

KONGRES

2016



ALLE
SAMMEN

4. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE
10. - 15. SEPTEMBER 2016

SKRIFTLIG REDEGØRELSE
2013 - 2016

GRØN GRUPPE





INDHOLD

FORMANDENS FORORD	3
FAGLIGE FOKUSPUNKTER	4
Overenskomstdækning af enterpriseselskaber	4
Konflikten mod GBJ Packing (ved Bent Madsen, 3F Bjerringbro)	5
Sagen om Brøndlundgård (ved Peter Møller Sjøgren, 3F Vojens)	5
Det grønne kampagnekontor	7
Medlemsudvikling og organiseringsindsatsen	9
Udlicitering af grønne arbejdspladser	11
Overenskomstfornyelser	11
UDDANNELSE	13
De grønne erhvervsuddannelser – et godt afsæt til fremtiden	15
Dyrehandler og hestemanager	15
Èn gartner-uddannelse	15
Det regner – også på anlægsgartnerne	15
Antallet af grønne elever	15
AMU	16
De grønne kompetencefonde	17
Uddannelsesambassadører	17
ARBEJDSMILJØ OG SAMARBEJDSOMRÅDET	18
Arbejds miljø	18
Samarbejdsområdet	19
ØVRIGE FOKUSPUNKTER	20
Ny Grøn Landsbrancheklub	20
Internationalt	21
Internationalt organisationsarbejde	21
Internationalt uddannelsesarbejde	21
Internationalt arbejdsmiljøarbejde	22
Politisk samarbejde på det grønne område	23
Landspolitisk	23
Erhvervspolitisk	23
Fagpolitisk	24
Appendiks ved Pension Danmark	25

FORMANDENS FORORD

Kære delegerede

Dette er min første kongresberetning som formand for Den Grønne Gruppe.

Meget er sket siden sidste kongres i 2013. Da vi sidst sås i Aalborg var jeg ikke vidende om, at jeg skulle være formand for Den Grønne Gruppe ved denne kongres. Vores daværende formand Arne Grevsen meddelte først tidligt i 2015 sit kandidatur til næstformandsposten i LO.

Stort tillykke til Arne med valget.

Da vores Gruppebestyrelse, samt Hovedbestyrelsen pegede på mig som hans afløser, var det en opgave som jeg med stor respekt valgte at påtage mig.

I forlængelse af min tiltrædelse som Gruppeformand blev min forhandlingssekretærpost ledig. En enig gruppebestyrelse pegede i den forbindelse på Flemming Grønsund som afløser på min tidlige post.

Den personalemæssige udskiftning bevirkede, at vi i gruppen benyttede lejligheden til at se på vores faglige ansvarsområder og blande kortene på ny. Peter Holm overtog i den forbindelse ansvaret for "mine" overenskomstområder, mens Flemming Grønsund overtog ansvaret for de områder som Peter Holm hidtil havde siddet med.

Det er min fornemmelse, at kollegaerne har fundet sig godt til rette med deres nye opgaver.

Derudover bød kongresperioden også på en nykonstruktion, både i gruppen, men også på forbundsplan. Den Grønne Gruppens Kampagnekontor så dagens lys i forlængelse af den seneste kongres.

Formålet med Kampagnekontoret var, at tegne overenskomster på det grønne område. Kampagnekontorets virke har virkelig formået at skabe bevågenhed om den danske model i landbrugs-kredse. Det ser jeg som en stor landvinding!

Kampagnekontorets resultater vil jeg også komme nærmere ind på i min mundtlige beretning.

Denne skriftlige kongresberetning er gruppens i fællesskab. Jeg har ikke skrevet hvert et ord i den. Beretningen er sammenstykket af skriftlige bidrag fra alle mine dygtige kollegaer.

Beretningens temaer tegner det billede som mange af jer er vidende om, gruppen står fortsat overfor en række faglige udfordringer som vi desværre også stod i, da vi sidst mødtes til kongres i 2013. Problemerne med løndumping er fortsat til stede. Det kan være, at nuancerne er skiftet over årene, men vi står stadig i en situation, hvor 3F lokalt og centralt er den vigtigste garant for ordnede forhold i den grønne branche på arbejdsmarkedet.

Det skal vi fortsat være i den kommende kongresperiode!

Hvordan, vil jeg komme med mit bud på i den mundtlige beretning.



Vagn Henriksen
Formand



FAGLIGE FOKUSPUNKTER

OVERENSKOMSTDÆKNING AF ENTREPRISESELSKABER:

Vi har i kongresperioden set en stigende tendens til at store overenskomstdækkede virksomheder som HedeDanmark, Rosa, DanRoots og mange, mange flere forsøger at omgå vore overenskomster med GLS-A ved at lade noget af deres eget arbejde udføre af entreprenører uden overenskomst.

Via kontrolbestemmelserne i GLS-A-overenskomsterne skal virksomhederne efter opfordring inden 72 timer oplyse hvilke entreprenørvirksomheder, der udfører arbejde inden for vores dækningsområder hos dem, samt oplyse hvad de laver.

Såfremt virksomhederne oplyser om ikke-overenskomstdækkede entreprenører, iværksætter afdelingerne i samarbejde med os arbejdet med at overenskomstdække dem. I den forbindelse er det flere gange endt med konflikt og sympatikonflikt, hvor vi i den forbindelse har haft stor hjælp fra de øvrige grupper i forbundet, især transportgruppen i Århus.

Vi skal også benytte denne lejlighed til at takke de øvrige forbund i LO for den store støtte og hjælp de har ydet i den forbindelse. Vi vil gerne tillade os, måske på bekostning af andre, at fremhæve HK Handel som har gjort et stort arbejde især i forhold til Dansk Supermarked som i første omgang ikke ville respektere vores sympatikonflikter.

Vi har set mange eksempler på ansatte i

entreprenørfirmaer, der har fået lønninger der svarede til halvdelen af overenskomstens satser, det skal være slut.

Gruppen vil i samarbejde med den enkelte afdeling i fremtiden arbejde videre med at overenskomstdække alle leverandører af fødevarer til detailhandlen.

Vi bringer på de følgende sider korte redegørelser for enkelte udvalgte sager om underentreprenører. Redegørelserne er udfærdigede af lokale de 3F-repræsentanter som indberettede sagerne til forbundet.

KONFLIKTEN MOD GBJ PACKING (VED BENT MADSEN, 3F BJERRINGBRO)

10. Maj 2016 indgik GBJ Packing APS tiltrædelsesoverenskomst. Men inden da havde 3F indledt en stor sympatikonflikt sammen med hele LO. GBJ Packing var den sidste af de selskaber DanRoots direktør Klaus Vestergaard havde et samarbejde med, hvor lønnen lå langt under niveau.

DanRoots entreerede med underentreprenørselskaber, der groft underbetalte niveauet for området helt frem til den 10. Maj, hvor selskaber betalte ned til 70 kr pr. time lige meget hvornår på døgnet, samt 365 dage om året, og kun ferietillæg til udbetaling for dem der krævede dette.

Medarbejdere der arbejdede over 300 timer pr måned uden overtid, pension, genetillæg og S/H betaling. Ud over dette er der flere

arbejdsskader selskaberne ikke ønske at anmelde, og når medlemmerne endelig fik dem anmeldt, anerkendt og blev tilkendt erstatning gik de konkurs, og ingen fik erstatning forbi selskaberne også havde sparet forsikring væk.

