

KONGRES / 2019

5. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE
21.- 26. SEPTEMBER 2019

Skriftlig beretning 2016 - 2019

3F DEN GRØNNE GRUPPE



Gør dig stærkere

INDHOLD

FORMANDENS FORORD	3
FAGLIGE FOKUSPUNKTER	4
Overenskomstdækning og konflikthåndtering	4
Den Grønne Gruppens Kampagnekontor	6
Medlemsudviklingen	6
Organiseringsindsatsen på mejeriområdet	8
Erhvervsskoleindsatsen	8
EU's betydning på de grønne arbejdspladser	9
Visionsplanen og det grønne område	10
Overenskomstfornyelsen 2017	12
Overenskomstfornyelsen 2018	12
UDDANNELSE	14
De grønne erhvervsuddannelser	14
Efteruddannelse og opkvalificering	14
Praktikanter indenfor landbrug og gartneri	16
Agriworker	18
ØVRIGE FOKUSPUNKTER	20
”Mangel på arbejdskraft”	20
”Ny” grøn landsbrancheklub skal have fokus på aktiviteter	22
Styrkelse af den faglige uddannelse til gruppens tillidsvalgte	22
Arbejds miljøarbejdet i Den Grønne Gruppe	24
Samarbejdsområdet	24
Synlighed og messer	25
Internationalt	25
PENSION DANMARKS BIDRAG TIL BERETNINGEN	27
3F Den Grønne Gruppe i PensionDanmark	27
Tryghed i pensionsordningen	27
PensionDanmark Sundhedsordning	29
Bedre økonomi som pensionist	29
Nye initiativer siden den seneste kongres	30

FORMANDENS FORORD

Kære delegerede

Da vi afsluttede gruppekonferencen ved kongressen i 2016, var vi endnu uvidende om, at vi allerede året efter skulle miste vores højt værdsatte og respekterede gruppeformand Vagn Henriksen efter et kortvarigt og tragisk sygdomsforløb.

Vagns faglige karriere strakte sig over mere end 30 år, og han fik med sin sindighed og ordentlighed sat et afgørende aftryk på den gruppe, han alt for tidligt måtte forlade.

Vi mindes Vagn for hans altid rolige og realistiske tilgang til de faglige udfordringer, og ikke mindst for hans altid nærværende personlighed, der ikke kun gjorde Vagn til forbillig gruppeformand, men også en skattet kollega som alle i gruppen savner.

Grundet Vagns bortgang tiltrådte jeg posten som gruppeformand i efteråret 2017. Sporene for gruppens arbejde i kongresperioden blev lagt i Vagns kongresberetning i 2016, og det er disse spor, vi har valgt at fortsætte ad.

Det vigende medlemstal var et af de punkter, som vægtede meget i kongresberetningen sidste gang. Det var Vagns vision, at medlemstallet skulle stabiliseres og allerhelst forøges for at styrke gruppen. Både i organisationen og ikke mindst overfor omverdenen.

Hvis vi ikke har opbakningen fra de folk, som vi dagligt kæmper for, klinger vores opråb i omverdenen hult! Derfor er det fortsat en essentiel opgave, at vi får organiseret vores kollegaer på arbejdspladserne.

I den anledning iværksatte gruppen i samarbejde med gruppebestyrelsen en række initiativer, som skulle være med til at skabe grobund for denne ændring.

Disse initiativer vil blive belyst i denne skriftlige beretning, som vil redegøre for det arbejde, der er udført i den netop afsluttede kongresperiode.

Kongresperioden har desuden båret præg af nye ambitiøse overenskomstaftaler på alle gruppens overenskomstråder, og ikke mindst en vedvarende kamp mod social dumping og omgåelse af vores overenskomstaftaler.

Jeg vil i den mundtlige redegørelse komme nærmere ind på den vision, jeg som gruppeformand for Den Grønne Gruppe har for gruppen og dens arbejde. I min optik er udfordringerne ikke blevet færre, og vigtigheden af fagligt fokus og de nødvendige ressourcer til at varetage dette, er noget af det, vi i samarbejde med gruppens bestyrelse skal finde holdbare løsninger på i den kommende kongresperiode.



Peter Kaae Holm
Formand 3F Den Grønne Gruppe

FAGLIGE FOKUSPUNKTER

Overenskomstdækning og konflikthåndtering

I kongresperioden har vi i samarbejde med flere afdelinger søgt at øge indsatsen for at overenskomstdække virksomheder inden for det grønne område. Indsatsen har hovedsageligt været rettet imod producenter af fødevarer, større virksomheder og ikke mindst mod entreprenører, der udfører arbejde i entrepris på overenskomstdækkede virksomheder.

Sideløbende med denne indsats har den Grønne Gruppens Kampagnekontor kørt projekter.

I Den Grønne Gruppe er der i kongresperioden oprettet 200 nye overenskomstdækninger. 130 virksomheder har indmeldt sig i en af de 3 arbejdsgiverforeninger, vi har overenskomst med – GLS-A, DAG eller DI og der er indgået 70 tiltrædelsesaftaler. 60 sager er oprettet med henblik på iværksættelse af hovedkonflikt og sympatikonflikt; halvdelen af disse henstår stadig uløste med igangværende aktive konflikter.

Hovedparten af disse sager er rettet mod entreprenører.

Hvad er en entreprenør? – En entreprenør er en virksomhed, der giver tilbud på at udføre en bestemt afgrænset og defineret arbejdsopgave. Entreprenørerne tilrettelægger selv sit arbejde, beskæftiger egne medarbejdere og har ansvaret for arbejdets udførelse og det færdige resultat. Afregningen for entreprenørarbejdet kan ske på flere måder, enten på fast pris, timepris eller en pris pr. produceret enhed (som akkord i en overenskomst).

I modsætning til en vikar er en ansat hos en entreprenør ikke beskyttet af vikardirektivet og er ikke en del af den virksomhed, som får udført arbejdet (hvervgiver). Derfor er entreprenørernes ansatte ikke omfattet af den overenskomst, der gælder hos hvervgiver.

Vi, 3F Den Grønne Gruppe og afdelingerne, oplever mange entreprenørvirksomheder som udfører arbejde på overenskomstdækkede gartnerier, planteskoler og frilandsgartnerier.

Hvorfor benytter nogle overenskomstdækkede virksomheder entreprenører? – For at omgå deres overenskomst med os.

Vi anser det ikke overordnet set som et problem, at der indhyres entreprenørvirksomheder. Det er naturligt, at private og virksomheder får udført særlige opgaver, der ikke er naturlige i den pågældende virksomhed eller som kræver særlige, avan-

cerede, dyre, store og specialiserede maskiner, eller arbejdskraft med særlig viden og uddannelse.

Det er først et problem, når en virksomhed (hvervgiver) får udført eget arbejde med en entreprenør, der ansætter sine medarbejdere på ringere løn- og ansættelsesvilkår, end hvis hvervgiver selv ansatte medarbejderne på overenskomstmæssige vilkår.

Kreativiteten er stor for at omgå vores overenskomster ved at få udført eget arbejde. Vi ser eksempler på, at et agurkegartneri har en entreprenør til at plante, passe og pakke agurker. Entreprenøren aflønner så sine medarbejdere med 75 til 100 kr. i timen inkl. alt + feriepenge, hvor overenskomsten som bekendt foreskriver omkring 145 kr. + pension, feriepenge mv.

Afdelingerne fremsætter krav om en overenskomst overfor disse entreprenører. Helt præcis kræver de en tiltrædelsesaftale som indebærer, at entreprenøren skal følge en gældende landsoverenskomst.

Grunden herfor er rent fagretsligt. Arbejdsretten har ved flere lejligheder slået fast, at vi ikke må stille mere byrdefulde krav overfor en uorganiseret virksomhed end overfor en organiseret. Samtidig beskriver vores overenskomst med arbejdsgiverforeningen, at vi ikke må indgå lempeligere overenskomster med en uorganiseret virksomhed end med en organiseret. Så derfor er vi lidt låst fast. Vi kan kun indgå "rene" tiltrædelsesaftaler.

De fleste overenskomstkrav ender med enten intet svar eller en afvisning fra entreprenøren, hvorfor vi oftest iværksætter en hovedkonflikt for at opnå enten en tiltrædelsesaftale eller en indmeldelse i arbejdsgiverforeningen.

Hovedkonflikten resulterer sjældent i noget. Derfor anmoder vi FH og de øvrige forbund om støtte til at iværksætte sympatikonflikt. En sympatikonflikt indebærer, at ingen organiserede medarbejdere og virksomheder hverken må eller kan håndtere produkter til eller fra de virksomheder, hvor entreprenøren udfører arbejde.

Sympatikonfliktvåbnet er en af hovedhjørnestenene i Den Danske Model og er meget effektivt. Det resulterer oftest i, at hvervgiver afbryder samarbejdet med entreprenøren, hvorved hvervgivers produkter ikke længere er konfliktramte.

Vi ser desværre ofte, at hvervgiver dagen efter eller samme



dag starter et nyt samarbejde med en ny entreprenørvirksomhed, som ofte benytter de samme medarbejdere, har den samme ejer og samme adresse som den tidligere nu sympatikonflikttramte virksomhed.

