddannelsesområder dokumenteres, at der vil opstå mangel på lærlinge, hvis de voksne holdes ude. For 3F er det vigtigt, at både unge og voksne har mulighed for at opnå en faglig uddannelse. Derfor bør der findes løsninger,

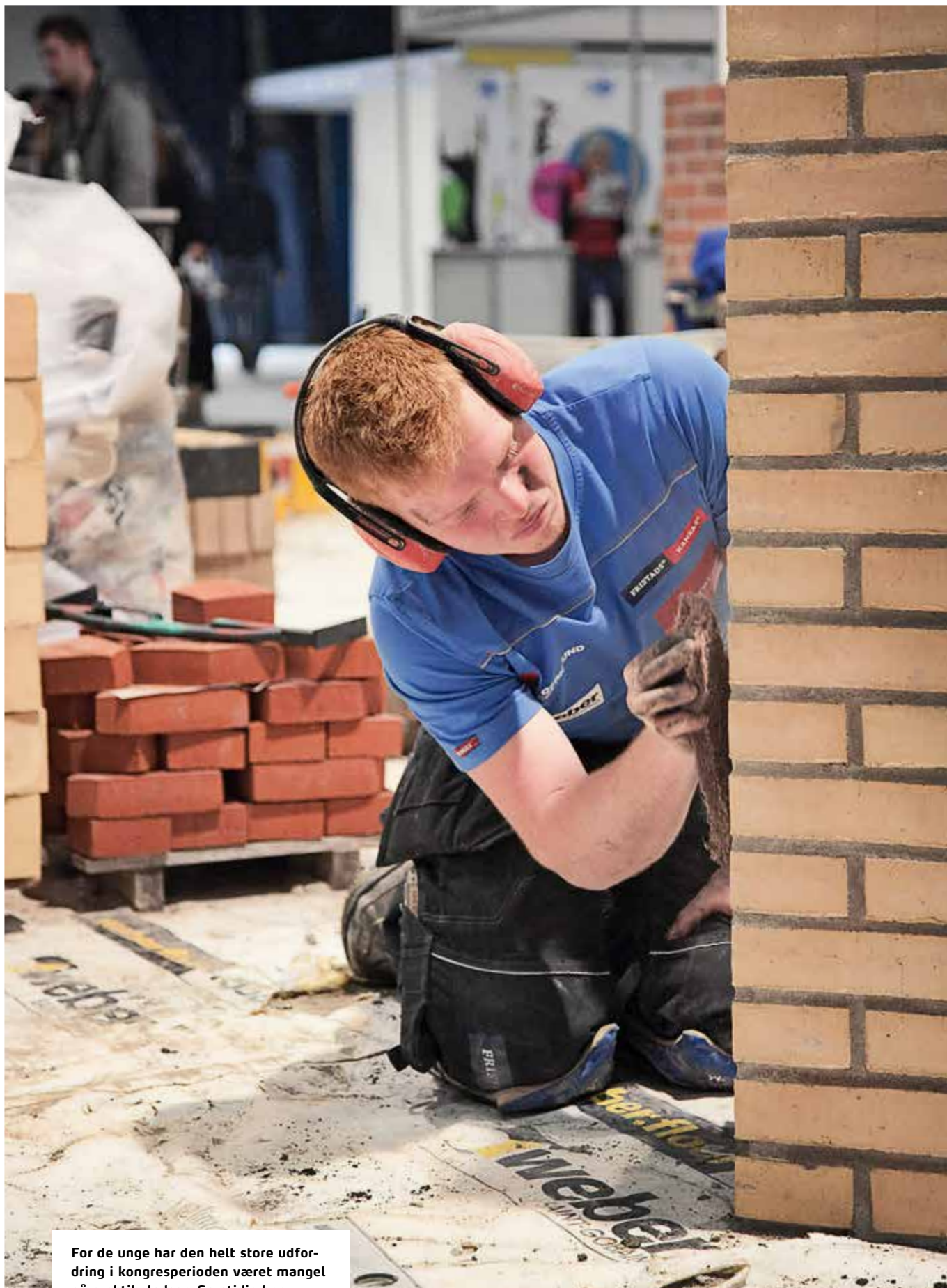
som både løser de unges problemer og sikrer, at de voksne har mulighed for at opnå faglært niveau – på så kort tid som muligt.

3F har arbejdet målrettet på at få udbredt sociale klausuler – lærlingeklausuler – på hele det offentlige område. Der er fortsat meget skepsis og mange juridiske spidsfindigheder. Men udviklingen viser, at det går fremad – regionerne er godt med, og omkring halvdelen af kommunerne har lærlingeklausuler i en eller anden form – blandt andet takket være lokalt pres fra 3F-afdelingerne. Vi har fortsat fokus på at få større udbredelse og fremover også fokus på, hvordan klausulerne virker. I den kommende kommunale valgkamp sætter 3F spot på kommunernes forpligtelser i den sammenhæng.

ORDBLINDHED

Ordblindhed er en alvorlig stopklods, når det gælder uddannelse. Det bliver simpelthen for svært at læse og skrive det man skal under uddannelsen. Derfor opgiver mange på forhånd.

Men sådan behøver det ikke at være. Der er god hjælp at hente, hvis man er ordblind. Det gælder den særligt tilrettelagte ordblindeundervisning. Og det gælder de efterhånden rigtig gode IT-værktøjer, som kan hjælpe med at klare teksterne på jobbet, under uddannelsen eller i pri- ►



For de unge har den helt store udfordring i kongresperioden været mangel på praktikpladser. Samtidig har frafaldet på erhvervsuddannelserne været alt for stort.

► vatlivet. Der har i kongresperioden været en positiv udvikling med hensyn til, hvor mange der deltager i ordblindundervisning. Hvert år er deltagerantallet steget med cirka 25 procent. Og mon ikke vi runder et deltagerantal på 10.000 i 2013? Når det gælder den forberedende voksenundervisning (FVU), har stigningstakten været knap så markant. Men alt tyder på et deltagerantal på ca. 20.000 i 2013.

Der er dog stadig lang vej igen, før alle, der har brug for det, har deltaget i ordblindundervisning eller FVU. Derfor skal tilbuddet om gratis kurser bevares.

Udover tilbuddet om undervisning, har de ordblinde brug for IT-værktøjer. Her er der fortsat problemer mange steder. Sagsbehandlingstiderne er uacceptabelt lange, og økonomien sætter unødige grænser.

3F støtter en ændring af praksis for tildeling af IT-værktøj til ordblinde. Lad de relevante oplærings-, skrivestøtte- og tale-til-tekst-programmer ligge frit tilgængelige for brugerne på internettet. Spar bureaukratiet. Og spar tidsspildet.

UDDANNELSESLØFT TIL FAGLÆRT

De ufaglærte jobs forsvinder, og kompetencekravene stiger. Derfor er der behov for, at endnu flere voksne opnår faglært niveau. 3F har længe opfordret til en intensiveret national indsats, som årligt skal give ekstra 5.000 voksne et løft til faglært niveau. Det skal ske med brug af realkompetencevurderinger og uddannelsesplaner, der sikrer, at der bliver givet så meget merit som overhovedet muligt: Den korteste og hurtigste vej til faglært niveau.

Derfor er det positivt, at regeringen i vækststudspillet fra februar 2013 lægger op til drøftelser med arbejdsmarkedets parter om netop dette uddannelsesløft. 3F er parat til at indgå i den dialog.

LIVSLANGLÆRING

Fokus på uddannelsesløftet til faglært niveau må ikke overskygge, at alle 3F's medlemmer – både ufaglærte og faglærte skal sikres løbende ajourføring af kompetencerne. Den hurtige udvikling på arbejdsmarkedet betyder, at den enkelte mange gange i et arbejdsliv får behov for nye kompetencer for at kunne bestrive sit job eller som grundlag for jobskifte. Derfor er der fortsat behov for et smidigt uddannelsessystem, der hurtigt kan levere de relevante

kurser. Både her og ved uddannelsesløftet til faglært niveau spiller arbejdsmarkedsuddannelserne – AMU – en helt central og afgørende rolle.

FORRINGEDE VILKÅR FOR DELTAGELSE

I 2010 forringede den borgerlige regering vilkårene for medlemmernes kursusdeltagelse. Satserne for VEU-godtgørelse og statens voksenuddannelsesstøtte blev sat ned fra 100 procent til 80 procent af dagpengemaximum. Sammen med krisen førte det til et kraftigt fald i 3F'ernes deltagelse på AMU. Generelt var faldet omkring 37 procent, når man ser antal kurser i 2012 i forhold til 2010. For 3F'erne er faldet helt oppe på 41 procent. Det er en udvikling, der skal vendes.

For de ledige ser det mere positivt ud. Ved den nye regerings første finanslov lykkedes det at få ophævet det hidtidige prisloft i forbindelse med lediges deltagelse i seks ugers selvvalgt uddannelse. Det skyldes ikke mindst, at 3F kunne vise en række eksempler på medlemmer, der fik afslag på kurser, som kunne føre til beskæftigelse. Konsekvensen har været en stigende aktivitet for 3F's medlemmer på det område.

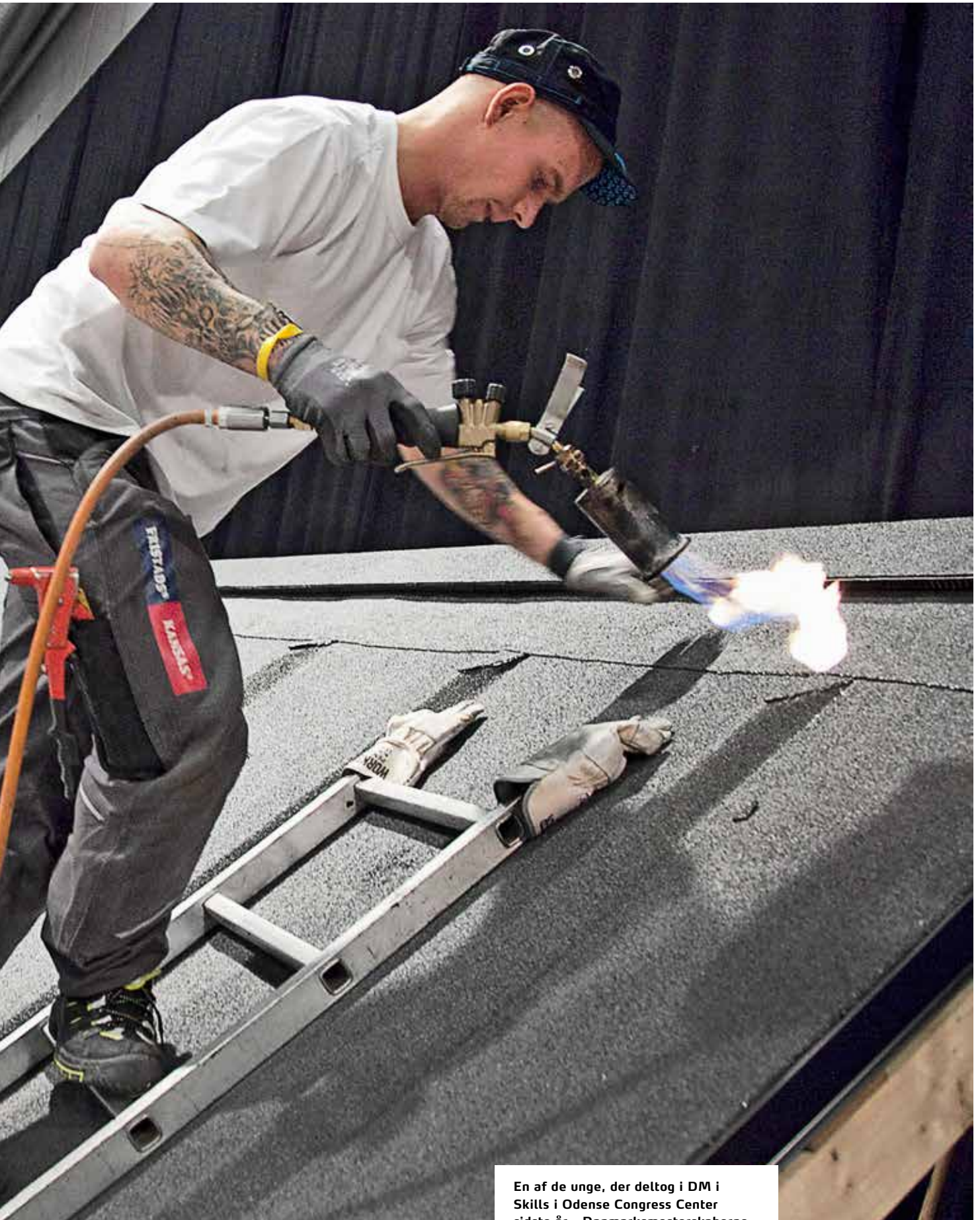
Der er fortsat behov for at rette op på de forringede vilkår for kursusdeltagelse.

AMU I MODVIND

AMU har været gennem en turbulent periode. Der er blevet afdækket en lang række misbrugssager, hvor mere eller mindre smarte skoler og private kursusudbydere har brugt systemet langt ud over dets grænser. Det har ført til tilbagebetaling af tilskud og fratagelse af tilladelse til udbud samt opstramning af reglerne. 3F tager kraftigt afstand fra misbruget og støtter opstramningerne. Det er helt afgørende for 3F'ernes muligheder for uddannelse, at vi har et velfungerende AMU.

AMU skal fastholdes som et vigtigt element i den uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske indsats. Her er VEU Centrene centrale aktører. Der er fortsat behov for en sammenhængende og koordineret VEU-indsats på lokalt og regionalt niveau, som sikres af et forpligtende samarbejde mellem udbyderne af kurser og uddannelse. Centrene er ovre etableringsfasen, og der er behov for videreudvikling af centrenes opgaver og kompetencer.





En af de unge, der deltog i DM i Skills i Odense Congress Center sidste år – Danmarksmesterskaberne i erhvervsuddannelser. Læs mere om DM i Skills på side 58-59.

Ordblind tillidsrepræsentant vandt ret til it-udstyr

At være tillidsrepræsentant er en naturlig del af den almindelige ansættelse. Det fastslog en dom, hvor en ordblind tillidsrepræsentant – Anders Berg-Munch - fra Roskilde, nu får støtte til it-hjælpermidler.

Jobcenter Roskilde mente ellers, at Anders Berg-Munch selv havde valgt at arbejde som tillidsrepræsentant, og derfor ikke havde ret til hjælp fra kommunen. Men efter halvandet års juridisk tovtrækkeri, fik Anders medhold fra Beskæftigelsesankenævnet. 3F mener, det er en kæmpe anerkendelse af tillids-hvervet.



ET KÆRLIGT SKUB TIL EFTERUDDANNELSE

Et korps af uddannelsesambassadører skal nu være med til at give deres kolleger et "kærligt puf", så de kommer i gang med en uddannelse.

Det er 3F, der står bag initiativet.

Uddannelsesambassadørerne er almindelige medlemmer i virksomhederne. Foreløbig har Privat Service – Hotel og Restauration samt Den Grønne Gruppe udklækket to hold af ambassadører, og i efteråret 2013 følger yderligere tre hold.

Hensigten er, at de skal motivere deres kolleger til at komme af sted på kursus, og også være klædt på til at hjælpe deres kolleger med at finde de rette kurser, tilskuds muligheder med mere.

3F forventer, at uddannelsessnakken fra kollega-til-kollega bliver mere åbenhjertig og uformel, end hvis den foregår mellem medarbejder og chef.



Benny Antoniussen bliver nu faglært inden for lager og logistik.

Benny bliver faglært på 17 uger

Benny Antoniussen arbejdede i 23 år uden at være på et eneste kursus. Men da han mistede jobbet, gik det stærkt. Først tog han kurser på AMU og VUC, og nu bliver han faglært.

Da 43-årige Benny Antoniussen fra Hadsund-egnen gik ud af 9. klasse, skulle der gå 23 år, før han kom på skolebænken igen. Det skete, da han blev fyret på grund af besparelser i 2009. Men så gik det til gengæld stærkt: Han kom på AMU-kurser og på VUC og tog blandt andet truckkursus, engelsk- og danskurser og hygiejnekurser.

Det gik så godt, at ufaglærte Benny Antoniussen nu bliver faglært inden for lager og logistik.

- Efter at jeg er kommet i gang på skolebænken, vil jeg gerne deltage i så meget som muligt. Sådan havde jeg det ikke før, siger han.

Han var overrasket over, hvor forskellig voksenundervisning er fra folkeskolen.

- Jeg var meget skoletræt og skeptisk overfor kurser. Men det er noget helt andet nu. Alle skal ikke lave samme opgave. Vi bliver undervist individuelt i fag som dansk og matematik. Det kan jeg godt lide, siger han.

Benny Antoniussen søgte masser af job, efter han blev ledig. Det var et rotationsprojekt på industrivirksomheden Nopa i Hobro, der banede vejen for job og svendebrev. Det fik han tilbudt gennem 3F Mariager Fjord. Efter projektet fik han fast arbejde på Nopa. Nu mangler han blot 17 ugers kursus for at blive faglært med merit som en del af hans ansættelse på Nopa.

- Hvis jeg blev genfødt, ville jeg tage al den uddannelse, jeg kunne og starte med gymnasiet. Nu ved jeg, hvor vigtigt uddannelse er for at få et job, siger han.



Dennis Oxbøl: Merituddannelsen som godschauffør er gået over al forventning.

Dennis kom op på Læsehesten

3F Kastrup har haft succes med et ordblindeprojekt for blandt andre chauffører, lagermedarbejdere og renovationsarbejdere på små hold med højst fire mand på hver: "Projekt Læsehesten". Indtil videre har 15 3F'ere gennemført.

Projekt Læsehesten – et kursus for ordblinde – er i høj grad kommet 49-årige Dennis Oxbøl, renovationsarbejder hos City Renovation, til gode.

Han havde ikke læst en bog i 15 år før kurset. Men det har ændret sig efter 20 undervisningsgange. Han har nu kastet sig over merituddannelsen som godschauffør med specialet renovation.

- Ordblindekurset har hjulpet mig med mine stavproblemer, og jeg har fået blod på tanden i forhold til merituddannelsen. Jeg frygtede, at den ville

være for svær. Men det er gået over al forventning, understreger Dennis Oxbøl, der regner med at være færdig i sommeren 2013 – og i øvrigt er kommet på Facebook og har fået en e-mailadresse for første gang nogensinde.

Projektet startede i februar 2012, med højst fire personer på hvert hold. Alle fik udleveret en pc med programmer for ordblinde. Projektet var støttet af TransportSektorens Uddannelsesfond.



UNGDOM

Ungdomsarbejde med faglig tilgang

3F's ungdomsarbejde har i kongresperioden fået øget fokus på de unges fag og brancher

► Selvom det er et mål for 3F, at alle aldersgrupper skal være bredt repræsenteret, er der ikke mange under 30 år i de besluttende og politiske dele af 3F. Derfor arbejder 3F's ungeindsats for at samle unge medlemmer og styrke deres engagement i fagforeningen ved at give dem redskaber og forståelse for organisationen og lære dem at navigere og få indflydelse både lokalt og på landsplan. De unge kan i øvrigt bruge de kompetencer, de får – for eksempel organisering – direkte på arbejdspladsen eller i deres uddannelse.

3F's ungeindsats har de sidste tre år arbejdet med afsæt i 3F's fag og brancher, med frivillighed under ansvar og den lokale afdeling som udgangspunkt. Også den frivillige, politiske del af 3F Ungdom har skiftet kurs i kongresperioden: I dag er 3F Ungdom et netværk af frivillige unge, der har fokus på faglige og brancherelaterede aktiviteter, som styrker og udfordrer hele organisationen på tværs af landsdele og grupper. Dette er beskrevet i en samlet strategi for 3F's ungeindsats.

FAGLIG UDDANNELSE FOR UNGE

Det er ikke kun en udfordring for 3F, men for hele fagbevægelsen, at kun få unge stiller op og bliver valgt til tillids-

poster: Kun ni procent af de medlemmer i 3F, der har grundkursus, er under 30 år gamle. Det arbejder vi for at hæve.

Derfor udbyder vi nu i vores program ungdomskurser, som er direkte rettet mod fremtidens tillidsvalgte med fokus på organisering og styrkelse af sammenhold på arbejdspladsen og uddannelsesstederne. Desuden forbereder vi deltagerne på 3F's andre kursustilbud. Deltagerne inspireres og uddannes til at repræsentere fagforeningen, og til selv at gå forrest og tage ansvar for 3F og fremtidens arbejdsmarked. Der har desuden været stor succes med kurser, som har direkte afsæt i grupperne og de pågældende overenskomster.

ORGANISERING AF ELEVER OG LÆRLINGE

I 2010 tilkendegav kongressen, at organiseringen af elever og lærlinge på erhvervsskolerne skulle fortsætte via 3F's hvervningskampagne. Det blev hurtigt et klart mål, at kampagnen skulle være mere struktureret og især mere fagrelateret, end den var tænkt i sin oprindelige form. Kampagnen, der kører i tæt samarbejde med de lokale 3F-afdelinger, er direkte implementeret i 3F's samlede ungeindsats og har derfor fag og brancher i centrum. Kampagnen omfatter desuden en uddannelse af unge frivillige til skole-



Hvert år må 6.000 unge opgive at gøre deres uddannelse færdig, fordi de ikke kan finde en praktikplads. Augusta Juhl fik sin drøm opfyldt, da hun kom i lære på Hotel Nyborg Strand.

besøg – besøg, der bliver efterspurgt i stigende grad. Siden kongressen er antallet af unge medlemmer vokset.

JOBPATRULJEN OG LO UNGDOM

I kongresperioden har vi i samarbejde med HK overtaget ansvaret for Jobpatruljen fra LO. Vi har mange frivillige og koordinatorer, der lægger et stort arbejde i det og er et kæmpe forbillede for de mange unge fritidsjobbere, der hen over som-



5 fakta om 3F Ungdom

merer får besøg på deres arbejdspladser. Samarbejdet med HK går over al forventning, og Jobpatruljen foretog i 2012 flere interview med unge på arbejdspladserne end nogensinde før. Også i LO Ungdom-regi er 3F Ungdom toneangivende med klare holdninger og visioner. Vi har gennemført store arrangementer i samarbejde med elev- og studenterbevægelsen og de ungdomspolitiske partier, både op til valget i 2011 og i LO Ungdom-regi. ▶

- 1 3F Ungdom har flere tilbud til unge, der har lyst til at gøre en forskel. For eksempel kan du være aktiv i din afdeling og være med til at arrangere aktiviteter og kampagner.
- 2 Alle medlemmer af 3F under 31 år er automatisk med i 3F Ungdom.
- 3 Der er pt. 36 pladser i 3F's HB nedsatte ungdomsudvalg.
- 4 Hvert år tilbyder 3F Ungdom kurser, og de fleste er gratis.
- 5 I 2011 deltog 500 unge i aktiviteter i 3F Ungdom.

Unge med grundkursus

GRUPPE	ANTAL 18-30 ÅR MEDLEMMER	ALLE MED GRUNDKURSUS-HERAF UNGE	HERAF UNGE KVINDER
BYG	17.527	17%	0%
GRØN	4.408	15%	14%
OFFENTLIG	1.517	6%	55%
INDUSTRI	7.622	6%	30%
PSHR	7.423	20%	56%
TRANSPORT	5.924	9%	6%
I ALT	44.421	9%	23%



Fagforeningen blev en øjenåbner

Fagligt arbejde havde aldrig interesseret den nu 28-årige Christian Gehlert fra Frederikshavn. Men efter et par faglige tvister på sin arbejdsplads, søgte han på nettet og kontaktede sin fagforening 3F Frederikshavn.

- Så kom jeg på et kursus, G Nul, som handlede om at være tillidsrepræsentant, både for nyvalgte unge og for os, der gerne ville vide mere. Det var en øjenåbner, siger Christian.

Siden har han også været på et talentkursus.

- Du lærer nogle ting, du kan bruge hele livet. Jeg ville bare ønske, jeg var begyndt noget før, sagde Christian til Fagbladet 3F i januar 2012, hvor han også fortalte, at han godt kunne tænke sig at blive tillidsmand. Christian Gehlert er stadig fagligt aktiv.

Vejlegården

Fejl og ballade på Vejlegården

Stjernesked, fadøl og stegt flæsk med persillesovs.

Det var på menuen i Vejle, da restaurant Vejlegården fik massiv omtale, imens sommeren 2012 var på sit højeste.

3F Vejle var i konflikt mod restauranten, der havde skrottet 3F's overenskomst. I stedet var KRIFA kommet til bords.

Restaurantens ejer, Amin Skov Badrbeigi, foretrak KRIFA's aftale om løn, arbejdstid og vilkår. Og 3F's konflikt blev et modtræk, som Venstre, Liberal Alliance og en stribe debattører brugte politisk.

3F blev beskyldt for mafiametoder. Og 3F's lovlige konflikt blev betegnes som urimelig, kriminell og ødelæggende for samfundet.

Sagen fyldte, og i juli og august slap 3F ikke godt fra det, når medierne udlagde forbundets forklaringer om konflikten. Heller ikke selv om konflikten blot var en blandt over 600 lignende.

Først hen på sensommeren og efteråret fik 3F sat dagsorden. Med annoncer, taletid og medhold i en dom i Arbejdsretten.

Dommerne gav 3F medhold i, at konflikten var lovlig. 3F må gerne gå i konflikt mod arbejdsgivere, der dropper 3F's overenskomst, fordi de foretrækker billigere aftaler, der er indgået med Kristelig Fagbevægelse.

Men et er medhold i retten, traditioner og den danske model, der styrer arbejdsmarkedet.

3F måtte lære, at fakta, argumenter og klar kommunikation skal fungere præcist, når konflikter blusser op i pressen.



3F begik en række fejl, der skal rettes op på. Blandt andet i form af nye såkaldte skemaer til konflikthåndtering.

De skal sikre, at strategi, argumenter og fakta er på plads, før 3F sætter nye konflikter i værk.

Siden er Amin Skov Badrbeigi løbet ind i problemer. Kort før jul brændte restaurant Vejlegården.

Amin Skov Badrbeigi blev sigtet for svig og for selv at have antændt branden. Ved redaktionens slutning var det uvist, om der blev rejst tiltale mod ham for ildpåsættelse. I februar erklærede han sin restaurant konkurs. I maj genåbnede en række støtter af Amin Skovs kamp Vejlegården med hans kone Maria som daglig leder.

Væk er de Christiansborg-politikere, der før bakkede ham op. Og tilbage er en stribe regninger. Blandt andet fra en tabt retssag. 3F førte for en kok.

Kokken skal have 89.494 kroner, fordi han blev uberettiget fyret på Vejlegården. Men regningen er endt hos Lønmodtagernes Garantifond. Der er ikke noget at komme efter i Vejlegårdens konkursbo.

SOCIAL DUMPING

Social dumping er blevet hverdag

I ly af krisen har danske virksomheder hyret flere og flere østarbejdere med den ene hånd, mens de har fyret 3F'ere med den anden. Derfor har kampen mod løndumping haft høj prioritet for 3F's afdelinger og grupper. Både i det faglige arbejde og ved overenskomstforhandlingerne har 3F forsøgt at dæmme op for truslen fra social- og løndumping.

► Vores brancher er under pres. På byggepladser, landeveje, gartnerier og ved rengøringsvogne på landets skoler bliver 3F'ere presset ud til fordel for billig, østeuropæisk arbejdskraft.

I ly af krisen har danske virksomheder hyret flere og flere østarbejdere med den ene hånd, mens de har fyret 3F'ere med den anden.

I 3F'ernes brancher er løndumping blevet en del af hverdagen, og stadig flere 3F'ere frygter, at deres job vil blive overtaget af billig, udenlandsk arbejdskraft: Knap hver anden 3F'er frygter nu at miste jobbet på den konto.

Kampen mod løndumping har derfor haft en høj prioritet for 3F's afdelinger og grupper. Både i det faglige arbejde og ved overenskomstforhandlingerne har 3F for-

søgt at dæmme op for truslen fra løndumping.

PIRATERNE ER GÅET I LAND

Pres på job, løn og vilkår har altid præget transporten. Og i 80'erne blev søfarten mål for løndumping, ikke mindst på grund af Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), der blev vedtaget af folketinget i 1988: DIS begrænsede danske fagforeningers virke. Imens udflegede danske skibredere danske job til lavtlønslande som Filippinerne. På godt 25 år er danske søfolk blevet sjældne fænomener på de skibe, der sejler langfart med dansk flag. Over 7.000 indiske, filippinske og østeuropæiske søfolk arbejder som menige søfarende. Danske menige kan tælles i få hundrede. Og også officerer er nu mål for ombytning af pas og lønsedler.

3F's Transportgruppe - og tidligere sømændenes forbund og SiD - har advaret og påpeget problemerne hele vejen. Og 3F's Transportgruppe er gået i offensiven, når det gælder danske job på land. Ikke mindst i godstransporten, hvor store vognmænd og speditører ønsker samme muligheder for løndumping som på søen.

Udviklingen er allerede i gang. 8.000 danske chaufførjob er gået tabt. Og 3.298 danske lastbiler er nu flaget ud til lande som Polen, Rumænien og Tyskland, hvor danske vognmænd har oprettet datterselskaber og postkassefirmaer.

ULOVLIG PIRATKØRSEL

Hvad det betyder, kan man se i tallene for, hvilke lastbiler der kører over grænsen til Danmark. I 2003 var der danske nummerplader på over 40 procent af de lastbiler, ►

ØSTARBEJDERE STRØMMER TIL DANMARK – HVERT ÅR NY REKORD

2008:
44.564

2009:
42.861

2010:
46.323

2011:
63.593

2012:
73.894



I utallige artikler under temaet "Den beskidte rengøring" har Fagbladet afsløret hvordan rengøring på blandt andet skoler og i børnehaver i Nordsjælland bliver udført af rumænere, en del af dem uden løn, andre får frataget deres papirer. Her er det Traian Butuc, som kunne fortælle, at hans månedsløn var på 3.700 kroner.



En underleverandør - Adam Iseni – fik for lidt i betaling fra rengøringsgiganten Forenede Service til, at han kunne betale sine ansatte løn efter reglerne. Fagbladet skrev om sagen i januar 2012.

► der kørte over grænserne til Danmark. I dag er tallet 23,6 procent. Østeuropæiske lastbiler udgør 23,8 procent. Og der er tyske plader på 36,8 procent af de lastbiler, der krydser grænsen.

Samtidig er der vækst i antallet af sager, hvor 3F's overenskomster bliver brudt, imens østeuropæiske chauffører bliver snydt.

3F's Transportgruppe har taget udfordringen op på flere fronter:

Fælles rapport med vognmændene i Dansk Transport og Logistik om ulovlig piratkørsel og forslag til løsninger.

Nye redskaber i overenskomsterne, der giver ret til lønkontrol.

Nyt nævn, hvor 3F, DI og Dansk Erhverv medvirker i kontrol med, om danske vognmænd overholder lovkravet om løn efter danske overenskomster.

Politisk pres og påvirkning, der har ført til ekstra politikontrol af piratkørsel: Og en seksdobling af antallet af bøderne for piratkørsel siden 2011.

Konkrete forslag, der indgår i Trafikstyrelsens og Transportministeriets lovarbejde. Blandt andet forslag om ny vejskat, fotokontrol af lastbiler ved grænserne og øget ansvar til speditører og transportkøbere.

Påvirkning af debatten i form af undersøgelser, historier i medierne, stormøde med chaufførerne og senest Facebook-siden "stop piratkørsel".

SKOLEBØRN PÅ AKKORD

Også lagerområdet, vikarbranchen og avisdistribution er præget af sager om løndumping. Og pres på lønnen har mange ansigter. Det handler ikke bare om snyd med østeuropæisk arbejdskraft. For eksempel har de danske regioner sendt transport af patienter, skolebørn og ældre i udbud. Det har ført til en række eksempler på urimelige vilkår hos de firmaer, der vinder opgaverne. For eksempel i form af tilfælde, hvor chauffører er ansat på akkord. Og sager, hvor regionerne ikke kontrollerer, om pri-

sen på opgaven gør det muligt at overholde overenskomsten.

MASSIV LØNFUSK I GARTNERIER OG LANDBRUG

Knap 2,2 millioner kroner – så meget betalte Danmarks største producent af tomater, gartneriet Alfred Pedersen & Søn, og firmaets faste storleverandør af østeuropæiske vikarer, Erik Mørk, tilsammen i december 2012. Arbejdsgiverne måtte betale millionbeløbet for lønsnyd og brud på overenskomsten efter forlig i to faglige sager rejst af 3F.

Sagerne er blot et par af mange løndumpingssager, som lokale 3F-afdelinger og Den Grønne Gruppe har ført i kongresperioden.

Arbejdsgivere på det grønne område har i stor stil brugt udenlandske vikarer, der typisk har fået 60 kroner i timen. Men i 2010 vandt Den Grønne Gruppe en principiel sag, som betyder, at vikarer skal have samme løn som fastansatte på virksomhe-

Gartneriet Gregersen Grønt på Nordfyn blev i juli 2012 i Arbejdsretten dømt til at betale 828.000 kroner i en sag om løndumping overfor en litauisk medhjælper.



ØSTARBEJDERE I 3F'S BRANCHER

	2008	2012
LANDBRUG, SKOVBRUG OG FISKERI	8.073	15.424
INDUSTRI	8.587	9.457
BYGGE OG ANLÆG*	5.066	12.418
TRANSPORT**	3.271	5.236
HOTEL RESTAURATION	2.772	6.278
RENGØRING MM.	11.128	17.094
I ALT	44.564	73.894

* Bygge og anlæg: Tallet medtager ikke alle udstationerede arbejdere, kun nogle. Så det reelle tal er højere.

** Transport: Tallet viser ikke det faktiske antal job, der er gået tabt. De fleste arbejdspladser i branchen er gået tabt ved, at vognmænd udfører deres lastbiler og lader dem køre i Danmark fortsat.

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

den. Kendelsen har medført, at især overenskomstdækkede gartnerier er kommet til at efterbetale store beløb i kongresperioden. For eksempel måtte gartneriet Ros-

borg af med 1,8 millioner kroner efter forlig med 3F Odense GOPS.