SAGEN OM BRØNDLUNDGÅRD (VED PETER MØLLER SJØGREN, 3F VOJENS)

I foråret 2015 startede Hede Danmarks afdeling, Brøndlundgård i Vojens med at gøre brug af enterpriseselskabet PF Entreprise ApS. De startede op i marts og skulle stille med 4 - 16 medarbejdere i den kommende 6 ugers periode.

Arbejdet bestod i optagning og sortering af planter. Planen var at de skulle ind igen i august og foretage prikling. Afdelingen afventede en reaktion fra 3F Vestfyn, som blev informeret om firmaets ageren i vort område, idet virksomheden havde postadresse i Glamsbjerg.

Da intet skete og enterpriseselskabet ville komme igen i foråret 2016, anlagde vi krav om overenskomst over for PF Entreprise ApS, og skrev til Hede Danmark, at de gjorde brug af et ikke overenskomstdækket firma. Dette sker i marts 2016 og her var Hede Danmark noget uforstående, idet de nu brugte et selskab der hed PF Services ApS.

Efterhånden fik vi i et velfungerende samarbejde med den grønne gruppe og LO krævet



overenskomst over for de to enterpriseselskaber. Der blev etableret konflikt over for dem og sympatikonflikt over for Hede Danmark. Da Hede Danmark blev konfronteret med det, meddelte de, at 3F havde tvunget dem til at indstille driften af Brøndlundgård inden udgangen af 2017, da den manglende mulighed for at bruge de to sociale dumpningselskaber ikke var muligt. Endvidere meddelte de at de ikke brugte PF Services ApS. mere, men nu gjorde brug af vikarer ansat i det overenskomstdækkede selskab, som er moderselskab til de to entreprise selskaber, nemlig Poland Forest ApS. Dette selskab er nu udtaget til kontrolbesøg, da de ikke har indbetalt én eneste krone i pension til Pension Danmark siden det blev dækket af en tiltrædelsesoverenskomst for Skovbrug i 2006 af 3F Sydfyn.

FAGLIGE FOKUSPUNKTER

ROSA KONFLIKTEN.

I 3,5 måned demonstrerede "Rosa pigerne" foran Gartneriet Rosa for at få deres arbejde overenskomstdækket. Historien er fortalt før. Dårlige kontrakter med et vikarbureau - 60 kr. i timen + feriepenge, ingen betaling for ekstra timer, brud på arbejdsmiljøloven, elendige boligforhold, ingen sygedækning, lav skatteindbetaling, diskussion om entrepris eller vikararbejde osv. osv.

I januar 2014 valgte 14 litauiske piger at gå til 3F Aarhus Rymarken med deres utilfredshed. Efter en række aftenmøder i det hus hvor litauerne boede, blev tilliden skabt til det, der blev en af længste faglige konflikter i nyere tid på gartneriområdet. Fra 11. februar til 28. maj var der daglige demonstrationer på Viborgvej foran Gartneriet Rosa. Det satte fokus på øst europæernes arbejdsforhold og løndumping.

Konflikten viste, at selv om arbejdsgiveren kan leve med demonstrationer og dårlig medieomtale – så gør det rigtigt ondt når sympatikonflikten træder i kraft. Dagen før den første sympatikonflikt trådte i kraft i april 2014, afbrød Gartneriet Rosa samarbejdet med E-work APS, der få dage senere gik konkurs. 3F og LO måtte starte forfra med konfliktvarslerne mod ADMIN APS. Den 2. sympatikonflikt varede halvanden dag og den 28. maj meddelte Gartneriet Rosa, at nu blev alt arbejde udført af ansatte på gartneriet og efter overenskomsten. Dermed sluttede den faglige konflikt.

Lønmodtagernes Garantifond godkendte ud fra pigernes ansættelseskontrakter med E-work APS, at de havde arbejdet som vikarer og var omfattet af vikarloven. LG udbetalte på den baggrund 2 millioner kr. som overenskomstmæssig løn, feriepenge, SH, pension mv. efter de opgørelser vi oprindeligt havde stillet krav om overfor E-Work.

2 faglige voldgifter og en arbejdsretssag har på baggrund af ROSA-konflikten afklaret en række bestemmelser i overenskomsten: hvor ofte, hvor hurtigt og hvor meget vi kan få oplysninger om entreprisvirksomheder der arbejder i et gartneri.

Der var næsten daglig omtale af konflikten i lokalpressen og de landsdækkende aviser, radio og TV. Det særlige ved denne konflikt var at den skabte interesse hos AT, Skat, fagbevægelsen og politikere for den stædige opbakning fra de konfliktramte piger og den lokale 3F afdeling.



DET GRØNNE KAMPAGNEKONTOR

Flere medlemmer og flere virksomheder, der skriver under på en overenskomst. Det er målet med det kampagnekontor, som Den Grønne Gruppe i 3F oprettede 1. januar 2014.

Det grønne kampagnekontor hjælper landets 3F-afdelinger med at sikre, at flere virksomheder på det grønne område bliver dækket af overenskomsterne. På den måde kan flere medarbejdere få forbedret deres løn- og arbejdsvilkår. Og det vil skabe grobund for, at fagforeningen kan fastholde nuværende medlemmer samt få nye, mener Den Grønne Gruppe.

3F har en særlig udfordring på det grønne område, hvor der spredt over hele Danmark er mange virksomheder med få ansatte.

Den tidligere formand for Den Grønne Gruppe, Arne Grevsen, lancerede på 3F's kongres i 2013 sin ide om det grønne kampagnekontor. Han så satsningen med kampagnekontoret som et supplement til forbundets strategi om at organisere flere ansatte på landets 3F-arbejdspladser.

Kampagnekontoret får årligt omkring 800.000 kroner til det faglige arbejde med at tegne overenskomst med virksomheder på det grønne område. Pengene kommer fra en fond, som Den Grønne Gruppe i 3F har fået oprettet ved de to seneste overenskomstaftaler med arbejdsgiverforeningen GLS-A.

Det grønne kampagnekontor er ledet af Jess Hansen, der har kontor i Vordingborg, men hjælper 3F-afdelinger over hele landet

med at tegne flere overenskomster og få flere medlemmer.

Det grønne kampagnekontor havde i 2014 fokus på mink- og pelsbranchen. 12 danske minkavlere og pelsrierer tegnede overenskomst i perioden december 2012 til marts 2015. Flere af aftalerne blev lavet af Den Grønne Gruppens kampagnekontor.

I 2015 satte det grønne kampagnekontor fokus på landbrug med malkekvæg. Kampagneleder Jess Hansen og lokale 3F-afdelinger har besøgt omkring 40 bedrifter siden 1. januar 2015, blandt andet Danmarks største mælkeproducent, Rønhave I/S ved Bramming.

Efter 3F's konflikt imod Rønhave I/S i januar 2016 meldte virksomheden sig i arbejdsgiverforeningen GLS-A – og virksomhedens omkring 40 ansatte blev dermed omfattet af en overenskomst.

Mod forventning har Rønhave-konflikten ikke medført et gennembrud på området og landmændene modsætter sig fortsat alle forsøg på overenskomstdækning.

På trods af svære økonomiske vilkår på baggrund af de faldende priser på mælk, så fortsætter arbejdet ufortrødent og vi forudser, at flere konflikter kan komme på tale førend landbruget indser, at de skal være en del af det danske aftalesystem.