Vi har for eksempel set, at en entreprenør blot skifter navn og CVR-nummer, eksempelvis fra GreenGrow IvS til G.G.2 IvS eller fra Admin til Nimda; navneaktiviteten har ingen grænser. Som skrevet er alt andet end navn det samme som det tidligere entreprenørselskab.

Vi starter så forfra, igen i tæt samarbejde med afdelingerne.

Øvrige overenskomstdækninger spænder vidt over alt andet indenfor 3F Den Grønne Gruppens overenskomstråder, lige fra den helt lille anlægsgartner med 2 ansatte til en helt stor international virksomhed, der producerer tilsætningsstoffer

til dyrefoder med hovedsæde i Danmark med flere tusinde ansatte i hele verden.

En stor del af disse nye overenskomster indgås lokalt og ofte i tæt samarbejde med den forhandlingssekretær, der har landsoverenskomsten som ansvarsområde.

Desværre indgås en del af disse nye overenskomster først efter lovligt varslede og iværksatte konflikter. Alle konflikter koordineres i tæt samarbejde med de enkelte afdelinger, de øvrige forbund og FH, hvilket resulterer i gode resultater.

For at vi i 3F Den Grønne Gruppe kan støtte op om en konflikt, skal der være medlemmer på den konkrete virksomhed, som støtter op om konflikten, eller der skal foregå dokumenteret løndumping i betydelig grad.

Den Grønne Gruppens Kampagnekontor

Den Grønne Gruppens Kampagnekontor har til opgave at bistå afdelingerne med at tegne overenskomster indenfor udvalgte områder.

Ledelsen varetages af en styregruppe bestående af gruppeformanden og forhandlingssekretærerne. Den politiske ledelse ligger i Gruppebestyrelsen, og den daglige leder er Jess Hansen, som står for samarbejdet med afdelingerne.

Der er i alt 23 afdelinger, der under en eller anden form har været aktive i forhold til kampagnekontorets arbejde.

Samlet set er der indgået 29 overenskomster.

I kongresperioden har det primære indsatsområde været overenskomstdækning af mælkeproducenter, hvor de fleste overenskomster er indgået.

Halvdelen af de tyve største mælkeproducenter er overenskomstdækket.

Vi har været nødsaget til at varsle konflikt 9 gange. Alle har vi vundet.

Den største udfordring er landbrugets massive modstand mod at sikre løn- og ansættelsesvilkår gennem kollektive overenskomster.

Det er vanskeligt at trænge igennem ad forhandlingens vej. Grundlæggende er det erhvervets holdning, at det klarer man selv og det er der ingen, som skal blande sig i.

Man ønsker ikke at være en del af det danske aftalesystem.

Som erhverv er landbruget gennemorganiseret, hvilket også er kommet til udtryk i modstanden mod 3F og Den Grønne Gruppens Kampagnekontor.

Mange landmænd har meldt sig i KA, der har indgået en såkaldt overenskomst med Det Faglige Hus. Det har de gjort for at fastholde ringe ansættelsesvilkår og i håbet om at være i sikkerhed for 3F's Den Grønne Gruppe.

Det har vist sig ikke at holde stik, og vi har overenskomstdækket flere KA organiserede landmænd – også efter konflikt.

Den organiserede modstand mod 3F kom især til udtryk i 2017, da to konfliktramte landmænd gennem landboforeningen LandboSyd hyrede en stjerneadvokat til at føre sag mod 3F's Den Grønne Gruppe.

Modpartens påstand var kort sagt, at konflikterne og sympatikonflikterne var ulovlige.

Sagens meget principielle karakter gjorde, at udfaldet ikke alene ville få stor betydning for 3F, men for hele fagbevægelsens fremtidige muligheder for at benytte konfliktvåbnet, og udfaldet blev derfor afventet med stor spænding.

Sagen blev rejst d. 5. december 2016. Første del blev afgjort i arbejdsretten d. 31. marts, og den endelige dom blev afsagt d. 6. december 2017:

Arbejdsrettens afgørelse var klar og utvetydig: 3F's Den Grønne Gruppe blev frifundet i alle forhold.

LandboSyd havde deltaget meget aktivt i denne sag. Det må de ikke, og vi anklagede dem derfor for brud på hovedaftalens bestemmelser.

Dette vedgik og beklagede Dansk Arbejdsgiverforening på et fællesmøde d. 23. maj 2017 og understregede overfor landboforeningen, at man fremover skal overholde reglerne.

Konflikten i Sydjylland afstedkom en større reaktion fra specielt en række sønderjyske mælkeproducenter, som i en koordineret aktion valgte at indmelde sig i KA. Dette medvirkede til en større polemik i diverse landbrugsmedier.

På baggrund af den tilspidsede situation inviterede Landbrug og Fødevarer til et møde på Axelborg, hvor også KA deltog.

KA valgte at lægge mere i mødets betydning end vi og Landbrug & Fødevarer gjorde, og fremlagde i den forbindelse det de tolkede til at være et fælles forståelsespapir. Det var ikke vores opfattelse, at der var indgået en fælles aftale, som fredede KA eller medlemmer af foreningen.

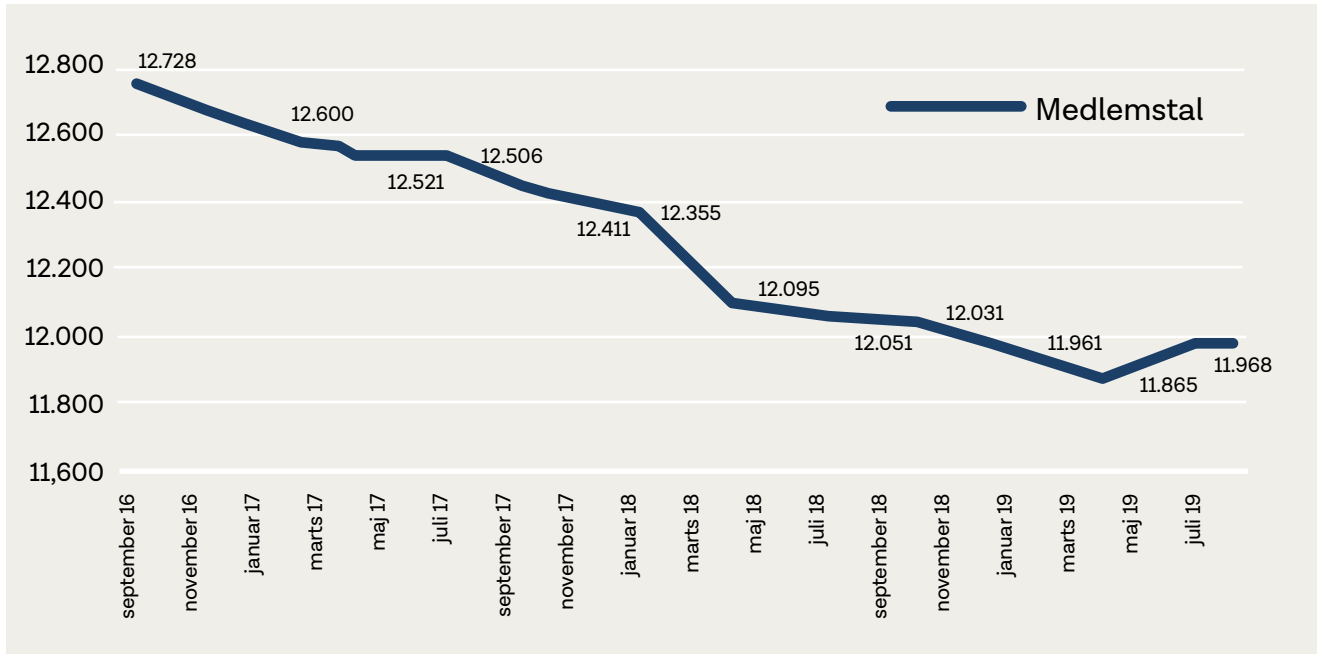
Det ovenstående vil formanden komme nærmere ind på i sin redegørelse.

Den Grønne Gruppens Kampagnekontor fortsætter arbejdet. Dels med at overenskomstdække mælkeproducenterne dels har taget hul på et nyt område, nemlig maskinstationer og i fremtiden vil også andre områder kunne inddrages.

Medlemsudviklingen

Der har ligesom i det øvrige forbund været et fald i medlems-tallet i Den Grønne Gruppe i den seneste kongresperiode. Helt konkret er gruppen gået fra 12.728 medlemmer i september 2016 til 11.968 medlemmer i august 2019. Et fald på 760 medlemmer, eller omregnet små 6 pct. Til sammenligning var faldet i medlemstallet på 1.646, eller omregnet 11,3 pct. i kongresperioden 2013-16.

Selvom faldet numerisk og procentuelt er aftaget siden sidste kongres, må gruppen stadig erkende, at det ikke er lykkedes at sætte en stopper for faldet i medlemstallet, selvom der i kongresperioden har været øget fokus på at sikre organisering på udvalgte områder i gruppen gennem særskilte indsatser,



som der redegøres for andetsteds i beretningen (indsats på mejeriområdet og erhvervsskoleindsatsen).