Gruppen har også vundet en stribe sager, hvor EU-borgere har fået lav løn som så-

kaldte praktikanter, men hvor udlændingene reelt var ufaglært arbejdskraft på virksomhederne og dermed havde krav på en højere betaling. For eksempel kom næstformanden i erhvervsorganisationen Landbrug & Fødevarer, Asger Krogsgaard, til at efterbetale 100.000 kroner i en sag, der endte med et forlig i november 2012.

NY FIDUS-NYEVÆRKTØJER

I takt med at 3F har vundet flere og flere vikar- og praktikantsager, gør arbejdsgivere på det grønne område i højere grad brug af entrepriseaftaler. I september 2012 tabte 3F en principiel sag, der betyder, at fagforeninger som følge af overenskomstens kontrolbestemmelse ikke har ret til at få udleveret oplysninger om entreprenørers identitet. Voldgiftskendelsen var et hårdt slag i kampen mod virksomheders løndumping ved hjælp af entreprenører.

Men ved forhandlingerne om ny overenskomst i februar 2013 lykkedes det for Den Grønne Gruppe at få forhandlet ind i over-

► enskomsten med arbejdsgiverforeningen GLS-A, at 3F nu får ret til oplysninger om virksomheders entreprisekontrakter med underleverandører. Virksomheden skal inden for maksimalt 72 timer udlevere oplysninger om blandt andet underleverandørens navn, adresse og CVR-nummer samt den indgåede kontrakt. Hvis der er mistanke om, at ansatte ikke arbejder på overenskomst-mæssige vilkår, kan sagen behandles hurtigt på et organisationsmøde.

MENNESKEHANDEL CHOKERER

Løndumping indenfor rengøring, hotel og restauration er blevet hverdag. Det er svært at give et klart billede af, hvor stort problemet med løndumping er. Men at det går stærkt, viser tallene tydeligt: De seneste tre år er antallet af østarbejdere inden for rengøring og anden service fordoblet. De flere end 17.000 østarbejdere udgør dermed 14 procent af branchen mod 7 procent for blot tre år siden.

En række sager om menneskehandel har rystet Danmark. Sager som Fagbladet 3F har kunnet afsløre: Fire personer med rødder i Serbien blev i begyndelsen af januar 2013 anholdt under en storstilet politiaktion. Ved retten blev de fire efterfølgende sigtet for at have udsat to rumænske rengøringsarbejdere for menneskehandel ved "med økonomisk vinding for øje" at have udnyttet rumænerne "til at arbejde under

slaverilignende forhold". De fire personer nægtede sig skyldige i hovedanklagen.

I november 2012 afslørede Fagbladet 3F udnyttelsen af de to rumænske rengøringsfolk. De arbejdede typisk 12 timer om dagen på op til 16 arbejdssteder i Nordsjælland. Rumænerne tjente efter eget udsagn hver cirka 3.000 kroner om måneden. De arbejdede for en underleverandør til Danmarks næststørste rengøringsselskab, Forenede Service, der har aftaler med en lang række offentlige skoler, børnehaver og Forsvaret. I over tre år var de to rumænske rengøringsfolk indkvarteret på altanen hos deres arbejdsgiver. På altanen fik det rumænske par stillet en sovesofa, dyner, et lille bord og en reol til rådighed, mens de selv var nødt til at finde sengetøj i en container. På den anden halvdel af altanen havde chefen et tøjskab, en fryser og nogle møbler.

Efter Fagbladet 3F's afsløring af forholdene for de to rumænske rengøringsfolk samarbejdede politi, SKAT, Helsingør Kommune og 3F om efterforskningen, der førte til sigtelserne af de fire personer.

Den danske myndighed Center mod Menneskehandel mener, at rumænerne er ofre for tvangsarbejde til menneskehandel. Hvis én eller flere af de fire sigtede bliver dømt for menneskehandel til tvangsarbejde, vil det være første gang i Danmarkshistorien, at det sker.

Skrækhistorierne om menneskehandel

er desværre virkelighed for nogle østarbejdere i branchen. Hvor udbredt det er, ved ingen. Men at løndumping er blevet dagligdag i branchen, er ingen længere i tvivl om.

VÆRKTØJER MOD SOCIAL DUMPING

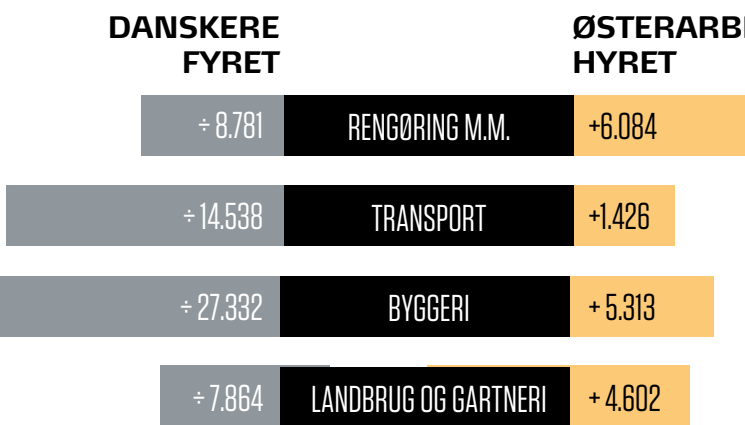
Byggeriet plages fortsat af alvorlig løndumping. Byggearbejdere er skubbet ud i arbejdsløshed af krisen og underbetalte østarbejdere. For murerne er ledigheden historisk høje 30 procent. Imens tjener danske bagmænd fortsat gode penge på at udnytte udenlandsk arbejdskraft.

Kongressen i 2010 havde blot nogle få måneder til at vurdere den faglige rækkevidde af de nye overenskomster med Dansk Byggeri. Et nyt værktøj var skabt med de såkaldte 48-timers møder, hvor vi sammen med Dansk Byggeri i ekspresfart kan behandle sager om udenlandske firmaer og social dumping.

Netop hastigheden er afgørende. Tidligere års erfaringer gjorde det klart for os, at vi ganske vist havde vundet talrige sager om social dumping og brud på overenskomsterne i det fagretlige system. Men vi havde et tocifret millionbeløb til gode, fordi det var umuligt at inddrive pengene, når de udenlandske firmaer havde forladt byggepladsen og Danmark.

Nu har vi tre års erfaringer og tal for 48-timers møderne, der trådte i kraft 1. april 2010: ►

FYRER DANSKERE OG HYRER BILLIGE ØSTARBEJDERE



FLERE FRYGTER AT MISTE ARBEJDET

2010:
Ja: 24,7 procent
Nej: 69,7 procent
Ved ikke: 5,6 procent

2012:
Ja: 40,0
Nej: 45,6
Ved ikke: 14,4

(Kilde: Målinger foretaget af Analyse Danmark i 2010 og 2012. Om målingen: Frygten for snyd, fusk og løndumping er vokset blandt 3F'erne. Det viser to målinger, der er lavet med to års mellemrum. Et af spørgsmålene lyder: Føler du, at dit job er truet af konkurrence fra østarbejdere?) ►

Kilde: Antal nye østarbejdere fra 2009-2011. Både i transporten og byggeriet er der kommet langt flere til, men det skjules fra de officielle tal. Kilde: Danmarks Statistik og Arbejdsmarkedsstyrelsen.

I 2012 behandlede vi 197 sager. Gennem møderne opnåede vi sidste år 58 tiltrådte overenskomster. De udenlandske firmaer blev pålagt at efterbetale 2,5 millioner kroner til deres ansatte. Oveni lønnen skulle de også betale 3,6 millioner kroner i bod til 3F. Endelig skulle firmaerne yderligere betale 2,9 millioner kroner i bod og efterbetaling af løn, hvor løndelen er konverteret til bod. På et år er bod og efterbetaling af løn mere end fordoblet til 9 millioner kroner i 2012.

Afgørelserne på de mange 48-timers møder betyder også, at arbejdsgiverne har måttet betale yderligere omkring 10 millioner kroner til deres ansatte i feriepenge, pension og søgne-helligdagsbetaling for den efterfølgende arbejdstid.

Antallet af sager og afgørelser om bod og efterbetaling af løn vil stige i 2013, viser vores tal fra de første tre måneder af året.

EKSTRA INDSATS

Resultaterne er ikke kommet af sig selv. De skyldes en øget aktivitet og investering i forsvaret af vores overenskomster. Et 48-timers møde kræver mindst to-tre møder yderligere, før der ligger en afgørelse. Enkelte sager kan trække ud. Med 48 timers møderne er vægten i højere grad lagt på at sikre, at de indgåede overenskomster også bliver overholdt.

For et år siden besluttede 3F at afsætte

10 millioner kroner over to år til i højere grad at systematisere de faglige besøg på landets byggepladser. En del af pengene går også til at udvikle nye og effektive redskaber til kortlægning og opsamling af viden og erfaringer.

I år har vi set de første resultater af satsningen. Og vi vil i den kommende tid se flere positive resultater.

Det skal understreges, at de gode resultater dækker den grå zone af det hvide arbejdsmarked, hvor entreprenører og underentreprenører er omfattet af en overenskomst.

Når det gælder den skyggefulde del af byggebranchen med skattesvindler i Danmark og de udenlandske firmaers hjemlande, er der stadig voldsomme problemer.

LANDSDÆKKENDE KONTROL

I september 2011 gennemførte 3F sammen med de øvrige byggefagforeninger under BAT en landsdækkende aktion. 1.020 tillidsfolk besøgte 695 byggepladser og mødte 1.345 udenlandske kolleger. 80 procent af dem tjente mindre end deres danske kolleger, og hver tiende tjente 70 kroner i timen eller derunder. Flere aktioner er i støbeskeen i skrivende stund.

SKATTEKRONER TIL LØNDUMPING

Staten, regionerne, kommunerne og de almennyttige boligselskaber er suverænt

landets største bygherrer. Og Fagbladet 3F har afsløret, at 42 procent af sagerne om løndumping de seneste tre år har været på offentlige byggerier.

Kun få kommuner sørger for at kræve dansk løn, når de bygger for skattekroner. Vores erfaringer er også, at kun et fåtal eller ingen offentlig bygherre har kontrolleret, om deres klausuler i udbudsmaterialet også er overholdt.

Politikerne i kommuner og på Christiansborg ved godt, at der er stemmer i at bekæmpe løndumping i det offentlige. Og flere og flere kommuner er da også begyndt at indføre krav om dansk løn.

LØNDUMPING FORTSAT PÅ FREMMARCH

3F's indsats mod social- og løndumping har i nogen grad dæmmet op for de voldsomme problemer, truslen fra løndumping har skabt i Danmark. Siden valget i 2011 har politikerne i Regeringen og Enhedslisten givet fagbevægelsen flere værktøjer til at bekæmpe løndumping. Og de har sat SKAT, politi og Arbejdstilsynet på sagen.

Men fortsætter danske virksomheder med at fyre 3F'ere og hyre billig arbejdskraft i stedet, vil vi fortsat stå med en kæmpe udfordring. Eksperternes bedste bud er, at der ikke er nogen grund til at tro, at vinden vender. Arbejdsløshed og fattigdom i Østeuropa vil fortsat få arbejdere til at søge mod Danmark. ▶

BORGEN ER VÅGNET TIL DÅD

De seneste to år har Regeringen og Enhedslisten vedtaget ambitiøse pakker for at stoppe social dumping. Det sker blandt andet efter pres fra 3F og resten af fagbevægelsen.

Tiltag i pakkerne har blandt andet været:

- Flere penge til kampen mod social dumping: Første pakke gav ekstra 65 mio. kroner, anden pakke gav ekstra 25 mio.
- Bedre kontrol med ulovlige transporter med lastbil. Og skærpet bødestraf for ulovlig lastbilkørsel i Danmark (cabotagekørsel).
- Bedre kontrol af udenlandske firmaer i hjemlandet.
- 6-8 landsdækkende kontroller med Skat, politi og Arbejdstilsyn om året.
- Strammere kurs fra Skat og strammere regler mod misbrug af indlejet arbejdskraft.
- Krav om skilte på byggepladser og mærkning af håndværksbiler.
- Arbejdstilsynet skal give straksbøder til ulovlige firmaer, der undgår RUT.
- Øget brug af arbejdsklausuler med krav om dansk løn i det offentlige.

SAGER OM LØNDUMPING - EFTER REGLER OM 48-TIMERSMØDER - BYGGERI

ANTAL SAGER

2012:	197
2011:	122
2010:	61

BOD OG EFTERBETALING

2012:	9.022.295 kr.
2011:	1.381.125 kr.
2010:	2.080.825 kr.



Privat rengøring

Politiet har anholdt otte personer i en lejlighed i Helsingør. De fire er sigtet for at have udsat rumænske rengøringsarbejdere for menneskehandel til tvangsarbejde.



Grønne

Lettiske Mariana Visneuska (til venstre) og Ludmila Goncarova fik som medlemmer af 3F en klækkelig efterbetaling for deres arbejde hos Danmarks tomatkonge, Mads Pedersen. Gartneriejeren og hans faste storleverandør af østeuropæiske vikarer, Erik Mørk, måtte efterbetale i alt knap 2,2 millioner kroner for løndumping over for lettiske vikarer.



Hjemme i Rumænien fortæller Vasile og Natalia Stoica til Fagbladet 3F for første gang om, at de og to andre familie-medlemmer slet ikke fik løn for at gøre rent i timevis på offentlige skoler og børnehaver i Danmark. Rumænerne er ofre for menneskehandel til tvangsarbejde, mener myndigheden Center Mod Menneskehandel.



Her er otte af 38 polakker, der som ansatte hos firmaet Helper Sp. Z O.O. arbejdede hos den store, jyske juletræsproducent Majland i sommeren 2012. Firmaet har udbetalt 60 kroner i timeløn til polakkerne for arbejdet.

NYE OVERENSKOMSTER

2012:	58
2011:	45
2010:	23

AFBRUDTE ENTREPRISER

2012:	21
2011:	25
2010:	9

Kilde: 3F's Byggegruppe



Transport



"Stop Piratkørsel" på Facebook er et af de tiltag, 3F's Transportgruppe har sat i søen mod løndumping og snyd i transportbranchen.

Byggeri

3F i Aarhus har haft travlt med Pihl & Søn og deres polske underentreprenør Budomex. Her er der gløgg og æbleskiver på havnen med de polske betonarbejdere. Firmaet har måttet betale millioner i bød og efterbetaling.



Den danske vikarboss Henning Frølund Nielsen endte på forsiden efter konkursrytteri og plæt, der snød over 100 polske lagerarbejdere og vikarer.



Direktør i Danpartner Ole Quitzau blev rig på løndumping på offentlige byggerier. 3F har krav på tre millioner mod firmaet, der har snydt 17 polske håndværkere for løn. Historien og Fagbladet 3F's særnummer om bagmændene bag løndumping har sat fokus på løndumping i det offentlige.



“Det var ønsket, at alle skulle have del i lønstigningen, da den jo var relativt beskedent som følge af krisen. Det fik vi arbejdsgiverne med på. Det er ikke sket siden 1993”.

Ambulancebehandler Jonas D. Morbech: - Du skal altid være omstillingsparat.

OVERENSKOMSTER

Tryghed og uddannelse i nye overenskomster

For anden gang, siden krisen satte ind, har 3F's medlemmer fået fornyet deres overenskomster. Også denne gang var lønstigningerne ret små. Til gengæld blev der hentet pæne resultater, når det kommer til uddannelse, seniorordninger og fleksibilitet.

► Da overenskomsterne blev fornyet i 2010, havde man et håb om, at der bare var tale om en engangsforestilling med løntilbageholdenhed på grund af krisen, at konjunkturerne ville vende, og at det dermed ville være lettere at komme igennem med lønkrav i stil med dem fra 2007.

Men sådan skulle det desværre ikke gå. Krisen er stadig over os, og derfor blev overenskomstfornyelsen i 2012, hvor de fleste 3F'ere fik nye aftaler, også præget af krav fra arbejdsgiverne om nul-løsning. Og resultatet blev små lønstigninger.

Til gengæld blev der hentet en del hjem på det, som nogen vælger at kalde "bløde områder": Tryghed og fleksibilitet. Der er kommet bedre muligheder for at tage barsel, når det passer resten af familien. Man kan tage uddannelse under arbejdsdeling. Det er muligt at bruge pensionsindbetaling til at gå ned i tid på en seniorordning. Der er fratrædelsesgodtgørelser til lavtlønnede. Blot for at nævne nogle af resultaterne.

I dette kapitel kan man læse nærmere om, hvad der blev hentet hjem på de forskellige områder.

VIGTIGE FORBEDRINGER I INDUSTRIEN

Overenskomstforhandlingerne med DI om Industriens Overenskomst var præget af den økonomiske krise og voksende arbejdsløshed. Den

havde særligt store konsekvenser for produktion og beskæftigelse inden for industrien, hvor udflytningen af arbejdspladser til Kina og Østeuropa stadig er i fuld gang.

DI meddelte, at der ikke var plads til en overenskomstfornyelse med forbedringer, og der var behov for lettelser i omkostninger og større fleksibilitet i arbejdstidsplanlægning for at forbedre konkurrenceevnen.

Industrigruppen i 3F planlagde i tæt samarbejde med industrinettværk, tillidsrepræsentanter og medlemmer hvilke hovedkrav, der skulle fremmes ved forhandlingerne. Et stort antal møder både før og efter forhandlingerne styrkede fællesskabet og forståelse for prioriteringen af kravene og den efterfølgende godkendelse af forhandlingsresultatet.

På trods af den svære situation og DI's udmelding vurderer gruppen, at resultatet gav forbedringer på en række vigtige områ-

“Krisen er stadig over os, og derfor blev overenskomstfornyelsen i 2012, hvor de fleste 3F'ere fik nye aftaler, også præget af krav fra arbejdsgiverne om nul-løsning”.



► der for Industrigruppens medlemmer. De bærende elementer i forliget omfattede forbedringer på arbejdsfordeling, modsvar på forringelser af efterlønnen, forbedringer af fratrædelsesgodtgørelser, uddannelse, ligestilling samt vikarområdet.

Der blev indført mulighed for uddannelse med fuld løn i dele af dagpengeperioden for arbejdere, der blev sendt i arbejdsfordeling. Der kom en seniorordning med mulighed for nedsat tid og ret til at bruge pension, så lønnen kunne bevares.

Overenskomsten gav en bedre dækning ved fratrædelsesgodtgørelse, muligheder for at samle op til seks ugers uddannelse efter eget ønske – med støtte fra IKUF (Industriens Kompetenceudviklingsfond).

Desuden blev det muligt, at begge forældre kan holde forældreorlov samtidig.

På vikarområdet afsluttede man implementeringen af EU-direktivet og fulgte op med at udvide generhvervsreglen med tre måneder.

TRANSPORTEN SAGDE JA TIL TRYGHED

Vinterkulde og krise. Det var bagtæppet, da de nye overenskomster på transportområdet skulle på plads i foråret 2012. Forhandlingerne foregik i kølvandet på nedskæringer i efterløn, uddannelse og dagpenge. 3F'erne stillede krav om tryghed. Og 3F's Transportgruppe gik til forhandlingerne for at opnå fælles løsninger, der øgede trygheden.

Resultatet var yderst beskedent, når det gælder stigninger i lønnen. Til gengæld blev de nye aftaler præget af ønsket om tryghed:

- Ansatte er nu sikret en seniorordning. Den giver ret til at holde op til 22 ekstra fridage om året, når man har rundet 60 år.
- Arbejdsgiverne skal nu betale 50 procent ekstra til de uddannelsesfonde, der sikrer kurser og opkvalificering.
- De fleste er nu sikret planer for uddannelse.
- Opsigelsesvarslet er forlænget med 14 dage. Det øger trygheden,

ARBEJDSGIVERE SKAL BETALE FOR UDDANNELSE

De nye overenskomster på transportområdet sikrer, at chauffører som Harald Fabricius slipper for at betale for lovpligtig uddannelse. Fremover skal arbejdsgivere betale. Det sparer chauffører for 5.000 kroner hvert femte år.



”Vi er stærkt pressede af udenlandsk arbejdskraft. Hvad nytter små lønstigninger, hvis vi ikke har noget arbejde?”

hvis medlemmer på området bliver fyret. Men tiden skal bruges på uddannelse.

Samlet stemte lagerarbejdere, reddere, vaskeriansatte, chauffører, sømænd og øvrige medlemmer på transportområdet ”ja” til de nye overenskomster. Det er anden gang i træk, at transportområdet siger ja. Og det bryder årtiers tradition for nej-flertal på transportområdet.

56,5 procent stemte ja. Og transportgruppen peger på, at de nye overenskomster kan udbygges i samme stil, som dengang pension til alle blev indført.

3F's Transportgruppe pointerer også, at de nye overenskomster har tiltag, der bygger op, hvor velfærden er blevet udhulet af politiske flertal. Og at nye tiltag i overenskomsterne har givet fagforeningerne nye opgaver og muligheder, hvor andre fællesskaber bliver sat tilbage.

SMALT FORLIG I BYGGERIET

Ved forhandlingerne om nye overenskomster med Dansk Byggeri i 2012 lykkedes det ikke for 3F's Byggegruppe at komme igennem med nye initiativer mod social dumping og unfair konkurrence fra udenlandsk arbejdskraft. Det stigende problem rammer både medlemmer, mestre og firmaer.

En del af løsningen er 3. partsforpligtigelse og en markant forhøjelse af akkordafsnitstil-læg, som blev indført i OK11 med Dansk Håndværk. Men Dansk Byggeri afviste begge forslag, der i realiteten ikke ville betyde ekstra omkostninger for de medlemmer, der følger overenskomsterne. Den stejle afvisning bar også mere præg af, at der var andre end Dansk Byggeri, der bestemte dagsordenen.

Den økonomiske situation og krise afspejler sig i de kontante resultater.

Lærlinge og seniorer er de grupper inden for byggeriet, der opnår mest ved forliget. Lønnen til lærlinge stiger med 2,25 procent hvert år i de næste to år. Seniorerne får fem år før folkepensionen mulighed for at veksle pensionsopsparing via SH-ordningen til ekstra feriefridage.

Der er kommet nogle forbedringer ind i overenskomsterne. Generelt flugter forliget resultaterne fra de andre forlig, der er indgået på det private arbejdsmarked.

For medlemmerne af Byggegruppen i 3F var nye initiativer mod social dumping det vigtig-



Casper Mejlstrup og Jakob Ellekær fra anlægsgartnervirksomheden Sven Bach A/S

ste mål. Som en murersvend udtrykte det: Vi er stærkt pressede af udenlandsk arbejdskraft. Hvad nytter små lønstigninger, hvis vi ikke har noget arbejde?

Som den eneste gruppe i 3F valgte et flertal på 59,4 procent af Byggegruppens medlemmer at stemme nej til de nye overenskomster.

Forhandlingerne med Dansk Håndværk i 2011 om nye overenskomster var langt mere konstruktive. De var præget af erkendelsen af, at social dumping er et fælles ansvar. Dansk Håndværk forpligter sine medlemmer til, at deres underentreprenører skal arbejde efter overenskomstens vilkår.

Mindstelønnen blev reelt hævet fra 112 til 136 kroner i timen gennem en forhøjelse af akkordafsvinstillægget. Desuden blev der op-

rettet en fond mod social dumping. For hver arbejdstime betaler arbejdsgiverne fem øre til fælles aktiviteter mod social dumping.

Til gengæld var forhandlingerne med Dansk Håndværk i 2013 præget af tænkepauser, sammenbrud og et par besøg hos forligsmanden.

Forliget følger det generelle spor i OK12. Med nogle præciseringer af redskaberne mod social dumping fremstår værktøjerne ▶

“Fremover kan rengøringsassistenter gå til fysioterapeut, kiropraktor, få zoneterapi eller massage uden selv at skulle have pungen op at tasken”.



BYGGERIET STEMTE NEJ

Som den eneste gruppe i 3F valgte et flertal på 59,4 procent af Byggegruppens medlemmer at stemme nej til de nye overenskomster i 2012. En af dem

var Frank Svensson, murersvend i København. Han var utilfreds med, at der ikke kom bedre værn mod løndumping:

-Vi er stærkt pressede af udenlandsk arbejdskraft. Hvad nytter små lønstigninger, hvis vi ikke har noget arbejde?, spørger han.

- skarpe. Og overenskomsten med Dansk Håndværk er stadig forud for andre på de sociale dele.

SUNDHEDSORDNING TIL PRIVAT RENGØRING

Rengøringsmedarbejdere inden for det private får med overenskomsten fra OK12 en sundhedsordning. Fremover kan rengøringsassistenter gå til fysioterapeut, kiropraktor, få zoneterapi eller massage uden selv at skulle have pungen op af tasken. Ordningen giver adgang til at få behandling i et af de mere end 120 behandlingscentre rundt om i landet.

Rengøringsarbejde er et af de fysisk mest krævende job. Derfor er der stor tilfredshed med, at det lykkedes at sikre rengøringsmedarbejderne ret til en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning ved overenskomstforhandlingerne i 2012.

Forhandlingerne på hotel- og restaurationsområdet foregik - ligesom på alle andre områder - i lyset af den økonomiske krise. Til gengæld er alle på hotel- og restaurationsområdet garanteret en lønstigning på 216 kr. pr. 1. marts 2012.

I modsætning til flere andre overenskomstforlig må arbejdsgiverne ikke modregne lønstigningen i det personlige tillæg til fastansatte kokke, tjenerne, opvaskere, receptionister og smørrebrødsjomfruer.

Det var ønsket, at alle skulle have del i lønstigningen, da den jo var relativt beskeden som følge af krisen. Det fik vi arbejdsgiverne med på. Det er ikke sket siden 1993.

FORLIG I EN KRISETID

De offentlige overenskomstforhandlinger i 2011 havde et noget anderledes udgangspunkt end i 2008. I 2008 kunne man dårligt få armene ned over de gode resultater, som var opnået, lige før krisen satte ind. Forligene i 2008 betød, at de offentligt ansatte blev lønførende. Modsat "skyldte" de via den såkaldte reguleringsordning, da forhandlingerne skulle i gang i 2011. Krisen var på sit højdepunkt, og det gav meget lidt spillerum. I det toårige forlig fik 3F'erne slet ingen lønstigninger i 2011, men 1,7 procent i 2012 for statens vedkommende og 2,65 procent på det kommunale område.

Generelt var overenskomståret kendetegnet ved, at man gik efter resultater, der ikke kostede meget, men til gengæld skabte stor grad af tryghed. Særligt i fokus var lavtlønsprojekter, tryghedsløsninger ved fyringer samt fokus på den ulige balance mellem almindeligt og ekstraordinært ansatte. Disse kæpheste blev ikke opfyldt i den ønskede grad. Kommunernes Landsforening afviste helt en skævdeling til fordel for de lavestlønnede.

Til gengæld blev der opnået enighed om en Tryghedspulje på 80 millioner kroner. Medlemmer der stilles over for en fyring ved større omstilling, kunne som noget helt nyt søge penge fra puljen til at efteruddanne sig eller få nye kompetencer.

Der var også takter i overenskomstfornyelserne, som der kunne bygges videre på ved senere forhandlinger. Det gjaldt for eksempel indførelsen af pension af aften- og nattillæg for rengørings- og serviceassistenter.

LÆRERLOCKOUT OG DEN DANSKE MODEL I 2013

Spillerummet i 2013 var om muligt endnu mindre end i 2011. 2013 er et overenskomstår, der sikkert primært vil blive husket for den

fire uger lange lærerlockout, der endte med et regeringsindgreb. Forligene for de øvrige grupper var på plads, men Kommunernes Landsforening ville ikke rykke sig i deres insisteren på et opgør med lærernes arbejdstid. I solidaritet undlod forbundene under KTO i første omgang at godkende de indgåede forlig. Men da Forligsinstitutionen havde givet op, og lockouten indtraf 1. april, blev de øvrige forlig godkendt. Så mens underviserne på det kommunale og statslige arbejdsmarked var lockoutet, var alle andre i gang med at stemme.

Lockouten satte gang i debatten om den danske model - den manglende respekt herfor og dens mindre eller større grad af effektivitet på det offentlige arbejdsmarked. Resultatmæssigt var det igen et magert år for 3F'erne. Afgørende var en varig kompetencefond for de kommunalt ansatte.

Desuden blev der taget hul på delpension for de statsansatte. Det vil sige, at man som 60-årig kan gå ned i tid og "spise" af sin pension for at supplere lønnen. Også Tryghedspuljen blev videreført, ligesom der blev lagt yderligere et par procenter oven i den pension af aften- og nattillæg, der blev taget hul på i 2011. Det blev også aftalt, at man på topniveau skal have politiske drøftelser om sociale klausuler - for eksempel krav om at tage lærlinge - og sikring mod social dumping.

På statens område fik man afværget et ønske fra modparten om, at reguleringsordningen skulle afskaffes. Det statslige forlig kom til at indeholde mange hensigtserklæringer om mere samarbejde på arbejdspladser, med tillid og medarbejderinddragelse som omdrejningspunkt. Man fik også langt om længe taget hul på, at forholdet mellem ordinære og ekstraordinære ansatte skal

“2013 er et overenskomstår, der sikkert primært vil blive husket for den fire uger lange lærerlockout, der endte med et regeringsindgreb”.

diskuteres helt ned på den enkelte arbejdsplads for den enkelte personalegruppe. Der blev desuden taget et første lille skridt til en samarbejdsaftale på Folkekirkens område.

GRØNNE OVERENSKOMSTER

I marts 2013 fik op mod 20.000 gartnere, landbrugsassistenter, skovarbejdere og andre ansatte på det grønne område ny overenskomst. Aftalen blev indgået mellem 3F og arbejdsgiverforeningen GLS-A og løber frem til marts 2015.

Den Grønne Gruppe er tilfreds med aftalen, selvom resultatet er magert. Stigningerne i lønnen er på niveau med 3F-overenskomsten fra sidste år. Og 3F står nu klart stærkere i kampen mod den udbredte løndumping på det grønne område.

Den nye overenskomst sikrer, at 3F nu har ret til oplysninger om virksomheders entreprisekontrakter med underleverandører. Virksomheden skal inden for maksimalt 72 timer udlevere oplysninger om blandt andet underleverandørens navn, adresse og CVR-nummer samt den indgåede kontrakt. Hvis der er mistanke om, at ansatte ikke arbejder på overenskomstmæssige vilkår, kan sagen behandles hurtigt på et organisationsmøde.

Et stærkere værn mod løndumping var klart det største ønske ►



FORNUFTIG LØNSTIGNING

I over 50 år har Jan Wigant-Bjerre arbejdet som tjener. Han synes, at det er helt fint med en lønstigning på 1,60 kroner i timen for provisionslønnede tjenere.

– Det er jeg og mine kolleger godt tilfreds med – situationen taget i betragtning, siger 66-årige Jan Wigant-Bjerre.

► til overenskomsten blandt 3F'ere på området. Det viste en medlemsundersøgelse forud for forhandlingerne.

Hele 93 procent af de 3F'ere, som stemte om den nye overenskomst, sagde ja til overenskomstforliget. 20 procent af de stemmeberettigede 3F'ere valgte at bruge deres ret til at stemme.

ARBEJDSFORHOLD SOM I 1919

Den Grønne Gruppens indsats mod løndumping var også i fokus i 2011 under gruppens overenskomstforhandlinger med GLS-A. Arbejdsgiverforeningen stræbte efter, at ansatte inden for landbrug, skovbrug og gartneri fremover skulle arbejde 48 timer om ugen - præcis som det blev besluttet kort efter første verdenskrig, i 1919. Forholdene skulle kun gælde udenlandske arbejdere, der skulle have 80 kroner i timen. Inklusive tillæg og pension.

GLS-A's forslag fik overenskomstforhandlingerne til at bryde sammen, da Den Grønne Gruppe på ingen måde vil acceptere "at skrive løndumping ind i overenskomsten". Det lykkedes senere for parterne at lave en overenskomst efter intense forhandlinger under forligsmanden.

Den Grønne Gruppe var tilfreds med aftalen, som betød, at medlemmerne blandt andet kunne se frem til "acceptable lønstigninger" samt en højere pension.

ANDRE FORLIG

En stigning i lønnen på mindst 550 kroner om måneden i løbet af de to år. Det var, hvad landets op mod 3.500 anlægsgartnere samt ansatte på golfbaner og inden for indendørs beplantning fik

“Den nye overenskomst sikrer, at 3F nu har ret til oplysninger om virksomheders entreprisekontrakter med underleverandører”.

i marts 2012. Den ekstra løn kommer til udbetaling, fordi Den Grønne Gruppe i 3F indgik et toårigt forlig om overenskomst med Danske Anlægsgartnere.

Den Grønne Gruppe betragtede resultatet som magert, men tilfredsstillende. Medlemmerne kom ikke til at betale for overenskomstens forbedringer med øget fleksibilitet til arbejdsgiverne. Og forliget var fuldt ud på højde med overenskomster i andre brancher, vurderede gruppen.

Knap 7.000 ansatte på landets mejerier fik i 2011 også forbedret sine arbejdsvilkår i forbindelse med en ny overenskomst. Den toårige aftale blev lavet af 3F, Fødevareforbundet NNF, Danske Mejeristers Fagforening samt Mejeribrugets Arbejdsgiverforening.

Den Grønne Gruppe var tilfreds med resultatet. Det blev betegnet som forsvarligt og samlet set på niveau med de øvrige overenskomster på 3F's område.

SVEND SLÅR PÅ TROMME FOR SENIORJOB

Svend Nielsen har genopdaget en gammel passion. Han har lavet et band sammen med sine gode venner Jens Peter og Børge. De spiller Kandis og Bamses Venner i forsamlingshuse og til familiefester.

Indtil november sidste år arbejdede Svend Nielsen på fuld tid. Det gjorde han på møbelfabrikken One Collection i Ringkøbing.

Men så hørte han om muligheden for at komme på nedsat tid via en seniorordning.

- Jeg hørte om det via fagforeningen og tænkte, at det lige var noget for mig. Så tog jeg til informationsmøde i min lokale afdeling og fik mig en snak med min arbejdsgiver, siger han.

Svend Nielsen er 60 år. Han har arbejdet i 46 år og har aldrig været arbejdsløs. Med seniorordningen kan han holde fri hver fredag, indtil han går på pension, når han er 65 år.

Selvom Svend Nielsen kun arbejder 30 timer om ugen, så får han det samme i løn. Pengene kommer fra en mindre indbetaling til pension. I stedet for 12 procent af sin løn opsparer han kun to procent. Resten af pengene får han udbetalt her og nu.