MEDLEMSUDVIKLING OG ORGANISERINGSINDSATSEN

MEDLEMSUDVIKLING

Den seneste kongresperiode har desværre budt på et fald i Den Grønne Gruppens medlemsgrundlag.

Medlemstallet lå på 14.526 ved starten af kongresperioden og er hér ved periodens afslutning desværre faldet til 12.880. Et fald på 1.646 medlemmer, eller 11,3 %.

Vi må også erkende, at et øget antal ordnært ansatte står udenfor det faglige fællesskab. Det er en udfordring som gruppen har sammen med den øvrige LO-familie.

Køres medlemsudviklingen ud på brancher ses en tendens som vi har bevidnet i de seneste kongresperioder.

Det største fald har været på gartneri-området, hvor vi på landsplan har mistet 900 medlemmer i kongresperioden, hvilket svarer til små 33 %. Tendensen på gartneri-området har desværre været konstant siden 3F blev stiftet, men der er ingen tvivl om at udviklingen forstærkes af, at gartneri-branchen er i krise og at vi må indse, at flere og flere danske medarbejdere afskediges til fordel for udenlandske medarbejdere ansat i mere eller mindre lyssky enterpriseselskaber. Denne problematik behandles andet steds i beretningen.

Selvom faldet i de øvrige grønne brancher er mindre, må vi stadig notere, at alle brancher har tabt medlemmer i kongresperioden. Mindst markant på mejeriområdet,

hvor vi dog ved, at der visse steder er et stort medlemspotential.

ORGANISERINGSINDSATSEN

Det helt centrale tema ved denne kongres er organisering. Gruppen har i den seneste kongresperiode været involveret i det arbejde som styregruppen for organisering har udført for at beslutte hvordan en kommende fælles organiseringsindsats kunne se ud.

Gruppen har især lagt en stor indsats i den del af organiseringsindsatsen som har med erhvervsskolerne at gøre, gennem et tæt samarbejde med Den Fælles Støtteenhed for organiseringsindsatsen.

Vi har gennem en årrække forsøgt at få sikret adgang til landbrugsskolerne for at sikre, at alle landmandselever mødte en 3F-repræsentant i deres læretid, og på den måde fik manifesteret 3F's rolle i landmandsuddannelsen.

Det unikke ved den indsats som blev sat i værk i kongresperioden er, at der har været et fast fokus på at få besøgene på landbrugsskolerne systematiseret, samtidig med, at der har været tilbudt uddannelse til de lokale kollegaer som har udført besøgene.

Uddannelsen har taget udgangspunkt i at undervise kollegaerne i forskellige læringsstile. Dette for at klæde dem bedre på i forhold til at møde erhvervsskoleeleverne, som ofte er mindede på at modtage undervisning på



en anden måde end traditionel tavleundervisning.

Øvelsen har været at udvikle metoder og redskaber som møder eleverne i øjenhøjde. De foreløbige tilbagemeldinger har været meget positive.

Projektet tog sit afsæt i 5 konkrete landbrugsskoler med forskellig tilknytning til de lokale 3F-afdelinger. Det har vist sig, at 3F's rolle har været vidt forskellig på de enkelte skoler. Lige fra skoler som blev besøgt jævnligt, til skoler som ikke havde været besøgt af en lokal 3F-repræsentant i over 15 år.

Status i efteråret 2016 er, at vi udover de 5 landbrugsskoler ligeledes har udvidet projektet til at omfatte Skovskolen med dens to afdelinger, samt yderligere 2 landbrugsskoler, så vi i dag arbejder systematisk med 9 skoler.

Vi har fået åbnet dørene op til alle de skoler som vi har fokuseret på, men projektet har også vist, at 3F's adgang til skolerne afhænger af, at vi er vedholdne, hvilket ikke mindst

skyldes at der på mange af skolerne sidder landmænd med et meget kritisk syn på 3F i bestyrelserne.

Omvendt har projektet også vist, at der ved en systematiseret og positiv indsats kan skabes grobund for et samarbejde mellem skolerne og 3F i forhold til at undervise eleverne i basal forståelse for deres rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet.

En meget vigtig sidegevinst ved arbejdet er endvidere, at eleverne får blik for at 3F er den fagforening som forhandler deres overenskomst og er deres stemme på arbejdsmarkedet.

Ud over erhvervsskoleindsatsen har gruppen løbende arbejdet med at få afdækket hvor det største medlemspotentiale var på det grønne område.

Disse analyser vil indgå i vores overvejelser i den kommende kongresperiode, hvor organisering vil være gruppens helt centrale indsatsområde.



UDLICITERING AF GRØNNE ARBEJDSPLADSER

Udlicitering af grønne opgaver fra det offentlige område til privat regi har udviklet sig voldsomt de seneste 15 år. Fra at være næsten ikke eksisterende, til i dag at foregå i et flertal af kommunerne.

3F og herunder Den Grønne Gruppe har i 2015 bidraget til forskningsprojektet "Dokumentation af effekter ved konkurrenceudsættelse af offentlige opgaver" som blev udført under ledelse af Roskilde Universitet.

Rapporten dokumenterer at 79% af kommunerne har anvendt konkurrenceudsættelse gennem udbud af opgaver på det kommunale parkområde og køb af grønne ydelser hos private leverandører udgjorde 32,9% af de samlede kommunale driftsudgifter på parkområdet. På statens område er alle driftsopgaver i udbud.

Som en konsekvens af den offentlige udliciteringspolitik er mange grønne 3F'ere blev virksomhedsoverdraget fra offentlige arbejdspladser til private virksomheder. Udlicitering af de grønne opgaver har desværre ofte personalemæssige konsekvenser.

Virksomhedsoverdragelsesloven har sin baggrund i et EU direktiv og er i sin oprindelse en lønmodtagerbeskyttelseslov. På baggrund af dårligt lovforarbejde og en række EU- og fagretlige kendelser er loven i sit indhold blevet udvandet i en grad, at virksomhederne uden de store sværds slag kan omgå lovens intentioner og agere næsten frit i forhold til lønmodtagernes ansættelser.

Det er derfor mere reglen end undtagelsen, at overdragelsen af offentlige opgaver til privat regi, medfører afskedigelser af mange af de overdragede offentlige gartnere. Det sikkerhedsnet som loven skulle udspænde eksisterer ikke reelt og i konkurrencen om at vinde opgaverne er taberne de berørte ansatte.

Det er beklageligt, at virksomhedernes hungren efter fortjeneste bliver på de ansattes bekostning, for uanset forkromede personalepolitikker og etiske regelsæt som virksomhederne pryder deres tilbud med, så er det i sidste instans de ansatte, der betaler med deres job, for de alt for lave tilbud - den pris er ikke rimelig.

En del af skylden for den uheldige udvikling kan placeres i den enkelte kommune, som uden skelen til opgavernes udførelse, ofte vælger det billigste tilbud. Den situation lægger et voldsomt pres på de virksomheder der byder på de grønne opgaver. Et pres som ikke alle virksomheder har kunnet modstå.

Den situation måtte LK Gruppen fra Helsingørskommune. Efter flere års konstant ekspansion, hvor virksomheden overtog en lang række offentlige grønne driftsopgaver måtte LK Gruppen, efter længere tids millionunderskud, den 3. november 2014 kaste håndklædet i ringen og erklære sig konkurs. 130 gartnere mistede på den bekostning deres arbejde.