Det højeste fald ses på land- og skovbrugsområdet, hvor gruppen i kongresperioden har mistet 317 medlemmer, hvilket svarer til ca. 7 pct. Tallet dækker dog bl.a. over, at HedeDanmark i kongresperioden har udliciteret meget af deres grønne drift, og gruppen dermed har omfordelt ca. 50 medlemmer til virksomheder, som typisk er omfattet af anlægsgartneroverenskomsten, hvorved der er sket en "intern" omfordeling i gruppen.

Gartneri- og planteskoleområdet mister også fortsat en jævn mængde medlemmer. Alt i alt er medlemstallet på dette område faldet med 226, hvilket svarer til en tilbagegang på 12,7 pct. En mærkbar tilbagegang der nu bevirker, at gruppen kun har 1.548 registrerede medlemmer på gartneri- og planteskoleområdet.

I august 2009 var der 3.786 medlemmer på dette område. Medlemstallet er altså faldet med 2.238, eller rundt regnet 41 pct.! 2009 var vel at mærke fire år efter bortfaldet af eksklusivt aftalerne, så effekten af dette var aftaget på dette tidspunkt. Gruppens medlemstal fraregnet gartneri- og planteskoleområdet er i samme periode faldet med 1.065 medlemmer, eller 9,2 pct.

Tallene viser med alt tydelighed, at især gartneri- og planteskoleområdet er under stærkt pres og har været det i en årrække. Der er mange forklaringer på dette. Sektoren har været ramt af den samme krise som det øvrige samfund, hvilket har bevirket færre arbejdspladser, men den mest markante forklaring skal findes i, at mange arbejdsgivere i stadig stigen-

de omfang er begyndt at benytte sig af underentreprenører bemandet med udenlandsk arbejdskraft.

Det er en udfordring, som det er nødvendigt at se på og tage en diskussion af. Hvordan får vi organiseret de kollegaer, som ikke har dansk som sit modersmål, og som ikke nødvendigvis ved hvad 3F står for?

Der er dog også relative lyspunkter at finde i medlemstallene. Gruppen kan registrere fremgange på både mejerierne, indenfor agroindustrien og ikke mindst for anlægsgartnerne, hvor der har været stigninger på hhv. 22, 110 og 208 medlemmer i kongresperioden.

Det er positive tendenser, som viser, at fokus på - og italesættelse af organisering har positive effekter. Det skal dog bemærkes, at især anlægsgartnerområdet løbende bliver tilført medlemmer fra Den Offentlige Gruppe gennem virksomheds-overdragelser på det offentlige område. Tallet afspejler altså i et vist omfang en intern medlemsomfordeling i forbundet.

Det skal endvidere som vigtig note nævnes, at afdelingerne i kongresperioden har gjort et stort arbejde udi at få placeret medlemmerne på de korrekte faggruppe-koder. Det betyder, at gruppen af "øvrige" grønne medlemmer som ikke kunne placeres i de ovennævnte brancher, i kongresperioden er faldet fra 1.490 til 947, altså et fald på 543 medlemmer som nu gerne skulle være placeret korrekt. Disse medlemmer har enten boostet gruppens egne medlemstal eller er i kongresperioden overflyttet til den gruppe, som nogle af dem retmæssigt har tilhørt.

Organiseringsindsatsen på mejeriområdet

På gruppekonferencen i 2016 lancerede daværende og nu afdøde gruppeformand, Vagn Henriksen, at der i den kommende kongresperiode skulle være en særlig indsats på tre områder, hvoraf organisering på mejerierne ville være det ene.

Fem afdelinger blev fundet. Det er Ringkøbing-Skjern, Silkeborg, Bjerringbro, Vojens og Søhøjlandet. De udvalgte mejerier var: Arla Foods DP, Arla Foods Troldhede, Arla Foods Gjesing Mejeri, Them Andelsmejeri, Arla Foods Christiansfeld, Terminalens dag-, aften- og nathold.

Fra forbundets side kobledes underviserne Danni Hammelsvang og senere Tejs Lund på projektet.

Der har fra gruppens side været tre forskellige tovholdere, og det seneste år har det været forhandlingssekretær Peter Møller Sjøgren.

Processen har af forskellige årsager været gennemført med skiftende intensitet, hvilket også har resulteret i, at de udvalgte tillidsvalgte og afdelingsrepræsentanter har oplevet vanskelighed i at kunne se den røde tråd.

En del af læringen har været, at der hvor vi har tillidsvalgte, som ikke helt magter opgaverne eller ikke understøttes vedholdende i processen, der har vi også den ringeste organiseringsprocent. Selv om der bruges mange penge og tid på opkvalificering, opnås der ikke de ønskede resultater. Den viden der formidles, er dels ofte svær at omsætte til konkret handling og dels oplever repræsentanterne, når de kommer tilbage til arbejdspladsen, at tiden og energien ikke er til opfølgning på det lærte. Flere af deltagerne har trukket sig, og én er blevet opsagt som tillidsrepræsentant som følge af tvingende årsager.

Målt på medlemmer kan der ikke dokumenteres en effekt på de udvalgte mejerier. Nogle få har evnet at få iværksat nogle tiltag, lavet spørgeskemaundersøgelse og nyhedsbrev samt fået forbedret informationen til deres kollegaer.

På de to afsluttende moduler i henholdsvis april og juni arbejdedes med formidling via video. Videoklip lavet på en mobiltelefon, som vises her på gruppekonferencen.

For nogle har det været grænseoverskridende at arbejde med sig selv på denne - til tider - udfordrende måde. Andre har oplevet det som spændende, og det har pirret deres nysgerrighed efter at lære nyt og bringe holdninger og mennesker i spil.

Læringsdelen for gruppen er: Det kræver stram styring,

klare mål og en meget konkret forventningsafstemning mellem: Gruppen – underviseren – de enkelte kursister og den faglige tovholder i afdelingen. Hvis ikke det sker, er risikoen for fiasko eller et ikke i positiv retning ændret resultat, sandsynligt.

Erhvervsskoleindsatsen

Ved kongressen i 2016 blev det besluttet at lave en særlig opsøgende indsats i forhold til de grønne erhvervsskoler. Indsatsen var aktuell, da der generelt på det grønne område er en lavere organisering blandt eleverne. Og da de selv-vejende landbrugsskoler ikke har lokale uddannelsesudvalg, var der mange landbrugsskoler, hvor de lokale 3F afdelinger ikke havde adgang til at besøge eleverne.

Indsatsen mål og succeskriterier

For at øge organiseringen på de grønne erhvervsuddannelser blev det besluttet, at målet for erhvervsskoleindsatsen var "at styrke afdelingsrepræsentanterne til at indgå i dialog i øjenhøjde med de grønne unge på erhvervsskolerne - med udgangspunkt i eleverne og deres hverdag". Succeskriterierne for indsatsen har været følgende:

- A.** Øget organisering
- B.** Øget antal skole- og klassebesøg
- C.** Bedre systematisering og kontinuitet af skolebesøgene

Fokus på opkvalificering af afdelinger

En væsentlig del af den grønne erhvervsskoleindsats har bestået i at træne afdelingsrepræsentanter til at lave engagerende og involverende klasseundervisning. Der er derfor blevet afholdt 2 seminarer á 2 dages varighed, hvor ca. 15 afdelingsrepræsentanter bredt repræsenteret bl.a. er blevet trænet i:

- Præsentationsteknikker
- Alternative metoder til at lave undervisning for de unge i deres rettigheder og pligter som elever (f.eks. gulvspil og kahoot)
- Grafisk facilitering
- Håndtering af modstand mod undervisning



Erfaringerne fra indsatsen

Indsatsen har stadig til gode for alvor at se en stigning i organisering af elever. Omvendt kan vi konstatere, at indsatsen har medført flere og mere systematiske skolebesøg generelt på skoler med grønne uddannelser. Det er helt afgørende for at få sendt medlemsudviklingen blandt eleverne i en mere positiv retning, at de lokale 3F afdelinger er synlige og jævnlige til stede på skolerne og i klasserne. Da langt de fleste landbrugsskoler nu får besøg af den lokale 3F afdeling, er der mulighed for at udnytte det organiseringspotentiale, der ligger bl.a. i landbrugsuddannelsen.

EU's betydning på de grønne arbejdspladser

EU's betydning på arbejdslivet er uomgængeligt; over 50% af dansk lovgivning er direkte påvirket af EU. På den baggrund var det også naturligt, at 3F i foråret 2019 åbnede sit eget EU-kontor i Bruxelles ledet af Simon Redder Momsen samt Peter Rejnholdt Petersen, som tidligere har haft ansættelse hos Landbrug og Fødevarer.

I forbindelse med EP-valget i foråret deltog 3F også aktivt med et EP-valgkatalog og flere medlemsarrangementer. Som nævnt påvirker EU arbejdsmarkedet på godt og ondt. Ændringerne af den danske ferielov som betyder, at alle lønmodtagere i 2019/2020 overgår til samtidighedsferie, dvs. at det fremadrettet skal være muligt at afholde ferie samme år som den optjenes, skyldes en henvendelse fra

EU.

Ligeledes har EU også været involveret i retten til orlov under barsel og forældreorlov, hvor et nyt direktiv om balance mellem arbejds- og privatliv for forældre og omsorgspersoner blev endelig vedtaget i juni 2019.