- Jeg har sparet op til pension i 20 år. Så det går nok, at jeg får lidt mindre, når jeg stopper, siger han.





Ghita Ebsen laver "spoler" til højttalere på Dynaudio i Skanderborg



Babar Imran Chaudhry er lærling i byggefirmaet Logik og Co

INDUSTRI

ARBEJDSFORDELING Mulighed for under arbejdsfordeling at planlægge kurser med fuld løn og kompensation.

UDDANNELSE Ikke opbrugt selvvalgt uddannelse kan nu opsamles i de to foregående kalenderår. Det betyder reelt, at der kan holdes op til seks ugers selvvalgt uddannelse med støtte. Reglerne er samtidigt smidiggjort, så den enkelte ikke selv skal lægge penge ud for kursusgebyr.

SENIORORDNING Fem år før pension kan man gå på nedsat tid. I perioden kan den ansatte beslutte, at pension af lønnen udbetales som kompensation. Feriefridage kan indgå i opsparing på fritvalgslønkontoen op til fem år før senioraftale går i gang.

FRATRÆDELSESGODTGØRELSE Der indføres en bundgrænse, der sikrer alle lavtlønnede en bedre dækning.

LIGESTILLING Forældreorloven bliver mere fleksibel, så nybagte forældre kan vælge at holde forældreorloven i op til to omgange og eventuelt på samme tid.

RETTIGHEDER Generhvervelse af anciennitet ved genansættelse blev udvidet med tre måneder.

SYGDOM Ancienniteten blev mindsket med tre måneder, således at løn under sygdom opnås før.

MINDSTEBETALINGEN Stiger samlet 2,70 kr. og når dermed op på 108,70 kr. Genetillæggene forhøjes med 1,40 procent det første år og 1,40 procent 1. marts 2013.

LÆRLINGE Forhøjes med 2,25 procent 1. marts 2012 og igen 1. marts 2013.

BYGGERI

LØN Mindstelønnen forhøjes med 1,35 kroner i hvert af de to år, overenskomsten varer. Akkordprislister forhøjes med 2,5 procent over to år.

UNGE Unge ufaglærte får ved det fyldte 18. år indbetalt pension. For lærlinge sker det, når de fylder 20 år.

BØRN Løn i 11 ugers forældreorlov, der holdes i løbet af 52 uger. Fire uger er øremærket hver forælder. De sidste tre uger deles forældrene om.

PENSION Under barselsorlov skal arbejdsgiveren indbetale medarbejderens pension. Beløbet er forhøjet til 10,50 kroner i timen eller 1.680 kroner om måneden.

LØN UNDER SYGDOM Timelønnen forhøjes med tre kroner i løbet af OK-perioden. Reglen gælder også for barns første sygedag og ved barns indlæggelse på hospital.

TRYGHED VED FYRING Afskedigede ansatte genindtræder ved genansættelse i samme periode. Den ansattes periode ude af firmaet udvides fra seks til ni måneder.

SUNDHEDSORDNING Sundhedsordningen med behandling hos fysioterapeut, kiropraktor og massør udbygges med en ny service, der sikrer hurtig diagnose og hurtigere behandling.



Falckredder Morten Hede Jensen er Falck-redder, fast tilknyttet dyreambulancen i Ballerup.



En helt ny SU-aftale strikkes sammen ved OK13, der bygger på tillid og inddragelse af medarbejdere. Billedet er fra Holstebro Sygehus.

TRANSPORT

De fleste nye overenskomster på transportområdet giver blandt andet:

LØN Månedslønnen steg over to år med godt 550 kroner. Det skete på følgende sats:

Grundløn: 1,60 kr. pr. 1. marts 2012 og 1,85 kroner pr. 1. marts 2013.

Genetillæg steg med 1,4 procent pr. 1. marts 2012 og 1,4 procent pr. 1. marts 2013.

SENIORER Ansatte over 60 får ret til at holde op til 22 ekstra fridage om året. De er selvbetalt, men man kan få udbetalt pension fra de ekstra år på jobbet.

ØGET TRYGHED VED FYRING Opsigelsesvarsløst, når man bliver fyret, bliver forlænget med 14 dage, hvis tiden bruges til uddannelse.

UDDANNELSE Arbejdsgiverne skal betale 50 procent mere til uddannelse. Det sikrer blandt andet, at de fleste nu får en individuel uddannelsesplan. Det giver nye kvalifikationer og mulighed for at blive faglært med ret til tillæg på 6.600 kroner om året.

LØNDUMPING Formodning om løndumping giver 3F's Transportgruppe ret til at få oplysninger om løn og ansættelser.

PENSION TIL UNGE

Unge under 20 får ret til indbetaling af pension fra den dag, de fylder 18 år. Det giver typisk hver enkelt 38.000 kroner ekstra i pension.

SYGDOM Ansatte får fuld løn under sygdom, når de har været ansat i seks måneder i stedet for ni.

LØNDUMPING Aftale om adgang til lønkontrol gøres permanent. Der indføres omvendt bevisbyrde, så arbejdsgivere er ansvarlige for yderligere dokumentation for alle ansatte, når der er problemer.

OFFENTLIG - KOMMUNER OG REGIONER

LØN Der aftales lønstigninger til alle både ved OK11 og OK13, men reallønnen sikres ikke ved OK11 og måske heller ikke ved OK13.

SENIORER Ved OK11 gøres seniordage for kommunalt ansatte permanente, og seniorbonus til regionalt ansatte gøres permanente. Begge dele kan "veksles".

PENSION Pensionsløft for flere faggrupper både ved OK11 og OK13. For eksempel tages der hul på pension af aften- og natstillæg for rengørings- og serviceassistenter.

TRYGHEDSPULJE Pulje oprettes i 2011, hvor medlemmer, der stilles over for en fyring i forbindelse med større omstillinger eller besparelser, kan søge penge til at efteruddanne sig eller få nye kompetencer. Puljen videreføres i 2013.

ELEVER Flere elevgrupper løftes ved OK13 fra løntrin 3 til 4.

MED I 2011 aftales større forpligtelse til at inddrage medarbejderne via MED-udvalget, når der sker udliciteringer eller større forandringer på arbejdspladsen. I 2013 indføres obligatorisk, men forkortet MED-uddannelse for ledere og medarbejdere.

SOCIAL KAPITAL Ved OK13 indføres aftaler med fokus på social kapital, tillid, kvalitet og psykisk arbejdsmiljø

KOMPETENCEUDVIKLING I 2011 indføres øget fokus og midler til kompetenceudvikling. Og i 2013 aftales en helt ny, varig kompetencefond til efteruddannelse af alle faggrupper i kommuner.



I 2011 indføres øget fokus og midler til kompetenceudvikling, og i 2013 blev der aftalt en ny, varig kompetencefond til efteruddannelse af alle faggrupper i kommunen.

OFFENTLIG - STATEN

LØN Der aftales lønstigninger til alle både ved OK11 og OK13, men reallønnen sikres ikke.

REGULERINGSORDNINGEN Reguleringsordningen bevares i 2013 trods Finansministeriets ønsker om det modsatte

PENSION Ved OK11 forbedres minipensionen. Desuden får nyansatte, som tidligere har haft en arbejdsmarkeds-pension, indbetalt pension fra dag ét. Det samme gælder ansatte med mindre end 15 timer, hvis de opfylder karensbestemmelserne.

KOMPETENCEUDVIKLING Måltrettet indsats for at kompetenceudvikle især kortuddannede ved OK11. Der er aftalt videreførelse af Statens Center for Kompetenceudvikling ved OK13.

EKSTRAORDINÆRT ANSATTE Ved OK13 indføres en forpligtelse til at drøfte forholdet mellem ordinære ansatte og ekstraordinære ansatte helt ned på den enkelte personalegruppe.

SU Helt ny SU-aftale strikkes sammen ved OK13, der bygger på tillid og medarbejderinddragelse. Desuden tages første spæde skridt til en samarbejdsaftale på folkekirkens område.

GRUPPELIV

Gruppelivsordningen bliver forbedret for de fleste faggrupper ved OK11



Stuepigerne udfører en af de vigtigste opgaver på et hotel: Rengøring af værelserne. Her er det på Hotel Marriott ved Københavns Havnefront.

PRIVAT SERVICE, HOTEL OG RESTAURATION

PRIVAT RENGØRING:

LØN Pr. 15. marts 2012 steg præstationslønnen med 1,60 kr. pr. arbejdstime til 127,46 kr. pr. arbejdstime. 15. marts 2013 steg præstationslønnen med 1,85 kr. til 129,31 kr. i timen.

SUNDHEDSORDNING Arbejdsgiverbetalt sundhedsordning giver adgang til gratis fysioterapi, massage og kiropraktik i et af de godt 120 sundhedscentre rundt om i landet.

LØNDUMPING Hvis 3F finder blot én sag med uregelmæssigheder i udbetalingen af løn, bliver det fremover arbejdsgiveren, som skal bevise, at der ikke er flere sager.

SENIOR Seniorer over 60 får ret til at holde op til 22 ekstra fridage hvert år. De ekstra fridage er selvbetalte.

BØRN Forhøjet pensionsbidrag under barsel til kvinder i de første 14 uger.

HOTEL OG RESTAURATION:

LØN Minimallønnen hæves 1,35 kroner i 2012 og 2013. Arbejdsgiveren må ikke modregne stigningen i personlige til-læg i 2012. Der er fortsat ret til selv at forhandle løn.

PROVISIONSLØNNEDE Garantilønnen for provisionslønnede tjenere steg med 256,53 kroner pr. måned i 2012 og 296,61 kroner pr. måned i 2013.

UNGE Elevernes løn blev reguleret med 2,25 procent i 2012 og 2013.

TRYGHED Perioden, hvor man kan være væk fra sin arbejdsplads og alligevel fastholde sin anciennitet, er forlænget fra fem til otte måneder.

FRATRÆDELSSESGODTGØRELSE Der er indført faste beløb i forbindelse med opsigelse.

SYGDOM Ret til fuld løn under sygdom i op til fire uger rykkes nu fra efter ni måneder til efter fire måneders ansættelse. ▶



Gartneriet PKM A/S nord for Odense har cirka 200 ansatte. PKM blev nummer to i konkurrencen om Årets Arbejdsplads i 2011.

GRØNNE - GARTNERE, SKOVARBEJDERE OG LANDBRUGSASSISTENTER

LØN Timelønnen stiger pr. time med 1,60 kr. pr. 1. marts 2013, 1,85 kr. pr. 1. marts 2014.

Genetillæg stiger med 1,4 procent pr. 1. marts 2013 og 1. marts 2014.

Elevers lønsatser hæves med 2,25 procent pr. 1. marts 2013 og 1. marts 2014.

UNGES PENSION Unge får ret til pension, når de fylder 18 år. Tidligere skulle man være 20 år for at få pension.

SENIORER Ansatte over 60 år får ret til at holde op til 22 ekstra fridage om året. Fridagene er selvbetalt, men man kan få udbetalt pension fra de ekstra år på jobbet.

SYGDOM Ansatte får fuld løn under sygdom, når de har været ansat i ni måneder. Tidligere skulle man være ansat i 12 måneder.

MEJERIER

LØNSTIGNING Timelønnen stiger med 1,85 kroner pr. time pr. 1. april 2013.

HØJERE ELEV LØN Pr. 1. april 2013 hæves alle lønsatser vedrørende elever og lærlinge (ikke voksenlærlinge) med 2,25 procent.

PENSION Elever får ret til pension, når de fylder 20 år.

SYGDOM Ansatte får fuld løn under sygdom, når de har været ansat i 6 måneder. Tidligere skulle man være ansat i 9 måneder.

BARSELSORLOV Det forhøjede pensionsbidrag, som udbetales under 14 ugers barselsorlov, forhøjes 1. juli 2013 med 2,25 kroner pr. time. Arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3.

SENIORER Ansatte over 60 år får ret til at holde op ekstra fridage. Fridagene er selvbetalte, men man kan få udbetalt pension fra de ekstra år på jobbet.

3F ER OK



3F bakker fuldtone op bag den brede indsats i LO og LO-forbund, der handler om at brede kendskabet til overenskomster ud. Fra 2012 og frem til i hvert fald 2015 skal "OK" Oplysningskampagnen øge medlemmets og potentielle medlemmets kendskab til de kollektive overenskomster. Samt øge bevidstheden om vigtigheden af at være organiseret i en "rigtig fagforening".

Målgruppen for indsatsen er lønmodtagere mellem 20 til 40 år. Analyser viser, at særligt yngre danskere mangler viden om overenskomster, "rigtige fagforeninger" og sammenhængen mellem overenskomster og "rigtige fagforeninger".

Oplysningsindsatsen er tilrettelagt, så den kan "foldes ud" i forhold til LO-fagbevægelsens forskellighed - i forbund, i afdelinger og til tillidsvalgte og kolleger på arbejdspladserne.

Åbenhed om at involvere mange forskellige platforme for at nå så mange som muligt i målgruppen.

Oplysningsindsatsen skal basere sig på øjenhøjde-kommunikation og dialog med de daglige kolleger.

Du kan læse mere om kampagnen på www.erdok.dk

Nære partnere: INDUSTRIENS PENSION OG PENSIONDANMARK

Endnu bedre pensionsordninger

Ny seniorordning, lavere anciennitetskrav og nye forsikringer for lærlinge har gjort 3F's pensionsordninger endnu bedre, og styrket medlemmernes økonomiske sikkerhedsnet.

- ▶ I 2012 var det 25 år siden, at den daværende regering og arbejdsmarkedets parter lagde grunden til arbejdsmarkedspensionernes gennembrud på LO-området.

I dag er 3F-medlemmerne via deres pensionsordninger i PensionDanmark og Industriens Pension sikret et godt supplement til folkepensionen. Samtidig har medlemmerne og deres familier en god forsikring ved tab af erhvervsevne/førtidspension, visse kritiske sygdomme og dødsfald. En stor del af medlemmerne har også en sundhedsordning, som en del af pensionsordningen.

3.000 KR. EKSTRA OM MÅNEDEN

De medlemmer, der har været med i pensionsordningerne siden starten, får typisk udbetalt omkring 3.000 kroner om måneden, når de går på pension. For fremtidens pensionister får pensionsordningen langt større betydning, fordi det overenskomstaftalte pensionsbidrag gradvist er blevet forhøjet, og fordi fremtidens pensionister betaler til pensionsordningerne gennem hele deres arbejdsliv.

OK-AFTALE GIVER 2.500 KRONER MERE I PENSION

Som led i overenskomstaftalen i 2010 blev anciennitetskravet reduceret fra ni til to måneder fra 1. marts 2011. Forbedringen betyder, at medlemmer der er fyldt 20 år, allerede kommer med i pensionsordningen efter to måneders ansættelse.

Over et helt liv vil nedsættelsen af anciennitetskravet betyde, at medlemmer kan se frem til at få cirka 2.500 kroner mere i pension om året.

Kravet om at man skal være ansat i to måneder, før man kan komme med i pensionsordningen, gælder kun første gang, man bliver ansat på en 3F-overenskomst. Skifter man senere til et andet job, skal arbejdsgiveren indbetale pensionsbidrag med det samme.

FORSIKRINGER FOR LÆRLINGE OG ELEVER

Overenskomstaftalen i 2010 sikrede desuden lærlinge og elever ret til forsikringer. Lærlinge der ikke er omfattet af en pensionsordning, er i overenskomsten sikret en forsikringspakke, som dækker ved kritisk sygdom, førtidspension og død. Man kan læse mere på pension.dk/duerlaerling eller på industrienspension.dk/laerlinge.

NY SENIORORDNING

Ved de seneste overenskomstforhandlinger blev det aftalt, at medlemmerne kan aftale med deres arbejdsgiver at gå på nedsat tid de sidste fem år inden folkepensionsalderen. Seniorordningen betyder blandt andet, at medlemmer over 60 år kan få en del af den løbende pensionsindbetaling udbetalt som et tillæg til lønnen for at kompensere for nedsættelsen af arbejdstiden. Man kan gå ind på nettet og beregne, hvad det betyder for pensionsudbetalingen, at man nedsætter indbetalingen til pensionsordningen.

VED DU AT:

- I kongresperioden 2010-2012 har et typisk medlem i både PensionDanmark og Industriens Pension fået et afkast på over 10 procent om året i gennemsnit.
- Medlemmerne betaler i 2013 under 400 kroner til administration i Industriens Pension og PensionDanmark. Det er under halvdelen af, hvad kunderne i nogle af de kommercielle pensionselskaber betaler.

SÅDAN TJEKKER DU PENSIONEN PÅ NETTET

1. Find dit nemID frem
2. Log på pension.dk/dinegenpension eller industrienspension.dk/Minside

Herfra kan du blandt andet se:

- hvor meget din arbejdsgiver indbetaler måned for måned
- hvor meget du i alt har sparet op

LÆS MERE

Læs desuden det forrige afsnit om overenskomsterne, som også omtaler forbedringer af pensionsordningerne. Se bl.a. siderne 46-49.



HURTIG DIAGNOSE

Falck-redder Jens Christian Larsen fortalte i Fagbladet i november sidste år, hvordan han kom til skade med sit knæ, men via sin pensionsordnings "Hurtig diagnose" fik hjælp, blev scannet, opereret og var tilbage på arbejde efter en måned.

Medlemmer, der vælger at benytte seniorordningen, bevarer pensionsordningens forsikringsdækninger ved visse kritiske sygdomme og dødsfald, fordi der fortsat bliver indbetalt et mindre beløb til pensionsordningen.

HURTIG DIAGNOSE OG TELEFONISK SUNDHEDSRÅDGIVNING I PENSIONDANMARK

Alle medlemmer med PensionDanmark Sundhedsordning har pr. 1. januar 2013 adgang til Hurtig Diagnose, som hjælper medlemmerne, hvis de er blevet henvist til en speciallæge fra egen læge. De får hjælp fra en sygeplejerske til hurtigt at finde og få booket tid hos en speciallæge. Når diagnosen er stillet, kan sygeplejersken også hjælpe med at finde den hurtigste behandlingstid i det offentlige sundhedssystem.

Medlemmer i PensionDanmark har som noget nyt også adgang til telefonisk sundhedsrådgivning. Her kan man frit bruge telefonisk psykologhjælp og misbrugsrådgivning. Man kan også få vejledning om ventetid, genoptræning, frit sygehusvalg, medicintilskud og klageprocedurer.

3F'ERNE TJEKKER DERES PENSION PÅ NETTET

Hvordan står det til med pensionen? Og er familien godt nok sikret, hvis uheldet er ude? Medlemmer af 3F med pensionsordning i PensionDanmark eller Industriens Pension kan hurtigt finde svarene på nettet. Og det gør de: I 2012 tjekkede over 200.000 deres pension på nettet. En stigning fra 2011-12 på 70 procent. Stigningen fortsætter i år.

DET FAGLIGE ARBEJDE - GRUPPERNE

Ansvar i fællesskab

Uanset om det gælder medlemmer, der skal hjælpes i faglige sager, bedre arbejdsmiljø, eller organisering, er 3F's seks faglige grupper i front - også når det gælder synlighed og påvirkning af den offentlige debat.

► "Jeg har kræft. Og jeg er blevet snydt af min arbejdsgiver". De to situationer havde ramt lagerarbejder og vikar Kamila Micuda på én gang i 2011. Hun søgte hjælp hos sin 3F-afdeling i Høje Taastrup. Og 3F sikrede den 27-årige lagervikar 100.000 kroner. Det havde hun ret til, fordi hun var syg af aggressiv kræft i lymferne, og fordi 3F's overenskomster har sørget for forsikringer mod den slags kritiske sygdomme.

Vikarfirmaet Danstaff havde ikke indbetalt til forsikringen i PensionDanmark. Men direktøren betalte kontant, da 3F Høje Taastrup varslede sag om brud på overenskomsten. Snyderiet fik 3F Høje Taastrup, Fagbladet 3F og 3F's Transportgruppe til at grave dybere i vikarfirmaets opførsel på det danske arbejdsmarked. Og det viste sig, at over 100 polske vikarer var blevet snydt for pension, feriepenge og løn for 1,6 millioner kroner. Sagen førte til en dom i Arbejdsretten. Vikarfirmaet er nu gået konkurs. Det viste sig, at SKAT, DI og to banker har mistet 25 millioner kroner. Og det er nu op til politiet, hvad der skal ske med vikardirektør Henning Frølund Nielsen, der har 14 konkurser bag sig.

Den grove sag er én blandt flere, men

den viser, at en fagforening som 3F ikke bare kan løse enkeltsager. Der kan graves til bunds til gavn for andre end den enkelte, når folk i 3F samarbejder på tværs.

PRÆGER DEBAT

3F's Transportgruppe har også præget den mere overordnede politiske debat. Det er blandt andet sket med to store udspil, som gruppen havde del i:

I december 2012 udkom Tænk tanken KRAKA og 3F's Transportgruppe med rapporten "Pejlemærke for ny dansk trafikpolitik". Udspillet spiller ind i det arbejde, som den såkaldte Trængselskommission er i gang med. Og pejlemærkerne analyserer, hvordan Danmark kan omlægge afgifterne på trafik. Filosofien er, at man skal betale, når man kører. I dag betaler man i stedet afgifter, fordi man vil køre. De nuværende afgifter er med til at skabe trængsel. Og

rapporten peger på en løsning, hvor de nuværende registreringsafgifter afskaffes. I stedet skal indføres nye "intelligente kilometerafgifter", der opkræves via GPS. Dermed kan trafikken reguleres via afgifter, der indretter sig efter tid, sted og strækning.

Det er KRAKA's eksperter, der har lavet beregningerne i rapporten. Og et groft skøn viser, at samfundet kan spare fire milliarder, hvis trafikken styres mere smart, så danskerne får mindre spildtid, bedre planlægning, færre ulykker og et bedre miljø.

Rapporten har mødt opbakning fra flere steder. Blandt andre Dansk Erhverv, FDM og flere politiske partier. Samtidig diskuteres intelligent kilometerbetaling i Trængselskommissionen.

STOP PIRATKØRSEL

Et andet udspil fra 3F's Transportgruppe ►

"I slutningen af 2012 introducerede Byggegruppen i 3F sammen med Dansk Byggeri Uddannelseskortet".



David Windfeld Petersen er brolægger, ligesom sin far og bror. Kvalitet er nøgleordet. – Man kan lige så godt lave det ordentligt fra begyndelsen. Vi kører på akkord, så vi skal selv ud for egne penge og sætte tingene om, hvis det ikke er gjort ordentligt, siger han.

► har skabt mere højtlydt genlyd. Det er lavet i samarbejde med de vognmænd, der er organiseret i Dansk Transport & Logistik. Det handler om ulovlige transporter, misbrug af chauffører fra Østeuropa samt mulige løsninger og stop for snyd og løndumping. Over 8.000 danske chauffør-job er gået tabt siden 2008. Og vores fælles rapport har medvirket til, at politikere, chauffører og almindelige borgere nu diskuterer, hvordan man kan stoppe piratkørsel. Og medierne har taget begrebet til sig i adskillige overskrifter, der medvirker til at holde debatten om løsninger i live.

Et udvalg under Trafikstyrelsen har set nærmere på de mange problemer, piratkørsel og løndumping skaber i transportbranchen. Men der er ikke udsigt til, at et enkelt tiltag kan løse alle problemerne på én gang. Derfor er det godt, at også landets chauffører blander sig i debatten med forslag til løsninger. 300 chauffører mødte op i Fredericia, da 3F's Transportgruppe i februar 2013 indkaldte til stormøde om løsninger på piratkørsel. Her blev diskuteret over 25 konkrete forslag, der kan bruges i det videre arbejde mod løndumping.

SYNLIGHED OG SERVICE

3F's Transportgruppe forsøger at skabe synlighed på problemer og løsninger på flere fronter. Et eksempel er Facebook-siden "Stop piratkørsel". Den bringer konkrete sager om snyd på landevejene frem i lyset. Den skaber debat og et rum for diskussion af løsninger. Målet er desuden at præge de-

batten, informere om 3F's indsats og øge presset for politiske løsninger.

Et andet eksempel er deltagelse i brede tiltag som kampagnen "Trafiksikkerhed i øjenhøjde". Den er rettet mod skolebørn. Men ud over besøg i skoleklasser er kampagnen også synlig på messer og events. For eksempel i sommerlandet, hvor "Trafiksikkerhed i øjenhøjde" blandt andet har besøgt Egeskov Slot.

3F's Transportgruppe har også været med i indsatser for bedre sundhed. For eksempel sammen med Diabetesforeningen. Her har vi på udvalgte steder tilbudt forskellige grupper måling af blodsukker. Et tilbud som både skraldemænd, godschauffører og buschauffører har brugt flittigt. Det er der gode grunde til. Flere undersøgelser, som NOVO og AE-rådet har lavet, viser, at især chauffører får diabetes.

Også når det gælder uddannelse, er 3F's Transportgruppe på banen. Både sammen med arbejdsgivere og erhvervsskoler. Et eksempel er hjemmesiden www.meritvejen.dk.

Den er en del af det oplysningsarbejde, der er rettet mod transportgruppens medlemmer. Budskabet er, at erfaringer tæller. Man kan blive faglært uden at starte forfra på skolebænken. Også når man er skraldemand, godschauffør eller kører bus.

SOCIALE MEDIER

3F's Transportgruppe går desuden efter mere dialog med 3F'erne på transportområdet via de sociale medier. Både via blogs og Facebook. På Facebook er "Stop piratkørsel" en succes, når det gælder debat og synlighed i chauffør-branchen.

Reddernes Udviklingssekretariat (RUS) lever et mere nørdet liv, hvor redderne deler informationer om uddannelse, fag og fremtid for redderne.

Gruppens formand har ligeledes oprettet en side på Facebook. Her kan alle følge med i transportgruppens mange tiltag og nyheder. Og man kan diskutere med 3F's Transportgruppe og hinanden efter lyst.

Traditionen med en blog om overenskomstforhandlingerne blev holdt i live i ►

“PSHR-gruppen har sammen med HORESTA etableret et rejsehold, som vil besøge cirka 50 virksomheder i hotel- og restaurationsbranchen med henblik på at sætte en proces i gang, så virksomhederne får valgt tillidsrepræsentanter”.

SØMÆND FANDT 90.000 DOLLARS I ØSTERSØEN

Man kan fange andet end torsk i Østersøen. Det viste en uges inspektion, hvor 218 skibe fik besøg af fagforbund, imens de lå i havn i Norge og ni lande ved Østersøen. Der blev afsløret underbetaling på 19 af de skibe, der fik besøg. Foreløbig har skibsredere punget ud med 89.943 dollars eller over en halv million kroner. Og på flere skibe fortsatte diskussionen om over 3,7 millioner kroner. ITF har en uge med målrettede inspektioner en gang om året. Målet er især skibe, der er indregistreret under eksotiske flag fra lande som Panama, Belize, Vanuatu og Liberia. De er ofte ejet af skibsredere fra Europa. Men besætningerne er typisk

fra Rusland, Indien, Filippinerne og lande i Afrika, hvor søfolk er billige.

Alligevel opdagede ITF flere grove tilfælde af underbetaling og snyd med kontrakter. I Letland mødte ITF en besætning, der ikke havde fået løn siden maj. Til gengæld havde de hørt rygter om, at deres rederi var gået konkurs.

ITF fik også en anden bonus. I alt blev fire skibe omfattet af aftaler, der sikrer søfolkene løn efter ITF's internationale mindstesats.

I flere af landene samarbejdede ITF's inspektører med både sømænd og lokale havnearbejdere.



Steen Hedegaard og fire kolleger i gang med at renovere væggene i fæstningen rundt om Kronborg. Murene hælder ved en fejl 10 grader indad. Så Steen Hedegaard og hans kolleger må gentage fortidens fejl og prøve at vænne sig til at mure skævt.

► 2012. Her kunne alle interesserede følge forhandlingerne fra dag til dag. Og resultaterne blev diskuteret med det samme.

De sociale medier er et supplement til mere traditionelle møder. Den slags kan fortsat trække folk. Især hvis det er konkrete emner som overenskomster, egen branches fremtid eller problemer som piratkørsel, der er på tapetet.

Også PSHR-gruppen bruger sociale medier, og kommunikerer i vid udstrækning med gruppens fire landsbranche-klubbestyrelser gennem Facebook. Også gruppens overenskomst-forhandlinger og andre større begivenheder omtales og diskuteres i de sociale medier.

KONGRES PÅ BLOKADE

300 delegerede med formand Poul Erik Skov Christensen i spidsen tog en afstikker fra 3F's kongres 2010 i Aalborg til den lovlige blokade af Nørrehus i Brønderslev. Blokadens kørt i tre måneder mod den

lokale ejendomsrådgiver Dan Sandberg og det polske byggefirma ADW Sp. Zoo for at få tegnet en overenskomst. Den danske direktør for ADW nægtede at tegne overenskomst. Dan Sandberg havde satset voldsomt på ejendomsmarkedet.

Ejendomseventyret endte med, at den største kreditor Nykredit gik i fogedretten for at få inddraget huslejeindtægterne fra tre-fire af Sandbergs ejendomme.

I oktober rejste de sidste polske håndværkere fra pladsen uden løn og uden at gøre bygningen færdig. Sandbergs økonomiske problemer tvang ham til at sælge Nørrehus i februar 2011, og den 241 dages lange blokade var slut. Danske håndværkere rykkede i foråret ind i ejendommen og gjorde

renoveringen færdig. Arbejdet blev udført efter overenskomsten.

ARBEJDSMILJØ PÅ BYGGEPLADSERNE

Ud over det generelle arbejdsmiljøarbejde lokalt og centralt spiller Byggeriets Arbejdsmiljøbus, Bambus, en vigtig rolle. Bambus består af mobile enheder, der aflægger besøg på byggepladser over hele landet. Bambus blev oprettet ved overenskomstforhandlingerne i 2008 og er finansieret af parterne i byggeriet. Parterne har aftalt, at den populære arbejdsmiljøindsats forlænges mindst fire år endnu.

Kerneopgaven for Bambus er at bidrage til virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats. Gennem praksisnær rådgiv-

“Over 8.000 danske chauffør-job er gået tabt siden 2008”.



Uden forsikring

Lagerarbejder Kamila Micuda fik kræft og stod uden forsikring, fordi arbejdsgiveren havde stukket hendes penge i egen lomme. Det satte 3F på sporet af massivt snyd for over 25 millioner kroner.

3F kræver overenskomst med minkbranchen

Det skal være slut med underbetaling af ansatte på danske minkfarme og pelsrier. Det mener 3F, som i foråret 2013 iværksatte en stor kampagne for at få minkhvervets virksomheder til at følge overenskomsten på området. Den danske model skal også gælde i minkbranchen, mener Den Grønne Gruppe.

Adskillige minkfarme, pelsrier og indleveringscentraler har modtaget 3F's krav om overenskomst. 3F håber at kunne lave frivillige aftaler med virksomhederne, men er klar til at konflikte mod dem, hvis det ikke lykkes.

ning baseret på erfaringer fra BAR Bygge & Anlæg og Arbejdstilsynet giver Bambus konstruktive løsninger ude på byggepladserne og på værkstederne.

Mere end to tredjedele af resurserne bruges til de otte konsulents direkte kontakt med bygningsarbejderne og virksomhederne. Desuden bringes erfaringerne med ind i netværk for kompetenceudvikling i forhold til organisationer, leverandører, rådgivere og skolekontakt.

1.505 gange i 2012 besøgte Bambus bygge- og anlægspladser og virksomheder. Samme høje aktivitetsniveau gælder for 2013.

Når Bambus kommer på besøg, sker det i 26 procent af tilfældene på invitation fra medlemmer eller firmaer. I 15 procent af tilfældene sker det gennem en ekstern henvendelse, mens 59 procent af besøgene skyldes Bambus' opsøgende arbejde.

Såvel medlemmerne som virksomhederne har taget godt imod rådgivningen fra Bambus. 88,2 procent af de adspurgte pladser udviste stor eller meget stor interesse for rådgivningen fra Bambus. 11,7 procent havde en moderat eller lille interesse i besøget. Kun 0,1 procent svarede, at de ingen interesse havde for besøget og rådgivningen.

KORT TIL PLADSEN

I slutningen af 2012 introducerede Byggegruppen i 3F sammen med Dansk Byggeri Uddannelseskortet. I hele 2013 har det været gratis for medlemmerne at få kortet, der er den lynhurtige og nemme genvej til at finde svendebrev, beviser for efteruddannelse og kontraktuddannelser. I de første tre måneder af 2013 havde 2.100 medlemmer af 3F sagt ja tak til Uddannelseskortet.

Kortet har mange fordele. På få sekunder kan et 3F-medlem hurtigt bevise sine kvalifikationer overfor en mester eller Arbejdstilsynet. Samtidig kan kortet bruges, når der skal snakkes efteruddannelse i virksomheden: Når medlemmet scanner kortets QR-kode, kommer kompetenceprofilen i løbet af nogle få sekunder op på mobiltelefonen.

Overblikket over kompetencerne vil også give et løft til sikkerheden og arbejdsmiljøet, fordi folk udfører det arbejde, de er uddannet til.

Uddannelseskortet vil også kunne bruges som adgangskort til byggepladser, der i stigende omfang sikres med personlige adgangskort. Med større klarhed over, hvem der færdes på byggepladserne, bliver det også lettere at fastslå færdslen på

pladsen. I forbindelse med sager om udenlandske firmaer og social dumping vil Uddannelseskortet således også kunne bruges til at dokumentere lønsedler og arbejdstid.

Kortet er gratis for alle medlemmer af 3F i hele 2013, ligesom alle elever gratis vil modtage deres svendebrev på Uddannelseskortet.

BYGGERIER PÅ DANMARKSKORTET

I de næste fem år er der planlagt byggerier for 219 milliarder kroner. Det drejer sig blandt andet om supersygehuse, en tunnel til Tyskland og et stort antal andre byggerier.

Milliard-investeringerne giver 31.700 nye byggejob om året frem til 2020. Samtidig vil investeringerne også skabe et stort antal arbejdspladser i mange andre brancher.

Byggegruppen i 3F har sammen med de øvrige byggeforbund under BAT-kartellet kortlagt de kommende byggeprojekter.

Danmarkskortet er et væsentligt redskab i det faglige arbejde. Sammen med byggeforbundene vil vi lægge pres på, at de offentlige bygherrer overholder ILO-konventionerne. Dels ved at kravene stilles i udbudsmaterialet. Og dels ved en effektiv kontrol med, at klausulerne også overholdes.