HedeDanmark er en af de helt store private aktører når det drejer sig om grøn pleje. Virksomheden udfører i dag, i større og mindre

grad pleje og vedligeholdelsesopgaver i stort set samtlige landets kommuner. HedeDanmarks procedure ved overtagelsen af opgaverne er ofte som beskrevet ovenfor, med mange afskedigelser til følge.

Den Grønne Gruppe har i den udstrækning det har været muligt forsøgt at modgå opsigelserne men desværre ofte uden resultat. For at afbøde konsekvenserne ved udliciteringen og for at sikre de overdragede medlemmers rettigheder, er der i hvert enkelt tilfælde indgået tilpasningsaftaler om de ansattes løn og ansættelsesvilkår. I kongresperioden er der indgået 17 tilpasningsaftaler og flere aftaler er fortsat under forhandling.

Den Grønne Gruppe afviser ikke bruge af udlicitering af grønne offentlige opgaver, som et af flere mulige instrumenter der kan afprøves for at vurdere om pris og kvalitet står i et rimeligt forhold til hinanden. Men det må aldrig være på de ansattes bekostning.

Den praksis som virksomhederne benytter i dag, hvor afskedigelse af de overdragede medarbejdere, mere er reglen end undtagelsen er helt urimelig. Der er derfor behov for en opstramning af lovgivningen således, at de ansatte i større udstrækning sikres deres rettigheder ved virksomhedsoverdragelse.



OVERENSKOMSTFORNYELSER

2016 er det første år siden 2009, hvor Den Grønne Gruppe ikke har skullet forhandle og forny hovedoverenskomster. Selvom det at forny overenskomster er en af de centrale kerneopgaver som vi altid ser frem til her, det overenskomstfri 2016 givet os muligheden for at forberede os ekstra godt på de forhandlinger vi står overfor i både 2017 og 2018.

Anlægsgartneroverenskomsten er ved at blive gennemskrevet redaktionelt. Det samme er meningen skal ske med vores overenskomster med GLS-A. Arbejdet skal gerne give os nogle tidssvarende overenskomster som er nemme at forstå for både medarbejdere og arbejdsgivere.

Udgangspunktet er de overenskomster som blev forhandlet i 2014 og 2015.

OK 2014

I 2014 fornyede vi overenskomsterne med Danske Anlægsgartnere, DI (Mejeriernes Fællesoverenskomst og overenskomsten for gartnerisk arbejde) og Boligselskabernes Landsforening.

For første gang siden finanskrisens start i 2008 kunne normallønstigningerne modsvare inflationen i samfundet og dermed sikre en reallønssikring, eller ligefrem en reallønstigning på det grønne område. Den treårige overenskomstperiode sikrede en ren timelønstigning på kr. 6,75 i perioden, hvilket var en solid fremgang i forhold til forligene fra 2010 og 2012.

Hertil skal lægges, at den særlige opsparring på 1 %, steg til 2 % i perioden. Den ekstra procent beregnes som bekendt af den samlede ferieberettigede løn.

Særligt for mejeriområdet blev det besluttet, at tilskrivningen på fritvalgstimerne automatisk bliver overført til medarbejderens pensionskonto, med mindre han eller hun anmoder om at få beløbet udbetalt. På den måde er det lykket at hæve langt de fleste medarbejderes pensionsopsparing, hvilket vi ser som en vigtig investering for fremtiden.

Som en særlig bestemmelse, fik vi indføjet i overenskomsterne, at medarbejderne har ret til frihed i indtil to timer i forbindelse med afskedigelse, så han eller hun har mulighed for at søge vejledning i sin lokale fagforening. På flere af områderne blev det endvidere aftalt, at denne frihed kan konverteres til, at den lokale 3F-afdeling kan udføre vejledningssamtalen på virksomheden ved større afskedigelser.

Med forligene fik ufaglærte medarbejdere endvidere en overenskomstsikret ret til at uddanne sig til faglærte.

Forligene (med undtagelse af forliget med Boligselskabernes Landsforening) blev alle del af den samlede mæglingsskitse som et markant flertal af medlemmerne stemte ja til.

OK 2015

I 2015 fornyede vi overenskomsterne med GLS-A som er det område, hvor vi dels har

flest medlemmer, men dels også har de største udfordringer i forhold til social dumping.

Det centrale tema for os var derfor, at få forbedret det værn mod løndumping som allerede var indskrevet i overenskomsterne. Det stod hurtigt klart, at netop dette spørgsmål også blev den helt store kampplads som forhindrede et endeligt forlig med GLS-A.

Først efter et længere forløb i Forligsinstitutionen lykkedes det at komme til enighed omkring en tekst som udbyggede vores

muligheder for at kontrollere og modvirke overenskomstdækkede virksomheders brug af underbydende underleverandører. Der var dog ikke tale om et egentligt kædeansvar.

På lønsiden og i forhold til øvrige bestemmelser, lå GLS-A-forliget fuldt på linje med normallønsforligene fra 2014.

Urafstemningen viste en bred opbakning til forliget, da over 90 % af de afgivne stemmer, var ja-stemmer.



UDDANNELSE

DE GRØNNE ERHVERVSUDDANNELSER – ET GODT AFSÆT TIL FREMTIDEN

De grønne uddannelser har fået nye spirer.

I forbindelse med den store gennemgribende erhvervsuddannelsesreform, som så dagens lys i august 2015, har flere af de grønne uddannelser fået nye knopskydninger. Ændringerne er nødvendige løbende for at sikre, at de unge vælger de grønne uddannelser. Men også for at sikre, at uddannelserne er relevante for erhvervslivet, så vores lærlinge kan få beskæftigelse efter endt uddannelse – eller går videre i uddannelsessystemet.

Særligt indenfor to uddannelsesområder er der sket ændringer: dyrepasser og gartner:

DYREHANDLER OG HESTEMANAGER

Dyrepasseruddannelsen har fået en ny lillebror i form af et dyrehandlerspeciale, hvor der er fokus på salg og handel med dyr og foder. Det gamle hestespeciale, hvor beskæftigelsesmulighederne efterfølgende har været meget begrænsede, er blevet til en "hestemanager-uddannelse", hvor eleverne også opnår ridekompetencer.

ÈN GARTNER-UDDANNELSE

De to gamle selvstændige uddannelser indenfor gartneri, væksthuse og produktionsgartner, er også kommet styrket ud af reformen. Med ekstra 6 ugers teori i uddannelsen kan den

nye gartner-uddannelse fuldt ud måle sig med de øvrige grønne uddannelser ift. længde på skole. Det styrker bl.a. videreuddannelsesmulighederne for gartnerne. De to gamle uddannelser har nu hvert deres selvstændige speciale i den nye gartner-uddannelse, som også rummer et handelsspeciale.

DET REGNER – OGSÅ PÅ ANLÆGSGARTNERNE

Klimaforandringerne er over os og vi skal vænne os til håndtering af store mængder regnvand. Anlægsgartnerne får nu flere kompetencer i at håndtere afledning af regnvand, som nu er lagt ind i uddannelsen.

ANTALLET AF GRØNNE ELEVER

Der er generelt sket et fald i antallet af ordinære grønne elever i perioden 2012 – 2016. Der er sket et fald fra 4292 igangværende elever i marts 2012 til 3320 igangværende elever i marts 2016 (se tabel 1). Med undtagelse af anlægsgartner-uddannelsen, er der et jævnt fald i antallet af ordinære uddannelsesaftaler.