Særligt på to områder får direktivet betydning i Danmark. Det nye direktiv medfører, at hver forældre får ret til 8 ugers låst forældreorlov (juridiske forældre). Desuden får alle lønmodtagere retten til omsorgsorlov 5 dage om året til pasning af personer i samme husstand, dvs. at rettigheden ikke kun kommer til at omfatte børn.

Fædreorloven og omsorgsloven vil blive emner, som 3F og den øvrige fagbevægelse kommer til at forholde sig til ved kommende overenskomstforhandlinger i forhold til betalingen. 3F's opfattelse har under hele forløbet været, at man ikke ønskede en låst forældreorlov, men at forældrene kunne overføre orloven til hinanden. Dette ønske blev ikke tilgodeset.

Nyt direktiv om ansættelsesbeviser

Lovgivningen i Danmark om retten til et ansættelsesbevis er helt tilbage fra 1993 og udspringer fra et EU-direktiv fra 1991. Arbejdsmarkedet har i perioden ændret sig væsentligt med langt flere ustabile ansættelsesforhold ved brug af vikarer, deltidsansættelser, 0 timers-kontrakter og platformøkonomier.

Behovet for en revision af ansættelsesbevisdirektivet har derfor været tiltrængt. I juni måned 2019 vedtog EU det nye arbejdsvilkårsdirektiv, som skal erstatte direktivet om ansættelsesbeviser.

Blandt de væsentligste forbedringer i direktivet om nye ansættelsesbeviser skal bl.a. nævnes:

- Krav om oplysninger om ansættelsesvilkår ved mere end 3 timers arbejde om ugen eller 12 timer på en måned
- Grundoplysningerne skal gives inden 7 dage, resten inden en måned
- Bedre regler for midlertidige ansatte og ansatte på 0 timers kontrakter som får krav på at få oplyst minimums timetal samt varslingsregler for tilkald til arbejdet
- Bedre mulighed for deltidsansatte til at opnå fuldtidsbeskæftigelse
- Respekt for de kollektive overenskomster som fortsat kan forhandle egne regler

På det grønne område er det Den Grønne Gruppens vurde-

ring, at det nye direktiv vil medføre klare forbedringer for mange medarbejdere, særligt på jordbrugsområdet og på gartnerierne, hvor medarbejderne får bedre sikkerhed og klarhed i deres ansættelse.

Som noget nyt gives der mulighed for, at medarbejdere, som afskediges eller forringes i deres ansættelse på baggrund af krav i ansættelsesbeviset, skal have en godtgørelse uafhængig af ansættelsesancienniteten, og der bliver delt bevisbyrde, hvilket betyder, at arbejdsgiveren får et større ansvar ved afskedigelser.

I lighed med forældreorlovsdirektivet træder ændringerne først i kraft om 3 år. Med den nye S-regering er der al mulig grund til at håbe på en god implementering til gavn for lønmodtagere og i respekt for fagbevægelsen.

Den Grønne Gruppe vil følge udviklingen og være med til at præge lovgivningsarbejdet og implementeringen, i det omfang vi får mulighed for det.

Visionsplanen og det grønne område

Visionsplanen, som beskrives nøjere i hovedkongressens beretning, har haft en positiv effekt på aktiviteten på det grønne område.

Udover en række iværksatte faglige og organiseringsrettede aktiviteter, der går på tværs af alle gruppers fag, er der fra visionsplanens start iværksat flere faglige handlingsplaner med centralt fokus på det grønne område.

Fælles for disse aktiviteter er, at de er opstået i tæt samarbejde mellem 3F-afdelinger på tværs af 3F-regionerne.

Eksempelvis har 12 afdelinger ejerskab af en tværgående handlingsplan, der retter fokus mod uorganiserede undrentreprenører på overenskomstdækkede virksomheder. Projektet har på kort tid vist, at en fokuseret indsats på dette område hurtigt kan give resultater i form af dels overenskomster dels den følgevirkning, at de overenskomstdækkede virksomheder bryder samarbejdet med de uorganiserede virksomheder af frygt for at blive inddraget i en eventuel sympatikonflikt.

Projektet har givet musklerne til løbende at følge op på de virksomheder, der desværre optræder som brodne kar i branchen, og det vil uden tvivl betyde, at der vil komme øget bevågenhed på området, samt at organisationen får trænet en systematik i forhold til, hvordan sagerne fagligt skal behandles.



Der er endvidere lavet to ambitiøse handlingsplaner med fokus på mejeriområdet. Fælles for begge projekter er, at de i første omgang ikke er deciderede organiseringsprojekter. Der er ansat to konsulenter, som skal være 3F's forlængede arm ude på mejeri-driftstederne, og løbende skal sørge for, at der vælges tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter de steder, hvor der enten ikke er valgt nogen, eller der hvor den tillidsvalgte af den ene eller anden grund nedlægger sit hverv.

Samtidig er det ambitionen, at konsulenterne skal hjælpe afdelingerne med at lave uddannelsesplaner for de tillidsvalgte, samt sørge for at højne kontakten til driftstederne på området. Det har desværre været erfaringen, at der er flere driftsteder, hvor kontakten har været sparsom i en årrække. Det skulle projektet gerne gøre op med.

Projektet skal ikke ses som et forsøg på at hverve medlemmer fra NNF. Men vi må som 3F erkende, at NNF's daglige kontakt til driftstederne og ikke mindst deres tillidsvalgte er tættere, og hvis vi skal gøre os forhåbning om at kunne levere den samme medlemsrettede service ude på arbejds-

pladserne, er vi nødt til at se på lignende tiltag.

Flere handlingsplaner på tværs af det faglige område og organiseringsområde har endvidere et fokus på det grønne område. Herunder kan bl.a. nævnes projekter, som skal arbejde på at klæde den tillidsvalgte bedre på i forhold til dennes hverv samt trække vedkommende tættere til afdelingen (Odense GOPS), en fokuseret indsats på at få valgt flere tillidsvalgte indenfor frilandsgartnerområdet, og derigennem sikre en højere organiseringsgrad for området (Djursland).

Det grønne område er i mange afdelinger et relativt lille område, og det er utvivlsomt en stor hjælp for området, hvis flere afdelinger tænker i at lave en ekstraordinær indsats for området, delvist finansieret gennem Visionsplanen.

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at Visionsplanen kun kører i en begrænset årrække. Det er derfor essentielt, at der skabes varige effekter gennem projekterne, samt at vi på tværs af organisationen får indsamlet nogle gode erfaringer, som vi kan arbejde videre med – også når tilskuddet stopper.

Overenskomstfornyelsen 2017

Gruppen fornyede dens overenskomster med Danske Anlægs-gartnere (DAG), Mejeribrugets Arbejdsgivere u. DI, samt gartneroverenskomsterne med henholdsvis DI og Boligselskabernes Landsforening (BL) i 2017. Efter overenskomstafslutningen har BL valgt at indtræde i Dansk Erhverv, hvor de kommende overenskomstforhandlinger på BL's område skal forhandles.

Alle overenskomster blev fornyet med tre-årige aftaler. Det økonomiske afsæt for alle forligene lå på linje med det toneangivende normallønsforlig på transportområdet. Således stiger timelønnen med 2,50 kr. pr. år, og genetillæg hæves med 1,6 pct. pr. år. Dette var de største lønstigninger siden normallønsforligene i 2007.

På den øvrige indholdsside afspejlede gruppens forlig også forligene på det øvrige arbejdsmarked. Af særlig betydning kan især nævnes øgningen af indbetalingen til overenskomsternes fritvalgsordninger, der gav mulighed for at øge antallet af finansierede seniorfridage, samt indførelsen af retten til - og finansieringen af overenskomstbestemte børneomsorgsdage.

Forhandlingsforløbet med DAG vil desværre blive husket for, at DA valgte at underkende det første forlig mellem gruppen og DAG på trods af, at forliget lå fuldt ud på linje med den økonomiske ramme for de øvrige forlig på normallønsområdet. Underkendelsen skyldtes, at der i det første forlig var indgået en række aftaler, som DA mente ville kunne få afsmittende effekt på de på daværende tidspunkt stadig igangværende forhandlinger på mindre overenskomstområder.

Underkendelsen bevirkede, at vi måtte genåbne forliget og forhandle det færdigt i Forligsinstitutionen - med DAG underlagt stram kontrol fra DA's side. Det lykkedes dog alligevel at få forhandlet flere ting ind i forliget, som ikke indgik i øvrige normallønsforlig i 2017. Herunder pensionsindbetaling til EGU-elever fra det 20. år samt aftaler om flekstidsordning og en forhøjelse af satsen for løn under sygdom - alt sammen indenfor den økonomiske ramme.

Dette til trods valgte medlemmerne, dog med meget smal margin, at stemme nej til anlægsgartnerforliget. Det samme gjorde sig gældende for medlemmerne omfattet af gartneroverenskomsten med DI. Mejerimedlemmerne stemte derimod massivt ja til overenskomstforliget.

Grundet sammenkædningsreglerne med det øvrige arbejdsmarked blev alle forlig godkendt.

Overenskomstfornyelsen 2018

Gruppen fornyede i 2018 overenskomsterne med Gartneri-, Land-, og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A).