Samtidig giver danmarkskortet overblikket over, hvor den faglige indsats skal styrkes for at forsvare vores overenskomster, så konkurrencen på de mange arbejdspladser sker på lige vilkår.

PSHR - FAGLIGT

Privat Service, Hotel og Restaurationsgruppen har arbejdet ud fra følgende tre temaer i kongresperioden:

- Organisering - udbredelse af organisationsmetoden - det virker.
- Etniske minoriteter - medlemmer og potentielle medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk. 27 % af PSHR gruppens medlemmer har minoritets baggrund. Se iøvrigt skemaet side 102-103.
- Gruppens tillidsvalgte - nye og garvede tillidsvalgte - fødekæden til 3F skal sikres.

De tre temaer skal gennemsyre PSHR-gruppens aktiviteter - både nye aktiviteter, men også de tilbagevendende arrangementer, som gruppen har hen over året.

OK-KAMPAGNEN:

SPIS MED GOD SAMVITTIGHED

Sammen med forbundet har gruppen i ►



ELEV FIK ERSTATNING FOR FARLIG SVINEBAKTERIE

Som 22-årig fik Louise Jensen i slutningen af 2011 erstatning, fordi hun som landbrugselev blev smittet med en farlig svinebakterie, som hendes daværende arbejdsgiver kendte til, men ikke oplyste om.

Louise Jensen fik i oktober 2008 at vide, at hun var smittet med MRSA. Det blev opdaget ved en tilfældighed, fordi bakterien var blevet påvist hos en kollega fra svinestalden.

- Jeg turde ikke kysse og holde om min lille søn. Og jeg var bange for, at jeg havde smittet min kræftsyge farfar, som jeg havde besøgt på sygehuset en uge forinden, siger Louise Jensen.

Som 22-årig fik Louise Jensen i 2011 erstatning for tabt arbejdsfortjeneste samt svie og smerte. Det skyldes, at hun blev smittet med bakterien MRSA, da hun som landbrugselev passede svin hos en nordjysk landmand.

- Jeg er blevet mobbet og behandlet som en spedalsk. Folk snakker om mig i krogene. Det har været hårdt psykisk, siger Louise Jensen.

Hun fortæller, at hun er tilfreds med erstatningen, og at hun ønsker at holde beløbets størrelse for sig selv. Siden har Louise måttet skifte branche, da ingen landmænd ville ansætte én, der var smittet med MRSA. I dag læser hun til kok og er erklæret rask. Men det er hun blevet en gang tidligere - uden at være det. Så hun kan ikke slippe tanken om, at hun stadig er syg.

► 2012 kørte projektet OK-kampagnen, om at få "mærket" de hoteller og restauranter, som har overenskomst, så kunderne kan se, om der er ordnede forhold, så man kan spise med god samvittighed og have en god smag i munden.

OK-forhold er et organiseringsprojekt, der skal styrke organiseringen og synligheden i hotel- og restaurationsbranchen.

"Mærkningen" er både et fysisk mærke i vinduer/døre, og der er også en hjemmeside og en applikation, så man på sin mobiltelefon kan søge efter hoteller og restauranter med overenskomst.

Projektet er med udgangen af 2012 så langt, at det er færdigt som projekt, og overgår dermed til drift. Hjemmesiden og applikationen vil løbende blive ajourført. Spred det gode budskab til alle, du kender: Gå i byen og få en god smag i munden.

ORGANISERING - SKEJBY SYGEHUS

I slutningen af 2012 har PSHR-gruppen sammen med 3F Aarhus Rymarken og nogle af TIB's organisatorer iværksat et organiseringsprojekt blandt rengøringsassistenter på Skejby Sygehus. (Se også afsnittet om organisering). Allerede efter fire-fem måneder er organiseringsprocenten steget rigtig meget blandt rengøringsassistenterne. Der

har været kampvalg om tillidsposten, og det er ikke hverdagskost. Hertil kan føjes, at suppleanten for tillidsrepræsentanten har anden etnisk baggrund end dansk.

Rengøringsassistenterne har valgt at synliggøre projektet med en nål med et symbol, der viser en knyttet næve med en gul rengøringshandske på og teksten: "Ren respekt".

Organiseringen vil forhåbentlig brede sig til andre sygehuse, hvor rengøringen er udliciteret til private.

BRANCHEUGE

PSHR-gruppen holder brancheuge i de år, hvor der ikke er 3F Kongres. I 2011 var det fire dage i november 2011. Temaerne for brancheugen var de samme som gruppens overordnede temaer, nemlig organisering, etniske minoriteter og de tillidsvalgte. På brancheugen i 2012 var emnerne blandt andet "Den beskidte rengøring - social dumping", gruppens internationale arbejde og Vejlegården.

Evalueringerne fra ugerne - der samler knap 100 tillidsvalgte, ildsjæle, afdelingsfolk med flere - er fine og opfordrer til at fortsætte i samme spor.

FÆLLES STÅSTED

Sammen med HORESTA (arbejdsgiverfor-

eningen for hotel- og restaurationsområdet) har PSHR-gruppen haft en række kurser kaldet "Fælles ståsted". Her har tillidsvalgte fra hotel- og restaurationsrådet været på et særligt tilrettelagt kursus sammen med deres chef. "Fælles ståsted" handler om samarbejde, og indholdet kan kort beskrives som:

CSR (virksomhedens sociale ansvar) - hvordan kan TR og arbejdsgiver i fællesskab finde muligheder og løsninger for dette sociale ansvar?

Mediation - en form for konfliktløsning. Hvordan kan TR understøtte, at små bagateller og konflikter bliver løst, så de ikke vokser sig store og bliver til "umulige" faglige sager?

Begge emner varierer mellem teori, øvelser og diskussioner, og kurserne varer to dage plus et konsulentbesøg på arbejdspladsen. Krav for deltagelsen er, at tillidsrepræsentant og arbejdsgiver skal deltage sammen, og at de selvfølgelig er fra en overenskomstdækket virksomhed.

FLERE TILLIDSVALGTE

PSHR-gruppen arbejder ihærdigt på at få valgt tillidsrepræsentanter på mange flere af gruppens arbejdspladser. På hotel- og restaurationsområdet er der sammen med HORESTA sat gang i at få valgt tillidsre-

Danmarks bedste elever og lærlinge kåret

Efter tre dages hård konkurrence mellem landets dygtigste håndværkerelever og lærlinge, sluttede konkurrencerne om DM i Skills i Aarhus i januar 2013. DM i Skills er Danmarks mesterskabet i erhvervsuddannelser. De tre hektiske og nervepirrende dage med masser af godt håndværk havde 30.000 besøgende.

Over 250 deltagere fra erhvervsuddannelserne dystede, og ud af de 31 konkurrencefag hører de 15 under 3F. For eksempel flisemurer, brolægger og glarmester.



Deltagerne havde 16.000 kvadratmeter at boltre sig på. Stemningen i NRGi-park i Aarhus var på kogepunktet, da Prins Joachim overrakte præmierne.

Tømrerlærling Tobias Skov Pedersen vandt også sidste år, men det var endnu større at vinde i år. Han vandt med sin tømrerkonstruktion, hvor mange tømrerdiscipliner var

samlet i en opgave.

- Det var svært at lave det hele uden fejl, men jeg håbede selvfølgelig på at vinde. Sejren i år giver mig en billet til VM i Tyskland til sommer, og det glæder jeg mig sindsygt meget til, siger Tobias Skov Pedersen, der knoklede fra morgen til aften i de tre dage med sin avancerede tømrerkonstruktion, hvor der skulle søves mange præcise og skæve vinkler.

Konkurrencerne er forbåbentlig med til at trække flere unge til erhvervsuddannelserne.

præsentanter på flere hoteller og restauranter. PSHR-gruppen har sammen med HORESTA etableret et rejsehold, som vil besøge cirka 50 virksomheder i hotel- og restaurationsbranchen med henblik på at sætte en proces i gang, så virksomhederne får valgt tillidsrepræsentanter.

På rengøringsområdet har der været indledende drøftelser med nogle arbejdsgivere om at få valgt flere tillidsrepræsentanter i det private rengøringsområde. DI har anerkendt, at der skal sættes midler af fra Kompetencefonden til initiativer på området.

KAMPAGNE I MINKBRANCHEN

I kongresperioden har der også været problemer med underbetaling af ansatte på danske minkfarme. Efter en kortvarig konflikt lykkedes det i december 2012 for 3F at få Danmarks største minkpelseri, Danpels i Nordjylland, til at tegne overenskomst.

Aftalen med Danpels blev startskuddet for Den Grønne Gruppe og lokale 3F-afdelinger til at iværksætte en storstilet kampagne for at få minkbranchens virksomheder til bredt at følge overenskomsten. Kampagnen er baseret på dialog med branchens arbejdsgivere og verdens førende pelsauktion, København Fur i Glostrup, der aftager de danske avlers skind.

Efter kampagnens start stiller København Fur nu krav til leverandører om, at de skal være medlem af en arbejdsgiverforening og følge overenskomsten. Og for fremtiden skal pelsier melde sig ind i arbejdsgiverforeningen GLS-A, hvis de vil opnå en certificering. På samme måde skal branchens centraler for indlevering af mink melde sig i arbejdsgiverforeningen Dansk Industri, DI, forlanger København Fur.

3F's kampagne har ført til at flere minkpelsier og indleveringscentraler frivilligt har tiltrådt overenskomsten som nye medlemmer af arbejdsgiverforeningen på området.

INDSATS MOD SVINEBAKTERIE

3F'eren Louise Jensen blev som landbrugs-elev smittet med bakterien MRSA 398, som svin bærer på huden eller i trynen. MRSA

kan give infektioner, bylder og blodforgiftning. Bakterien er resistent over for de typer af medicin, vi bruger oftest. Flere og flere mennesker bliver i disse år smittet med bakterien MRSA 398.

Den Grønne Gruppe mener, at det stigende problem med svinebakterien skal tages meget alvorligt. Gruppen understreger, at arbejdsgivere ifølge arbejdsmiljøloven har pligt til at informere medarbejdere om den arbejdsmiljømæssige risiko, der er ved at arbejde med en smittet besætning.

3F har været med til at lave en vejledning om, hvordan medlemmerne kan beskytte sig mod svinebakterien.

Hos Den Grønne Gruppe er der tilfredshed med, at landbrugs- og fødevareminister Mette Gjerskov (S) i begyndelsen af 2013 satte Fødevarestyrelsen til at granske, hvor udbredt svinebakterien MRSA CC398 er i danske svinestalde. Og at fødevaremini-

“3F's kampagne har ført til, at flere minkpelsier og indleveringscentraler frivilligt har tiltrådt overenskomsten som nye medlemmer af arbejdsgiverforeningen på området”.



Verdens bedste murer

I oktober 2011 kunne danske Nicolai Munksgaard Asmussen pryde sig med titlen verdensmester. Da vandt han guld i WorldSkills i London – verdensmesterskaberne for erhvervsuddannelser. Det var Nicolai Munksgaard Asmussens arbejde med beskærer-ske, vaterpas og tandspartel, der sikrede ham guldmedaljen i kategorien murerarbejde. Forud var gået utallige træningstimer.

Kædeansvar

Fem dages lovlig blokade i februar 2013 mod Energitårnet i Roskilde: Det var den tid, det tog for at få sikret, at arbejdet på milliardbyggeriet foregik efter danske overenskomster. 3F havde sammen med Byggefagenes Samvirke i Roskilde forgæves forsøgt at indgå overenskomst med det polske firma Energomontaz. Konflikten sluttede med en aftale, hvor den tyske hovedentreprenør Martin GmbH påtog sig et kædeansvar for løn til de ansatte i Energomontaz efter danske overenskomster. Energitårnet er et forbrændingsanlæg, der hjælper borgerne i ni sjællandske kommuner af med deres affald og omsætter det til strøm og varme. Det kommunale interessentselskab havde ganske vist indføjjet arbejdsklausuler ud fra ILO Konvention 94 i entreprisekontrakterne. Men bygherrens kontrol med opfyldelsen af klausulerne hos entreprenører og underentreprenører var fraværende. Af samme årsag var der eksempler på social dumping med en løn på ned til 55 kroner i timen.



Rost til skyerne – og skiftet ud

I ni år har Rødding Kost- og Tekstilskole for unge med særlige behov været den 58-årige Søren Hansens andet hjem. Som tidligere murer er han den perfekte til pedeljettet. Han er med til at tegne og planlægge tilbygninger til skolen. En renovering af førstesalen, som han er tovholder for, får ros til skyerne. Desuden bliver han en slags mentor for en skizofren mand, der ulønnet går til hånd. Til en MUS-samtale foreslår Søren Hansen, at han selv tager buskørkort og tager mere del i kostskolelivet. Det modtages positivt.

Til gengæld mødes han med et ønske fra ledelsen om, at han overtager de rengøringsopgaver, som en 20 timers fleksjobber hidtil har stået for. Søren Hansen er forundret, men ikke afvisende over for løsningen, og han opfatter den som klart midlertidig. Men så går der ged i processen, og inden længe står han med en opsigelse i hånden. Det ender med seks måneders fritstilling - og en målløs Søren Hansen. For det første bliver en ny fleksjobber ansat til at gøre rent. For det andet bliver den ulønnede person, han har lært op, ansat i et 11 timers løntilskudsjob - med en arbejdsbeskrivelse a la Søren.

– Det er utroligt positivt, at han er kommet så langt, og jeg er ikke vred på ham. Men at jeg skulle skubbes ud på den bekostning, havde jeg ikke regnet med. Jeg føler mig kasseret, siger Søren Hansen.

steren sammen med sundhedsminister Astrid Krag (SF) har nedsat en aktionsgruppe, der skal komme med konkrete forslag til, hvordan man kan stoppe spredningen af MRSA fra svin.

EKSTRAORDINÆRT ANSATTE

Ledigheden efter finanskrisen fra 2008 rammer bredt. Det lægger i stigende grad pres på det offentlige, ikke mindst kommunerne, i forhold til at åbne dørene for at tage ledige ind i forskellige tilskudsordninger. Det sympatiske sigte er, at det før eller siden skal lette deres vej til et ordinært job på helt almindelige vilkår. Enten i det private eller på det offentlige arbejdsmarked. Dette er også en fremgangsmåde, som 3F's Offentlige Gruppe bakker op om.

Men gruppen har også noteret sig, at presset i stigende grad lægges på det offentlige arbejdsmarked. Dels via lovgivning, som gør, at nogle af tilskudsjobbene kun kan oprettes i offentligt regi - for eksempel de såkaldte seniorjobs. Dels via en tendens, der har udviklet sig, nemlig at kommunerne selv åbner op for tilskudsjobbene frem for at bruge kræfterne på at få det private arbejdsmarked til at tage teten. Det ligger måske lige for, eftersom Jobcentrene er kommunalt funderede.

Men det gør, at mange helt almindelige jobs i kommunalt regi trues. Ikke mindst 3F's faglige grupper - specialarbejdere, rengøringsassistenter og teknisk servicemedarbejdere. De opfattes som "gå-til-hånd"-jobs, som den arbejdsløse håndværker eller fabriksarbejder umiddelbart kan gå ind og overtage. Med statslig eller kommunal finansiering. I kongresperioden har 3F's Offentlige Gruppe i stigende grad haft fokus på denne problemstilling. Omkring hvert fjerde rengøringsjob og hvert femte specialarbejderjob er forsvundet i perioden. Forklaringen er almindelige nedskæringer og udlicitering, men også den tendens, at ordinære stillinger nedlægges til fordel for at genopstå som støttede jobs. I 2011 var næsten hver anden teknisk servicemedarbejder

der i kommunerne i en eller anden form for tilskudsjob.

Den Offentlige Gruppe har derfor på de indre linjer brugt mange kræfter på at sikre, at man i de enkelte kommuner får lavet fornuftige, konkrete og gennemskuelige aftaler, der sikrer, at misbrug ikke finder sted. Så de ordinært ansatte kan føle sig trygge. 3F-tillidsrepræsentanter er blevet rustet til at medvirke til denne opgave via tjeklister og oversigter over de forskellige tilskudsmodeller.

3F's Offentlige Gruppe har også haft et samarbejde med blandt andre Dansk Magisterforening, PROSA og BUPL i arbejdet for at stoppe for misbruget af tilskudsjob. Det er sket med blandt andet presseindlæg samt henvendelser til beskæftigelsesminister Mette Frederiksen. Flere gange har gruppen haft kontakt til ordførerne på Christiansborg for at forelægge dem problemstillingen og præsentere dem for konstruktive forslag til, hvordan modellerne for løntilskudsordninger kan opkvalificeres, så kommunerne ikke er "tvunget" til at misbruge dem.

Desuden har Den Offentlige Gruppe både ved overenskomstforhandlingerne i 2011 samt 2013 opnået indrømmelser, der gør, at arbejdet omkring en bedre balance mellem ekstraordinært og ordinært ansatte sættes i gang (se også afsnittet om overenskomster).

UDLICITERING

Udlicitering har været et stort fokusområde i kongresperioden for Den Offentlige Gruppe.

Kommunerne fortsætter i stor stil med at udbyde opgaver inden for 3F's område, især rengøringsområdet. Men som ny tendens har man inden for vej- og parkområdet i kongresperioden oplevet en øget interesse fra kommunernes side for, at private virksomheder skal på banen. For eksempel er hele vej- og parkdriften i Favrskov Kommune blevet udliciteret til HedeDanmark i Kongresperioden. I for eksempel Frederiks-

“I 2011 var næsten hver anden teknisk-servicemedarbejder i kommunerne i en eller anden form for tilskudsjob.”



Vi har været i tæt dialog med mange store virksomheder og brancheorganisationer om forskellige muligheder. Billeder er fra Novozymes.

VEDVARENDE ENERGI OG GRØNNE JOB

Gennem hele kongresperioden har vi haft fokus på de jobmuligheder, der er ved udbygning af vedvarende energi og energibesparelser.

I forbindelse med regeringsskiftet kom vi i meget tæt dialog med regeringen om de jobmuligheder, der er ved at investere i vedvarende energi. Vi har deltaget i forskellige møder, hvor vi har peget på de økonomiske fordele, der er ved at skabe job i forskellige vedvarende energi-områder. Vi har peget på de muligheder der er - og behovet for uddannelse.

Vi har også været i tæt dialog med mange store virksomheder og brancheorganisationer om forskellige muligheder.

Blandt andet deltog vi i udarbejdelse af Biorefining Alliances strategi om dansk produktion af 2. generations biomasser, og vi har sammen med Novozymes presset på over for regeringen om opførelse af et 2. generations bioethanol-anlæg. Vi har blandt andet peget på, at det kunne være interessant for forskellige pensionselskaber at

investere i sådanne anlæg, i lighed med de investeringer, de har foretaget i vindmølleparkerne.

3F's fokus på grønne job har også medført, at flere og flere virksomheder, organisationer, politikere og kommuner har fundet det interessant at samarbejde med os om at sætte fokus på muligheder for lokal jobskabelse, eksportmuligheder og fastholdelse af job ved at inddrage medarbejderne i energibesparelser på virksomhederne.

Eller sagt med andre ord: 3F bliver nu betragtet som en seriøs samarbejdspartner om jobskabelse og fastholdelse af job inden for vedvarende energi og energibesparelser, på baggrund af de initiativer, vi har sat i gang gennem de seneste mange år.

Læs mere om 3F-tiltag på www.grønnejob.dk

► sund og Svendborg har man også været igennem møllen.

Men der er også tendenser den anden vej. I Lyngby-Taarbæk Kommune vandt kommunens egne folk i april 2012 det hidtil største udbud af en kommunal vej-, park- og kirkegårdsdrift. Over kontraktperioden på fire år er kommunens egen afdeling 20 millioner kroner billigere end de to private firmaer, der bød. Og Faxe Kommune besluttede også i 2012 at undgå udlicitering, fordi man via et kontrolbud slog fast, at kommunen kan drive sin egen rengøring lige så effektivt og matche de private.

Og det er netop denne udvikling, 3F's offentlige gruppe prøver at puste mere liv i. Opfattelsen er, at går man sin kommunale drift igennem med en tættekam og foretager ændringer, kan der ske store effektiviseringer, uden at der gås på kompromis med kvalitet og medarbejdernes arbejdsmiljø.

Bemandingsmæssigt har gruppen derfor fortsat en højt prioriteret indsats med et

konkret team på tre personer, der i stigende grad er rundt i landet og hjælpe med opmålinger samt rådgive om, hvordan man kan foretage ændringer i det offentlige, der kan medføre besparelser, uden at der nødvendigvis skrues op for tempoet og skæres ind til benet. Samtidigt har gruppen i et halvt år haft en konsulent ansat, der blandt andet har udarbejdet konkrete værktøjer til, hvordan man som 3F-afdeling, tillidsvalgt eller 3F-repræsentant i SU- og MED-udvalg er bedre klædt på til at få indflydelse, når det offentlige sætter opgaver i udbud.

Den nytiltrådte regering kom ved udgangen af 2011 med det budskab, at man ikke længere vil kræve et nøjagtigt mål fra kommunerne, i forhold til hvor mange opgaver de procentuelt skal udbyde. Målsætninger, som den borgerlige regering i 00'erne havde åbnet for via sine økonomiaftaler med kommunerne. Denne nye linje har Den Offentlige Gruppe hilst velkommen.

UDBUD VAR INGEN SUCCES I STRUER

I februar 2013 besluttede Struer Kommune at opsig sin aftale med rengøringsfirmaet Kongsvang Rengørings-service A/S. I stedet overtog Struer selv rengøringsopgaven efter sommerferien og forventede ved redaktionens slutning at ansætte omkring 40 medarbejdere i en ny kommunal rengøringsenhed. Forud er gået flere års bøv. I 2011 var rengøringen for en kort bemærkning udliciteret til firmaet Midt Vest Service. Det betød en halvering af arbejdstiden for de 54 rengøringsassistenter samt et opgør med synlig rengøring - pludselig blev det flyttet til aften- og natarbejde. Medarbejdernes frustrationer var store. Firmaet kastede dog selv hånd-

klædet i ringen, da prøvetiden på tre måneder udløb.

I 2012 blev rengøringen så udliciteret til Kongsvang. Her gik det ikke meget bedre. I sensommeren oplevede man i Struer en fem dages lang strejke blandt rengøringsassistenterne på grund af det arbejdspress, de var blevet pålagt, efter Kongsvang kom til. I begyndelsen af 2013 opsigde kommunen dog aftalen med Kongsvang to år før tid.

"Vi føler simpelthen ikke, vi har fået den vare, vi har betalt for. Nu har vi prøvet udbud ad to omgange. Og det har ikke været nogen succes", lød begrundelsen fra kommunens tekniske direktør, Jørgen Jensen.



Indtil kongressen kårer en ny vinder, er det møbelfabrikken Carl Hansen & Søn, der bærer titlen som Årets Arbejdsplads, efter en kåring i efteråret 2012. Carl Hansen & Søn laver blandt andet de berømte Y-stole, som her får flettet sæde.



Årets arbejdsplads nr. 22 kåres på kongressen

Der er gåsehuds-garanti for de repræsentanter fra virksomhederne, der ender i finalen om Årets Arbejdsplads i år. I år bliver der nemlig stort publikum på, idet kåringen vil ske på kongressen på scenen foran alle de delegerede på åbningsdagen lørdag 14. september.

For 3F giver konkurrencen lejlighed til at sætte fokus på de arbejdspladser, hvor medlemmerne går glade og stolte på arbejde. 3F vil ikke kun være dem, man skal have fat i, når tingene brænder på, men også gerne spille en rolle i det positive samarbejde med virksomheder. For eksempel en positiv dialog om uddannelse af medarbejdere eller hjælp til et bedre arbejdsmiljø.

NY DOMMER

I 2011 fik dommergruppen en ny ekstern dommer, nemlig direktør for ATP Lars Rohde. Han nåede dog kun ét år som 3F-dommer, idet han måtte trække sig året efter, da han blev udnævnt til direktør for Nationalbanken. I 2013 har direktør for PensionDanmark Torben Möger Pedersen sagt ja til at gå med i dommergruppen som den anden eksterne dommer foruden direktør Dan Boyter fra Pressalit A/S. De øvrige dommere er medlemmer af 3F's ledelse.

TIDLIGERE VINDERE

Konkurrencen adskiller sig fra andre lignende priser ved, at virksomhederne ikke kan indstille sig selv, men kun kan deltage, hvis de er foreslået af én eller flere ansatte.

På kongressen i 2010 var det repræsentanterne fra Hjortdal Specialtransport, der fik varme klapsalver som årets vinder. Året efter gik prisen til Grundfos. Og i 2012 var det møbelfabrikken Carl Hansen & Søn, der blev kåret som Årets Arbejdsplads.

DAGPENGEREFORM

Ledige 3F'ere betaler prisen for reform af dagpenge

Forkortelsen af dagpengeperioden fra fire til to år er ekstra hård ved 3F's ledige medlemmer. Selv om reformen ikke er fostret af den nuværende regering, er det nu, at konsekvenserne mærkes. 3F kalder på en permanent og reel løsning.

► I de sidste mange årtier har dagpengesystemet aldrig været så ringe for de ledige, som det er nu. Det gælder særligt med hensyn til dagpengeperiodens længde og reglerne om genoptjening med mere. Det største hug i nyere tid kom som bekendt, da den daværende VK-regering sammen med Dansk Folkeparti i forbindelse med genopretningsplanen i 2010 aftalte, at dagpengeperioden skulle halveres fra fire til to år, og kravet til genoptjening skulle stige fra 26 til 52 uger. Og De Radikale stemte for.

En kæmpe forringelse, som vi protesterede højlydt mod.

Det er ikke et mål i sig selv for 3F, at vores medlemmer skal gå på dagpenge så længe som muligt.

Men dagpengereformen kom på et tidspunkt, hvor tusindvis af mennesker mistede eller havde mistet deres arbejde på grund af krisen, og dansk økonomi er

stadig ikke kommet tilbage på sporet i det tempo, man forventede i 2010. Ledigheden for især vores medlemmer har ligget på et højt niveau: Der er ikke nok ledige job. På grund af indfasningen af reglerne blev særligt mange ramt i første halvår af 2013.

POLITISK ANSVAR

Hverken Socialdemokraterne eller SF stemte for genopretningspakken. Men de to partier indgår nu i den regering, der i sidste ende har ansvaret for de ledige. Regeringen har taget forskellige initiativer for at imødegå konsekvenserne af reformen. I første omgang forlængede man dagpengeperioden midlertidigt med op til seks måneder for de ledige, der mistede dagpengeretten i efteråret 2012 og som ikke havde fået dagpenge i fire år. Samme efterår introducerede regeringen akutpakken og akutjob-ordningen. Oven i det kom fi-

nanslovsaftalen med Enhedslisten om to initiativer, der også hjælper de ledige, der står overfor at miste dagpengene: Seniorjob-ordningen blev udvidet, så de årgange, der ellers ville miste retten til seniorjob på grund af senere tilbagetrækningsalder i efterlønsordningen, blev omfattet. Og desuden blev der indført en særlig mulighed for opkvalificering, sådan at ledige, der opbruger deres dagpengeret, kan få uddannelse i op til 26 uger med en særlig uddannelsesydelse, som er på niveau med kontanthjælpen, men uafhængig af ægtefællens indtægt og formue i øvrigt.

Væsentligst var det naturligvis, da regering og Enhedslisten i det tidlige forår 2013 fandt sammen om aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Aftalen sikrede forsørgelsesgrundlag for de udfaldstruede ledige, der stod overfor at falde ud af dagpengesystemet.

Andre dele af akutindsatsen har væ-



Køkkenfabrikken TMK, Tvis ved Holstebro, blev hårdt ramt af krisen og måtte skille sig af med halvdelen af de ansatte. Men siden fik virksomheden kæmpet sig tilbage, og besluttede blandt andet at ind-source mens andre out-sourcede. I 2011 var virksomheden med i opløbet om Årets Arbejdsplads.

ret et flop, i hvert fald for 3F's medlemmer. Det gælder akutjobbene. Godt nok blev der slået langt flere akutjob op, end det var aftalt, - således at akutjob-ordningen dermed blev en succes rent kvantitativt. Men blandt de mange akutjob var ▶

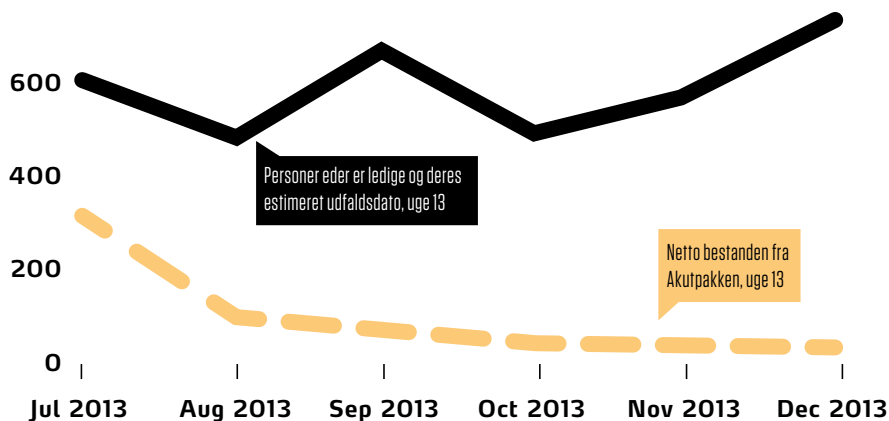
“Derfor er det meget glædeligt, at regeringen nu har lagt op til en fremadrettet debat om, hvordan et bæredygtigt dagpengesystem skal indrettes.”

► der relativt få job for ufaglærte. I marts viste en optælling, som Ekstra Bladet lavede på baggrund af stikprøver fra fire af landets største fagforbund – herunder 3F – at under 500 akutledige fra de fire forbund tilsammen havde fået et af de over 20.000 akutjob. Dermed ligner ordningen med akutjob mest af alt et akut-flop.

Men ordningerne er kun midlertidige. 3F kræver fortsat permanente løsninger. Derfor er det meget glædeligt, at regeringen nu har lagt op til en fremadrettet debat om, hvordan et bæredygtigt dagpengesystem skal indrettes.

For os er det en særlig prioritet at få lempet de meget stramme, nye regler, der gælder for genoptjening af dagpengere retten. Vi mener også, det er forkert, at de fleste ledige først tilbydes uddannelse den dag, de falder ud af dagpengesystemet. Vi vil have en gennemgribende reform af arbejdsmarkedspolitikken med fokus på arbejde og uddannelse frem for samtaler og aktivering.

MÅNED FOR UDLØB AF DAGPENGE EFTER 1. JULI 2013



Kilde 3F. Note: Figuren viser antallet af udfaldstruede efter 1. juli, det vil sige efter akutpakken udløb. Det ses, at 3F har cirka 600 medlemmer pr. måned, der opbruger deres dagpenge. Baseret på de hidtidige erfaringer vil cirka en tredjedel sandsynligvis blive afmeldt dagpengesystemet inden på grund af arbejde, sygdom og lignende. I figuren ses også, at en del medlemmer, der har været opfattet af akutpakken, først mister deres dagpenge i 2. halvår 2013. Det kan skyldes barsel, ferie, midlertidige jobs med videre.

OP MOD 30.000 KAN MISTE DAGPENGENE I ÅR

Oprindelig mente VK-regeringen, at en forkortelse af dagpengene kun ville betyde, at 2.000-4.000 ville miste dagpengene årligt. Den nye regering sagde først 9.000-16.000. I januar i år blev skønnet så næsten fordoblet – til 17.000-23.000. Det hang blandt andet sammen med de svækkede konjunkturer, lød det fra ministeriet.

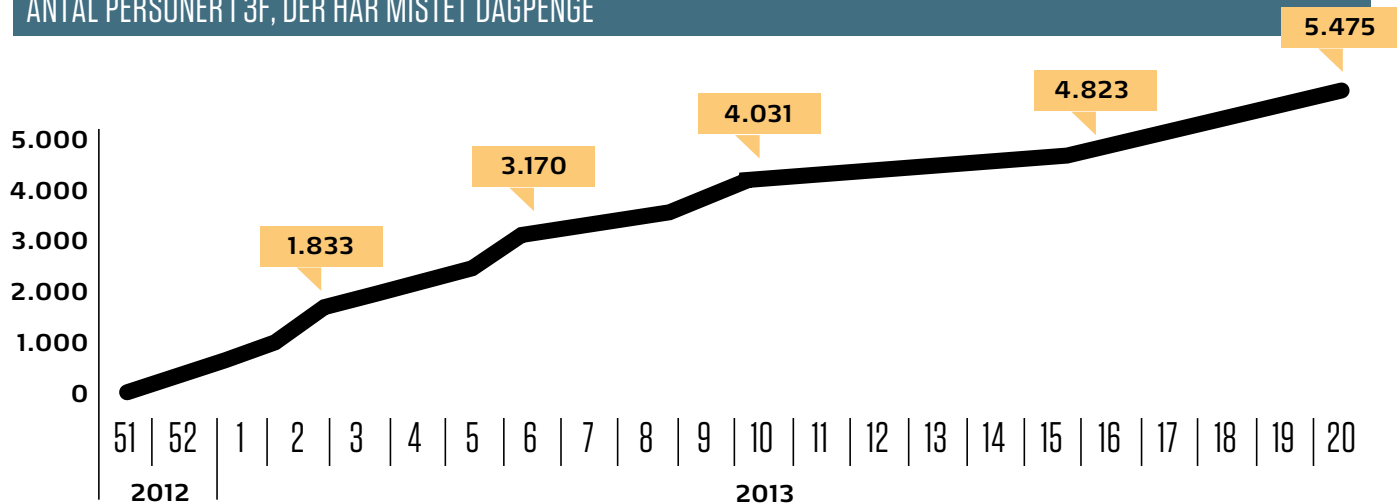
AK-Samvirke (a-kassernes brancheorganisation) har et noget mere pessimistisk skøn: Her mener man, at op mod 30.000 kan miste dagpengene i år og op mod 18.000 hvert

år de følgende år. Desværre har AK-Samvirke hidtil skudt mere rigtigt end regeringen.