Samtidig med et fald i antallet af ordinære elever, er der sket en stigning i antallet af elever i skolepraktik – dette til trods for, at dyrepasser-uddannelsen ikke længere er en uddannelse med skolepraktik. Stigningen i skolepraktikelever fra 269 elever i marts 2012 til 402 elever i marts 2016 forklarer en del af faldet af ordinære uddannelsesaftaler.


Tabel 1 Udviklingen i antallet af igangværende grønne elever

	Marts -12	Marts -13	Marts -14	Marts -15	Marts -16
Anlægsgartner	718	756	720	683	709
Dyrepasser	355	333	308	264	196
Greenkeeper	137	158	150	118	106
Landbrug	2.645	2.741	2.556	2.287	2.035
Skov	164	151	150	136	145
Produktionsgartner	93	99	89	79	48
Væksthusgartner	180	209	189	163	81
Ny gartner					59
I alt	4292	4447	4162	3730	3320

Men særligt indenfor landbrugsområdet, hvor der ikke er skolepraktik, er der sket fald på ca. 23% i antallet af elever. Primært 2 faktorer kan forklare faldet i antallet af uddannelsesaftaler på landbrugsområdet:

- bonusordningen til elev-aftaler er bortfaldet ved årsskiftet 2012-13 (og landbruget har generelt været glade for bonus-ordninger).
- det voldsomme fald i antallet af landbrugsbedrifter og dermed antal af praktikpladser.

AMU

Efter at have oplevet en stigning i antallet af AMU kursister på vores grønne AMU kurser, blev 2015 et skidt år. Antallet af grønne AMU-kursister faldt generelt med 25%. Faldet skete særligt på anlægsgartnerkurser og indenfor landbruget, hvor der på sidstnævnte særligt har været en nedgang i antallet af opfølgingskurser på sprøjtecertifikater.

Faldet i antallet af AMU-kurserne inden for anlægsgartneri skyldes særligt den nye beskæftigelsesreform, som så dagens lys 1. januar 2015. Her trådte ny ordning for kurser for ledige i kraft, og der var ikke længere frit valg mellem samtlige AMU-kurser for ledige. I stedet kan ledige kun vælge kurser inden for områder med gode jobmuligheder. Med sæsonudsving om vinteren kategoriseres anlægsgartneri ikke som en branche med gode beskæftigelsesmuligheder, hvilket udfordrer en gammel tradition i branchen for at bruge vinterperioderne til opkvalificering.



Antal forløb/år	2013	2014	2015
Jordbrugets Kompetencefond	1136	1666	1624
Anlægsgartnerernes Kompetencefond	860	958	1109

DE GRØNNE KOMPETENCEFONDE

Med de grønne kompetencefonde som nogen af de mest fleksible kompetencefonde kan vi konstatere, at den generelle aktivitet på AMU-kurser ikke har haft betydning for trækket på kompetencefondene:

UDDANNELSESAMBASSADØRER

Vi uddanner hvert år et nyt hold grønne uddannelsesambassadører, som hver især gør en kæmpe indsats på deres arbejdspladser med at puffe til deres kollegaer – og deres virksomheder – vedrørende vigtigheden af uddannelse og kompetenceudvikling. Vores uddannelsesambassadører er opdaterede på de gode økonomiske muligheder i fonde og offentlige tilskud og udgør en solid støtte til at udvikle virksomhedernes uddannelsespolitik. Det er til glæde for medarbejderes livslange læring og fastholdelse i beskæftigelse, samt for virksomhedernes konkurrenceevne.



ARBEJDSMILJØOMRÅDET

ARBEJDSMILJØ

De to største udfordringer vi har haft i den forgangne kongresperiode indenfor arbejdsmiljøområdet er de mange tilfælde af MRSA indenfor svinebrug og omstruktureringen af BAR systemet.

Der har i ca. 75% af alle svinebesætninger været konstateret MRSA, hvilket giver nogle store arbejdsmiljøudfordringer, både i forbindelse med arbejdet i staldene, men også i forbindelse med at man færdes i det omkringliggende samfund.

Hvis der er konstateret MRSA i svinebesætningen er der stor sandsynlighed for at man som medarbejder vil blive smittet med MRSA og at der derfor er risiko for at man bringer MRSA med ud af stalden og hjem til familien m.m. Det har betydet at der i nogle tilfælde i små samfund har været set skævt til medarbejder i svineproduktionen, fordi andre var bange for at man smittede dem eller deres familie. Det har medført store psykiske problemer.

På baggrund af dette store arbejdsmiljøproblem som vi mener MRSA er, tog vi kontakt til Dan Jørgensen mens han var fødevareminister, og her fik vi aftalt, at der skal igangsættes et kursus om hvordan man minimerer risikoen for at blive smittet med MRSA, samt minimerer risikoen for at bringe MRSA udenfor staldene.

Kurset er klart, men pga. nogle lovtekniske

problemer er der endnu ikke krav om at alle der arbejder med levende svin skal have gennemført et sådan kursus. Men vi presser fortsat på for at det hurtigst muligt kan komme i gang.

Via BAR Jord til Bord har vi også fået sat fokus på MRSA problematikken.

Og det bringer os videre til problemerne omkring BAR strukturen.

Den nuværende beskæftigelsesminister havde et ønske om at ændre BAR systemet så der blev brugt færre penge til administration af BAR'erne og at man i stedet bruger pengene til arbejdsmiljøtiltag. Og da der samtidig har været færre midler til at udarbejde vejledningsmateriale gennem de seneste 2 år, har vi været lidt underdrejede.

Efter at have arbejdet med forskellige modeller gennem det seneste år er man nu kommet frem til at der oprettes 5 administrative enheder, hvor BAR Jord til Bord er sammen med BAR Transport og BAR Service. Samtidig er der via finansloven fundet ekstra bevillinger frem til 2020.

Vi forventer ikke at denne ændring vil have den store betydning for BAR Jord til Bord, bortset fra at ekstra bevillingen vil betyde at vi har bedre muligheder for at igangsætte forskellige arbejdsmiljøinitiativer fremover.

Og det vil vi komme nærmere ind på, i forbindelse med vores visioner for gruppens fremtidige indsatsområder.



SAMARBEJDSOMRÅDET

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

Samarbejdsudvalgenes opgaver er at sikre, at der er et godt samarbejde på virksomheden, så konkurrenceevne og arbejdstilfredshed kan gå hånd i hånd, hvor potentialet på

alle områder bliver brugt på en konstruktiv måde, og hvor målet er at øge værdien af samarbejdet i virksomheden, til gavn for alle.

Specielt Social kapital er et af de emner som samarbejdskonsulenterne har fokuseret på og det vil det nok være i en rum tid fremover.

På mejeriområdet har Mejeribruget Samarbejdsforum besluttet at tilbyde trivselsundersøgelse til mejerierne der ikke er Arla. Dette har mejerierne taget rigtig godt imod og vi er i gang med anden runde på flere af mejerierne.

Forhandlingssekretær Peter K. Holm er blevet næstformand i Mejeribruget Samarbejdsforum.

Vi har på GLS-A-området fået etableret et godt samarbejde og vi har i fællesskab været ude og inspirere flere samarbejdsudvalg, eksempelvis AMK i Brande, hvor vi har holdt SU Workshop for samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget.