Den økonomiske ramme for forliget lå fuldt ud på linje med normallønsforligene i 2017. Det betød, at normallønnen på GLS-A-området også hæves med 2,50 kr. pr. år, samt at genetillæggene ligeledes hæves med 1,6 pct. pr. år.

Overenskomstelementerne kom ligeledes til at afspejle de toneangivende forlig fra 2017. Således hævedes fritvalgsopsparingen med 2 pct. i overenskomstperioden, og ligesom på det øvrige private arbejdsmarked indførtes en ret til børneomsorgsdage. Dette samtidig med at seniorer fik mulighed for at få finansieret flere seniorfridage via denne opsparing.

Ligesom på DAG-området blev der indført pension til EGU-elever (dog fra det 18. år på GLS-A-området) samtidig med, at udenlandske praktikanter blev sikret adgang til PensionDanmarks sundhedsordning på lige fod med alle andre ansatte under overenskomsten.

For at imødegå social dumping og spekulation i at lade vikarer skifte fra overenskomstdækket vikarbureau til rekvirentvirksomhed indførtes bestemmelser, der sikrer, at vikarer beholder deres anciennitet, hvad enten de skifter til overenskomstdækket rekvirentvirksomhed eller skifter til et andet overenskomstdækket vikarbureau.

Denne bestemmelse stammer fra overenskomstforligene i 2017.

Forhandlingsforløbet med GLS-A adskilte sig fra de sidste mange overenskomstfornyelser mellem parterne ved, at der denne gang blev ført forhandlinger på de enkelte overenskomstområder. Det er vores opfattelse, at det gør overenskomsterne stærkere, hvis der er mulighed for at se på dem enkeltvis og derved sikre, at branchemæssige forhold debatteres mere indgående under forhandlingerne.

Forliget blev stemt hjem med et overvældende JA. Således var 88,4 pct. af de afgivne stemmer ja-stemmer.



UDDANNELSE

De grønne erhvervsuddannelser

Nogle af de grønne erhvervsuddannelser er så populære, at vi bliver nødt til at begrænse antallet af elever. På andre uddannelser forsøger vi at øge optaget.

Trods faldende ungdomsårgange er der politisk fokus på, at flere unge skal vælge en erhvervsfaglig uddannelse. Derfor blev der ved 3-partsaftalen i 2016 iværksat flere indsatser.

En af indsatserne er, at eleverne, der går i gang med en erhvervsuddannelse, også skal være rimelig sikre på både at have en praktikplads og beskæftigelse, når man er færdig med sin uddannelse. Det medfører en årlig monitorering af praktikpladssituationen og beskæftigelsen på hver uddannelse. Det giver på mange måder god mening, men har ramt de grønne uddannelser hårdt.

Årstidernes udsving og mulighederne for at indgå korte uddannelsesaftaler har betydet at flere af de grønne uddannelser, f.eks. anlægsgartner har perioder med mange elever i skolepraktik. Skov- og naturteknikeruddannelsen har været en populær uddannelse med frit optag. Det har medført, at antallet af elever ikke har matchet antallet af praktikpladser. Alt for mange elever har gennemført uddannelsen i skolepraktik, og beskæftigelsesmulighederne som færdiguddannet har været begrænsede. Lignende tendens har vi set indenfor dyrepasserområdet.

Anlægsgartner-, dyrepasser- og skovuddannelser har derfor været ramt af de årlige monitoreringer, og uddannelserne er blevet dimensionerede, så tilgangen af antallet af elever er blevet begrænset.

Fokus på rekruttering

Samtidig med denne tilpasning af søgning til nogle af vores uddannelser, så har vi uddannelser, hvor vi på det grønne områder gerne ser, at flere unge mennesker vælger netop det fag. Det gælder f.eks. landbruget og væksthuse på Fyn. Og også anlægsgartnerne begynder at have sværere ved at finde de rigtige unge mennesker til faget.

Derfor er 3F Den grønne gruppe sammen med de forskellige arbejdsgiverorganisationer, interesseorganisationer og skoler i gang med diverse nye initiativer, som skal sætte

fokus på de uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder, der ligger i den grønne branche.

Sammen med GLS-A har vi bl.a. lanceret www.workgreen.dk, som har fokus på branding og rekruttering til væksthuse- og maskinstationsbrancherne. Brandingen på Workgreen følges op med en indsats overfor virksomheder for at fastholde elever og færdiguddannede i branchen. På anlægsgartnerområdet har et bredt partnerskab med skoler og organisationer iværksat Facebook-kampagnen "bliv jordens bedste". Denne kampagne bliver fulgt op af en opsøgende indsats på folkeskoleniveau med små praktikforløb hos lokale anlægsgartnermestre.

Endelig er et meget bredt partnerskab med fokus på rekruttering til landbrug og følgeindustrier i gang med at lancere kampagnen "Future Food". Kampagnen bliver skudt i gang i efteråret og udover branding via elektroniske medier bliver der udviklet flere forskellige måder for at fange folkeskoleelevernes interesse i at vælge de landbrugsfaglige uddannelser.

De grønne erhvervsuddannelser udgør følgende 6 uddannelser:

- Anlægsgartner
- Dyrepasser
- Gartner
- Greenkeeper
- Landbrugsuddannelsen (inkl. jordbrugsmaskinfører)
- Skov- og naturtekniker

Efteruddannelse og opkvalificering

Den grønne konsulenttjeneste og opkvalificering af mejeriarbejdere har været to af de bærende indsatser i efteruddannelse i 3F Den Grønne Gruppe i kongresperioden. Men der er også blevet satset på akademikurser med udbud på tværs af brancherne.



Den grønne konsulenttjeneste

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe aftalte ved overenskomstforhandlingerne i 2018 at etablere en fælles "uddannelseskonsulenttjeneste". 1. januar 2019 startede Lotte Julin Bock derfor som fælles uddannelseskonsulent med det primære formål at hjælpe virksomheder og medarbejdere med at få skub på efteruddannelsesaktiviteter indenfor GLS-A området.

Mange af GLS-A's medlemmer er mindre virksomheder, som finder efteruddannelsesområdet kompliceret at finde rundt i. Hvilke kurser er relevante, hvordan tilmelder man sig, og hvor søger man refusion? Og selvom vi har aktive uddannelsesambassadører i mange virksomheder, så er der brug for en håndsrækning til søsætningen af flere efteruddannelsesinitiativer.

Fælleskonsulenttjenesten har vist sig som et effektivt initiativ. Lotte er nu bindeleddet mellem virksomheder, skoler og medarbejdere, og hjælper med at finde netop de uddannelses tilbud, der matcher virksomheder og medarbejdere. Der er allerede iværksat en lang række aktiviteter, bla.: Læse-kurser for Årstiderne, bredt udbud af akademikurser (læs mere herunder), og i efteråret barsler konsulenttjenesten med en ny portal, som skal hjælpe med at skabe overblik over relevante uddannelses tilbud og tilskudsmuligheder på GLS-A-området.

Den fælles konsulenttjeneste har fysisk til huse hos GLS-A, men er udkørende og opsøgende i hele landet.

Akademiuddannelser

Akademiuddannelsen er enkelte kurser på niveauet lige over en faglært uddannelse. Det kan være kurser rettet mod en bestemt branche eller med et bredere sigte som kommunikation og ledelse. Uddannelsen tages typisk som deltids-studerende – dvs. mens man arbejder. Sammensætter man ca. 8 kurser får man en hel akademiuddannelse, som typisk tager 2 – 3 år.

Vi er i gang med at gøre os de første erfaringer med denne form for kurser. I løbet af kongresperioden har Den Grønne Gruppe udbudt ledelseskursus møntet mod tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og et salgs- og kommunikationskursus til planteskoleområdet. Den fælles konsulenttjeneste har nu udarbejdet et fint katalog med andre relevante akademikurser, som bliver udbudt bredt indenfor GLS-A henover vinteren 2019/2020.

Kurserne bliver støttet af Jordbrugets Kompetencefond.

Industrioperatørprojekt indenfor mejeri

På et bestyrelsesmøde i Mejeribrugets Uddannelsesfond i 2018 blev parterne enige om, at de millioner, der efterhånden var sparet op i fonden, skulle gøres aktive. Over ca. 3 år opkvalificeres i alt 100 uaglærte mejeriarbejdere fra både Arla Foods og mejerierne uden for Arla Foods til Industrioperatør. I alt 12 millioner kroner er afsat til projektet.

Uddannelsesforløbet gennemføres som et forceret forløb over 1 år og den teoretiske del er på 24 uger, fordelt på 2 gange 9 uger, afsluttende med 6 uger på EUV. Skoledelen foregår på EUC-Lillebælt, i Fredericia og de tre mejerifaglige moduler sker på Kold College.

For at få de ansatte på mejerierne gjort interesserede i denne unikke mulighed, har rigtig mange organisationsfolk og konsulentansat mejeripersonale gjort en kæmpe indsats ved at tage ud på mejerierne for her at fortælle om uddannelsens sammensætning. Det kræver noget - ikke mindst på det personlige plan - at gå i gang med uddannelsen, da de 24 ugers uddannelse foregår ved overnatning 5 af ugens dage på skolehjem. Det har været en meget sej proces, som er mundet ud i, at andet forløb er rullet i gang, og første forløb har gennemført uddannelsen i uge 38 i år.