3F's a-kasse er den hårdest ramte af a-kasserne. 3FA's tal viser blandt andet, at de stramme dagpengeregler især rammer

- industrifolk
- ældre
- medlemmer med anden etnisk herkomst

ANTAL PERSONER I 3F, DER HAR MISTET DAGPENGE



Kilde: 3F. Note: Tallene viser det akkumulerede antal ledige i 3F, der har mistet dagpengene frem til uge 20, 2013



BANGE FOR AT ENDE PÅ KONTANTHJÆLP

– Som eneforsørger er min økonomi stram i forvejen. Hvis jeg ryger på kontanthjælp, rammer jeg bunden.

Sådan sagde Maria Blaasvær fra Munkebo til Fagbladet 3F i 2012. I juni 2010 blev hun - som mange andre - fyret fra Lindøværftet, hvor hun blandt andet kørte kran.

Som ledig tog hun blandt andet grundforløbet i service-assistent-uddannelsen, men manglede en læreplads.

Allerhelst ville hun bare have et arbejde:

- Jeg søger næsten alt. Men man begynder at miste troen på sig selv, når man har været ledig længe, siger Maria.

- Hvis jeg ikke får job, kan jeg nok få kontanthjælp, fordi

jeg er alene med min datter. Men man hører om familier, der lever af havregryn. Jeg er meget utryk ved det, siger Maria.

Maria Blaasvær var en af dem, der fik forlænget dagpengeperioden med 26 uger i efteråret 2012. Frem til januar 2013.

Efter omtalen i Fagbladet 3F kom Maria også i P1 Morgen og TV2 Fyn. Og så var der pludselig gevinst: Flere arbejdsgivere ville gerne ansætte Maria. Hun sagde ja tak til et tre måneders vikariat som serviceassistent på Odense Universitetshospital, med håb for forlængelse.

BESKÆFTIGELSESINDSATS

3F klar til ny beskæftigelsespolitik

Indsatsen overfor ledige bør rettes langt mere mod uddannelse. Derfor har 3F leveret et bud på en ny, bæredygtig arbejdsmarkedspolitik.

► Det begyndte med mediernes historier om ”Dovne-Robert”. Siden har der i slipstrømmen på debatten om de mange ledige, der falder ud af dagpengesystemet, været en stigmatisering af ledige ikke-faglærte i pressen: De er blevet stemplet som både dovne, ugidelige og uvillige, som ikke har villet tage gode, ledige job. Det er en stærkt bekymrende udvikling. Dels fordi den medfører en underliggende accept af at ansætte udenlandsk arbejdskraft på bekostning af danske ledige - ofte på løn- og arbejdsvilkår, der ligger under vilkårene i danske overenskomster. Dermed er den generelle mistro mod danske ledige med til at undergrave den danske model.

Men samtidig kan vi i 3F konstatere, at kritikken ganske enkelt ikke har hold i virkeligheden: I enhver situation eller begivenhed, 3F har kunnet spore og identificere i pressen, hvor en arbejdsgiver for eksempel har meldt ud, at han ikke kunne få dansk arbejdskraft, har vi konkret fulgt op på historien: Den lokale 3F-afdeling har henvendt sig til de pågældende arbejdsgivere og undersøgt, om de manglede arbejdskraft. Helt overvejende har der ikke været kød på pressens historier. Den yderste konsekvens af den medie-bårne kritik af de ledige, er lønpres og legitimering af uregulerede forhold på arbejdsmarkedet, større ledighed og dårligere samfundsøkonomi.

LEDIGHED OG UDDANNELSESBagGRUND

Uddannelsesbaggrund betyder meget for arbejdsløshedens størrelse. Ufaglærte er i langt højere grad ramt af ledighed, end folk med en uddannelse. Og modsat er beskæftigelsesfrekvensen for ufaglærte lavere end blandt faglærte og uddannede.

3F mener, at der er behov for lovændringer.

Blandt andet at det nuværende krav til genoptjening af dagpengere retten på 52 uger ændres tilbage til det tidligere krav på 26 uger, idet vores medlemmer har større risiko for ledighed og langtidsledighed end andre grupper i samfundet. Samtidig er det 3F's opfattelse, at indsatsen overfor ledige bør rettes langt mere mod uddannelse.

NY ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

I sommeren 2012 kom vi i 3F med vores bud på en ny, bæredygtig arbejdsmarkedspolitik. Udspillet var tænkt som 3F's indspil i trepartsforhandlingerne, som desværre strandede. Men udspillet lever endnu og indgår fortsat i udredningen af beskæftigelsesindsatsen for de dagpengeberettigede ledige, som foregår i foråret 2013.

Vores forslag til en ny, bæredygtig arbejdsmarkedspolitik indeholder blandt andet, at:

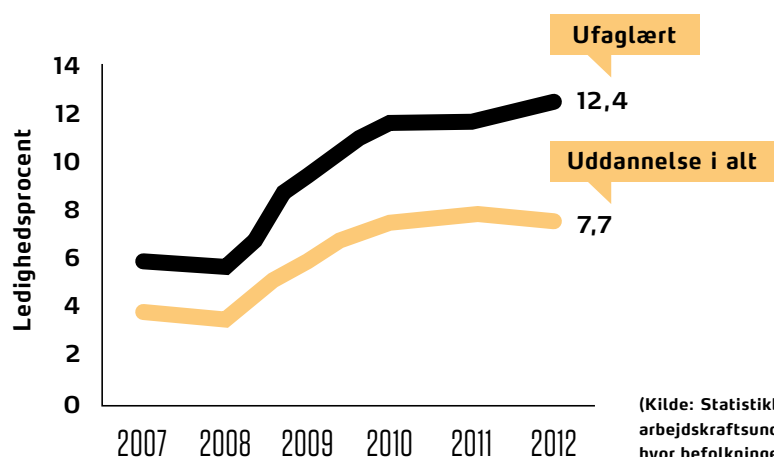
- den håndholdte, ordinære jobformidling skal opprioriteres. Ordentlig matchning skal sikres mellem arbejdssøgende og virksomhed. ►
- tilfældige prioriteringer må ikke bestemme omfang og kvalitet i tilbud til ledige: De skal have lige pligter, rettigheder og muligheder.
- mere kvalitet i indsatsen med særlig vægt på opkvalificering - mest til de kortuddannede.
- oplysning, motivation, kompetenceafklaring og individuelle

“Ufaglærte er i langt højere grad ramt af ledighed, end folk med en uddannelse”

Millioner af mursten ryger gennem teglværket hos Petersen Tegl A/S, der har eksisteret som familiefirma siden 1792, i Nybøl Nor. Mange sten laves også som ægte håndarbejde af 3F'ere og ender over hele kloden. Her er det Henning Clausen i den store røremaskine, der klargør leret.



AKU-LEDIGHED FORDELT PÅ UDDANNELSESBAGGRUND FRA 2007 TIL 2012



(Kilde: Statistikbanken. Note: AKU-ledigheden stammer fra arbejdskraftundersøgelserne, som er baseret på stikprøveundersøgelser, hvor befolkningen spørges om deres arbejdsmæssige situation)

“I sommeren 2012 kom vi i 3F med vores bud på en ny, bæredygtig arbejdsmarkedspolitik.”



Limfjordsmuslinger er berømte på restauranter over hele verden. Muslingerne gennemgår flere kvalitetstjek, af både maskiner og medarbejdere.

- ▶ uddannelsesplaner skal være et omdrejningspunkt for indsatsen.
 - jobrotation skal prioriteres, og vikartimer skal tælle som ordnært arbejde i dagpengemæssig forstand.
 - 45.000 ikke-faglærte skal opkvalificeres til faglært niveau inden 2020. Beskæftigelsesfrekvensen stiger med næsten 20 procentpoint for hver ikke-faglært, der opkvalificeres til faglært niveau.
 - arbejdsmarkedsindsatsen skal være effektiv for den enkelte ledige fra starten. Den korte dagpengeperiode kræver, at der ydes god indsats fra a-kasser og myndigheder.
 - økonomien i indsatsen skal frigøres fra den øvrige kommunale økonomi. Ellers går det ud over indsatsen - eller rammer andre velfærdsområder i kommunerne.
 - finansiering af dagpenge og arbejdsmarkedsindsats skal være statslig.

PLACERING AF OPGAVER

3F mener, at det var en fejl at kommunalisere beskæftigelsesindsatsen under Fogh-regeringen. Vi mener, at Beskæftigelsesministeren og Folketinget skal have et større ansvar for indsats og finansiering af dagpenge samt aktiveringsindsats. Det er en fordel, at vi samler

kernen i arbejdsmarkedspolitikken på regionalt niveau. Vi har peget på otte nye arbejdsmarkeds-regioner svarende til arbejdskraft-oplande. De nuværende fire er for få - og for store. Desuden bør de nye arbejdsmarkedsråd koordinere en række opgaver, herunder sikre større sammenhæng mellem VEU-centre, vækstfora og arbejdsmarkedsregionen. Driften fastholdes i de nuværende jobcentre - men antallet kan nedbringes via frivillige sammenlægninger.

A-kasser bør have en langt større rolle i beskæftigelsesindsatsen. Vi foreslår, at:

- a-kasserne har opgaverne og kontakten til egne ledige i de første seks måneder - indtil aktiveringen træder i kraft.
- jobcentre har kontakten til virksomhederne, og til andre ledige.
- a-kassen kan visitere ledige, der har behov for en indsats i kommunen inden de seks måneder er gået
- opkvalificering skal i centrum, og fokus skal være på varigt arbejde.
- det skal blive mere attraktivt for kommuner/jobcentre at satse på opkvalificering af de ledige.

JOBROTATION: GIRI OG KOWCHI LÆRER DANSK

40 rengøringsassistenter får uddannelse, mens ledige passer deres job. Jobrotationsprojektet er et samarbejde mellem ISS, 3F Midt- og Østsjælland, to uddannelsesinstitutioner og tre jobcentre

Grin og gebroknede gløser fæg gennem luften i klasselokalet på EUC i Haslev. Her var omkring 20 mænd og kvinder fra syv forskellige lande samlet i efteråret 2012. Men de var her for det samme:

At lære dansk og rengøringsteknik, så de er bedre rustet til deres job.

Imens de sad på skolebænken, passede en gruppe ledige deres rengøringsarbejde hjemme i Faxe og Stevns Kommuner samt ISS i Ringsted.

En af eleverne var Kowchi Rasouli, mor til tre og fra Afghanistan. Hun kom til landet i 2004.

- Jeg er vokset op under krigen og gik kun tre år i skole. Så jeg har kun lært at læse en lille smule, hvilket jeg er rigtig ked af. Så det er bare rigtig godt at komme i skole her i Danmark.

I fire år har Kowchi gjort rent i en børnehave i Faxe Kommune.

- Men det er første gang, jeg er på kursus. Jeg har allerede lært mere dansk, og jeg har fået flere informationer om rengøringsmidler. Så kan jeg passe bedre på mig selv og miljøet, og det gør mig bedre til mit arbejde, fortalte hun i Fagbladet i efteråret 2012.

Indiske Giri Geridew er 44 år. Han er it-uddannet, men gør nu rent på Skelbækskolen i Stevns. Giri Geridew ved godt, at ens job kan hænge i en tynd tråd, når man har anden etnisk baggrund end dansk.

- Vi er generelt mere udsatte end dansker-

ne. Men at kende sproget og samfundet - dét åbner døre. Jeg er glad for mit arbejde og vil gerne arbejde. Og vi bliver stærkere af at få uddannelse og lære sproget, siger Giri Geridew.

Omkring 40 rengøringsassistenter ventes at komme igennem uddannelsesforløbet. Et tilsvarende antal ledige skal ind og passe deres arbejde. Med fuld løn for alle. Jobrotationsprojektet er et samarbejde mellem 3F Midt- og Østsjælland, EUC Sjælland, Næstved Sprog- og Integrationscenter, ISS og jobcentre i Ringsted, Faxe og Stevns.

Næsten 8 ud af 10 ledige er umiddelbart i arbejde, efter de har været tilknyttet en arbejdsplads via jobrotation, viser en undersøgelse fra Beskæftigelsesregion Nordjylland. På lidt længere sigt er godt 6 ud af 10 fortsat selvforsørgende.



A-KASSE OG LEDIGE

3F's ledige er stadig pressede

Ledigheden i 3F er fortsat høj, og ledige medlemmer presset af jobmangel og reformer, som også har været en udfordring for a-kassen.

► Ledigheden blandt 3F's medlemmer har i kongresperioden ligger forholdsvis stabilt – højt. Nemlig på godt 11 procent i gennemsnit i årene. Dog med en lidt faldende tendens. Men det er stadig næsten dobbelt så højt som gennemsnittet for alle ledige.

Midt i den store offentlige interesse for og debat om forkortelsen af dagpengeperioden, genoptjeningskrav, akutupakker med videre, er en anden forringelse druknet i bevidstheden. Nemlig den, at dagpengenes dækning vil forværres yderligere de kommende år som følge af regeringens skattereform. Mens en privatansat ufaglært i 2012 i gennemsnit fik dækket 64,2 procent af sin løn ind af dagpengene, så vil dækningen kun være på knap 60 procent i 2022. AK-Samvirke har beregnet, at alle ændringerne - inklusiv forhøjelsen af beskæftigelsesdraget og lavere regulering som aftalt i skattereformen - vil medføre, at dagpengene om 10 år vil være steget 10 procent mindre end lønningerne.

Dagpengenes dækningsgrad i forhold til lønnen er i årevis blevet mindre og mindre. Men det bekymrer 3FA, at gabet mellem løn og dagpenge fremover vil vokse mere end tidligere. Ikke alene bliver de ledige fattigere.

Efter 3FA's opfattelse er det også en trussel mod flexicurity-modellen: Efterhånden bliver der mindre økonomisk tryk tilbage ved at være med i en a-kasse. Derfor kan man forvente, at lønmodtagerne i stedet vil gå efter mere tryk i ansættelsen, for eksempel i form af længere opsigelsesvarsler. Det vil give mindre fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

EKSTRAORDINÆR BELASTNING

De store reformer på a-kasseområdet har i kongresperioden givet et kæmpe pres på a-kassens administration. Blandt andet

administrationen i forbindelse med udbetalingen af efterlønsbidraget - læs mere om det i afsnittet om efterlønsreformen. Men også dagpengereformen - læs mere i det særlige afsnit om forkortelsen af dagpengene - har betydet ekstraordinære opgaver i a-kassen.

Som følge af akutupakkerne har vi siden efteråret 2012 udsendt breve til de ledige, efterhånden som de blev omfattet af akut-pakken. Her er de ledige medlemmer blevet informeret om muligheden for at få en særlig jobrådgiver, om muligheden for at søge akutjob, og om muligheden for at søge den særlige uddannelsesyndelse, hvis dagpengeretten udløber. Frem til slutningen af marts er der udsendt over 15.000 breve.

A-kassen har informeret og støttet vores ledige medlemmer på mange måder. A-kassen har oprettet en særlig hjemmeside, 3f.dk/akutupakke, med informationer om regler og muligheder, ligesom vi oprettede en særlig telefonisk hotline - 70 300 990 - hvor alle arbejdsgivere kunne melde job ind, få hjælp til at oprette akutjob og få den rette arbejdskraft. ►

“De store reformer på a-kasseområdet har i kongresperioden givet et kæmpe pres på a-kassens administration.”



Ledigheden blandt 3F's medlemmer er stadig næsten dobbelt så højt som gennemsnittet for alle ledige.

UDBETALTE YDELSER FRA A-KASSEN 2010 - 2012

År	2012 tusind.kr	2011 tusind. kr	2010 tusind.kr
Dagpenge	5.311.165	5.516.890	6.519.206
Feriedagpenge	313.705	368.718	260.835
EØS	3.622	2.922	2.561
Efterløn	4.093.767	4.362.273	4.671.892
Skattefri præmie	234.215	248.855	231.198
Tilbagebetaling efterlønsbidrag	29.253	97.821	117.860
Skattefri tilbagebetaling af efterlønsbidrag	3.857.241	0	0
VEU-godtgørelse	138.709	161.748	263.127
Befordring	26.300	34.999	47.418
Ialt	14.007.977	10.794.226	12.114.097

*Skattefri udbetaling af efterlønsbidrag - kun i 2012.

- Samtidig har vi også taget de sociale medier i brug og oprettet en side på Facebook - Netværk for Ledige - et virtuelt netværk for ledige, medlemmer, tillidsvalgte og a-kassefolk, som vil hjælpe hinanden med tip om ledige job og gode råd med mere.

NYT IT-SYSTEM

En anden ting, der har taget meget tid i a-kassen, er et nyt it-system Facilia. Inspirationen kommer fra svenske a-kasser, der har et fælles it-system. Siden 2009 har 3FA, DSA og DANA samarbejdet om at udvikle en ny, fælles it-kerne. Efter fire års ihærdigt arbejde, kunne vi i foråret 2013 tage det nye system i brug. Systemet gør hverdagen lettere for både medlemmer og sagsbehandlere, når a-kassens lovkompleks skal følges.

Medlemmerne møder "intelligente" blanketter, der kun spørger om det, vi har brug for at vide, og sagsbehandlere oplever, at meget kedeligt, administrativt arbejde varetages af systemet.

Når et medlem melder sig ledig, får vi oplysninger fra SKAT om løn. Når et medlem taster sit dagpengekort, og oplysningerne svarer til det vi kender, så er der penge på kontoen.

Det var ikke uproblematisk at få systemet i luften, da det er langt mere komplekst, end hvad vi tidligere har kendt. Men vi er på vej, og det vil give medarbejderne mere tid til rådgivning

og vejledning af både ledige og beskæftigede, frem for administration bag en skærm.

PARTNERSKABSSTRATEGIEN

Som nævnt i afsnittet om beskæftigelsesindsatsen på side 68, bør a-kasserne have en langt større rolle i indsatsen overfor de ledige. Og vi er en af de fagforeninger og a-kasser, der allerede har erfaringer med at varetage indsatsen for vores egne ledige. I 2009 gik 3F med på LO's partnerskabsstrategi. Strategien går ud på at indgå partnerskabsaftaler med kommunerne om at a-kassen skal overtage kontakten til medlemmet i de første seks til ni måneder af ledighedsperioden. Det vil sige, at a-kassen både gennemfører egne samtaler som normalt og gennemfører de samtaler, som jobcenteret skulle have holdt.

Med en partnerskabsaftale kan medlemmerne nøjes med at gå i a-kassen og dér få den hjælp, de har brug for: De slipper for at løbe spidsrod mellem a-kasse og jobcenter.

Frem til 2012 indgik flere og flere kommuner partnerskabsaftaler. Men ved årsskiftet 2011-2012, løb strategien ind i store tekniske vanskeligheder, idet it-understøttelsen af beskæftigelsesindsatsen blev kommunaliseret. 23.1.2012 stod partnerskabsaftalerne reelt set uden it-understøttelse. Først da skulle ►

DÆKNINGSGRADER FOR DAGPENGE I PROCENT

	Ufaglærte	Faglærte	
2012:	64,2	58,4	
2016:	62,0	56,5	
2022:	59,7	54,5	

(Note: Tallene er nettodækningsgrader, for privatansatte. Kilde: Økonomi- og Indenrigsministeriet, juni 12.)

BRUTTOLEDIGHED I 3F 2010 - 2012

År	Antal fuldtidsledige	Antal personer	Ledighedsprocent (fuldtid)
2012	30.110	81.338	11,31
2011	33.008	87.292	11,77
2010	33.037	87.694	11,32

(note: Tallene viser gennemsnittet indenfor dagpengeledighed i årene 2010-2012. Kilde: A-kassen.)

BRUTTOLEDIGHED I 3F'S GRUPPER 2010 - 2012

År	Byg	Industri	Transport	Grøn	Privat service	Offentlig
2012	6.749	10.794	4.174	1.603	3.502	2.610
2011	7.702	12.446	4.475	1.665	3.395	2.659
2010	6.750	12.445	5.017	1.765	3.335	2.625

(note: Tallene viser gennemsnittet af fuldtidsledige i årene 2010-2012. Kilde: A-kassen.)

UÆNDRET

ADMINISTRATIONS BIDRAG SIDEN 2005

Administrationsbidraget til a-kassen er ikke steget, siden 3FA blev stiftet 1. januar 2005. Administrationsbidraget er penge, der går til a-kassens omkostninger til administration. Bidraget er på 1.728 kroner om året.

I alt modtog
159.837
medlemmer
ydelse fra
a-kassen i 2012.



På Danish Agros centrallager for hele Jylland i Galten, producerer medarbejderne op til 1.000 ton dyrefoder i døgnnet.

hver enkelt kommune til at finde ud af, hvad omlægningen til en privat it-leverandør indebar for partnerskabsaftalerne og samarbejdet her. Mange aftaler lå derefter brak.

Først fem måneder senere kom der en afklaring. Konsekvensen blev, at det både blev meget vanskeligere og kom til at koste penge at blive koblet op på de enkelte kommuners it-systemer.

Status er, at der nu er mange kommuner, som har opgivet at sætte aftalerne i værk.

Tilbage står seks standhaftige kommuner og tilknyttede a-kasser, der har prioriteret at overkomme alle udfordringerne. De 3F-afdelinger, der i dag har fungerende partnerskabsaftaler, og som lever med it-udfordringerne, er meget glade for aftalerne. Det giver glade og tilfredse medlemmer, og et godt samarbejde med jobcenteret om den efterfølgende indsats.

VOKSENLÆRLINGE-KAMPAGNE

Et af de bedste redskaber i beskæftigelsesindsatsen er voksenlærlinge-ordningen. Med et svendebrev er chancerne for fast arbejde langt højere, end for en ikke-faglært.

Derfor sagde 3FA ja, da Beskæftigelsesregionerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen i foråret 2012 inviterede AK-Samvirke (a-kassernes brancheorganisation) og udvalgte a-kasser til at deltage i en kampagne for at øge antallet af ledige, der går i gang med en voksenlærlingeuddannelse.

I 3F/3FA er der ingen tvivl om, at efterspørgslen efter faglært arbejdskraft vil stige de kommende år. Ikke mindst indenfor bygge- og anlægsområdet, med de store byggeprojekter, der er planlagt flere steder. Der er heller ingen tvivl om, at 3F's med-

lemmer ønsker uddannelse. Vores egen spørgeskemaundersøgelse fra slutningen af 2011 viser, at de fleste - knap tre fjerdedele - af vore medlemmer er interesserede i at uddanne sig til et højere, fagligt niveau.

Så der var argumenter nok for at 3FA skulle gå med i kampagnen, som også Metal, HK og DANA's a-kasser valgte at gå med i. Målet er, at vi tilsammen får oprettet 800 voksenlærlingeaftaler i kampagneperioden.

3F/3FA står som den største organisation for halvdelen - nemlig 400 af aftalerne.

Kampagneperioden løber fra 4. juni 2012 til 1. september 2013. Vi forventer dog, at perioden forlænges, fordi kampagnen har ligget lidt underdrejet på grund af akutpakkerne, der tog meget fokus i perioden.

Vores opgave er at motivere og forberede vores ledige til at gå i gang med en voksenlærlingeuddannelse, og at påvirke virksomhederne til at indgå voksenlærlingeaftaler. En voksenlærling får overenskomstmæssig voksenlærlingeløn, mens der er tilskud til virksomhederne i de perioder, hvor lærlingen er i praktik.

Trods tilskuddet er mange virksomheder meget forsigtige med at indgå voksenlærlingeaftaler på grund af tomme ordrebøger og usikkerhed om fremtiden.

Men det skal ikke afholde 3F/3FA fra at forsøge. Der er mange ildsjæle i afdelingerne, der har taget udfordringen op. Det har givet bonus. I marts 2013 ser det ud til at rykke, og hvis det fortsætter, kommer vi i mål med de 400 aftaler.

EFTERLØNSREFORMEN

Brutal nedslagting af efterlønnen

3FA var en af de a-kasser, hvor flest medlemmer valgte at fortsætte med at betale efterlønsbidrag trods den store forringelse af ordningen.

► “For alle jer, der er under 45 år, foreslår vi, at efterlønnen helt afskaffes. For resten af jer vil vi ændre efterlønnen, så ændringerne er størst for de yngste af jer og mindst for de ældste”.

Sådan lød ordene fra daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) i nytårstalen 1. januar 2011. Det blev startskudtet til den største forringelse af efterlønnen nogensinde. En forringelse så voldsom, at mange senere har kaldt det en ”de facto”-afskaffelse af ordningen.

Fem måneder senere - i maj - var de politiske forhandlinger om en tilbagetrækningsreform færdige: Der var lavet en aftale mellem regeringspartierne Venstre og De Konservative, med Dansk Folkeparti og De Radikale.

Aftalen betyder, at efterlønnen skæres ned fra fem til tre år, og at næsten alle må indstille sig på at gå senere på efterløn eller pension. Efterlønsalderen begynder at stige allerede fra 2014 og folkepensionsalderen fra

2019. Fra 2018 til 2023 forkortes efterlønsperioden fra fem til tre år. Når ændringerne er fuldt indfaset i 2023, vil Folkepensionsalderen være 67 år og efterlønsalderen 64 år. Derefter skal tilbagetrækningsalderen sættes gradvist op, hvis vores levealder stiger. Med den nuværende levetidsprognose vil efterlønsalderen og folkepensionsalderen skulle forhøjes til 65 år og 68 år i 2030 og til 66 år og 69 år i 2035.

Aftalen betyder i øvrigt også, at efterlønnen bliver mindre værd, fordi pensioner - såsom arbejdsmarkedspensioner - altid skal modregnes og modregnes hårdere.

MASSIV KRITIK

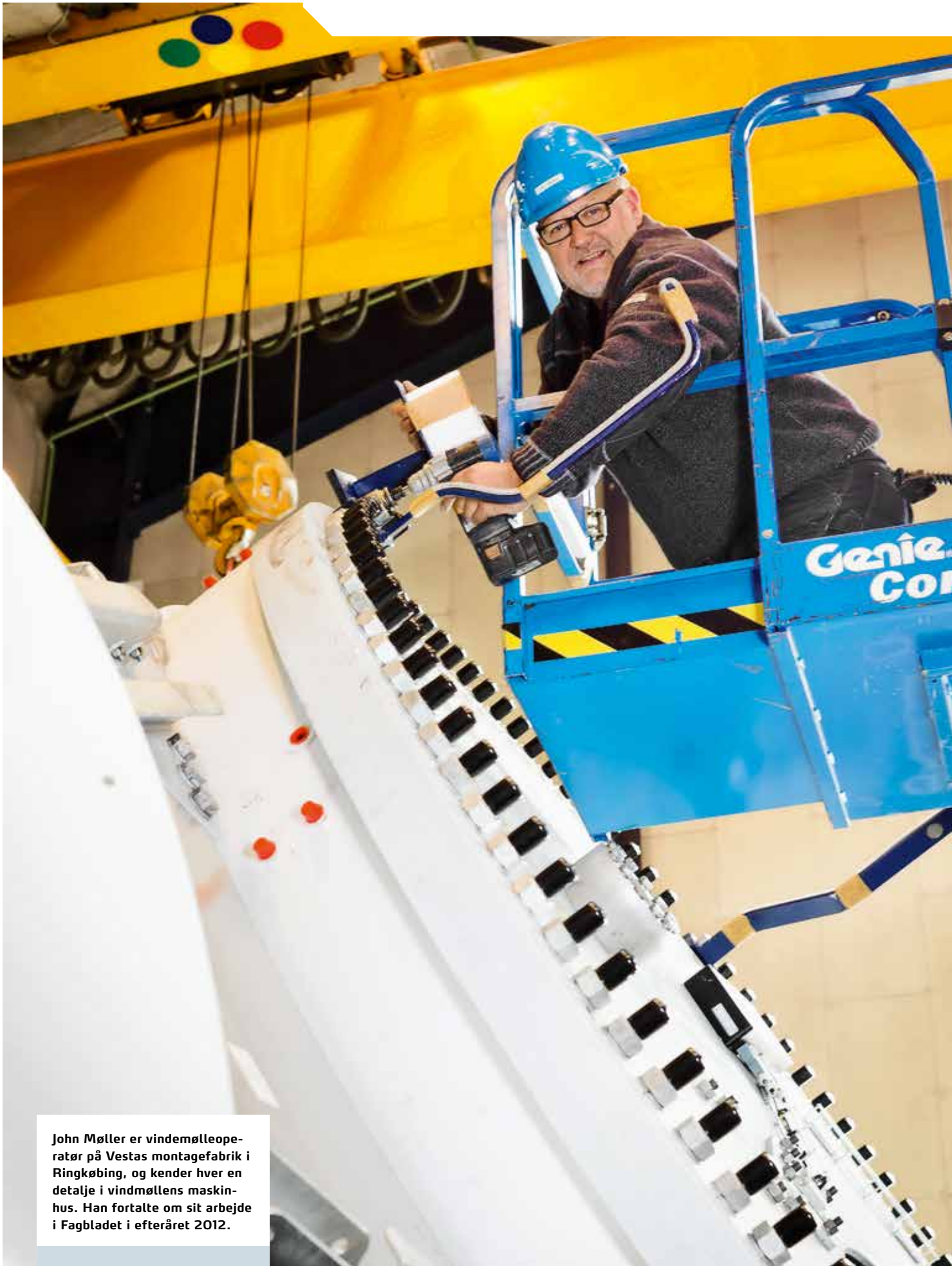
Reformen blev mødt af massiv kritik fra fagbevægelsen. 3F's forbundsformand

kaldte det et nakkedrag til lønmodtagerne. “Jeg er ufattelig trist. Den politiske aftale om at afskaffe efterlønnen er et hårdt slag for de mange lønmodtagere, der gennem et langt arbejdsliv har haft det hårdeste slid til den laveste løn”, sagde han blandt andet.

3F forsøgte igennem hele 2011 at påvirke politikerne, blandt andet ved at fremhæve, at en forringelse eller afskaffelse af efterlønnen ville ramme skævt. For eksempel:

- at en ud af fire efterlønnere i 3F gik på efterløn, fordi de var ledige,
- at ufaglærte er storforbrugere af efterløn, mens højtuddannede bruger efterlønnen mindst,
- at en forkortelse af efterlønnen især vil ►

“Jeg er ufattelig trist. Den politiske aftale om at afskaffe efterlønnen er et hårdt slag for de mange lønmodtagere, der gennem et langt arbejdsliv har haft det hårdeste slid til den laveste løn.”



John Møller er vindmølleoperatør på Vestas montagefabrik i Ringkøbing, og kender hver en detalje i vindmøllens maskinhus. Han fortalte om sit arbejde i Fagbladet i efteråret 2012.

- ▶ ramme geografiske yderområder, hvor ledigheden typisk er højere end resten af landet. Her går flere nemlig tidligt på efterløn, det vil sige som 60- og 61-årige.

Indsatsen skete på flere områder, blandt andet via artikler og debatter, omdeling af flyere med mere.

Men efter folketingsvalget i september var situationen uforandret: De Radikale stod fast på forliget fra maj, og politisk var der fortsat flertal for tilbagetrækningsreformen. I november 2011 blev forslagene, der skulle udmønte reformen, fremsat, og lige før jul blev forslagene vedtaget af alle partier i Folketinget, minus Enhedslisten.

Det betød, at alle, der ønskede det, kunne få deres indbetalte efterlønsbidrag udbetalt skattefrit i perioden fra 2. april til 1. oktober 2012.

STOR ADMINISTRATIV OPGAVER

For 3F's a-kasse medførte beslutningen store administrative opgaver. Først skulle medlemmerne informeres om det valg, de skulle træffe: Valget stod mellem at forblive i ordningen trods de nedskæringer, der var sket, eller at træde ud af ordningen og få udbetalt sit efterlønsbidrag.

3FA vurderede, at det for en stor del af medlemmerne fortsat ville være en fordel at blive i efterlønsordningen, men valgte ikke at give en generel anbefaling om at blive eller ej. I stedet opfordrede man medlemmerne til at sætte sig grundigt ind i reglerne - og blive, hvis man var i tvivl.

Informationen til medlemmerne skete dels gennem Fagbladet 3F, dels via hjemmesiden, og dels via breve til samtlige cirka 200.000 medlemmer og tidligere medlemmer, der indbetalte - eller havde indbetalt - til efterlønsordningen.

Informationsopgaven var tung, idet der reelt var flere ubekendte. Godt nok kan

man for eksempel finde oplysninger om sin forventede pension på pensionsinfo.dk, men i virkeligheden kan beløbet ændre sig, for eksempel på grund af nyt job med lavere eller højere løn eller perioder med ledighed uden indbetaling til pension. En anden ubekendt er éns helbredstilstand: Hvem ved, om man kan holde til at arbejde indtil folkepensionsalderen. Desuden var hele regnestykket urimeligt kompliceret i forhold til, om det økonomisk set kunne betale sig at blive i ordningen eller ikke.

Alligevel var alle, der betalte til ordningen, tvunget til at tage stilling.

Allerede sidst i februar kom der breve ud fra a-kassen til de cirka 200.000 medlemmer, der betalte eller havde betalt til ordningen, og samtidig var a-kassen via en ny funktion på hjemmesiden parat til at modtage ansøgninger om udbetalinger. Dermed kunne a-kassen gennemføre en væsentlig del af sagsbehandlingen af de enkelte ansøgninger i god tid, sådan at a-kassen var klar til udbetaling straks efter 2. april.

UDBETALINGSREKORD

Derfor blev der natten til onsdag 4. april 2012 sat rekord for en enkelt udbetalingskørsel i 3FA, idet der blev udbetalt godt 1,6 milliarder kroner i efterlønsbidrag.

I alt blev der udbetalt 3,8 milliarder kroner i hele perioden til i alt cirka 85.500 nuværende og tidligere medlemmer. Man bør skelne mellem medlemmer, der fortsat

havde mulighed for at få efterløn, og medlemmer der ikke havde, for eksempel fordi de var stoppet med at indbetale til ordningen. Blandt den første gruppe - de efterlønsberettigede - valgte knap 4 ud af 10 at træde ud af efterlønsordningen. Blandt den anden gruppe - de ikke-efterlønsberettigede - anmodede godt 7 ud af 10 om at få deres bidrag udbetalt. I virkeligheden burde alle fra den anden gruppe have bedt om deres bidrag, idet de alligevel aldrig kan få efterløn. De har dog fortsat mulighed for at få pengene overført til en pensionsordning.

I øvrigt blev der i alt udbetalt 25,5 milliarder kroner i efterlønsbidrag til over 600.000 danskere, lyder beregningen fra AK-Samvirke.

Sammenlignet med andre a-kasser er det fortsat en relativt stor andel af medlemmerne i 3FA, der er forblevet i ordningen.