På anlægsgartnerområdet er der ligeledes kommet lidt gang i SU opgaverne. Vi har bl.a. afviklet SU-kursus for vores SU medlemmer. Vi håber, at det vil brede sig så vi kan være med til at motivere arbejdspladserne så samarbejdsaftalen bliver en naturlig del af dagligdagen.

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

ØVRIGE FOKUSPUNKTER

NY GRØN LANDSBRANCHEKLUB

I kongresperioden blev den nye Landsbrancheklub stiftet ved en samling af Gartnernes Landsbrancheklub, Jordbrugets, Skovklubben og Dyrepasserklubben. Bagtanken var at en samling på sigt kunne give en større styrke og gennemslagskraft, og desuden havde vi også oplevet, at de fleste af ovennævnte klubber i længere tid havde levet en stille tilværelse.

Efter en lang række møder med de enkelte klubber, var der enighed om at lave en samlet Landsbrancheklub, hvor én repræsentant fra hver enkelt branche blev en del af klubbens bestyrelse og samtidig fungerede som formand i det underliggende Brancheudvalg.

Brancheudvalgene arbejder med de konkrete forhold som gør sig gældende i egen branche/overenskomstområde. De enkelte Brancher afholder løbende forskellige aktiviteter som udtagelse af overenskomstkrav, virksomhedsbesøg, arbejder med uddannelsesmæssige spørgsmål osv.

En ny klub starter dog ikke blot med et sæt nye vedtægter. Der var stadig en stor oplevelse af kulturforskelle og forskellige opfattelser af hvordan arbejdet skulle gøres. Men efter en bestyrelseskonference og mange efterfølgende møder, har klubben fået et godt afsæt til det videre arbejde. Den Grønne Gruppe har også stillet en Tablet til rådighed, således at de enkelte bestyrelsesmedlemmer kan kommunikere med hinanden efter behov.



Vi har i juni måned afholdt vores andet ordinære årsmøde med ca. 85 deltagere. Selvom stemningen er god både i forhold til Bestyrelsen, samt Brancheudvalgene, så oplever vi at både de, men også deres lokale afdelinger ikke er vant til traditionen med at arbejde med Landsbrancheklubber. Dels oplever vi, at flere afdelinger ikke orienterer deres "grønne" medlemmer om aktiviteterne, men også at man trods klare retningslinjer for økonomien går ud fra at Forbundet -Den Grønne Gruppe skal erholde samtlige udgifter.

Den Grønne Landsbrancheklub er kommet for at blive, og vil i stigende grad blive en integreret del af det netværk som er med til at skabe aktivitet til gavn for kollegerne inden for det grønne område, og vi arbejder kontinuerligt med forskellige former for tiltag for at udvikle os.

INTERNATIONALT

INTERNATIONALT ORGANISATIONSARBEJDE

Vores udgangspunkt for at involvere os er at vi er en solidarisk del af en del af verdens største internationale NGO. Vi vil også udover at kæmpe for bedre arbejdsvilkår for kollegerne ude i verden, gennem vores indsats skabe mulighed for at forbedre vores arbejdsmiljø, løn og ansættelsesvilkår, uddannelsesniveau mv. herhjemme.

Den Grønne Gruppe er involveret i internationalt arbejde, primært gennem vores globale organisation IUL, samt dens europæiske afdeling EFFAT. Begge steder er organisationen opbygget som en paraply hvor fagforbund som organiserer inden for Fødevarer, Hotel/turisme og landbrugssektoren deltager.

Vi har gennem de senere år i højere grad koncentreret os om vores arbejde i EFFAT. Vores udgangspunkt er, at vi udover at kæmpe for bedre arbejdsvilkår for kollegerne ude i verden, også gennem vores indsats skaber mulighed for at forbedre vores arbejdsmiljø, løn og ansættelsesvilkår, uddannelsesniveau mv. Her deltager vi dels i styrelsesarbejdet hvor vi har beskæftiget os meget med at imødegå social dumping, prekære ansættelser og sort arbejde mv. Dette har vi gjort gennem kontakter til EU-parlamentet, EU-kommissionen hvor der afholdes jævnlige møder samt afvikling af forskellige kampagner for at påvirke omverdenen.

Desuden arbejder vi også direkte i landbrugssektionen af EFFAT, her arbejdes med specifikt med arbejdsmiljø hvor vi deltager i forskellige udvalg nedsat af EU kommissionen.

Vores arbejde specielt i forhold til det europæiske sker i løbende samarbejde med øvrige forbundsrepræsentanter som arbejder med europæiske spørgsmål og selvfølgelig også i samarbejde med de LO forbund som også er en del af EFFAT, her tænkes specielt på NNF.

INTERNATIONALT UDDANNELSESARBEJDE

3F Den Grønne Gruppe har bidraget til udviklingen af EU kommissionens udviklingsarbejde om en ny europæisk job-portal kaldet "ESCO" (European Skills/ Competences, qualifications and Occupations).

ESCO identificer og klassificerer færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og stillinger på tværs af europæiske jobfunktioner og uddannelsessystemer og sikrer et fælles sprog på tværs af EU ift. uddannelse og job.

Baseret på beskrivelser af kompetencer er det hensigten er, at arbejdsgivere og jobansøgere nemmere skal kunne rekruttere og søge jobs på tværs af EU. Udvikling af ESCO på det grønne område er færdiggjort i 2015 og forventes taget i brug på selve jobportalen starten af 2017.

Motivation af medlemmer til at deltage i

POLITISK SAMARBEJDE PÅ DET GRØNNE OMRÅDE

opkvalificering og efter/videreuddannelses aktiviteter er et klart område, som bl.a. 3F Den Grønne Gruppens uddannelsesambassadører bliver trænet i. Med de store strukturforandringer, der sker på særligt landbrugsområdet på europæisk plan, har andre arbejdstagerorganisationer indenfor gartneri og landbrug rettet interesse for ambassadør-konceptet.

Med 3F som tovholdere, arbejdes der derfor på EU ansøgninger der kan støtte vores kollegaer i syd og øst ift. opkvalificering og livslang læring.

I kongresperioden har vi i arbejdet omkring forbedring af sikkerhed og sundhed for vores medlemmer haft særligt fokus på Muskel-skelet-besvær (MSB) idet dette er et af de helt store problemer indenfor landbrugssektoren.

INTERNATIONALT ARBEJDSMILJØARBEJDE

Et af de vigtigste tiltag i denne forbindelse er at indsamle data for hvor mange typer skader der sker indenfor MSB og hvilke tiltag vi kan igangsætte for at mindske disse problemer. Desværre har det vist sig at være et større arbejde på europæisk plan at få kortlagt disse, hvilket har betydet at arbejdet ikke er afsluttet endnu.

Vi har også haft fokus på anvendelsen af sprøjtegiften Glyphosate (Roundup), som i år er til revurdering i EU omkring fornyet god-

kendelse. EFFAT har bl.a. andet medvirket i en europæisk kampagne omkring forbud mod anvendelse af Glyphosat som sprøjtegift, idet Glyphosate er mistænkt for at være kræftfremkaldende. Og vi er af den klare opfattelse at ansatte i landbruget eller andre erhverv hvor man anvender Glyphosate ikke skal udsættes for den risiko. Kampagnen har indtil videre medført at den fornyede godkendelse er udsat, og et midlertidigt forslag tyder på forbud mod anvendelse af visse typer Glyphosate blandinger.