Udvælgelsen af kursisterne på de enkelte mejerier var en udfordring. Det enkelte lokale uddannelsesudvalg har været omdrejningspunktet, og her var/er der plads til forbedringer

i forhold til samarbejdet mellem vores repræsentanter og ledelses-repræsentanterne. Men efterhånden er ledelserne blevet "masseret" noget, og det er indtrykket, at der er en gensidig forbedret forståelse i udvalgene.

Akademiuddannelse for tillidsvalgte indenfor mejeri

Sidste nye skud på stammen er et testmodul for tillidsvalgte i en AMU-uddannelse på Akademi-niveau i kommunikation. Her er 20 pladser, og forløbet ruller af stablen i efteråret 2019. Der er afsat ca. 620.000 kr. fra fondens side. Hvis det bliver vel modtaget af mejeriområdets tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, vil der være muligheder for fremadrettede tilbud til denne målgruppe.

Vi vil gerne være med til højnelse af de faglige repræsentanters kompetencer, da vi i stigende grad er vidne til en kraftig skærpelse af de krav, der stilles til denne gruppe. Inden for Arla Foods er der et stigende krav om et fornuftigt niveau i forhold til engelsk, idet engelsk er det primære koncernsprog. Hvis vi som organisation fortsat skal matche den professionelle ledelse på nationalt og internationalt niveau, så er det et must, at vores faglige repræsentanter kan begå sig nogenlunde hæderligt på engelsk!

Praktikanter indenfor landbrug og gartneri

Den forhenværende regering havde travlt med symbolpolitik på udlændingeområdet inden valget. Praktikantordningen fik også en omgang.

Siden 1980'erne har der været mulighed for, at udenlandske studerende og elever fra 3. lande kunne komme på udvekslings- og praktikantophold i Danmark på det grønne område. Imidlertid har vi kunne konstatere, at ordningen det seneste årti været et instrument til at sikre billig udenlandsk arbejdskraft uden et uddannelses- eller udvekslingsperspektiv.

For at stramme op og sikre uddannelsesperspektivet, blev praktikantordningen strammet i juni 2014 efter pres fra 3F. Perioden for praktikantens ophold i Danmark blev i den forbindelse forkortet til 1 år, der blev indført et sprogkrav, og praktikopholdet skulle supplere den igangværende uddannelse i hjemlandet.



Anerkendelse af KA overenskomst!

3F Den Grønne Gruppe har gentagne gange påpeget overfor Styrelsen for International Rekruttering (SIRI), at praktikanterne er at sammenligne med almindelige erhvervsuddannelseselever. Derfor skal praktikanterne aflønnes på overenskomsterne indenfor gartneri og landbrug mellem 3F Den Grønne Gruppe og GLS-A.

Uden i øvrigt at have dialog med 3F anerkendte SIRI i foråret 2018, at praktikanterne kan aflønnes efter KA's overenskomst på jordbrugsområdet.

Åbning for længere praktikantophold

På tærsklen til valget, udstedte Inger Støjberg en ny praktikantbekendtgørelse udenom folketinget. Bekendtgørelsen åbnede for, at udenlandske praktikanter kunne

være praktikanter op til 1½ år; alle sprogkrav blev aflyst og uddannelsessigtet ophævet.

Fra 3F's Den Grønne Gruppe side mener vi, at ministerens ændring af praktikantordningen udenom folketinget var fuldstændig uhørt og udelukkende tilsigtede at øge tilstrømningen af billig udenlandsk arbejdskraft til landbruget.

Tilbagerulning

Et af de første tiltag, udlændinge- og integrationsminister Mattias Tesfaye iværksatte, var at rulle praktikantordningen tilbage til den oprindelige aftale fra 2014. Dermed er tilstrømning af praktikanter bremset væsentligt. Men 3F arbejder fortsat med en stramning af ordningen på en lang række punkter:

- Arbejdsgivere skal dokumentere, at de skal have søgt danske elever, før de kan ansøge om praktikanter.

- Vi vil snyd til livs ift. sprogcertificeringer og uddannelse. Der skal være tale om, at praktikanterne opfylder de reelle sprogkrav og er i gang med en relevant grøn uddannelse. Øgede krav til legitimation af sprogkompetencer og uddannelsespapirer.
- Retslig sidestilling af praktikanterne med elever i erhvervsuddannelsesloven (aflønning og retsstilling).
- Opstramning af at det kun er 3F/GLS-A OK, der er gældende ift. AFLønning.
- Certificering af formidlingsbureauer (kun formidlingsbureauer, der er anerkendt af SIRI kan formidle praktikanter).
- Praktikanter skal ikke kunne blive i landet på ekspertvilkår efter endt praktikophold. Hvordan kan man blive ekspert på kun 1 års praktik i dansk landbrug? For at blive fodermester skal man have afsluttet og kunne dokumentere afslutning og have anerkendt sin landbrugsuddannelse i hjemlandet.
- Ved misbrug af ordningen frafalder virksomhedens mulighed for at have praktikanter.
- Der skal gives mulighed for at lave uanmeldte praktikantbesøg på virksomheden for at sikre, at lønforholdene følger overenskomsten, og oplæringsforholdene følger oplæringsmålene beskrevet i den pågældende bekendtgørelse for erhvervsuddannelsen.
- Praktikanter kan kun bruges indenfor de grønne uddannelser, hvor der ikke er skolepraktikelever (dvs. kun landbrug).
- Akkreditering af landbrugsskoler, der sender udenlandske praktikanter til Danmark.

Antal af praktikanter (landbrug og gartneri)

2016: 1.272

2017: 1.899

2018: 2.250

Kilde: SIRI: Seneste tal på udlændingeområdet, 31. januar 2019

Agriworker

Ca. 1/3 af medarbejderne indenfor landbrug i dagens Danmark er udlændinge – og antallet stiger. Udlændinge, der kommer til Danmark for at arbejde, har ofte mange spørgsmål: Hvad skal jeg have i løn, hvordan kan jeg forstå min lønseddel, og hvad skal der stå på min kontrakt? De færreste udlændinge ved, hvor de skal søge information om løn og ansættelse og deres rettigheder. Og mange kommer i klemme.

For at komme dette i møde har et EU-projekt på tværs af 4 lande udviklet et nyt læringsværktøj for udlændinge, der arbejder indenfor gartneri og landbrug. På web-app'en www.agriworker.eu kan man lære om sine arbejdstagerrettigheder i Danmark, Polen, Tyskland og Østrig.

7 organisationer, primært fagforeninger, indgår i projektet og informationerne på web-app'en, der er tilgængelig på forskellige sprog. Et væsentligt princip for parterne bag web-app'en er, at informationen om arbejdstagerrettigheder er klart og nemt formidlet, og via bl.a. quizzer er der lagt vægt på alternative måder at lære om sine rettigheder på.

Web-app'en er udviklet som et værktøj til, at den enkelte udlænding selv kan søge information om de konkrete spørgsmål, der rejser sig. Men det er også tiltænkt som et værktøj, der kan bruges ved fyraftensmøder i den lokale afdeling og på virksomhedsbesøg.

Til at udbrede kendskabet til Agriworker er der uddannet et korps af ambassadører fra lokale 3F-afdelinger.

Som projektleder på projektet håber 3F Den Grønne Gruppe, at projektet åbner for nye måder at kommunikere på og være i dialog med vores udenlandske medlemmer. Men vi håber også, at web-app'en kan danne grundlag for et værktøj for vores erhvervsskoleindsats. Behovet for grundlæggende viden om rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet formidlet på en klar og ny måde er også stort for helt unge mennesker på vores uddannelser.

Se mere på www.agriworker.eu



ØVRIGE FOKUSPUNKTER

”Mangel på arbejdskraft”

”Mangel på arbejdskraft” har været et gennemgående - og til tider - dagsordenssættende tema i den forgangne kongreperiode.

Historier om arbejdsgivere, der af den ene eller anden grund ikke har kunnet rekruttere det nødvendige personale, er kommet drypvis. Løsningen har fra arbejdsgivere og borgerlige politikere været en åbning for import af mere arbejdskraft fra tredjelande (lande udenfor EU's indre marked) gennem lempelser på forskerordninger og sænkelse af beløbsgrænser.

Det grønne område har også af flere omgange været i medierne og på den politiske dagsorden i den sammenhæng. I forbindelse med debatten om mangel på arbejdskraft har landbruget med dets brancheorganisation Landbrug og Fødevarer (L&F) i spidsen ad flere omgange fremført, at der er en mangel på kvalificeret arbejdskraft i erhvervet.

3F Den Grønne Gruppe har på linje med resten af forbundet gentagne gange fremført, at manglen på arbejdskraft i vidt omfang er selvforskyldt. Der er fortsat ledige danske hænder, også selvom tallet ikke er lige så højt, som det var under finanskrisen og årene efter. Problemet er, at mange arbejdsgivere ikke ønsker at gøre brug af de ledige danskere.

Mange historier har gået på, at danskerne ikke er lige så effektive og ikke mindst fleksible som deres østeuropæiske kollegaer. Vores første tanke har instinktivt været, at den østeuropæiske kollega formentligt først og fremmest er blevet valgt, fordi han eller hun generelt tager til takke med arbejds- og opholdsvilkår, som ingen danskere med rette skulle acceptere.