Alligevel kan man godt frygte, at flere bitterligt vil fortryde, at de har fravalgt efterlønnen, fordi de får svært ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, for eksempel på grund af langtidslidighed, og med fravalget af efterløn heller ikke længere er berettiget til et seniorjob.

Samtidig er det fortsat vores opfattelse, at den brutale nedskæring af efterlønnen er et urimeligt stort tab for mange tusinder af lønmodtagere, som efterhånden vil miste muligheden for en værdig og ordentlig tilbagetrækning fra arbejdslivet.

“Den brutale nedskæring af efterlønnen er et urimeligt stort tab for mange tusinder af lønmodtagere, som efterhånden vil miste muligheden for en værdig og ordentlig tilbagetrækning fra arbejdslivet”.

UDBETALINGER AF EFTERLØNSBIDRAG FRA 3FA

52.615 efterlønsberettigede fik udbetalt 2,6 milliarder = **i gennemsnit 49.581 kroner pr. person**
Det svarer til 37 procent af de efterlønsberettigede i a-kassen

32.825 ikke-efterlønsberettigede fik udbetalt 1,2 milliarder = **i gennemsnit 32.825 kroner pr. person**
Det svarer til 72 procent af de ikke-efterlønsberettigede i a-kassen

(Kilde: 3FA, opgjort pr. 1.10.12)

3F vurderede, at det for en stor del af medlemmerne fortsat ville være en fordel at blive i efterlønsordningen, men valgte ikke at give en generel anbefaling om at blive eller ej. I stedet opfordrede man medlemmerne til at blive, hvis de var i tvivl.



ANDEL AF EFTERLØNSBERETTIGEDE, DER HAR VALGT AT FÅ DERES EFTERLØNSBIDRAG UDBETALT:

- CA **65%**
- Lederne **61%**
- Krifa **57%**
- Byggefagene **56%**
- AAK **55%**
- IAK **53%**
- Frie Funktionærer **53%**
- Magistrene **51%**
- Min a-kasse **48%**
- Teknikerne **48%**
- Journalistik, kommunikation og sprog **47%**
- Business **46%**
- Metal **46%**
- Funktionærene og Servicefag **46%**
- DANA **46%**
- FTF-A **45%**
- HK **44%**
- NNF **41%**
- DSA **40%**
- El-Faget **39%**
- FOA **37%**
- Lærerne **37%**
- 3F 37%**
- Socialpædagogerne **36%**
- BUPL **35%**

(Kilde: AK-Samvirke på baggrund af indberetninger fra a-kasserne, opgjort pr. 1.10.2012)

STOR TVIVL

Usikkerheden var stor blandt mange, da de fra april til oktober sidste år skulle tage stilling til, om de ønskede at træde ud af den forringede efterlønsordning og få deres efterlønsbidrag udbetalt skattefrit. Her er, hvad fire af dem sagde dengang til Fagbladet 3F:



Inge Hvid Larsen, 56 år, operatør, Sverige

- Jeg er fast besluttet på at blive i efterlønsordningen. Jeg har arbejdet fast i 39 år og er ved at være nedslidt, så jeg vil gerne have mulighed for at gå på efterløn.



Jimmy Hald, 51 år, lager- og logistikoperatør, Helsingør

- Min datter skal snart konfirmeres, så det lokker at få pengene udbetalt. Men jeg tror, jeg enten bliver i ordningen eller flytter pengene over til min anden pensionsopsparing. Det kommer an på, hvor mange penge det handler om.



Carsten Bentzen, 45 år, lageroperatør, Fredensborg

- Jeg skal have undersøgt det hele noget mere, før jeg tager beslutningen, men jeg tror, jeg fortsætter med at betale til ordningen. Det kommer også an på, hvad jeg ellers har af andre pensionsopsparinger.



Süleyman Benli, 45 år, maskinoperatør, Helsingør

- Jeg skal have udbetalt de penge, jeg har betalt. Jeg troede ikke på, at efterlønnen ville blive bevaret, og det viste sig jo at være rigtigt. Jeg ved ikke, hvor mange penge jeg får, men måske der bliver råd til en ekstra ferie.





ncnielsen

Rite
081-99

BEMA
DENNE P.
PRODHOLD
FLEK

Rite
081-99

SCANIA

Linde

ACT

INTERNATIONALT

Globalt arbejdsmarked - global solidaritet

De problemer, som arbejdere og deres organisationer slås med i forskellige lande verden over, minder mere og mere om hinanden. Derfor arbejder 3F for et stærkere internationalt fagligt sammenhold. I fællesskab kan vi bedre bekæmpe social dumping, inspirere og lære af hinanden. Trods global krise skaber 3F's samarbejdspartnere ude i verden fremgang, og stadig flere 3F'ere engagerer sig i internationalt solidaritetsarbejde.

► 3F har et omfattende internationalt samarbejde, først og fremmest gennem medlemskab af seks globale fagforbund og tilsvarende forbund i Europa og Norden. Det er nødvendigt i kampen mod social dumping både i Danmark og resten af verden. For at begrænse arbejdspladsernes udflytning og løndumping i Danmark, skal forskellene i løn- og arbejdsforhold mindskes - ikke ved at sænke vores hjemlige niveau, men ved at sikre betingelser for, at det kan hæves i andre lande.

3F samarbejder med søsterorganisationer i Afrika, Latinamerika, Østeuropa, Mellemøsten og Asien. Indsatsen er hovedsageligt finansieret af Danida, men flere samarbejdsprojekter i Østeuropa har også fået EU-støtte.

Indsatsen har fra 1. januar 2013 fået regeringens anerkendelse ved en "forfremmelse" af 3F til rammeorganisation. Det betyder, at 3F er på finansloven sammen med Mellemfolkeligt Samvirke, Folkekirkens Nødhjælp, Ibis med flere. Det stiller flere krav til egenkontrol, systematik og dokumentation for, at styrkede fagforeninger reducerer fattigdommen og udvikler demokratiet.

I november 2011 flyttede International Solidaritet og Udvikling tilbage til forbundshuset efter et par års kontorfællesskab med Ulandssekretariatet. Det har styrket koordineringen af den internationale indsats med forbundets grupper, sekretariater og daglig ledelse. Det er også blevet klarere for medlemmerne, at 3F har en servicefunktion i forhold til viden om og kontakter i ulande samt Central- og Østeuropa. Det er der stigende behov for at trække på.

ENGAGEMENT OG RESULTATER

Presset på løn- og arbejdsforhold er blevet forstærket af den globale økonomiske krise og liberaliseringen af verdensmarkedet. Men mange af 3F's partnere formår alligevel at øge organiseringen og skaffe fattige arbejdere større faglig og politisk indflydelse. ►

“3F's medlemmer er fortsat stærkt engageret i det internationale arbejde og yder et betydeligt bidrag til at styrke den internationale fagbevægelse”.

”Mange af 3F’s partnere formår at øge organiseringen. Blandt andet har de fået organiseret omkring 40.000 nye medlemmer i alt i 2012”



For at begrænse arbejdspladsernes udflytning og løndumping i Danmark, skal forskellene i løn og arbejdsforhold mindskes.



- Blandt andet har de fået organiseret omkring 40.000 nye medlemmer rundt omkring alene i 2012.

3F's medlemmer er fortsat stærkt engageret i det internationale arbejde og yder et betydeligt bidrag til at styrke den internationale fagbevægelse. Blandt andet har der været voksende tilslutning til de årlige solidaritetskonferencer. Rekordmange - 130 - deltog i 2013, og de fleste afdelinger deltager nu på den ene eller den anden måde i internationalt solidaritetsarbejde.

RETTE TIL FAGLIG ORGANISERING

Flere og flere job, der tidligere lå i Danmark, er flyttet østpå til Østeuropa eller Asien. 3F har været med til at etablere samarbejde mellem tillidsfolk på tværs af landegrænser inden for flere koncerner for at modvirke social dumping. Desuden arbejder 3F - fra tillidsrepræsentants- til forbundsniveau - for at påvirke danske virksomheder til at vise respekt for grundlæggende arbejdstagerrettigheder, uanset hvor i verden de optræder.

CENTRAL- OG ØSTEUROPA OG SYDASIEN

Indsatsen fortsætter i Central- og Østeuropa, hvor det handler om styrkelsen af medlemsgrundlaget, forhandlinger og social dialog, mens der i den forgangne periode er sat betydeligt øget fokus på tøjbranchen i Sydasiens gennem opstart af et nyt program. Det har bragt 3F i dialog med modefirmaer som IC Companys, Bestseller, H&M samt supermarkeds kæderne. Dialogen handler ikke om at stille lønkrav med videre på vore udenlandske kollegers vegne, men om at sikre deres ret til faglig organisering og kollektiv forhandling. Dét er nøglen til forbedringer - og til at skabe fair international konkurrence. Men ofte er det netop det område, hvor virksomheder og regeringer er ualmindelig fodslæbende.

LATINAMERIKA OG SYDLIGE AFRIKA

På det handelspolitiske område har der især været fokus på to nye

EU-aftaler med latinamerikanske lande (Colombia-Peru og Mellemamerika). Colombia er verdens farligste land at være fagligt aktiv i, men også i Honduras og Guatemala kan det koste livet at være fagligt aktiv. Arbejdet har omfattet oplysning af folketingspolitikere, medlemmer af Europaparlamentet, ministre og embedsmænd fra Udenrigsministeriet med flere.

Det sydlige Afrika oplever for tiden en af verdens højeste vækstrater. Partnerne møder nye udfordringer blandt andet i form af mange udenlandske virksomheder, men har også opnået en stor medlemsvækst på den baggrund.

Støtten til fagforeningen i Sydafrika og Cuba er nu afsluttet. Kontakterne, solidariteten og det mere uformelle samarbejde med fagbevægelsen i de to lande lever videre. I Cuba viste en afsluttende undersøgelse, at medlemmerne vurderer, at deres fagforening er blevet bedre til at være netop det: deres fagforening.

MELLEMØSTEN

I Mellemøsten støtter 3F en styrkelse af fagbevægelsen i de palæstinske områder og er i gang med at undersøge mulighederne for en bredere indsats i regionen. Der er blandt andet fokus på demokratiet i fagbevægelsen og på at styrke rettighederne for palæstinske arbejdere. Gennem et stort pres har fagbevægelsen for første gang fået fastlagt en lovfæstet mindsteløn i Palæstina.

FILIPPINERNE

I Filippinerne har 3F's partner ISAC (en organisation for søfolks rettigheder) opnået en vigtig sejr: De fik landets regering og parlament til at ratificere ILO's Maritime konvention (MLC 2006). Som ratificerende land nummer 30 sikrede dette, at betingelserne for konventionens globale ikrafttræden var opfyldt.



LUFTHAVNSARBEJDERNE VISER VEJEN

Mange af de problemer vi står med på danske arbejdspladser, kan kun løses gennem internationalt samarbejde. Lufthavnsarbejderne og 3F Kastrup har vist, hvordan international orientering bringer os tættere på løsninger af de problemer, vi har.

De ansatte i Københavns Lufthavn har gennem mange år klaget over forureningen fra fly og køretøjer. Flere faglige organisationer - herunder 3F Kastrup - gik sammen om at sætte fokus på forureningen under overskriften "clean air".

Kampagnen tog for alvor fart, da Arbejdsskadestyrelsen anerkendte de første tilfælde af kræft forårsaget af partikelforureningen i lufthavnen.

Selvom ledelsen i Københavns Lufthavn var klar til at nedbringe belastningerne, stod det hurtigt klart for ledelsen i 3F Kastrup, at der kun ville komme en regulering af arbejdsmiljøet, hvis det lykkedes at skabe international interesse for problemet. I første omgang handlede det om at lægge pres på EU, så der kunne fastsættes grænseværdier for forurening med ultrafine partikler fra flymotorer.

I samarbejde med 3F International Solidaritet og Ud-

vikling lykkedes det at få penge til at gennemføre et 16 måneders projekt: Formålet var at forbedre arbejdsmiljøet i de europæiske lufthavne.

Projektet udarbejdede en grundig dokumentation af problemet, som blev oversat til de væsentligste europæiske sprog. I materialet indgik forslag til de "nemme" løsninger, som både arbejdsgivere og lønmodtagere havde glæde af. Vi holdt en workshop med ACI, organisationen for lufthavnsejere, som medførte, at de måtte ud og lave undersøgelser.

I januar 2013 inviterede 3F Kastrup til en stor konference i Bruxelles, hvor resultaterne af undersøgelserne og forslagene til forbedringer blev lagt frem. Connie Hedegaard, EU-klimakommissær, kom i sin tale ind på, at luftforureningen er et stort problem og løsninger højt prioriteret. De parlamentarikere som deltog, lovede at arbejde på en regulering af forureningen på EU-niveau.

Desuden mødtes lufthavnsarbejdere fra hele Europa i Helsingør, hvor de - med opbakning fra generalsekretæren for Det Europæiske Transportarbejderforbund - dannede et netværk af tillidsrepræsentanter, som vil arbejde videre med at finde løsninger.



På vagt mod europæisk politik

3F følger og øver indflydelse på politiske beslutninger i EU, der påvirker det danske arbejdsmarked. Blandt andet er der nye regler på vej om, hvordan man håndhæver direktivet om udstationering

► Finanskrisen afslørede, at rammerne for euro-samarbejdet var mangelfulde. Da en række lande kom i økonomisk uføre, opstod en reel fare for, at europrojekt kunne bryde sammen. Redningspakkerne blev skruet sammen som mellemstatslige aftaler og med støtte fra blandt andet valutafonden IMF.

Og de har ført til massive sociale nedskæringer. Flere lande har brugt krisen til at gennemføre sociale reformer, som man for få år siden end ikke turde overveje. Resultatet er en svækket tillid til den fremtidige udvikling, opbremsning i det private forbrug og et nyt økonomisk tilbageslag. Arbejdsløsheden i EU har rundet 12 procent, og i flere lande er specielt ungdomsarbejdsløsheden helt ude af kontrol.

Europæisk fagbevægelse har efterlyst vækst og beskæftigelse. De økonomiske prognoser peger fortsat i nedadgående retning og dokumenterer, hvad mange internationale organisationer længe har sagt: Den europæiske økonomiske politik virker ganske enkelt ikke. Tværtimod.

SMÅ VIRKSOMHEDER UDENFOR KONTROL

”Lettelse af administrative byrder for små- og mellemstore virksomheder (SMV’er)”. Bag den tilforladelige titel gemmer sig en loge-lignende arbejdsgruppe, der refererer direkte til Kommissionens formand Manuel Barroso - og har derved stor politisk indflydelse.

3F blev særligt opmærksom på arbejdsgruppen, da den før et møde i Det Europæiske Råd i december 2011, i en rapport foreslog, at små- og mellemstore virksomheder generelt skulle undtages al fremtidig EU-lovgivning, med mindre man kunne argumentere for det modsatte. Man skulle også se på, om SMV’erne

kunne fritages for flere arbejdsmiljøregler, udstationeringsdirektivet med mere.

Trods vore advarsler blev rapporten godkendt på topmødet uden nogen debat. Senere blev det indarbejdet i konklusionerne, at man dog skal respektere formålet med EU-lovgivningen – blandt andet beskyttelse af arbejdstagerne. Men reglen om generelt at undtage SMV’er for regulering blev gennemført fra marts 2012, og arbejdsgruppen forfølger fortsat sine mål. Fagbevægelsen overvåger den nøje.

HÅNDHÆVELSES-DIREKTIVET

Efter Laval-dommen – der i 2007 sagde, at det ifølge EU’s udstationeringsdirektiv i visse situationer er ulovligt, når nationalt fagforbund laver sympatistrejker og blokader mod udenlandske virksomheder for at få dem til at indgå overenskomst – er der gjort flere forsøg på at neutralisere konsekvenserne. EFS (Europæisk LO) har krævet, at grundlæggende rettigheder altid har forrang for reglerne om det indre marked.

Kritikken blev forstået. En rapport om relancering af EU’s indre marked pointerede, at det er nødvendigt, at arbejdstagerne får tilliden tilbage til værdien af det indre marked, ved at få klarhed over udstationerings-reglerne.

I foråret 2012 fremsatte Kommissionen to forslag: Et forslag til en forordning om konflikt-retten, og et nyt direktiv der skulle

“Arbejdsløsheden i EU har rundet 12 procent, og i flere lande er specielt ungdoms-arbejdsløsheden helt ude af kontrol”



Bygningskonstruktør Philip Grønhøj og beton'er Christian Bertelsen, fra entreprenørfirmaet A. Enggaard.

sikre en ensartet gennemførelse og håndhævelse af udstationeringsdirektivet.

Forordningen blev afvist af et blokerende mindretal af lande og trukket tilbage af Kommissionen. Forslaget om håndhævelse af udstationeringsdirektivet er endnu ikke behandlet færdigt i EU-Parlamentet, og ventes først klart i efteråret 2013. Direktivet imødekommer ikke de krav, der var stillet fra europæisk fagbevægelse,

men indeholdt dog flere gode forslag: For eksempel forslag om at indføre kædeansvar, regler mod såkaldte postboks-selskaber, samarbejde om inddrivelse af fordringer på tværs af grænserne med videre.

3F er løbende i kontakt med EU-parlamentarikerne, følger alle ændringsforslag og høringsprocesser tæt, og over så meget indflydelse, vi kan.

ARBEJDSMILJØ

Arbejde med arbejdsmiljø flytter grænser

Arbejdsmiljøsagerne har været tunge i kongresperioden.

Men samtidig er det lykkedes via 3F's arbejdsmiljøarbejde at flytte grænser, blandt andet for forældelsesfrister, bedre praksis for anmeldelse og skærpede regler efter ulykker.

► Selvom vi lever i det 21. århundrede, har masser af viden og har haft arbejdsmiljø på dagsordenen i årtier, så oplever mange af vores medlemmer stadig en hverdag med fysisk overbelastning og ømhed i muskler og led, fordi de er blandt dem, der udfører det mest fysisk belastende arbejde. Der er mange arbejdspladser, der gør noget ved det. Men der er også arbejdspladser, der producerer dårlige liv og slider folk op. For 3F er arbejdsmiljøet en hjertesag og lige så vigtigt som nogensinde. Og vi gør en forskel. Det vidner flere sager om.

UNDERANMELDELSE AF ARBEJDSULYKKER

I løbet af 2012 skrev Fagbladet 3F om en række eksempler på underanmeldelse af arbejdsulykker med alvorlige følger for de medlemmer, hvis arbejdsskade ikke var blevet anmeldt korrekt. På den baggrund indkaldte Arbejdstilsynet og Arbejdsska-

destyrelsen arbejdsmarkedets parter primo 2013 for at tale om, hvordan man bedre kan sikre, at arbejdsulykker, der skal anmeldes, rent faktisk også bliver det. Parterne er nået frem til følgende anbefalinger/konklusioner:

Bedre information om reglerne:

- Arbejdsmiljørådet (AMR) opfordres til at sætte fokus på underanmeldelse og inddrage Bar-systemet (Bar = Branchearbejdsmiljøråd).
- Arbejdsskadestyrelsen (ASK) og Arbejdstilsynet (AT) informerer om forebyggelse og regler for anmeldelse, hvor det er relevant.
- ASK og AT har med relevante interessenter aftalt, at når arbejdsgiverne anmoder om refusion af sygedagpenge ved arbejdsskader via NemRefusion, skal de informeres om reglerne for anmeldelse.

Arbejdsmiljøorganisationen:

- Det anbefales, at arbejdsmiljøorganisa-

tionen, som led i det forebyggende arbejde, også har fokus på anmeldelse af arbejdsulykker.

Incitament og barrierer:

- AT foreslår et projekt til Arbejdsmiljøforskningsfonden for at finde ud af, hvilke barrierer og incitament, der er for anmeldelse af arbejdsulykker, og hvilken betydning, det har.

EASY systemet:

- ASK og AT har sat gang i en moderniseringsproces, for at gøre det smidigere og lettere at anmelde.

3F FIK ARBEJDSSTILSYNET TIL AT ÆNDRE PRAKSIS

En alvorlig arbejdsulykke på Grenaa Havn i sommeren 2011 var den, der fik bægret til at flyde over: Arbejdstilsynet (AT) anbefalede anklagemyndigheden, at der på trods af tydelige svigt i sikkerheden ikke blev rejst tiltale mod arbejdsgiveren. Men ved 3F's mellemkomst og beskrivelse af ►

“For 3F er arbejdsmiljøet en hjertesag og lige så vigtigt som nogensinde. Og vi gør en forskel. Det vidner flere sager om”.

Scenetekniker Karin Christensen, Aarhus Teater, og hendes ni kolleger, er dem der bygger kulisser, får sne til at dale ned over scenen, dukker til at bevæge sig, og skuespillere til at flyve som engle via snore i loftet.



Bryggeriarbejder Ole Rønhoff mistede sin erstatning, fordi bryggeriet Rojl Unibrew gemte anmeldelsen af hans arbejdsulykke af vejen i en skuffe. Her ses han sammen med hustruen Lise.

► sagen i Fagbladet 3F, gik Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen i rette med sin myndighed og besluttede, at den skulle ændre praksis ved den slags alvorlige arbejdsulykker. Det medførte, at AT i september 2012 indførte interne procedureændringer for at undgå, at der i fremtiden opstår en lignende sag som den på Grenaa Havn.

Efterfølgende gennemgik AT 313 alvorlige ulykkesager for at se, om der fra 1. september 2009 og frem var sager, som AT burde genoptage med henblik på strafferetlig behandling. Resultatet blev, at yderligere tre sager blev genoptaget med henblik på strafferetlig behandling. Et antal virksomheder genbesøges for at sikre, at erfaringer fra tidligere ulykker er indarbejdet i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, og for at gå i dialog med virksomhederne om forebyggelse. Yderligere har 3F's opmærksomhed omkring problemstillingen medført at:

- alle akut-ulykker som udgangspunkt vil blive undersøgt umiddelbart efter, at AT bliver orienteret af politiet om en alvorlig arbejdsulykke
- der altid sendes to tilsynsførende af sted til undersøgelse af akut-ulykker.

3F følger op på, om myndighedens ændre-



Bent med sin hustru Thora Olesen, da han i 2010 fik tilkendt to millioner kroner i erstatning, efter at han var blevet kviksølvforgiftet på Grindstedværket.

de praksis medfører den nødvendige kvalitetssikring af den samlede sagsbehandling.

STORE KEMIKALIESAGER AFSKAFFEDE FORÆLDELSESFRISTEN

I 2008 startede sagen om kviksølvforgiftningerne på Grindstedværket. Senere kom sagerne om Collstrop, LM Wind Power og Kamstrup.

Alle sager viser, at det er vigtigt, at vi som forbund hele tiden har fokus på de risici, som vores medlemmer kan blive udsat for, når de arbejder med forskellige former for kemikalier.

Grindsted-sagen fik sin afslutning i november 2012. Her fik de tre, som Arbejdsskadestyrelsen havde tilkendt en erstatning, en yderligere kompensation fra den nuværende ejer af fabrikken DuPont. Baggrunden var en udtalelse fra Danisco på generalforsamlingen i 2008 om, at man af etiske grunde ville se velvilligt på en eller anden form for kompensation.

Hvad angår Collstrop, som vi tog op i efteråret 2010, har der ikke været de store arbejdsmiljømæssige problemer. Men sagen førte til, at beskæftigelsesministeren i december 2010 meddelte, at hun ville fjerne forældelsesfristen for anmeldelse af arbejds-skadesager og muligheden for at få erstatning.

Da et af formålene med Collstrop-sagen blandt andet var at få fjernet forældelsesfristen, må det siges, at vi fik succes. Vi har dermed sikret, at der altid vil være en mulighed for at få afprøvet en arbejdsskadesag, ligegyldig hvor gammel sagen er.

LM Wind Power er ikke afsluttet endnu.



Men den megen fokus på virksomheden har medført, at der er indledt en dialog med ledelse, medarbejdere og 3F om, hvordan vi både herhjemme og på virksomhedens fabrikker rundt om i verden kan sikre, at arbejdsmiljøforholdene er så optimale som mulige. På den måde skulle risikoen for at få en arbejdsskade ved arbejde med styren og glasfiber blive minimeret.

ARBEJDSMILJØREFORMEN 2010

Fra 1. oktober 2010 har der været nye regler for virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø og dermed for, hvordan arbejdsmiljøorganisationen skal arbejde.

3F gennemførte i 2011 og senest i 2012 større spørgeskemaundersøgelser af, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne oplever forholdene.

To hovedkonklusioner fra undersøgelsen i oktober 2012 viste at:

Cirka halvdelen af de 1.550 besvarelser viser, at samarbejdet om arbejdsmiljøet går tilfredsstillende, mens resten synes, der er plads til forbedring, eller at det er helt fraværende.

På spørgsmålet om kompetenceudviklingen angiver mere end 60 procent, at de



DER ER PENGE I SUNDE BYGGEFOLK

Christiansen & Essenbæk har satset massivt på arbejdsmiljø og forebyggelse. Det kan ses på bundlinjen.

- Det er store beløb, vi har sparet.

Sådan lyder det fra Jon Buch, der er direktør i entreprenørvirksomheden Christiansen & Essenbæk. Virksomheden er ikke længere kun specialist i betonbyggeri. Arbejdsmiljø, sundhed og forebyggelse er i dag også emner, som Christiansen & Essenbæk har erfaringer med.

Gennem flere år har virksomheden arbejdet intensivt med at skabe et bedre arbejdsmiljø. Det er sket ved blandt andet at have fokus på sundhed, opkvalificering af medarbejdere, bedre introduktion til nye medarbejdere og målinger af det psykiske arbejdsmiljø.

Og Jon Buch er ikke i tvivl om, at hans virksomhed er et godt eksempel på, at penge brugt på arbejdsmiljø er en god investering: Sygefraværet er faldet fra syv procent til under tre procent. Det er en gevinst for virksomheden på 500.000 kr. Og løft af kompetencer er også penge værd, da beslutninger bliver truffet af medarbejdere på byggepladsen. Det har givet en effektivitet, som er to millioner kroner værd.

- Det er ingen tvivl om, at det giver pote at satse på sundhedsfremme og alt det, som er rundt om det primære, vi laver, siger Jon Buch.

I 2012 kunne han konstatere, at der var sparet næsten en million kroner på kontoen, der skal dække sygdom, feriepenge, barsel og lignende.

Christiansen & Essenbæk har lavet yoga i skurvognen, arrangeret aktiviteter med familien, tilbudt kostvejledning og uddannelsesplaner. Alt sammen til gavn for både medarbejdere og virksomheden.

- Folk der trives, løser deres opgaver rigtigt. Det har stor betydning, siger Jon Buch.



Sussi Mandrup og
Heinrich Christensen fra
Lyngby Vej og Park.

- ▶ ikke får de lovpligtige tilbud om supplerende uddannelse, som ellers var en af grundværdierne i den nye reform.

Reformen af arbejdsmiljøorganisationens virke har altså endnu ikke ført til den ønskede styrkelse af arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse. Da netop viden, uddannelse og kompetencer er afgørende forudsætninger for et bedre arbejdsmiljø, er det bekymrende, at det endnu ikke sker. 3F presser derfor på for at få indført mere forpligtende regler for den nødvendige efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanterne.

3F OG POST DANMARK VALGTE AFTALEVEJEN

“Vi kan selv, og vi vil det!” Sådan kunne overskriften være for den implementering af reglerne for arbejdsmiljøets organisering i Post Danmark, som parterne blev enige om, cirka et halvt år efter de nye regler trådte i kraft. I forbindelse med aftalen om sikkerhed og sundhedsarbejdet, blev man også enige om intentionerne og strukturen vedrørende supplerende uddannelsesstilbud.

Planen for tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse tages op i forbindelse med den lovpligtige årlige drøftelse om arbejdsmiljø, og der kan suppleres med uddannelse i forhold til lokale problemer med arbejdsmiljøet. Det blev også aftalt, at supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke berører den almindelige adgang til at søge efter- og videreuddannelse, som allerede var besluttet i lokalaftaler mellem Post Danmark og blandt andet 3F, inden reformen trådte i kraft. Antallet af arbejdsmiljøgrupper er fastsat ud fra en konkret vurdering af behov og opfyldelse af nærhedsprincippet. Det er desuden aftalt, at et partsudvalg skal drøfte de overordnede problemer med arbejdsmiljøet i koncernen, med henblik på at samle op og koordinere indsatser samlet for Post Danmark. Desuden skal partsudvalget være samlingspartner for Post Danmarks ledelse og udarbejde oplæg til videre behandling.

Eksemplet viser, at man via aftaler kan få indflydelse på både antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, på arbejdsmiljøorganisationens struktur, og på supplerende uddannelse ud fra et strategisk sigte. Det var

netop hensigten med at ændre reglerne for arbejdsmiljøets organisering på de danske arbejdspladser.

ARBEJDSMILJØ PÅ NETTET

Arbejdsmiljø foregår først og fremmest ude på arbejdspladserne. Men nu er det også muligt at følge med i arbejdsmiljø på nettet. 3F står bag hjemmesiden www.arbejdsmiljorepraesentant.dk. Her har arbejdsmiljørepræsentanter mulighed for at få viden om uddannelse, organisering, regler og meget andet her og nu. Hjemmesiden bringer også de seneste nyheder om arbejdsmiljø.

Som noget nyt har vi også oprettet en side på Facebook (3FAMR), hvor der mere direkte kan drøftes erfaringer, stilles spørgsmål og kommenteres på stort og småt i arbejdet med arbejdsmiljø.

De to hjemmesider supplerer 3F's almindelige informationsarbejde, hvor vi deltager i en lang række møder i afdelinger og regioner, hvor vi snakker arbejdsmiljø, ligesom vi holder regelmæssige temamøder for afdelingernes arbejdsmiljøansvarlige.



Claus Jørgensen, arbejdsmiljørepræsentant: - Om få uger har jeg og arbejdsmiljøkollegerne i afdelingen via en kæmpe indsats leveret et år uden arbejdsulykker.

REFORM GIVER FÆRRE ULYKKER

Claus Jørgensen er arbejdsmiljørepræsentant hos MAN D & T Frederikshavn. Han har brugt arbejdsmiljøreformen til en strategisk indsats og fokus på at nedbringe ulykker.

Hvad har arbejdsmiljøreformen fra 2010 betydet for dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?

- Jeg har fået min opgave ændret rigtig meget fra daglige AMR-opgaver til strategisk arbejde med plan, nye processer, opgaver til projektgrupper og ønsker for fremtiden.

Det er sket via indflydelse gennem arbejdsmiljøudvalget, og med en chef, som stoler på mig og giver mig plads og fornøden tid til arbejdsmiljøopgaverne.

Hvilke elementer har været mest brugbare?

- Jeg har valgt at bruge meget energi på at kommunikere muligheden for bedre arbejdsmiljøarbejde ved at bruge min indflydelse og mine kompetencer gennem arbejdsmiljøudvalget.

Hvilke fordele har der været med arbejdsmiljøreformen fra 2010?

- Efter års arbejde er det min erfaring, at jeg ved seriøst

arbejde med reformen, herunder accept af, at der er krav om samarbejde, kan nedbringe antallet af arbejdsulykker. Det har vi bevist. Om få uger har jeg og arbejdsmiljøkollegerne i afdelingen via en kæmpe indsats leveret et år uden arbejdsulykker. Det er sket i en gruppe med mere end 50 personer. Det er aldrig sket før, og er i min optik et resultat af tro på at arbejde med mulighederne i reformen. Det handler om at søge og erobre strategisk indflydelse.

Hvilke ulemper har der været med reformen?

- Den største ulempe er, at reformen med sine muligheder og ønsker om samarbejde i virksomhederne meget nemt bliver til et værktøj, som i alt for høj grad påvirkes af, hvor meget kamp den enkelte arbejdsmiljørepræsentant ønsker at tage med ledelsen. Ledelsen er ofte i meget lille grad bevidst om reformen og dens indhold og muligheder.

Hvad skal der arbejdes med at forbedre?

- Der skal mere massivt informeres direkte til ledelsen om, at der er muligheder og økonomi i at søge at anvende reformen som værktøj i virksomhederne.

ULIGHED I SUNDHED

Fokus på forebyggelse giver pote

Næsten 6.000 3F-medlemmer har fået et sundhedstjek via projekt "Ulighed i sundhed", som giver resultater.

► Befolkningens sundhed er ikke lige fordelt i Danmark. Kortuddannede bliver oftere alvorligt syge. Og deres levetid er i gennemsnit op til fire år kortere end for folk med en længere uddannelse.

På kongressen i 2007 blev der opstillet tre målsætninger, som 3F arbejder for. Nemlig:

- 1: at 3F'ernes dødelighed kommer ned på niveau med de faglærtes
- 2: at antallet af lønmodtagere, der tvinges ud af arbejdsmarkedet på grund af sygdom, halveres inden år 2020.
- 3: at følgerne af det mest nedslidende arbejde halveres inden år 2020.

Projekt "Ulighed i sundhed" er en del af det arbejde.

PROJEKTET

Projekt "Ulighed i sundhed" har de seneste år arbejdet med sundhed på 3F'ernes arbejdspladser.

5.979 personer - fortrinsvis 3F'ere - deltog i det første sundhedstjek. Resultaterne taler sit eget tydelige sprog, når det gælder deltagernes helbred, men også hvad angår det potentiale, der ligger i at styrke den forebyggende indsats på arbejdspladserne.

Den foreløbige konklusion på den forebyggende indsats er, at vi har opsporet en meget stor andel, der burde være i medicinsk behandling, og at det i stort omfang er lykkedes at rykke ved folks vaner og holdninger til sundhed.

Et vigtigt element for 3F har, foruden en forbedring af de ansattes sundhed og arbejdsmiljø, været, at 3F skulle opnå synlighed

med projektet. I projektet deltog 15 3F-afdelinger og 53 arbejdspladser. De ansatte i Sundhedsprojektet har i gennemsnit været ude på arbejdspladserne fem gange i projektperioden - primært til møder med ledelse og medarbejderrepræsentanter, men også i forbindelse med for eksempel sundhedstjek og aktiviteter.

3F har i gennemsnit holdt et informationsmøde på hver arbejdsplads. Afdelingerne har også i et vist omfang selv besøgt arbejdspladserne undervejs, hvilket affødte mange positive tilbagemeldinger fra de ansatte, samt flere indmeldelser i fagforeningen.