I forbindelse med vores arbejder som rådgiver for Landbrugskommissionen, har vi deltaget aktivt i udvalgene omkring Miljø og landbrug, samt økologisk landbrug, i begge udvalg har vi peget på at der skal være fokus på jobskabelse, arbejdsmiljø og uddannelseskraft især når der er tale om nye interesseområder for landbruget som bioøkonomien er.

Og da vi i 3F har haft meget fokus på mulighederne for jobskabelse, forbedret arbejdsmiljø og nye uddannelsesmuligheder indenfor bioøkonomi, har vi fået en plads i Kommissionens udvalg for bioøkonomi. Dette giver os store muligheder for at fremme de tre områder.

I kongresperioden har EFFAT også via ETUI haft fokus på standardisering af landbrugstraktorer og hvilke krav der skal stille stil til indretning af førerkabinen, således at de er indrettet ergonomisk bedst muligt.

LANDSPOLITISK

Kongresperioden har politisk set været en turbulent periode. Regeringsskiftet i 2015 har bestemt ikke gjort det nemmere at komme til orde i forhold til de udfordringer vi står i- og overfor.

Mange brokkede sig over den politik som den forrige S-ledede regering førte, både værdimæssigt, men også i høj grad i forhold til dens arbejdsmarkedspolitik. Meget af den kritik som er fremført var sikkert berettiget; mange af de tiltag som vi kunne have ønsket os i forhold til social dumping og arbejdstagerrettigheder blev aldrig gennemført.

Men vi må samtidig erkende, at det aldrig er nogen dans på roser (om det så kan siges), at sidde i regering med de radikale. De var uden tvivl den evige stopklods, når det ikke handlede om topskattelettelse og lempelser for erhvervslivet.

Men den forrige regering gjorde i vores optik også mange gode ting som vi skal sørge for at sikre fortsættelsen af i de kommende år, herunder bevillingerne til det øgede myndigheds-samarbejde mellem Arbejdstilsynet, Skat og politiet. Samarbejdet var allerede iværksat inden sidste kongres, men der er ingen tvivl om, at frugterne er blevet høstet i denne.

Selvom det er begrænset hvor meget fusk myndighedssamarbejdet har afdækket på det grønne område, har dets tilstedeværelse været med til at skabe opmærksomhed omkring de

problemstillinger som det grønne område (sammen med byggeområdet osv.) har omkring løndumping.

Samtidig var gruppen i løbende dialog med fødevareministeren og dennes stab af embedsfolk. Vi blev lyttet til, når det kom til spørgsmål som havde relation til vores område. Det må man sige er standset brat med den nye regering.

Der er ingen tvivl om, at den nuværende regerings ideologiske ståsted gør, at de ser arbejdstagerne som et nødvendigt onde for at optimere erhvervets økonomiske måltal. Væk er den gensidige orientering og dialog, samt inddragelsen i vigtige spørgsmål. Her kan vi tydeligt se forskellen.

Det er ikke en observation vi står alene med. Hvis man går til en hvilken som helst gruppe i forbundet, vil de sige det samme. Selvom det ikke altid var guld og grønne skove at have en regering med deltagelse af de radikale, var det stadig bedre end det vi oplever nu. Udsigterne til de politiske dagsorden er som er bebudet i løbet af efteråret, gør det ikke bedre.

ERHVERVSPOLITISK

Erhvervspolitisk har gruppen i kongresperioden løbende været i dialog med Landbrug og Fødevarer. Selvom vores ideologiske ståsteder ligger meget langt fra hinanden, er det dog vores oplevelse at vi, vores forskelle til trods, har



haft en respektfuld dialog om de udfordringer som både vi og de har.

Selvom det endnu ikke er lykkedes at få L & F til at anerkende begrebet ”overenskomst”, er vi dog kommet så langt, at formand Martin Merrild offentligt (i forbindelse med konflikten på Rønhave I/S) har fremført, at en overenskomst ikke egner sig på mindre bedrifter. Derved kan det tolkes, at han vedgår at overenskomstsyste­met er egnet til større bedrifter. Det er dog alligevel en start...

Udover dette har gruppen samarbejdet med L & F i forbindelse med en grøn tænketank som de nedsatte i efteråret 2013. Tænketankens arbejde bar tydeligt præg af, at erhvervet ville forsøge at få fagbevægelsen til at hoppe på deres limpind i forhold deres evige jagt efter lempelser af deres forkætrede rammevilkår.

Det var ikke en dagsorden som gruppen og dermed 3F valgte at springe med på. For selvom vi naturligvis ønsker det bedste for erhvervet i forhold til gode udbytter og dermed muligheden for at ansætte flere folk på ordnede løn- og arbejdsvilkår, skal det ikke ske på bekostning af hverken vores medlemmer eller for den sags skyld vores miljø.

Man skal huske på, at enhver skattelempe­lse som gives til erhvervet, skal hentes ind andre steder, med mindre vi da skal acceptere en yderligere reduktion i en allerede trængt offentlig sektor. Det er ikke noget som vi

mener vi kan stå inde for i forhold til vores medlemmer.

Det eneste reelle udspil fra tænketanken som vi valgte at spille med på, var et fælles uddannelsespolitisk udspil som i sidste ende viste, at L & F trods de ofte noget forstokkede holdninger til arbejdsmarkedet, arbejder seriøst for de bedst mulige betingelser for uddannelse og dermed også rekruttering til erhvervet.

FAGPOLITISK

Vores to største faglige modparter GLS-A og Danske Anlægsgartnere, har begge været igennem ledelsesmæssige udskiftninger i den seneste kongresperiode. GLS-A har tilmed skiftet formand to gange i perioden.

Til trods for vores forskellige syn på hvordan kagen skal deles når vi sidder ved for­handlingsbordet, er der ingen tvivl om, at vi opnår de største resultater, når vi kan gøre det i samarbejde med vores modparter.

Især på uddannelsesområdet er det vores erfaring, at vi især på anlægsgartnerområdet har en fælles forståelse for hvor problemerne er, og også hvor vi ser løsninger. Det vil være et samarbejde som vi fortsat vil dyrke i den kommende kongresperiode.

3F DEN GRØNNE GRUPPE I PENSIONDANMARK

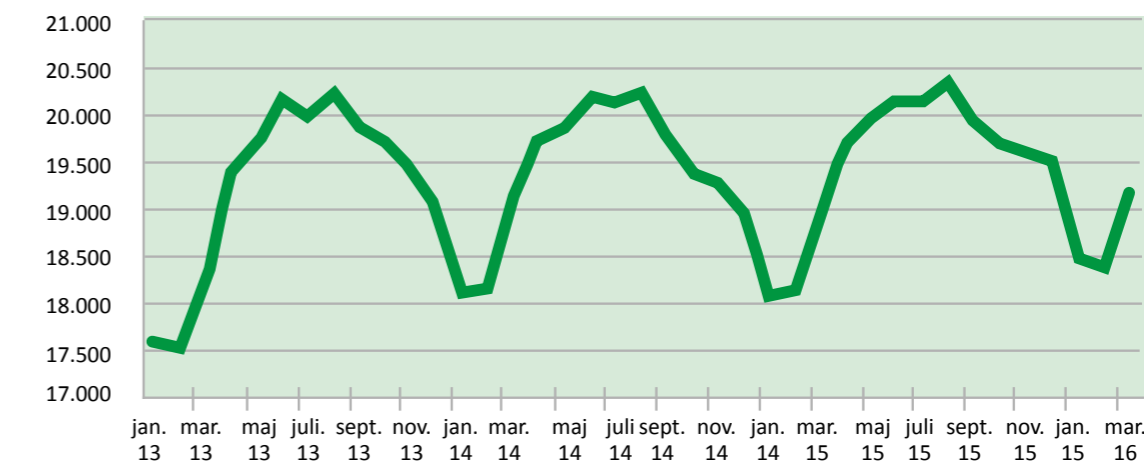
Arbejdsmarkedspension hos PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990'erne været en del af overenskomsterne hos 3F Den Grønne Gruppe. PensionDanmark har godt 680.000 medlemmer fordelt på 23.100 virksomheder.