Det til trods har vi fra gruppens side valgt at gå i aktiv dialog med L&F omkring deres påståede rekrutteringsproblemer ved at strække hånden frem og give dem tilbuddet om at kontakte vores a-kasse og lokale afdelinger som det første, hvis deres medlemsvirksomheder manglede arbejdskraft. Alle 3F's ledige er forpligtede til at tage arbejde hos arbejdsgivere, som kan tilbyde ordnede løn- og arbejdsforhold.

Det er mildest talt ikke en opfordring, som mange arbejdsgivere har taget til sig, hvilket vi fik bekræftet, da vi lavede en rundspørge blandt de lokale 3F-afdelinger i RAR-syds område. Faktisk havde kun 2 (!) afdelinger været i dialog med arbejdsgivere fra landbrugsområdet omkring rekruttering!

Samtidig har vi gentagne gange påvist og påtalt, at landmændenes manglende brug af de gængse rekrutteringskanaler, som eksempelvis Jobnet - der er den jobdatabase, som jobsøgende er forpligtede til at orientere sig i - bevirker, at de ledige, der ikke allerede er en del af landbruget, aldrig ser stillingsopslaget.

Fælles rekrutteringskampagne

Ovenstående til trods er vi dog vidende om, at landbrugsbranchen har et udbredt imageproblem, ikke mindst blandt de unge.

Vi har også på gruppens område måtte erkende, at optaget på erhvervsuddannelserne på vores område har været vigende. Især på landmands- og gartneriområdet. Faktisk har optaget været så vigende, at vi på sigt kunne komme til at stå i en situation, hvor manglen på kvalificeret arbejdskraft blev reel. Allerede nu kan vi konstatere, at landbruget måske ikke taler helt usandt, når talen falder på medarbejdere til eksempelvis svinestalde og også jordbrugsmaskinstationer.

For at imødegå landbrugets råb om mangel på arbejdskraft, valgte gruppen i efteråret at gå aktivt ind i en fælles image- og rekrutteringskampagne for alle fødevarerhvervene i et bredt konsortium bestående af bl.a. L&F, NNF, GLS-A, DI og en række andre organisationer med interesse for problematikken.

Kampagnen, Future Food som også omtales andetsteds i beretningen, er finansieret af eksterne fondsmidler, men 3F Den Grønne Gruppe har i første omgang påtaget sig rollen som projektleder for kampagnen - først og fremmest for at sende et signal til landbruget. Vi tager deres rekrutteringsproblemer seriøst, især hvis problemet er reelt!

I forbindelse med opstarten på Future Food fik vi foretaget en forundersøgelse, som skulle afdække de unges og deres forældres syn på fødevareruddannelserne. Analysen var nedslående (om end ikke overraskende). Erhvervsuddannelserne på vores områder har et noget støvet og nedslående image.

Future Food skal sammen med øvrige initiativer forhåbentlig være med til at give uddannelserne et fornyet boost



og øget optag. Men det kræver også, at landbruget kigger indad. For der er formentlig flere grunde til, at de unge (og deres forældre på vegne af dem) ikke ønsker en fremtid i vores erhverv. Arbejdstider og bedriftenes beliggenhed kan vi ikke gøre meget ved. Men det er vigtigt, at landbruget også indser, at udenlandsk arbejdskraft ikke er svaret på alle deres problemer.

Hvis der i fremtiden skal drives et seriøst og konkurrence-dygtigt landbrug i Danmark, er man også nødt til at kunne

tiltrække unge mennesker til at sikre generationsskiftet – og det gøres også ved at tilpasse sig dagens ungdom på nogle områder. Samtidig bliver man også nødt til at indse, at fremtidens unge også er bevidste om ting som klima, teknologi og ikke mindst måske har svært ved at se sig selv arbejde med det samme fra de er færdige på skolen, til den dag de går på pension.

Det er en fælles udfordring, som vi gerne vil være med til at løse – hvis landbruget også seriøst ønsker at spille med.

”Ny” grøn landsbrancheklub skal have fokus på aktiviteter

Fra 1. januar 2019 blev alle de grønne brancher samlet under Den Grønne Landsbrancheklub, da Mejeriarbejdernes Landsklub valgte at blive en del af Landsbrancheklubben, som derved nu består af 6 brancher: Agroindustri (GLS-A), Anlægsgartnere (DAG/BL/DI II), Gartneri og Planteskole (GLS-A), Land- og Skovbrug (GLS-A), Dyrepassere og Mejeri (DI II).

Den Grønne Landsbrancheklub har i kongresperioden været gennem en reorganisering med henblik på at ændre landsbrancheklubben fra at være et orienteringsforum fra 3F Den Grønne Gruppe til brancherne til en landsbrancheklub, hvor aktiviteterne skal udspringe fra brancherne.

Blandt hovedformålene med Den Grønne Landsbrancheklub er blandt andet at samle medlemmer indenfor brancherudvalgenes faglige områder, styrke organiseringen og have fokus på overenskomsterne, løn- og ansættelsesforhold, samt arbejde for et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Nye vedtægter

Disse opgaver kan kun løftes ved at øge aktiviteterne ude i de enkelte brancher.

På den baggrund blev der afholdt en inspirationskonference på Rørvigcentret i 2018 med henblik på at få brancherne til at tænke mere målrettet på, hvilke opgaver landsbrancheklubben skal arbejde med, samt drøfte om der var behov for nye vedtægter for at nå frem til målsætningen.

Efterfølgende har landsbrancheklubben arbejdet videre med nye vedtægter og man har for første gang udarbejdet et arbejdsprogram for Den Grønne Landsbrancheklub.

Arbejdsprogrammet sætter fokus på social dumping, organisering af kollegaerne på arbejdspladserne, herunder en særlig indsats i forhold til eleverne, overenskomstforhandlingerne 2020/2021 samt arbejdsmiljøet.

Som endnu en nyskabelse blev det besluttet, at der på årsmødet skal vælges en næstformand i Den Grønne Landsbrancheklub direkte blandt de fremmødte delegerede. Næstformandens opgave skal i højere grad være branchernes fælles repræsentant og i praksis også være med til at sikre, at de besluttede aktiviteter sættes i gang.

På årsmødet blev det også besluttet at udvide bestyrelsen for landsbrancheklubben til 15 personer, heraf en

ungdomsrepræsentant, som det desværre endnu ikke har været muligt at få valgt.

Det er håbet, at de nye vedtægter og arbejdsprogrammet vil skabe mere dynamik i landsbrancheklubben og derved flere aktiviteter. Hvorvidt det lykkes, vil fremtiden vise.

Styrkelse af den faglige uddannelse til gruppens tillidsvalgte

De tillidsvalgte udgør en central del af 3F Den Grønne Gruppens faglige arbejde. Det gælder både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Tillidsrepræsentanterne varetager på arbejdspladsen 3F og Den Grønne Gruppens overenskomster og aftaler med arbejdsgivermodparten, samtidig med at de løser lokale tvister og indgår lokalaftaler. Arbejdsmiljørepræsentanterne varetager i sagens natur arbejdsmiljølovgivningen på arbejdspladsen og har ofte også mulighed for at indgå lokalaftaler med arbejdsgiverne på områder, som omhandler arbejdsmiljøet.

Det er en forudsætning for både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, at uddannelsesniveaet er højt. Ellers kan det være vanskeligt at yde den optimale service og sikre, at de aftaler, man indgår på arbejdspladserne, overholder lovgivning, overenskomst og de arbejdsretlige regler.

Desværre har en undersøgelse af 3F Den Grønne Gruppens tillidsvalgtes uddannelsesniveau dokumenteret, at for stor en gruppe ikke gennemfører forbundets grunduddannelse, som består af 4 kursusuger, og kun ganske få tillidsrepræsentanter videreuddanner sig via FIU's kursustilbud. Blandt gruppens 187 valgte tillidsrepræsentanter har kun 33% gennemført den fulde grunduddannelse, og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne, som udgør 195 personer, har kun 10% gennemført arbejdsmiljøgrunduddannelsen.

3F Den Grønne Gruppe ser det derfor som en af sine store opgaver at højne uddannelsesniveaet blandt de tillidsvalgte. For at tilskynde til mere uddannelse er det derfor besluttet, at honoraret til tillidsrepræsentanter gradueres i forhold til viljen til faglig uddannelse.

Tillidsrepræsentanter under en overenskomst med Danske Anlægsgartnere eller Gartneri-. Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere har fra 2010 modtaget honorar for deres valgte gerning. Honoraret udgør kr. 10.000 årligt. Der ydes ikke honorar til arbejdsmiljørepræsentanter.



Honorar skal tilskynde til uddannelse

I modsætning til tillidsvalgte på f.eks. industriens overenskomst er der ikke indbygget nogle former for forudsætninger for at modtage honoraret. På industriens område ydes honoraret som kompensation for varetagelse af hvervet udenfor arbejdstiden.