SAMARBEJDE MED FORSKERE

Som et led i at styrke fokus på arbejdsmiljø og nedslidning i projektet blev der undervejs indgået et samarbejde med det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø for at styrke kvaliteten i arbejdet. Samtidig er 12 af de arbejdspladser, der er med i sundhedsprojektet, også blevet tilknyttet et egentligt forskningsprojekt. Via fysiske og objektive målinger registreres de fysiske belastninger, som kroppens udsættes for, og hvilken betydning belastningerne har for den enkelte medarbejder. Det har til formål både at hjælpe den enkelte medarbejder og den enkelte arbejdsplads med konkrete råd og vejledning, men også at skaffe ny dokumentation for den nedslidning, der sker i de pågældende brancher.



FIK KØREKORTET TILBAGE EFTER VÆGTTAB

Bjørn Jensen lagde kosten om og kæmpede sig tilbage bag rattet

40 kilo lettere og et kørekort tungere. Sådan er status for buschaufføren Bjørn Jensen fra Nykøbing Sjælland, efter opbagt sovs og koteletter med fedtkant et blevet skiftet ud med grøntsager.

- Jeg vil vove at påstå, at jeg er rimelig stolt, siger Bjørn Jensen.

Han har været med i 3F's sundhedsprojekt, og det har betydet meget for ham.

I 2011 var han gennem det første sundhedstjek på sin arbejdsplads DitoBus.

Han endte på sygehuset, hvor lægerne konstaterede, at han havde hjerteflimmer. Vægten lød på 148 kilo. På grund af hjerteproblemerne mistede Bjørn Jensen sit erhvervskørekort til bussen.

- Jeg fandt ud af, at det var alvor. Jeg kunne ikke bukke mig ned og snøre mine sko uden at stønne, husker han.

Sammen med sin kone traf han en afgørende beslutning.

- Vi blev enige om at springe de fleste af de usunde ting over, siger han.

Kiloene raslede af, og han fik sit job tilbage. 40 kilo lettere havde Bjørn Jensen det så meget bedre, at han fik sit kørekort tilbage. Så nu sidder han igen bag rattet i bussen.

Det var afgørende for Bjørn Jensen, at han selv havde lyst og motivation til at tabe sig.

- Jeg har kun kunnet gøre det, fordi det var frivilligt. Hvis jeg havde haft en kostvejleder, havde jeg bedt hende om at fise af, siger Bjørn Jensen.

HER ER NOGLE AF RESULTATERNE:

3F har med sine sundhedstjek på arbejdspladserne fået langt flere medarbejdere til at ville lade sig sundhedstjekke end ved lignende tjek.

For 50 procent af de medarbejdere, som deltog, var det første gang i fem år - om nogensinde - at de havde fået kontrolleret deres helbred.

Cirka 50 procent af medarbejderne var motiverede for at arbejde med kost og motion.

Hver femte af dem, der blev sundhedstjekket, blev anbefalet efterfølgende at søge egen læge for grundigere undersøgelse. Fortrinsvis på grund af for højt kolesteroltal eller for højt blodtryk.

Cirka hver fjerde af dem, der blev henvist til egen læge, er siden kommet i medicinsk behandling.

Mere end hver tredje medarbejder mener, at de i projektperioden har fået bedre kost- og/eller motionsvaner.



DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Sejre og nederlag for syge medlemmer

Reformen af fleksjob, førtidspension og sygedagpenge bød på både sejre og nederlag for de sygemeldte. Og syge, der uretmæssigt får stoppet deres sygedagpenge, fylder meget i sagsbehandlingen i afdelingerne.

► 3F har også medlemmer, der måske er mere pressede end andre: Det er dem, der er for syge til at passe et almindeligt arbejde. Hvert år mister cirka 8.000 mennesker retten til sygedagpenge, selvom de er syge. Vi oplever, at mange 3F'ere får stoppet dagpengene, selvom de er alvorligt syge og uden mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. De henvises til at søge kontanthjælp, men det kan langt fra alle få, for kontanthjælp er afhængig af ægtefælles indtægt og formue. Derfor står 1.400 personer hvert år uden indtægt, selvom de er syge.

I 3F har vi i årevis arbejdet for at få ophævet varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven. Begrænsningen betyder, at der som hovedregel kun kan udbetales sygedagpenge i 52 uger.

I denne kongresperiode har vi været i kontakt med flere politikere for at få afskaffet begrænsningen. Regeringen lancerede i foråret 2013 et udspil til ændringer på sygedagpengeområdet, som skal sikre, at ingen sygemeldte står uden indtægt. Regeringen

vil indføre et såkaldt "resurseforløb" for de sygemeldte, som ellers falder ud af sygedagpengesystemet. 3F mener, at det vil lukke det eksisterende hul, så ingen falder ud helt uden ydelse. Men vi mener, at den ydelse, den sygemeldte kan få under resurseforløbet, er for lav. Ingen bliver rask af at blive fattig.

PROBLEMER MED JOBCENTRENE

Mange sygemeldte 3F-medlemmer oplever, at jobcenteret ikke overholder lovens regler om opfølgning i sygeperioden: De får stoppet deres sygedagpenge, uden at reglerne om opfølgning og afklaring af arbejdsevne er overholdt. Det betyder, at medarbejdere i afdelingerne, der vejleder de sygemeldte, hele tiden skal være over jobcentrene. Så de anker ofte jobcenterets afgørelse til beskæftigelsesankenævne - og får medhold. Desværre betyder det ikke, at sygedagpengene bliver genoptaget. 3F mener, det krænker de syges retssikkerhed. Derfor arbejder vi politisk for at


lave det om. Det bør være sådan, at når man får medhold i en afgørelse i beskæftigelsesnævnet, skal borgeren have et retskrav på en erstatning, som svarer til det, man mistede i sygedagpenge. Det er et politisk arbejde, som rækker ind i næste kongresperiode.

FLEKSJOB

I 2013 trådte en grundlæggende reform af ►

“Vi følger udviklingen tæt.

For lykkes reformen ikke, risikerer mange nedslidte medlemmer at blive holdt udenfor uden hverken fleksjob eller førtidspension”.

A woman with short brown hair, wearing a dark grey t-shirt and white work pants, is smiling and looking towards the camera. She is holding a large, heavy-duty power tool, possibly a jackhammer or a similar construction tool, which is mounted on her hip. The background shows a clear blue sky with some clouds and green foliage. In the foreground, there are some construction materials, including a bag of cement or plaster and a bucket.

“I 3F har vi i årevis arbejdet for at få ophævet varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven. Begrænsningen betyder, at der som hovedregel kun kan udbetales sygedagpenge i 52 uger”.

Helle Rasmussen fra Vejle er en af få kvindelige murere. Og man skal ikke have fløjts-ører, når man arbejder blandt mænd, mener hun. Men selv om hun er glad for jobbet, tror hun ikke, hun kan holde til det arbejdslivet ud, fortalte hun til Fagbladet i efteråret 2011.

3F følger udviklingen tæt efter ændringerne af førtidspensionsreformen. For lykkes reformen ikke, risikerer mange nedslidte medlemmer at blive holdt udenfor – uden hverken fleksjob eller førtidspension. Billedet er fra køkkenfirmaet TMK.



► fleksjob- og førtidspensionsområdet i kraft. Reformen betyder, at de mest udsatte borgere får en helt ny indsats og hjælp til at komme videre i livet. Der er kommet nye rehabiliteringsteam i kommunerne og resurse-forløb målrettet den enkelte borger. Samtidig bliver fleksjobordningen udvidet, så personer med en meget begrænset arbejdsevne får mulighed for fleksjob i stedet for førtidspension. Det offentlige løntilskud bliver lagt om, og fleksjob er som udgangspunkt midlertidige for personer under 40 år. Personer over 40 år kan efter det første fleksjob få bevilliget et permanent fleksjob.

Også reglerne for tilkendelse af førtidspension er ændret. Hovedreglen er, at ingen under 40 år skal have en førtidspension. I stedet skal arbejdsevnen udvikles. Reformen forudsætter at arbejdsgiverne vil være med til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til alle, der kan yde, selvom det kun er få timer om ugen.

Fremover bliver det som hovedregel først muligt at blive ansat i et fleksjob på ens hidtidige arbejdsplads, når man har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår. Det er en skærpelse, som 3F har arbejdet for at undgå: Konsekvensen kan blive, at flere med nedsat arbejdsevne ikke kan blive ansat i et fleksjob på deres arbejdsplads, da virksomhederne ikke er så rummelige, som reformen forudsætter.

Vi følger udviklingen tæt. For lykkes reformen ikke, risikerer mange nedslidte medlemmer at blive holdt udenfor uden hverken fleksjob eller førtidspension. Allerede i dag oplever mange medlemmer med nedsat arbejdsevne, at de får afslag på fleksjob, hvis de kan arbejde halvdelen af almindelig arbejdstid.

LÆGEKONSULENTERNES ROLLE

En anden positiv ting i reformen er et opgør med lægekonsulenternes indflydelse i vurdering af arbejdsevnen. Gang på gang har

vi oplevet medlemmer, som har fået frataget ydelser på baggrund af en lægekonsulenters udtalelser. Selvom lægekonsulenters arbejde alene har været at vejlede sagsbehandleren - og ikke stille diagnoser eller underkende speciallæger - har mange medlemmer oplevet det modsatte. Nemlig at lægekonsulenter fik afgørende betydning for vurderingen af lidelser, og at de har tilsidesat speciallægers diagnoser.

Vi har i kongresperioden lagt politisk pres for at ændre lægekonsulenternes rolle i sociale sager, hvilket er lykkedes i reformen af fleksjob og førtidspension. I stedet er der oprettet en klinisk enhed. Dog kan vi frygte, at der ikke er speciallæger nok til afklaring af sagerne. Det kan medføre, at medlemmer mister deres forsørgelsesgrundlag inden afklaring.

OVERVÆGT GIVER AFSLAG PÅ FLEKSJOB OG FØRTIDSPENSION

Sygedagpenge, fleksjob og førtidspension er svært at få, hvis man er overvægtig. Kommunerne stopper sygedagpenge for mange overvægtige med den begrundelse, at de ikke er syge og blot skal tabe sig. Vi hører også om kommuner, der forlanger, at nedslidte mennesker skal tabe sig, før de kan få fleksjob eller førtidspension. Også selvom de har alvorlige fysiske sygdomme som diskusprolaps, ødelagte skuldre og arme efter mange års hårdt fysisk arbejde eller alvorlige psykiske lidelser. Derfor har vi i kongresperioden haft fokus på overvægt og nedslidning: Sociale rettigheder skal gælde for alle, uanset hvor meget eller hvor lidt badevægten viser. Gennem politisk arbejde, og via at mange medlemmer har stået frem i pressen, er der kommet retningslinjer i form af principafgørelsen fra Ankestyrelsen som kan være med til at sikre, at også overvægtige har rettigheder.

“Sociale rettigheder skal gælde for alle, uanset hvor meget eller lidt, badevægten viser”.



KOMMUNE TIL SYG: TAB 10 KILO

Et af de medlemmer, der stod frem i medierne, var Helle Due Bohnholdt, der i Fagbladet 3F fortalte sin historie i efteråret 2011

Cirka 10 kilo. Det var, hvad der adskilte Helle Due Bohnholdt fra sygedagpenge. I hvert fald hvis det stod til Frederikssund Kommunes lægekonsulent.

Flere lægeerklæringer slog fast, at Helle Due Bohnholdts tilstand er varig, og at det ikke er sandsynligt, at hun kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Alligevel konkluderede kommunens lægekonsulent, at et væggtab på cirka 10 kilo ville have en effekt. Frederikssund Kommune stoppede derfor den 47-årige 3F'ers sygedagpenge.

Helle Due Bohnholdt har ADHD, fibromyalgi, slidgigt i hænder og knæ og stive ryglid efter tre operationer for diskusprolaps. Hun har smerter 24 timer i døgnet og forstod ikke lægekonsulentens vurdering.

- Manden har aldrig set mig, og der er ingen andre læger, der mener, at det vil have en effekt, sagde hun til Fagbladet 3F.

Helle Due Bohnholdt er tidligere inspektør i et rengøringsfirma og ved godt, at der måske er et par kilo for

meget på sidebenene. Hun er 164 cm høj og vejer 78 kg. - Men det er ikke min vægt, der gør, at jeg har svært ved at vaske tøj og støvsuge. Det er min fibromyalgi og min slidte ryg, sagde hun.

I et mailsvar til Fagbladet 3F oplyste Frederikssund Kommune, at lægekonsulenten har brugt oplysninger om Helle Due Bohnholdts højde og vægt fra en speciallægeerklæring og foretaget en konklusion "ud fra almindelig sund fornuft." For Helle Due Bohnholdt fik afgørelsen store økonomiske konsekvenser, og hun har måttet låne penge fra blandt andre sine børn for at have til huslejen.

Afgørelsen fra Frederikssund Kommune blev anket, og Helle flyttede siden til Kalundborg. I januar 2012 blev afgørelsen ændret: Nævnet fandt det overvejende sandsynligt, at der kunne iværksættes revalidering. Helle Due Bohnholdt kom i november 2012 i virksomhedspraktik ved AOF Kalundborg, men det lykkedes ikke at komme op på fuld tid. I marts 2013 blev hun tilkendt fleksjob.

LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Lige muligheder kræver forskellig behandling

Mænd, kvinder, etniske danskere og minoriteter med udenlandsk baggrund skal ikke bare have lige rettigheder: De skal også have mulighed for at udnytte dem.

► I 3F skal vi afspejle vores medlemmer. Og vores medlemmer skal kunne se sig selv i vores organisation. Derfor vedtog kongressen 2010 en mangfoldighedsaftale, som angiver de gode hensigter om mangfoldighed repræsenteret i alle ledelser, bestyrelser og udvalg.

Hvordan er det så gået? Kom mangfoldighed på dagsordenen? Fik vi flere etniske minoritetsmedlemmer med i det faglige arbejde, flere kvindelige formænd, flere unge i bestyrelserne? Svaret er, at vi har lang vej hjem, men er godt på vej.

Men mangfoldighed er mere end tal og sammensætninger. Det handler om trivsel for alle og plads til alle, rummelighed og respekt for, at vi er forskellige. Derfor har vi også sat spørgsmål til debat i organisationen: Får vi inddraget forskellige typer medlemmer godt nok i det faglige arbejde? Kan man være fagligt aktiv på forskellige måder? Hvordan sikrer vi, at alle bliver hørt? Når vi vil være en mangfoldig organisation kræver det, at vi gør en særligt opsigende indsats over for de grupper, der er for få af i det aktive faglige arbejde. Ikke mindst på ledelsesniveau. Derfor har vi udviklet inspirationsmaterialer, spil, vejledninger, forslag til personalepolitikker og debatoplæg om forskellige delemler. Alt sammen til inspiration for arbejdet med mangfoldighed i 3F.

SÆT SPOT PÅ LIGELØN

På tværs af brancher er der en lønforskel for 3F-medlemmer på cirka 10 procent. Forskellen er faldet lidt i forhold til 2009. Men

den er stadig alt for høj. Nogle forskelle kan forklares - uden at de af den grund bliver retfærdige - men der er stadig en stor del af forskelle, som ikke kan forklares med andet, end at der er tale om mænd kontra kvinder. Hendes arbejde anses ikke for at være så meget værd som hans.

Ligeløn mellem kvinder og mænd i 3F har været et prioriteret område i kongresperioden. Der har været opmærksomhed på ligeløn i grupperne, i forbundet, i afdelingerne og hos medlemmerne. Vi har haft kurser for tillidsvalgte om, hvordan de arbejder med ligeløn på arbejdspladsen: De tillidsvalgte lærer via redskabet "jobvurdering" at afdække, hvilke jobfunktioner, der har samme værdi. Vi har også arbejdet politisk sammen med LO for at sikre en så god lovgivning som muligt. Og på overenskomstområdet er ligeløn indarbejdet som et område, der skal tjekkes på lige fod med andre faglige områder.

I overenskomsten inden for det offentlige i 2010 blev det besluttet at lave en undersøgelse af fordelingen af lokale tillæg på mænd og kvinder. Der viste sig store forskelle, hvor mænd nemmere end kvinder får tillæg for nogle af de funktioner, de varetager. For at komme nærmere med forklaringer og løsninger, skal vi helt ind i maskinrummet på den enkelte arbejdsplads. I øvrigt præsenterede vi den nyeste viden på området på en konference for tillidsfolk i samarbejde med den Offentlige Gruppe.

Netværk styrker indsatsen. Der er efterhånden en lang tradition for at samarbejde tværfagligt for at holde ligelønsgrøden i kog. Vi ►



I Danmark tænker unge meget traditionelt, når de overvejer hvilken uddannelse og job, de vil have. En kønsblandet arbejdsplads er en sjovere arbejdsplads.

forventer en forbedring af pligt til kønsopdelte lønstatistikker i loven, og vi er i fuld gang med at give de tillidsvalgte værktøjer til at arbejde konkret med ligeløn.

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Uligelønnen mellem mænd og kvinder hænger tæt sammen med det kønsopdelte arbejdsmarked. Dét, at kvinder og mænd arbejder i forskellige brancher, er med til at fastholde uligelønnen. De manddominerede jobtyper udløser typisk højere løn og giver flere muligheder for advancement og lønstigninger end de kvindedominerede jobtyper.

Et kønsopdelt arbejdsmarked er også et problem, fordi det begrænser forestillingen om, hvad kvinder og mænd kan beskæftige sig med. I Danmark tænker unge meget traditionelt, når de overvejer, hvilken uddannelse og job de vil have. En sjovere arbejdsplads er en kønsblandet arbejdsplads. Forskelligheder giver bedre løsninger og flere muligheder.

Byggesektoren er et eksempel på en meget lidt kønsblandet sektor. Vi har spurgt nogle af de få kvinder, der er i byggebranchen, hvilke erfaringer de har med at arbejde i en så mandedomineret branche. Undersøgelsen blandt kvinderne i byggesektoren viser, at hvis man som minoritet i branchen skal holde ved, må "man lære

- at hyle med de ulve, man er iblandt". Undersøgelsen understreger, at det for kvinderne drejer sig meget om at opnå accept blandt de mandlige kollegaer ved ikke at skille sig ud: "Når man har fundet tonen og kan sige fra, så er kvinder velkomne".

MÆND OG BARSEL

Familien far, mor og børn - som vi kender fra gamle dage - er ikke længere så almindelig. For eksempel bruger Danmarks Statistik 37 forskellige måder at definere familier på i dag. Far og to børn. Eller far, far og børn.

Hvor børn kommer til verden i dag, er der typisk to forældre, som forsøger at være ligeværdigt til stede og tage vare på børnene, og som begge er forsørgere og vil udfolde sig på arbejdsmarkedet.

Den gældende barselslovgivning er slet ikke fulgt med tiden. I 3F har vi interviewet en lang række medlemmer om deres orlovsrettigheder - eller mangel på samme. I den undersøgelse blev det tydeligt, at både mænd og kvinder tænker på barselsorloven som mors orlov. For sådan er loven indrettet. Selvom far godt kunne tænke sig at være en ligeværdig forælder, så siger loven, at han skal forhandle sig til at få lod og del i den orlov, der traditionelt regnes som mors. I 3F har vi kæmpet for at få loven ændret, så begge forældre får deres egen ret til orlov - og derudover noget de kan dele, som de synes. Ønsket om at få afsat 12 uger til faderen/medmoderen håber vi kommer igennem med den lovrevision, der er i forarbejde.

UDDANNELSE MED MENING

De tværfaglige ligestillingsuddannelser er i rivende udvikling. I kongresperioden er der gennemført aktiviteter om ligeløn, barsel, organisering af kvinder og minoriteter, mangfoldighedsledelse, "Mangfoldigheds-kørekort", HR og mangfoldighed, ledelse, personalejura i et mangfoldighedsperspektiv, netværk

der arbejder med organisering på arbejdspladsen - og meget, meget andet.

Der har været en tilbagegang i kursusaktiviteten, men det er værd at bemærke, at det ikke skyldes manglende interesse fra hverken mandlige eller kvindelige tillidsvalgte eller fra fagligt interesserede. Tilbagegangen er et resultat af en politisk og økonomisk nedprioritering af området, således at der spares cirka én million kroner årligt på området fra 2010 til 2014, det vil sige i alt cirka 60 procent.

AKTIV PÅ MANGE MÅDER

Internt har vi haft kontakt til alle 3F-afdelingerne i kongresperioden og til tillidsvalgte og bestyrelser gennem netværksdannelse og mangfoldighedsarbejde.

Eksternt har vi kontakt til Folketing og regering gennem lobbyarbejde, udvalgsarbejde og høringer af lovforslag, som 3F deltager i - enten i regi af LO eller med selvstændig repræsentation. 3F har repræsentation i kvinderrådets styrelse, hvilket betyder stor indflydelse på og synlighed i arbejdet sammen med 50 andre organisationer om brede ligestillingspolitiske dagsordener. 3F var aktiv på Folkemødet 2012 sammen med HK og FOA om barsel til mænd og er aktiv sammen med lokale ligestillingsansvarlige i 2013.

Mainstreaming-netværk af 2005 er et bredt netværk, som markerer sig over for Folketing og regering og viser, hvor vigtigt det er at lave effektmålinger på køn af lovforslag. Skattereformen er et eksempel på, hvordan kvinder ikke får glæde af reformerne, fordi de tjener mindre end mænd.

Vi gør ligestillingsarbejdet synligt gennem kampagner. For eksempel kampagnen "Kvindens sidste arbejdsdag", som to gange har været markeret over for tillidsvalgte. I "De tillidsvalgtes år" i 2011 markerede vi en ligelønsdag i september.

REGNSKAB OVER MANGFOLDIGHEDEN I 3F I 2008 OG 2013. Procentandel

	2008 Kvinder	2008 Mænd	2013 Kvinder	2013 Mænd	2013 Minoriteter	2013 Aldersgn.
Medlemmer	33	67	28	72	15	48 år
Tillidsvalgte	19	81	29	80	6	-
Afd.formænd	9	91	15	85	-	-
Afd. næstformænd	43	57	36	64	-	-
Afd.bestyrelse	28	71	24	76	-	-
Hovedbestyrelse	28	72	27	73	-	55 år
Gruppebestyrelser:						
Industrigruppen:						
Medlemmer	38	62	34	66	11,2	-
Gruppebestyrelse	27	73	24	76	0	56 år
Byggegruppen:						
Medlemmer	0	100	1	99	2,3	-
Gruppebestyrelse	0	100	0	100	0	57 år

Selvom far godt kunne tænke sig at være en ligeværdig forælder, så siger loven, at han skal forhandle sig til at få lod og del i den orlov, der traditionelt regnes som mors.



FAKTA

Antal kursusuger – ligestillingsuddannelser

2010: 726

2011: 661

2012: 578

	2008 Kvinder	2008 Mænd	2013 Kvinder	2013 Mænd	2013 Minoriteter	2013 Aldersgn.
Privat service, hotel og restauration (PSHR):						
Medlemmer	73	27	68	32	27	-
Gruppebestyrelse	69	31	76	24	0	57 år
Grøn gruppe:						
Medlemmer	38	62	34	66	9,3	-
Gruppebestyrelse	0	100	0	100	0	54 år
Transportgruppen:						
Medlemmer	12	88	11	89	11	-
Gruppebestyrelse	9	91	4	96	0	56 år
Offentlig gruppe:						
Medlemmer	49	51	47	53	9,7	-
Gruppebestyrelse	50	50	53	47	0	57 år

12 afdelinger har kvinder eller mænd med minoritetsbaggrund i bestyrelsen. Kilde: spørgeskema 2013
50 pct. af bestyrelsesmedlemmer er mellem 51 – 60 år. Kilde: spørgeskema 2013



FAR PÅ ORLOV

Når man ser 40-årige Idrees Haiders naturlige måde at kramme sin lille etårige Zaki på, er det svært at forstå, at det var en stor overvin- delse, da han første gang skulle skifte Zakis ble.

- Jeg tror faktisk aldrig, jeg har skiftet vores største dreng You- saf på snart 11. Måske én gang, siger Idrees - og smiler bredt.

For Idrees er fra Pakistan. Og dér tager familiens kvinder sig af børnene, mens mændene arbejder. Sådan var det også, da den ældste søn kom til verden i 2001, blot ét år efter at Idrees og hans danske kone var flyttet ind hos svigerfami- lien på Fyn. Anderledes blev det, da efternøleren Zaki blev født i 2011.

- Jeg er blevet mere dansk nu. Det har betydet meget, at jeg er den eneste med udenlandsk baggrund på min arbejdsplads. Så bliver man lettere integreret og tager de danske ting til sig, fortæller Idrees. Han lapper veje for Nord- fyn Kommunes Vej- og Parkafdeling. Tidligere havde han job i Fyns Amt. På Nordfyn har de taget godt imod ham. Og de bakkede ham helt op, da han ville udnytte sin ret som offentligt ansat til seks ugers betalt orlov.

- Det var så dejligt at være sammen som familie. Det var ikke ferie, så man skulle ikke ud at rejse. Men pludselig havde vi mu- ligheden for bare at være sammen. Vi havde lige købt hus, så der var også en masse praktisk at lave. Og jeg kunne aftaste min kone. Hun var måske oppe flere gange om natten - så kunne jeg tage mig af den lille nogle timer om dagen, og hun kunne sove og hvile sig, fortæl- ler Idrees Haider, der havde orlov sidste sommer, da Zaki var knap et halvt år gammel.

Det var afgørende, at barselsorloven var med fuld løn.

- Skulle jeg være på dagpenge, var vi kommet til at sidde for hårdt i det, sagde Idrees Haider, da han fortalte sin historie til Fagbladet 3F i 2012.

SOM BRØDRE OG SØSTRE VI DELE

På COOP's centrallager i Odense får alle det samme i løn, medmindre de arbejder om aftenen og natten. Tillæggene til faglærte, truckførere og til- lidsrepræsentanter fordeles ligeligt mellem de 160 3F'ere, og det har både skabt ligeløn og mere jobrotation.

Det solidariske lønsystem blev indført for otte år siden. Dengang var det kun mænd, der kørte truck. I dag er der flere kvinder i truckene, og i det hele taget er det blevet lettere at få kollegerne til at rotere mellem jobfun- ctionerne.

- Vi har aldrig diskuteret ligeløn i forbindelse med lønsystemet, men jeg kan godt se, at vi faktisk har tænkt i køn uden at være klar over det. Vores primære målsætning var at skabe arbejdsrotation, siger tillidsrepræsentant Annemarie Stokholm.



INKLUSION

En særlig indsats for integration

Siden 2010 har 3F fået godt 10.000 nye medlemmer af anden etnisk oprindelse, og vækstpotentialet er større endnu.

- ▶ Siden kongressen i 2010 har de overordnede målsætninger for 3F's integrationsindsats været:
 - at sikre en positiv synliggørelse af 3F over for de etniske minoriteter,
 - at øge det faglige engagement blandt de etniske medlemmer,
 - at optimere medlemsvæksten af de etniske medlemmer,
 - at skabe et bedre medlemsgrundlag for 3F
 - at skabe gode ambassadører for Den danske model,
 - at opkvalificere 3F's indsats for etnisk ligestilling og integration gennem inddragelse, delagtiggørelse og sparring.

I de seneste tre år har vi arbejdet for at nå målene. Vi har blandt andet:

- holdt temadag om Den danske model for etniske minoritetsmedlemmer.
- etableret samarbejde med forskellige etniske minoritetsforeninger.
- holdt oplæg om Den danske model og 3F hos forskellige minoritetsforeninger.
- annonceret om 3F på muslimske hjemmesider.
- holdt træf for tillidsvalgte med en anden etnisk baggrund end dansk.
- lavet foldere om Den danske model på forskellige sprog.

- etableret syv minoritets-medlemsnetværk på landsplan.
- holdt landsmøde for alle interesserede og engagerede på integrationsområdet.
- iværksat 10 uddannelser på integrationsområdet, blandt andet uddannelserne
 - "Mangfoldighedskørekort" og "Integrationsrepræsentant-uddannelse".
- udgivet: en håndbog om diskrimination, en mangfoldigheds-kalender og mangfoldigheds-postkort.

FLERE AKTIVITETS-DAGE

I forhold til tidligere år har vi i samarbejde med FIU-Ligestilling skabt en stor fremgang i aktivitets-dage: Der var alt i alt 640 3F-tillidsvalgte, afdelingsvalgte og ansatte, der deltog på uddannelsesaktiviteter på integrationsområdet, og der er fortsat stor efterspørgsel.

I dag kan vi glædeligt konstatere, at

vores strategi, bestræbelser og indsats på integrationsområde har været rigtige: Fra februar 2012 til februar 2013 har 3F fået en medlemstilvækst af etniske medlemmer på 6.470, så de etniske minoriteter i dag udgør 15 procent af 3F's medlemmer. Siden 2010 har 3F fået godt 10.000 nye medlemmer med anden etnisk oprindelse end dansk, på trods af den økonomiske krise og stigende ledighed blandt vores etniske medlemmer.

Vi har også næsten haft en fordobling af tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk siden slutningen af 2010. I 2010 udgjorde de 3,3 procent af alle vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. I dag udgør de seks procent af vores tillidsvalgte.

STORT VÆKSTPOTENTIALE

Selvom vi har fået mange flere medlemmer med en anden etnisk baggrund end ▶

“Fra februar 2012 – 2013 har 3F fået en medlemstilvækst af etniske medlemmer på 6.470, så de etniske minoriteter i dag udgør 15 procent af 3F's medlemmer”.



“De etniske medlemmer har en mindre organisationsgrad end medlemmer med dansk oprindelse”

Justine Nakiryia Oyon er en af få tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk. Hun undrer sig ikke over, at der ikke er så mange, for det kan skyldes grundlæggende problemer med at læse og forstå fagligt stof. – Men vi bliver nødt til at blande os alligevel, siger hun. Hun blev interviewet i Fagbladet i efteråret 2011.

▶ dansk siden sidste kongres, er medlemspotentialet i denne gruppe meget større. De etniske minoriteter har en mindre organisationsgrad end medlemmer med en dansk oprindelse; kun 52 procent på LO-området og under 20 procent på visse af 3F's områder. Et tilsvarende tal for danskere er højere. Men det er ikke kun et problem: Det giver os også gode muligheder.

Med andre ord skal vi forsat arbejde for, at de etniske minoriteter, der ikke er medlem af 3F endnu, men er på arbejdsmarkedet, og har et arbejde på 3F's områder, bliver organiseret i 3F.

I den nuværende situation er der mange tusinde medlemmer med en anden etnisk baggrund end dansk, der er udfaldstruede eller allerede er faldet ud af dagpengesystemet. Derfor bør vi styrke vores indsats for at organisere flere af de mange arbejdstagere med etnisk minoritetsbaggrund, som ikke er medlem af fagbevægelsen. De er et kæmpe uopdyrket land, der kun venter på en konkret og kontant indsats - til gavn for både uorganiserede arbejdstagere, men også til gavn for 3F.

FAKTA

3F-medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk

2010: 40.065

2012: 43.791

2013: 50.126

(note: Gruppen omfatter også danske pendlere i 3F, bosat uden for Danmark. Gruppen har været inkluderet i tallet siden 2011)

Antal tillids- (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AR) med anden etnisk baggrund end dansk

2007: 162 TR og 208 AR

2010: 184 TR og 229 AR

2013: 363 TR og 342 AR

JURIDISK

God og effektiv rådgivning

3F's juridiske afdeling er advokatkontor for grupper og afdelinger. Målet er at yde den bedste og mest effektive juridiske bistand til medlemmerne.

► På det juridiske område har vi det mål, at vi i enhver sag - stor som lille - skal yde den bedste og mest effektive rådgivning og juridiske bistand til vores medlemmer.

Forbundets juridiske sekretariat har til opgave at fungere som advokatkontor for forbundets grupper og afdelinger og levere juridisk råd og sparring til organisationen.

Det gør vi først og fremmest ved at føre en lang række retssager ved landets civile domstole. Vi repræsenterer vores medlemmer i mange typer af retssager. For eksempel om underbetaling, afskedigelse, tilskadekomst på arbejde og forskelsbehandling.

Udover at føre retssager, så tilbyder vi ansatte i 3F kurser i forskellige juridiske

emner, for eksempel konkurs og rekonstruktion, grunduddannelse i arbejdsskadesagsbehandling, inkassokurser og kurser i god sagsbehandling. Vi deltager desuden i undervisningen af tillidsvalgte.

ARBEJDSSKADER

Mange 3F-medlemmer kommer hvert år til skade på arbejde. Forbundet yder den nødvendige juridiske bistand til at sikre, at de tilskadekomne får den erstatning, de er sikret gennem lovgivningen.

Ud over de mange retssager, der føres ved domstolene rundt i landet, så har sekretariatet en repræsentant i Erhvervsstyrelsens domsudvalget, hvor vi i den forløbne kongresperiode har haft særligt fokus på rengøringsområdet, brystkræft ved natar-

bejde og den stigende mængde psykiske arbejdsskader.

KLAGERÅDET

Juridisk Sekretariat er sekretariat for 3F's Klageråd, der behandler sager fra 3F-medlemmer, der kan klage, hvis vedkommende ikke mener, at han eller hun har fået den korrekte behandling i sin afdeling eller i forbundet. ►

“Forbundets juridiske sekretariat har til opgave at fungere som advokatkontor for forbundets grupper og afdelinger og levere juridisk råd og sparring til organisationen”.

INDKOMNE KLAGER 2011 OG 2012

ÅR:	2011	2012
Medhold til medlem	5	6
Ikke medhold til medlem	29	44
Delvist medhold	17	14
Ikke realitetsbehandlet	32	42
I alt:	83	106



16.000 mælkekartoner i timen, sprøjter den maskine ud, som mejerist Marianne Nørregaard betjener på Arla i Christiansfeld. Hun arbejdede i mange år som ufaglært mejeri-arbejder, men begyndte at uddanne sig til faglært som 45 årig.



DAGMAR FIK OPREJSNING EFTER 15 ÅR

Dagmar Rasmussen måtte opgive sit arbejde på en fiskefabrik på grund af smerter. Der gik 15 år, før skaden blev anerkendt.

Det er meget sjældent, at sager er så længe i systemet som Dagmar Rasmussens.

29. januar 1997 måtte hun melde sig syg fra sit job hos Rahbekfisk i Fredericia. Smerter i skulderen gjorde, at hun ikke kunne passe arbejdet på fiskefabrikken.