42.000 medlemmer er fra overenskomstområder er beskæftiget på de områder, hvor 3F Den Grønne Gruppe har overenskomst, og de er fordelt på ca. 3.100 virksomheder.

Medlemsudvikling på de overenskomstområder, hvor 3F Den Grønne Gruppe alene har eller en er del af overenskomsterne (inkl. mejerifællesoverenskomsten)

	2013	2014	2015	1. kv. 2016
Medlemmer, herunder	41.011	41.294	41.998	41.847
Aktive	20.987	20.921	21.240	21.269
Hvilende	15.225	15.150	15.558	15.278
Pensionister	2.092	2.323	2.549	2.604

Udvikling i antallet af bidragsaktive fra 1. januar 2013 til 1. kvartal 2016.



Note: Medlemmer med bidrag den aktuelle måned.



NYE INITIATIVER SIDEN DEN SENESTE KONGRES

Etablering af nyt sundhedsteam

PensionDanmark Sundhedsordning er blevet udvidet med et nyt sundhedsteam, der består af sygeplejersker og socialrådgivere. Sundhedsteamet er målrettet medlemmer, der har været syge i længere tid eller har risiko for lang tids fravær fra arbejdspladsen.

UDVIDET FORSIKRING VED VISSE KRITISKE SYGDOMME

Forsikringen ved visse kritiske sygdomme er udvidet, så alle medlemmer af pensionsordningen har ret til forsikring ved visse kritiske sygdomme helt indtil de går på pension eller bliver hvilende medlemmer. Listen over diagnoser, der er dækket af forsikringen, er udvidet.

SAMME MINDSTEBELØB VED DØDSFALD FREM TIL PENSIONSALDEREN

Fra 1. juli 2016 er alle medlemmer uanset alder sikret samme mindstebeløb ved død helt frem til folkepensionsalderen. Den hidtidige regel, som betød at mindstebeløbet blev reduceret, når medlemmet fyldt 45 år og igen ved 55 år, eksisterer således ikke længere. Langt de fleste medlemmer vil derfor være sikret en dækning ved dødsfald på mindst 500.000 kr.

MULIGHED FOR DELPENSIONERING

For at tilgodese medlemmernes ønske om at have mere fleksible pensionsudbetalinger har PensionDanmark med virkning fra 1. januar 2015 indført mulighed for delpensionering. Det betyder, at medlemmerne kan få udbetalt en del af deres pension, selv om de stadig er i job. De kan typisk begynde udbetalingerne, fra 5 år før gældende folkepensionsalder. Medlemmerne bevarer deres forsikringer og

eventuelle sundhedsordning, mens de er i job.

STAR-SAMARBEJDE

PensionDanmark har indledt et samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), hvor man samkører data om sygefravær og fleksjobansættelser. Samarbejdet betyder, at sygemeldte medlemmer med mere end fire ugers fravær samt medlemmer, der er registre-ret som fleksjobbere, modtager et brev fra STAR. Her bliver de opfordret til at kontakte PensionDanmark, så de kan få rådgivning om de relevante tilbud eller ydelser, som de er berettiget til.

SUNDHEDSTEST

På pension.dk/dinpension kan medlemmerne nu tage en sundhedstest. Her får de beregnet deres BodyAge, og afhængigt af deres svar får de tilbud om hjælp fra PensionDanmark Sundhedsordning.

ALDERSOPSPARING TIL MEDLEMMER FYLDT 55 ÅR

Den 1. januar 2017 introducerer PensionDanmark et tilbud til bidragsaktive medlemmer over 55 år, så bidragsindbetalinger på op til 28.900 kr. (2016) om året kan omlægges til aldersopsparring. Ved at omlægge opsparringen kan medlemmerne på grund af reglerne for modregning af folkepension typisk opnå en højere samlet indtægt efter skat og modregning i pensionistårene.

FLERE TJEKKER DERES PENSION

Hvordan står det til med pensionen? Og er familien godt nok sikret, hvis uheldet er ude? Som medlem af 3F med pensionsordning i PensionDanmark kan man hurtigt få svar på disse spørgsmål på selskabets hjemmeside. Og den mulighed er der stadig flere medlemmer, som gør brug af. Det viser nye tal fra PensionDanmark.

Siden kongressen i 2013 er antallet af PensionDanmark-medlemmer, som tjekker deres pensionsordning på nettet eller mobilen, steget med 50 pct. Fra 300.000 i 2013 til 460.000 i 2015. I 1. kvartal 2016 var der i alt 167.000 medlemslogins.

Medlemmerne kan få det fulde overblik over pensionsordningen via pension.dk/dinpension, hvor de logger på med NemID. De kan også tjekke pensionen via PensionDanmarks nye app, der fås til iPhones og Android-mobiltelefoner. App'en aktiveres på pension.dk/dinpension. Medlemmerne kan desuden få relevant information om

pensionsordningen ved at tilmelde sig PensionDanmarks rådgivningsmails på pension.dk/dinpension.

Læs mere om PensionDanmark på pension.dk

UDDANNELSESFONDE

Der er etableret to uddannelsesfonde inden for 3F Det Grønne Område med administration i PensionDanmark:

- Anlægsgartnerfagets Kompetencefond
- Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Ind- og udbetalinger i tusinde kroner

Uddannelsesfonde	Indbetalinger	Udbetalinger
Anlægsgartnerfagets Kompetencefond	2.172	1.613
Mejeribrugets Uddannelsesfond	8.669	1.392

De ti kurser, der er udbetalt størst tilskud til i 2015. Anlægsgartnerfagets Kompetencefond.

Kursusbeskrivelse
Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser
Vejen som arbejdsplads – Certifikat
Plantebeskyttelse i gartneri, sprøjtecertifikat
Basiskursus for anlægsgartnere
Godstransport med lastbil
Udvidet beskæring
Grundlæggende beskæring
Sprøjtecertifikat, opfølgingskursus
Græs, pleje – ajourføring
Design af grønne anlæg

De ti kurser, der er udbetalt størst tilskud til i 2015. Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Kursusbeskrivelse
Individuel kompetencevurdering i AMU
Ordblindundervisning for voksne
FVU-læsning, trin 1
FVU-læsning, trin 3
FVU-læsning, trin 2
Mejerihygijne og egenkontrol
Screening – 1 time, FVU (Mejeri)
Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd
FVU-læsning, trin 4
Sensoriske undersøgelser for operatører

**Skriftlig redegørelse for Grøn Gruppe i 3F
kongresperioden 2013-2016**

Layout
3F grafik

Udgivet af Grøn Gruppe i 3F
Redaktionen afsluttet juni 2016