Arbejdsskadestyrelsen afviste hendes sag første gang i 1998. Det udløste i de efterfølgende år flere anker, og Ankestyrelsen vurderede også sagen. Det var først, da den kom op i Erhvervs sygdomsudvalget i 2012, at Dagmar fik medhold. Her var 3F repræsenteret. Ifølge Arbejdsskadestyrelsen bliver 90 procent af alle sager afgjort inden for et år.

Det var først i 2012, at Arbejdsskadestyrelsen endelig gav deres ord på, at hun havde fået en arbejdsskade.

- Det er helt urimeligt, det skal tage så lang tid. Jeg kunne være død for to år siden, og så var det hele faldet til jorden, sagde Dagmar Rasmussen til Fagbladet 3F i januar i år.

Nu er hun gået på efterløn og nyder livet i huset i Fredericia. Skulderen smerter stadig, men hjælpen er nær.

- Jeg er så heldig at have en mand, som kan hjælpe med de ting, som jeg ikke kan, smiler hun.

Afgørelsen fra Arbejdsskadestyrelsen var dog ikke kun positiv. For selv om hendes skulder blev anerkendt som arbejdsskade, fik hun ingen erstatning. Men det overskygger ikke hendes glæde.

- Oprejsningen var det vigtigste. Ordene om, at det var en arbejdsskade. Der var folk på mit tidligere arbejde, som slødrede. Jeg var sygemeldt, men jeg så jo ikke syg ud. Da sagen hele tiden blev afvist, kunne jeg føle, at der måske var noget om snakken. At det var noget pjat, siger Dagmar Rasmussen.

Nu håber hun, at hendes sag kan hjælpe andre i samme situation. Så de ikke skal gennem en årelang kamp, men i stedet kan henvise til Dagmar Rasmussens sag.

3F HENTER STADIG FLERE PENGE HJEM TIL MEDLEMMERNE

De såkaldte "inddrevne midler" - altså penge, som 3F hjælper medlemmerne med at få hjem - for eksempel manglende pensionsindbetalinger, erstatninger og meget andet - vokser hvert år. I 2006 for eksempel blev der hentet knap 1,2 milliarder kroner hjem. Sidste år var tallet på næsten to milliarder.

Nogle sager ordner afdelingerne selv, andre sendes videre til forbundets jurister og grupper, og nogle ender i retten.

Det er et stort beløb. Det svarer til, at for hver krone, medlemmerne betaler i fagligt kontingent til forbund og afdelinger, kommer der 1 krone og 55 øre tilbage til medlemmerne igen.

3F er både glad for og ked af tallet. Ked af det, fordi det blandt andet vidner om, at mange medlemmer stadig slås med hårdt fysisk belastende arbejde, som senere i livet giver nedslidning og arbejdsskader, og at mange af vores medlemmer ikke automatisk får de ting, de har krav på. På den anden side kan vi godt være stolte: Der ligger mange timers arbejde i afdelinger og forbund, mange samtaler, mange breve og udfyldte papirer bag det høje tal, som mange afdelinger er gode til at bruge for at vise, hvad man også får for sit kontingent i 3F.

INDDREVNE MIDLER 2011 - 2012

2010:	1.772
2011:	1.912
2012:	1.940

(Note: Tal i millioner kroner, afrundede)

FORDELING AF INDDREVNE MIDLER 2011 - 2012

ÅR:	2010	2011	2012
Faglige sager	249	43	229
Arbejdsmarkedspensionssager	28	40	27
Arbejdsskader/-ulykker	949	881	929
Juridiske sager	167	168	155
Forsikringssager	115	121	96
Øvrige	273	459	505

(Note: Tal i millioner kroner, afrundede)

120.000 KRONER FOR LIDT

Sara Petersen fik for lidt i løn, fordi hun blev aflønnet efter KRIFA's lavere lønsats.

Op til 15 kroner i timen. Så stor var forskellen på den løn, som en kvinde fik for sit arbejde på et gartneri, og den løn, hun burde have haft. Kvinden fik løn efter KRIFA's overenskomst, der har en lavere lønsats end den sats, som 3F's overenskomst sikrer.

På den baggrund dømte Retten i Svendborg Gartneriet Brdr. Sloth til at efterbetale i alt godt 125.000 kroner til kvinden. De 120.000 kroner er forskellen på løn efter 3F og KRIFA's overenskomster i ansættelsesperioden, mens gartneriet også skulle betale 5.000 kroner for mangelfuldt ansættelsesbevis. Sagen var principiel og blev derfor afgjort af tre byretsdommere mod normalt én. Byretten begrundede blandt andet sin dom med, at inden for det grønne område er 3F's overenskomst med GLS-A meget mere udbredt end KRIFA's overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening.

Sagen var rejst af 3F Sydfyn og ført af fagforbundets juridiske afdeling på vegne af medlemmet.

- Det er rigtigt fedt, at 3F har vundet min sag. Sagen har kørt i snart to år, så det er dejligt, at det nu er overstået. Jeg var ikke klar over, at der var så stor forskel på lønnen efter 3F og KRIFA's overenskomster, sagde Sara Petersen i Fagbladet i november 2012.

3F Sydfyn har tidligere sikret hende en efterbetaling på knap 134.000 kroner, fordi Gartneriet Brdr. Sloth ikke havde betalt pension og søgnehelligdagsbetaling til hende i hele ansættelsesperioden.



KOMMUNIKATION

3F præger samfundsdebatten

3F er dagligt i kontakt med tusindevis af medlemmer.

Det er vi gennem medier som Fagbladet 3F, Fagbladet3f.dk, 3f.dk, nyhedsbreve, medvirken i eksterne mediers nyhedsindslag og de seneste års store hit: Sociale medier som for eksempel Facebook. Vores stemmer og interesser skal høres – og det bliver de.

► Fagbladet 3F er blandt de mest citerede medier i landet. Vi ligger over Information og Kristeligt Dagblad og lige efter Børsen, når det kommer til gennemslagskraft med vores journalistik. Medieprofessor Anker Brink Lund har "kåret" Fagbladet 3F til en af Danmarks mest slagkraftige citatmaskiner.

Målsætningen med vores journalistik er at være først og dermed bestemme, hvilken vinkel på historien de andre medier fortsætter med. Hvis der er tal, der viser, at sygefraværet stiger, betyder det meget, at vi er først med historien om, at flere bliver syge af at gå på arbejde. Altså en historie, der tager udgangspunkt i arbejdstager frem for det modsatte, hvor vinklen vil være, at mange er syge, og det koster virksomhederne penge.

Ved at være først får vi gennemslagskraft i andre medier med mange af 3F's mærkesager, og vi sikrer, hvilken dagsorden de andre medier følger.

OMTALE I MEDIERNE OG VÆRDI

For at 3F kan forsvare og kæmpe for medlemmernes interesser, er det vigtigt, at forbundets synspunkter, valgte og medlemmer er synlige i medierne. Både i de traditionelle medier – aviser, radio og tv – og på internettet på de sociale medier, Facebook med videre. Dagligt kontakter danske medier 3F, fordi de gerne vil have vores medlemmer til at optræde som kilder, der fortæller om konsekvenser af lovgivning. Eller de vil høre vores

politikere om 3F's syn på landspolitik, ledighed, social dumping, dagpenge med mere.

Kommunikationsafdelingen måler løbende, hvor synlig 3F er i medierne. Og hvor tilfredse journalister er med den pressebetjening, de får i 3F. I den seneste måling for 2012 giver de flere hundrede journalister, der har deltaget, en positiv bedømmelse af 3F - både med hensyn til ledelsens og organisationens image i medierne - og med hensyn til pressebetjeningen. Bedømmelserne viser fremgang fra 2011, både hvad angår 3F's troværdighed og evne til at kommunikere med pressen. Vi ligger også bedre end markeds-gennemsnittet, når det angår ledelsens image, synlighed og forbundets pressebetjening.

Tilsvarende måler 3F også de konkrete tal for synlighed i medierne. Her slår forbundet både Dansk Industri, LO og de øvrige fagforbund. For eksempel var der i 2011 cirka 33.500 artikler og indslag i aviser, radio og tv med 3F. Det uafhængige bureau Infomedia har opgjort værdien af denne omtale til over 455 millioner kroner. Altså skulle forbundet have brugt så mange penge i løbet af et år på annoncer for at opnå samme synlighed. Den ►

“Smartphonen rummer store muligheder for 3F, fordi den giver mulighed for at være i dialog med medlemmerne, mens de er på arbejde.”

En billig fagforening koster dig kassen



Rigtige fagforeninger har rigtige overenskomster

	PUBLICERERE HISTORIER	CITEREDE HISTORIER	CITATGRAD
2010	1.081	724	69%
2011	1.069	611	57%
2012	1.083	693	64%

3F.DK

Besøg pr måned: 200.000
Gennemsnitlige antal sider set pr. besøg: 2,6
Mobiltrafik: 12,3 procent

FAGBLADET.DK

Besøg pr. måned: 190.000
Gennemsnitlige antal sider set pr. besøg: 1,8
Mobiltrafik: 20,3 pct.

(Note: Besøg pr. måned og gennemsnitlige antal sider er målt i marts måned 2013 og ét år tilbage. Mobiltrafik er alene målt i marts måned 2013).

KAMPAGNER OM SOCIAL DUMPING

I efteråret 2012 satte 3F fokus på, at danskerne generelt har for let ved at acceptere social dumping. Vi hyrer gerne billig, østeuropæisk arbejdskraft, og danske arbejdsgivere slipper ofte af sted med at snyde danske ledige for job - og statskassen for indtægter: Danske lønmodtagere skubbes over i arbejdsløsheds køen, og staten går glip af skatteindtægter, når der hverken afregnes moms eller indkomstskat for det arbejde, som udføres af østarbejdere. Det er 3F's medlemmer, der rammes allerhårdest, når danskerne køber billig, udenlandsk arbejdskraft.

En del af kampagnens elementer var at indrykke fupannoncer, som ikke var virkelige. Annoncerne ledte reelt hen til en hjemmeside, hvor man kunne læse om virkelig fup og svindel inden for alt for mange brancher.

NEMT AT BLIVE MELDT IND

Kontaktcenteret har siden 2009 sikret, at det er nemt at blive medlem af 3F. Fra klokken 8.30 - 21 kan man blive meldt ind telefonisk eller via chatten på hjemmesiden. Inden for en time besvarer Kontaktcenteret henvendelser på SMS, Facebook og mail.

Resultater

2010:

1.422 indmeldt telefonisk

2011:

2.347 indmeldt telefonisk

2012:

3.031 indmeldt telefonisk

Målet for telefoniske indmeldelser i 2013:

3.250 nye medlemmer.

- ▶ samme analyse fra Infomedia viser, at 3F's synlighed er slagkraftig i medier over hele landet. I alle fem regioner er 3F den mest synlige organisation, foran LO, Dansk Industri og de øvrige fagforbund.

En måling fra første kvartal af 2013 bekræfter mediebilledet. Igen er 3F mest synlig, foran DI, LO og de øvrige fagforbund. Infomedia opgør værdien af omtalen for 3F i løbet af de tre måneder til knap 175 millioner kroner. I den samme periode er 3F også mest synlig, når Infomedia måler på antal artikler og indslag i radio og tv, der handler om dagpengenedskæringerne. Her ligger 3F nummer ét foran DA, LO og de øvrige fagforbund.

ANNONCEKAMPAGNE: 3F VERSUS KRISTELIG FAGBEVÆGELSE

I de seneste år har "gule" fagforeninger som Kristelig Fagbevægelse, Det Faglige Hus og ASE vundet frem. De har blandt andet gjort det ved at hævde, at de leverer den samme service og ydelser som den etablerede LO-fagbevægelse. De gule er billige - og forventer at blive endnu billigere i fremtiden. Men hvad får man for pengene?

3F har det seneste år arbejdet med at vise, at en fagforening kan være for billig. Og at en rigtig fagforening koster et højere månedligt kontingent, hvis vi skal sikre den enkelte solide overenskomster og faglig ekspertise. I forbindelse med konflikten på Vejlegården i sommeren og efteråret 2012 lancerede 3F en kampagne med budskabet om, at "en billig fagforening kan koste dig dyrt".

Formålet med kampagnen var at fortælle danskerne om forskellen på 3F's overenskomst med HORESTA og Krifas overenskomst med KA (Kristelig Arbejdsgiverforening). Den offentlige polemik gav os en unik mulighed for at fortælle danskerne om de store forskelle, kvaliteten i vores aftaler og de ringere vilkår, som Krifa giver sine medlemmer. Kampagnen kørte over godt to uger. Den kunne ses på outdoor-medier (standere på gaden, i busser og hængeskilte i tog), avisannoncer, online-annoncer samt i radiospot på de kommercielle radiokanaler. Generelt er radioannoncering et medie, vi i højere grad vil bruge, end vi tidligere har gjort: De gule satser massivt på radio med deres budskaber, og vi skal imødegå deres fokus på "billigt og gratis" ved at fortælle om værdien af medlemskabet hos 3F.

FACEBOOK

Danskerne har taget Facebook til sig. Den lette adgang til at holde kontakt med venner og bekendte er populær, og muligheden for at kommentere og dele via Facebook er stor. 3F er Danmarks største fagforening på Facebook. I april 2013 havde siden over 40.000 fans.

På Facebook er der livlig debat om emner, som er vigtige for 3F'ernes arbejdsliv.

Det er ikke ualmindeligt, at flere hundrede deltager i den daglige debat.

I valgkampen i september 2011 skabte 3F på grund af den succesrige "Skævt-kampagne" (100.000 støtter på Facebook) en stærk

position ud fra de forringelser på dagpenge og efterløn, politikerne ville gennemføre. At et flertal efter valget så har gennemført nedskæringerne ændrer ikke på, at ingen som 3F formåede at sætte den skæve politik på dagsordenen.

3F.DK

3F's medlemmer bruger nu i stor stil både computer og mobiltelefon. Derfor har kommunikation via nettet udviklet sig fra at være et interessant tillæg til trykte medier til at være en central del af kommunikationen mellem 3F og medlemmerne.

www.3f.dk er i stigende grad fokuseret mod to hovedopgaver:

- det skal være let at melde sig ind.
- medlemmer skal hurtigt kunne finde de relevante informationer.

Derfor er især forsiden af sitet blevet mere forenklet, så disse centrale budskaber ikke forstyrres.

Den forenkledte opbygning er udviklet med udstrakt brug af brugertest, hvor vi spørger 3F's medlemmer, hvad de har brug for, og efterfølgende tester om løsningerne virker. Tendensen er helt

klar: Vi skal koncentrere os om at levere den relevante information og modstå fristelsen til at fylde en masse ekstra budskaber på.

Smartphonen med internetadgang er nu vidt udbredt også blandt 3F's medlemmer. 3F var den første fagforening med websites optimeret til den lille skærm. Dertil kommer en række apps, for eksempel til 3f.dk og fagbladet3f.dk. Men også mere specialiserede apps som OK-Forhold, der viser, hvor man kan spise på restaurant med overenskomst. (En app er forkortelse for applikation - et program, der kan hente bestemte ting hjem til telefonen).

Smartphonen rummer store muligheder for 3F, fordi den giver mulighed for at være i dialog med medlemmerne, mens de er på arbejde. De færreste medlemmer har en computer til rådighed på deres arbejde, men de har ofte en smartphone. I marts 2013 blev 12,4 procent af siderne på 3f.dk vist på en mobiltelefon eller en tablet (såsom iPad). Det er en tredobling på kun et år.

Da en stadig stigende del af vores sider vil blive vist på mindre skærme, stiller det krav om større enkelhed og strammere prioritering.

Kommunikationsafdelingen har i samarbejde med Journalisthøjskolen og Københavns Universitet gennemført en række såkaldte eyetracktest, hvor vi i detaljer har undersøgt, hvordan 3F-medlemmer læser vores sider på 3f.dk. Det gjorde vi fordi andelen af læsesvage er noget større blandt 3F'ere end i befolkningen generelt. Konklusionerne var ret klare: Tekster må ikke være for lange, de skal være nemme at læse, og der skal være så få forstyrrelser som muligt. Resultaterne har ført til en ny skrivepolitik og langt større fokus på at skrive direkte til 3F's medlemmer.





HOLDSPORT OG FAGFORENING

3F opnår synlighed gennem sponsorater af kvindefodbold og Danmarks førende håndboldhold for herrer: KIF Kolding København.

Pige- og kvindefodbold fortsætter sin fremgang i den brede befolkning og dyrkes nu af 80.000 danskere over hele landet. 3F er hovedsponsor for samtlige af DBU's landshold og fik senest flot eksponering ved EM i Sverige. 3F har også rettighederne til den bedste landsdækkende liga, "3F Ligaen", og

vil i den kommende tid søge at styrke samarbejdet mellem ligaklubberne og de relevante 3F-afdelinger.

I KIF Kolding København er 3F en del af stor-sponsorkredsen og er dermed med på den bølge af popularitet, der i disse år præger herrehåndbold. Gennem vores sponsorater opnår vi blandt andet:

- synlighed og eksponering på tv og i medier bredt set
- mulighed for at tilføje positive fortæl-

linger om 3F. I 2013 for eksempel gennem visninger af Baby a-kasse-film på fodbold- og håndboldplatforme

- showcase for positive 3F-begivenheder.
- øge medlemstilfredsheden i forbindelse med billetter til kampe for interesserede medlemmer.
- at være til stede i en verden, hvor vores konkurrenter optræder kraftigt.

FORBUNDETS ØKONOMI

Balance i økonomien

Selvom medlemstallet falder, er der balance mellem udgifter og indtægter i 3F. Det skyldes primært en stor sparerunde i 2011. Derfor var der overskud på driften i 2012.

► At sætte tæring efter næring - eller ikke bruge flere penge, end man har - er det overordnede princip, som 3F's økonomi styres efter. Siden sidste kongres har daglig ledelse og hovedbestyrelsen arbejdet med at skabe balance i forbundets drift. Og det er lykkedes: Regnskabet for 2012 viser et overskud på cirka 59 millioner kroner på den ordinære drift. Faktisk er det det bedste resultat for driften nogensinde i 3F.

MEDLEMSUDVIKLINGEN

Det stadigt faldende medlemstal er en stor udfordring for 3F, også økonomisk. I begyndelsen af den nuværende kongresperiode - 2010 - havde vi knap 320.000 medlemmer, men mistede 11.200 medlemmer i årets løb. Pr. 1. januar 2011 kom TIB med 58.555 medlemmer, således at 2011 startede med næsten 367.000 medlemmer. Ved udgangen af 2012 var medlemstallet på 324.455.

I hele kongresperioden har vi mistet 53.480 medlemmer, eller i gennemsnit 17.826 om året. Det er højere end i forrige kongresperiode, hvor tabet var på godt 11.000 årligt. En del af forklaringen er, at TIB kom med cirka 10.000 pensionister, som var kontingentfrie. I 3F betaler de et

mindre kontingent. De fleste tidligere kontingentfrie medlemmer valgte at sige farvel efter en periode. Det er en del af forklaringen på faldet. En anden forklaring er, at 3F's medlemmer er relativt gamle: Flere forlader os på grund af alder (pensionering), end der kommer unge ind. Der er sikkert andre forklaringer også.

Det faldende antal medlemmer betød i forrige kongresperiode, at forbundet mistede knap 80 millioner kroner i indtægter fra kontingenter. I den nuværende kongresperiode har medlemstabet kostet 93 millioner kroner.

TRE-ÅRS-PLANEN

Det dalende medlemstal betød, at hovedbestyrelsen og daglig ledelse i 2011 ved-

tog en tre-års-plan for årene 2011, 2012 og 2013. I planen indgik tre forudsætninger: Et årligt medlemstab på 15.000. At kontingentet ikke måtte stige. Og at der skulle være balance i den ordinære drift. Det medførte en stor spareplan i 2011, hvor medarbejderne blev tilbudt frivillige fratrædelser. 43 ansatte tog imod det. Desuden måtte forbundet desværre opsiges en række ansatte, blandt andet under service og IT, i alt 24 medarbejdere. Efterfølgende har vi været påholdende med at genbesætte stillinger. I alt har vi i perioden sagt farvel til omkring 100 medarbejdere.

Desuden er samtlige udgiftsposter blevet gennemgået med en tættekam. Det vil sige, at der tidligt i tre-års-planen blev skåret ned i udgifterne. Derfor endte

► “Der er ingen tvivl om, at prisen er et konkurrenceparameter, ikke mindst for unge mennesker. Derfor er der ingen aktuelle planer om at lade kontingentet stige”.



Kai Hoffman er turistchauffør ved Lyngby Turistfart. – Jobbet er fantastisk, fordi vores passagerer altid er glade og forventningsfulde, når de stiger om bord, sagde han i Fagbladet.

regnskabsåret 2012 med et samlet overskud på 59 millioner kroner.

FINANSIELLE POSTER

De finansielle poster er afkastet af 3F's formue - herunder konfliktmidler - som er investeret i blandt andet aktier og obligationer. Vores egenkapital er på cirka 3,8 milliarder kroner.

Afkastet afhænger blandt andet af, hvordan det går på de finansielle markeder og om aktierne stiger eller falder. I 2012 gav vores papirer et stort overskud på 327 millioner kroner. Det skyldtes blandt andet, at Arbejdernes Landsbank, hvor vi ejer en pæn andel, gav et flot overskud. Overskud - eller underskud - fra de finansielle poster indgår ikke i den daglige drift i forbundet. Således bruges overskuddet i 2012 til at øge egenkapitalen. Se flere tal under "hovedtal" bag i beretningen.

FREMTIDEN

3F har to veje at gå for også at sikre balance i økonomien i fremtiden. Den ene er fortsat at spare og skære i udgifterne. Den anden vej er at øge indtægterne i form af øgede kontingenter. Det kan enten ske ved at skaffe flere medlemmer eller ved at lade kontingentet stige. Kun én gang siden 3F blev dannet, er

kontingentet til forbundet steget, nemlig i 2010 med syv kroner om måneden pr. medlem. Det er forbundets opfattelse, at kontingentet skal holdes i ro. Der er ingen tvivl om, at prisen er et konkurrenceparameter, ikke mindst for unge mennesker. Derfor er der ingen aktuelle planer om at lade kontingentet stige.

Hvordan, der skal satses og prioriteres i fremtiden, er op til kongressen. Der er en del forslag til kongressen, som skal vedtages eller forkastes, før det er muligt at lægge budget for de kommende år. Med det store, systematiske fokus på organisering, der er lagt op til, er det 3F's forventning, at udviklingen vil vende, men at det næppe vil ske på et år eller to. Det bliver et langt, sejt træk.

Når kongressen er overstået, skal der sidst på efteråret i år lægges en ny tre-års-plan. Hvis det ikke lykkes at vende medlemsudviklingen, vil det medføre, at der skal skæres yderligere i udgifterne i de kommende år.

“I den nuværende kongresperiode har medlemstabet kostet 93 millioner kroner”.

“Vores egenkapital er på cirka 3,8 milliarder kroner”.

MEDLEMSUDVIKLING 2010-2012

2010:
366.736

2011:
349.049

2012:
324.455

(Note:Tallene er opgjort pr. 31.12 i de enkelte år).

Nære partnere: ARBEJDERNES LANDSBANK

En bank i udvikling

3F er en af de store aktionærer i Arbejdernes Landsbank. Investeringen har været god for 3F i kongres-perioden.

Arbejdernes Landsbank har de seneste år været igennem en særdeles positiv udvikling. I 2012 opnåede banken det bedste resultat i sin 93-årige historie. Det historiske resultat på 560 millioner kroner før skat er kommet i hus via en fortsat god vækst i basisindtjeningen, stor kundetilstrømning til bankens 66 filialer, og et flot afkast på beholdningen af værdipapirer.

Den solide stigning i basisindtjeningen på 5,6 procent og en forrentning af egenkapitalen på 16,6 procent betyder blandt andet, at banken kan fortsætte med at udbygge sin forretning. Det sker både via løbende tilgang af nye kunder og via eventuelle opkøb, der kan understøtte bankens langsigtede strategi. Det flotte årsresultat for 2012 betød desuden, at blev der udbetalt udbytte til bankens aktionærer på 35 procent, svarende til 105 millioner kroner.

FLERE – OG TILFREDSE – KUNDER

Samtidig med det flotte resultat for 2012 blev banken for fjerde år i træk kåret som danskernes foretrukne bank i en stor uafhængig Voxmeter-undersøgelse fra CEM Institute. Undersøgelsen viste, at

Arbejdernes Landsbank er den bank i Danmark, som har de mest tilfredse kunder, og at banken er den bank, som hovedparten af danskerne helst vil skifte til.

Danskerne nøjes da heller ikke med at pege på Arbejdernes Landsbank som deres fortrukne pengeinstitut: Flere og flere vælger at lægge deres bankforretninger der. Siden 2009 har banken fået lidt over 16.000 nye kunder. Det er en stigning på otte procent i løbet af de sidste tre år.

FORVENTNINGER TIL FREMTIDEN

Arbejdernes Landsbanks forventninger til fremtiden er meget positive. Banken vil fortsætte den bæredygtige vækst med at åbne flere filialer, tilbyde et enestående koncept for private kunder, og øge fokus på erhvervs-området. Det er bankens ambition at fortsætte den stærke udvikling, ved fortsat at tilbyde danskerne ansvarlig og nærværende bankrådgivning med den enkelte kunde i centrum.

NØGLETAL FOR ARBEJDERNES LANDSBANK

	2012	2011	2010
Basisindtjening	1,6 mia. kr.	1,5 mia. kr.	1,3 mia. kr.
Overskud (efter skat)	456,6 mio. kr.	38,1 mio. kr.	133,9 mio. kr.
Solvensprocent	14,6	13,5	13,1
Egenkapital	3,6 mia. kr.	3,2 mia. kr.	3,1 mia. kr.
Egenkapitalens forrentning	16,6 %	0,1 %	4,3 %

KUNDESERVICE

	Antal kunder	Stigning i %
2010	204.741	1,27 %
2011	211.782	3,44 %
2012	218.424	3,14 %

“Banken er for fjerde år i træk kåret som danskernes foretrukne bank”



Nære partnere: ALKA

En stærk medlemsfordel

En forsikring i Alka er en kontant fordel, der knytter sig til medlemskabet af 3F

Et af de vigtigste formål for 3F er at varetage medlemmernes interesser ved at arbejde for de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår. Det giver værdi for det enkelte medlem. Men medlemskabet har større værdi end som så. Også i kroner og øre. Det gælder blandt andet særlige fordele og tilbud, som man får, når man er medlem af 3F. Fordele, der kan understøtte fastholdelsen og hvervning af medlemmer.

3F's samarbejde med Alka Forsikring er med til at øge værdien af medlemskabet.

GRUPPELIV OG FRITIDSULYKKE

3F har igennem mange år haft en kollektiv obligatorisk gruppelevs-dækning, der ved dødsfald sikrer de efterladte en dødsfaldsum på 108.000 kroner plus eventuelt børnesummer. Desuden har vi et tilbud til medlemmerne om en fritidsulykkesforsikring, der ved død udløser 228.000 kroner, og ved invaliditet en sum på 456.000 kroner.

I indeværende kongresperiode er der indført en fast indeksering af forsikringssummerne på fritidsulykkesforsikringen. Det vil sige, at summerne stiger i takt med udviklingen. Og det til trods, er det lykkedes at fastholde en uændret præmie på ulykkesforsikringen på 42,50 kroner om måneden. Medlemmerne har kvitteret herfor, idet 291.000 med-

lemmer - cirka 90 procent - har valgt at tilslutte sig Fritidsulykkesforsikringen.

INDBO OG LO-PLUS

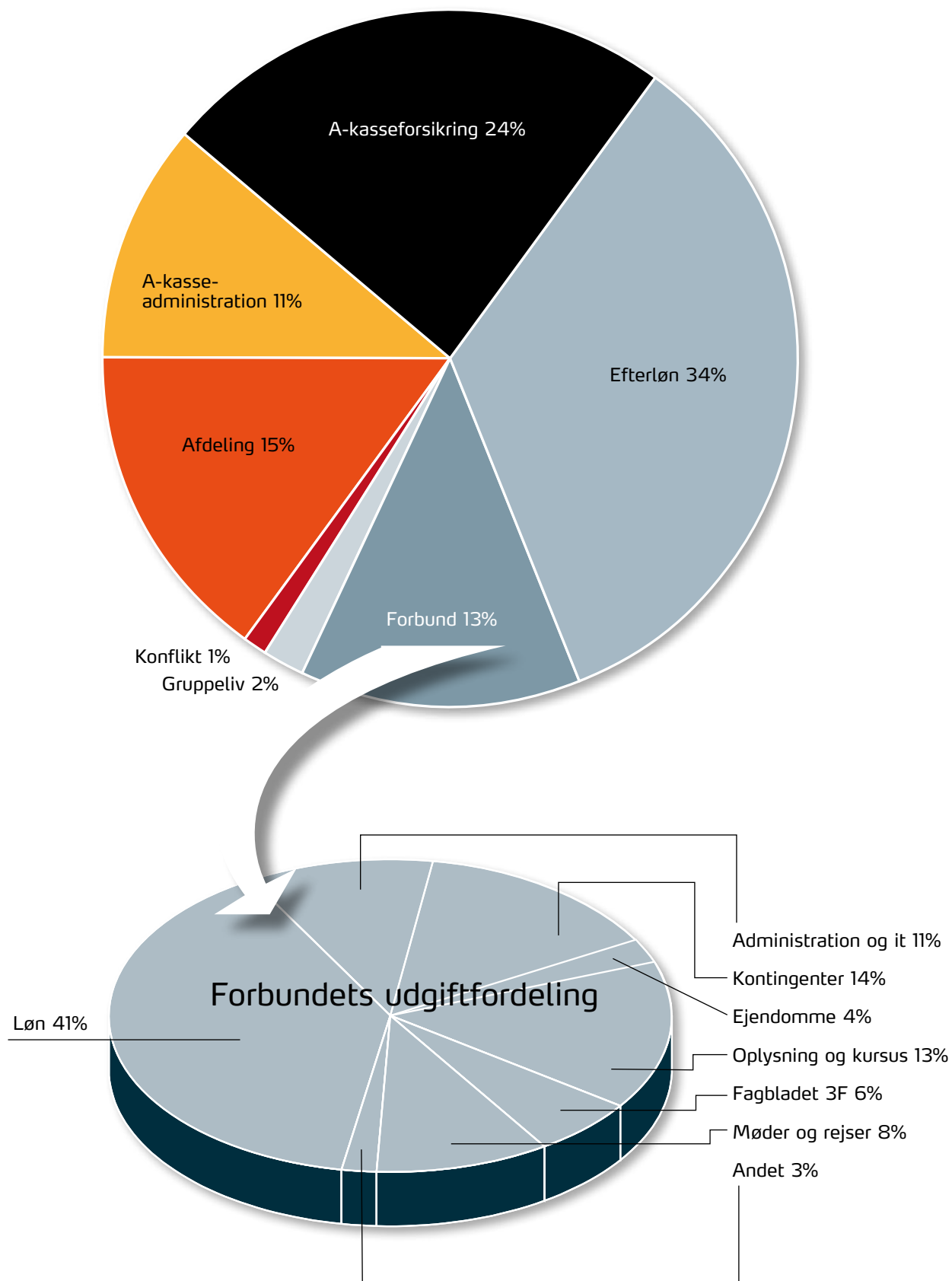
Et andet tilbud til medlemmerne i samarbejde med Alka, er Forbunds Indboforsikringen. Den omfatter i dag 13 LO-forbund. Siden lanceringen har godt 31.000 3F-medlemmer takket ja til forsikringen. Det er en tilslutningsprocent på cirka 10.

LO-Plus kortet giver adgang til øvrige private forsikringer i Alka med en rabat på 10 procent. Det har cirka 45.000 medlemmer gjort. Dermed sparer de samlet set 50 millioner kroner om året på deres forsikringer, hvis man sammenligner med Alkas normale priser.

FORDELS-REPRÆSENTANT

Et projekt der i denne kongresperiode har fået luft under vingerne, er "Fordels Repræsentant"-programmet - et frivilligt ambassadør/informationsprogram i samarbejde med Alka. Cirka 1.500 tillidsvalgte har tilmeldt sig. På den måde er de en vigtig kanal til information direkte til kollegerne på arbejdspladserne.

EN KONTINGENTKRONE BLEV FORDELT SÅLEDES I 3F I 2012



HOVEDTAL

i millioner kroner

Resultatopgørelsen	2012	2011	2010
Kontingentindtægt	591	632	676
Driftsresultat før finansielle poster	59	-127	-213
Finansielle indtægter, netto	327	30	265
Årets resultat	332	-89	11
Balancen			
Aktivsum	4.728	4.577	4.804
Gæld	872	1.051	1.187
Egenkapital	3.856	3.526	3.617
Aktiverne består af:			
Ejendomme	932	930	931
Inventar	35	31	19
Bank- og kontantbeholdninger	114	89	96
Børsnoterede obligationer og aktier	2.283	2.179	2.585
Andele i tilknyttede virksomheder m.v.	1.053	1.004	826
Andre tilgodehavender m.m.	310	344	346
Andre forhold			
Antal afdelinger	73	73	85
Medlemstal			
Kvinder	90.778	97.859	104.181
Mænd	233.677	251.190	262.555
i alt	324.455	349.049	366.736
Afdelingsmedlemmer	9.334	9.426	11.045
Gennemsnitligt antal heltidsansatte medarbejdere	553	613	657



Dyrepasserelev Rikke Hansen, Odense Zoo. Uddannelsen tager tre år og 5-11 måneder med 52 uger på skole. Grundforløbet tages på Kold College i Odense.



UDGIVET AF FAGLIGT FÆLLES FORBUND

REDAKTION: LENE PETERSEN

GRAFISK TILRETTELÆGGELSE: LARS JULSGÅRD THOMSEN

FOTO:

NIELS ÅGE SKOVBO

HARRY NIELSEN

JOACHIM RODE

SØREN ZEUTH

KENNET HAVGAARD

UFFE WENG

JENS BACH

HEIDI LUNDGAARD

PER JOHANSEN

HENRIK BJERREGRAV

ROBERT ATTERMANN

MICHAEL BO RASMUSSEN

RICKY MALLOY

HANNE LOOP

JESPER DALL

LENE ESTHAVE

MICK ANDERSON

TRYK: SCANPRINT

VARENUMMER 6701