3F Den Grønne Gruppe har derfor besluttet at ændre på udbetalingen af honorar til tillidsrepræsentanter således, at allerede valgte tillidsrepræsentanter, som ikke ønsker at uddanne sig, fremadrettet vil modtage et basishonorar på kr. 5.000.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter valgt efter 1. august 2019 vil kun modtage honorar, såfremt de gennemfører forbundets fire grundmoduler i FIU-uddannelsen. Grundhonoraret

vil udgøre kr. 7.500 årligt, men hvis tillidsrepræsentanten som minimum overbygger sin uddannelse med yderligere en uges FIU-kursus hvert 2. år vil honoraret blive forhøjet til kr. 12.500 årligt. For fællestillidsrepræsentanter er honoraret dobbelt op.

Som noget helt nyt er det desuden aftalt med Danske Anlægsgartnere, at en tilsvarende mulighed gives til arbejdsmiljørepræsentanter med den forskel, at FIU-uddannelsen skal have fokus på arbejdsmiljøet. Det har ikke været muligt at indgå tilsvarende aftale med GLS-A.

Som en vejledning til de tillidsvalgte og de lokale afdelinger har gruppen udarbejdet et forslag til uddannelsesplan for både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejds miljøarbejdet i Den Grønne Gruppe

Arbejds miljøarbejdet i 3F Den Grønne Gruppe er i hovedtræk opdelt i to spor.

Det ene spor er 3F Den Grønne Gruppens eget arbejds miljøarbejde, herunder også arbejdet med at gennemføre beslutningen fra gruppekonferencen i 2016 om kortlægning af antallet af AMR'er m.m.

Det andet spor er BAU Jord til Bord, som er et udvalg under BFA Transport, service, turisme og jord til bord, hvor arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer sammen udarbejder branchevejledninger om arbejdsmiljø.

Gruppens arbejds miljøarbejde

I foråret 2017 igangsatte vi arbejdet omkring kortlægning af gruppens arbejds miljørepræsentanter. Dette blev gjort ved at udarbejde en liste til hver afdeling over deres grønne AMR'er og anmode dem om at undersøge, om listen var retvisende. Det samme gentog vi i 2018 og 2019.

I foråret 2018 igangsatte vi næste skridt i projektet. Det omfattede en opfordring til valg af en 3F-AMR på virksomheder med overenskomst og med mere end 10 ansatte. Også her sendte vi lister ud til afdelingerne om hvilke grønne virksomheder, der var i deres område med mere end 10 ansatte og uden en 3F AMR.

På anlægsgartnerområdet er vi i dialog med Danske Anlægsgartnere om at melde os ind i BAM-BUS, som er en konsulenttjeneste, der bl.a. rådgiver om arbejdsmiljøforhold på byggepladserne.

BAU Jord til Bord

I slutningen af 2016 skete der nogle strukturændringer omkring BAR Jord til Bord. Vi blev på grund af en lovændring lagt sammen med BAR Transport og BAR Service og turisme, og dannede BFA Transport, Service, Turisme og Jord til Bord.

Vi vedblev dog med at fastholde en opdeling i tre udvalg, hvor vores så kom til at hedde BAU Jord til Bord.

Vi har i kongresperioden udgivet en del vejledningsmateriale og afholdt en stor konference for arbejds miljørepræsentanter og arbejds miljøledere m.fl.

En del af de vejledninger vi har udgivet, er udarbejdet på baggrund af ulykkesstatistikker, som Arbejdstilsynet har udarbejdet. Som eksempler kan nævnes "flytning af svin" og

"en snublebane", som viser risikoen for faldulykker, når man færdes på arbejdspladsen.

Vi har også i kongresperioden fortsat vores store opmærksomhed omkring MRSA-problematikken. Og her er det lykkedes os at sikre, at alle der arbejder med levende svin skal have gennemgået et e-læringskursus, så man ved, hvordan spredning af MRSA kan mindskes.

Samarbejdsområdet

På samarbejdsområdet har der været stor aktivitet.

Udover de daglige SU-opgaver, har vi haft travlt med trivselsundersøgelser. Trivselsundersøgelser har været tilbudt siden efteråret 2015 til mejerier udenfor Arla Foods. På nuværende tidspunkt har de fleste taget tilbuddet til sig og det med meget positivt resultat.

Der gennemføres nu en årlig trivselsundersøgelse med bistand fra samarbejdskonsulenterne på mange af mejerierne. For en række mejeriers side gennemføres trivselsundersøgelse i denne tid for 4. gang, hvilket er et mærkbart fremskridt, og samtidig noget som kan ses at have en effekt på forholdene på arbejdspladserne. Samarbejdet bliver taget mere seriøst.

En ny aktivitet så dagens lys i efteråret 2018, idet samarbejdskonsulenterne nu også vil tilbyde konsulentbistand til at arbejde systematisk med den sociale kapital på alle Mejeribrugets Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder.

Idéen er opstået efter, at Mejeribrugets Samarbejdsforum i samspil med Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) har gennemført et projekt om udvikling og vedligeholdelse af social kapital på seks Arla driftssteder. Resultaterne bidrog til positive ændringer på arbejdspladsen i form af øget produktivitet og effektivitet, øget kvalitet i løsning af kerneopgaven, bedre samarbejde, øget dialog, færre konflikter og større åbenhed og villighed til at forstå hinandens synspunkter.

Det første mejeri har sagt ja til at få bistand til udvikling og vedligeholdelse af social kapital.

På GLS-A-området har vi oprettet "Samarbejdsforum" for det Grønne Område (SAMGO) hvor parterne (GLS-A, HK, Dansk Metal og 3F) er en del af.

SAMGO har som målsætning at:

- bidrage til at opbygge de bedst mulige samarbejdsrelationer og en god forståelse for den fælles virkelighed mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på de enkelte virksomheder til gavn for trivsel og produktivitet.



- tilbyde virksomhedernes samarbejdsudvalg støtte gennem projektinitiativer, der med baggrund i den økonomiske og arbejdsmarkedspolitiske udvikling kan bidrage til forbedret konkurrenceevne gennem udvikling, vækst og sikring af en veluddannet arbejdsstyrke.

Der er enighed om, at der skal ske noget mere på samarbejdsområdet og satser på at få gjort hele samarbejdsområdet meget mere synlig og derved få oprettet flere samarbejdsudvalg og give opbakning til de eksisterende SU.

Første møde i SAMGO bliver afholdt i oktober.

Synlighed og messer

Vi har i en årrække deltaget på Nordeuropas største landbrugsmesse AGROMEK i Herning, samt ved Have- og Landskabsudstillingen i Slagelse i tæt samarbejde med de lokale afdelinger. Derudover har vi i samarbejde med NNF et stand-samarbejde omkring den årlige Foodtech-udstilling i Herning.

Det er gode steder at få vist 3F frem, da vi møder mange medlemmer og potentielle medlemmer. Messerne giver mulighed for at træne og styrke de gode argumenter ud i det faglige arbejde for de faglige medarbejdere, der har hjulpet os på standene.

Vi kommer i kontakt med rigtig mange af dem, der arbejder inden for området. Og det giver da også lidt nye medlemmer.

Internationalt

I forbindelse med vores medlemskab af EFFAT, den europæiske sammenslutning af fødevarer-, landarbejder og turisme forbund, har vi deltaget aktivt i den sociale dialog på landbrugsområdet (3-parts-samarbejde mellem EU-kommisjonen, de europæiske landbrugs arbejdsgivere og EFFAT). Vores overenskomstmodpart GLS-A har desværre valgt ikke at ville være medlem af den fælles europæiske landbrugsarbejdsgiverorganisation GEOPA, og deltager derfor ikke i arbejdet. Her er kun Landbrug & Fødevarer tilknyttet. Dette giver for os problemer, da de fælles aftaler, vi kan forhandle os til, derfor ikke vil få forpligtigende karakter i Danmark.

Desværre går tingene ikke altid så hurtigt, som vi kan ønske os, men vi har dog formået at få sat fokus på Muskel- og skeletsygdomme (MSD), MRSA og maskinsikkerhed, så det er på dagsordenen.

I de senere år har vi styrket samarbejdet med hotel/turisme og specielt fødevarersektoren i erkendelse af, at vi har mange fælles opgaver, f.eks. social dumping, migrerende arbejdere, uddannelse mv.

Vi har her konkret deltaget i et stort EU-finansieret projekt omkring bioøkonomi og jobskabelse sammen med fødevarerbranchen, som vil blive afsluttet i oktober i år.

Dette projekt viser med al tydelighed, at der er store muligheder for nye beskæftigelsesområder indenfor bioøkonomien. Det vigtigste vi kan gøre i den forbindelse er at sikre, at vores medlemmer er klar til den omstilling, dvs. at vi skal sikre, at de har de nødvendige kompetencer.

Ligeledes har vi taget aktiv del i debatten om den kommende EU-landbrugsreform, hvor vi gerne ser, at der kommer mere fokus på jobskabelse og arbejdstagerrettigheder. Her har vi også arbejdet for, at EFFAT's sekretariat er i god kontakt med forbundets nye EU-kontor, så vi også herigenem får koordineret arbejdet.

Frem mod kongressen i EFFAT i november 2019, har vi sammen med gode kolleger fra ind- og udland på tværs af sektorerne arbejdet for, at vi nedbryder de til tider vandtætte skotter, der er mellem sektorerne, så vi vil komme til at fremstå stærkere i opgaveløsningerne på de områder, vi har fælles interesser.

PENSION DANMARKS BIDRAG TIL BERETNINGEN

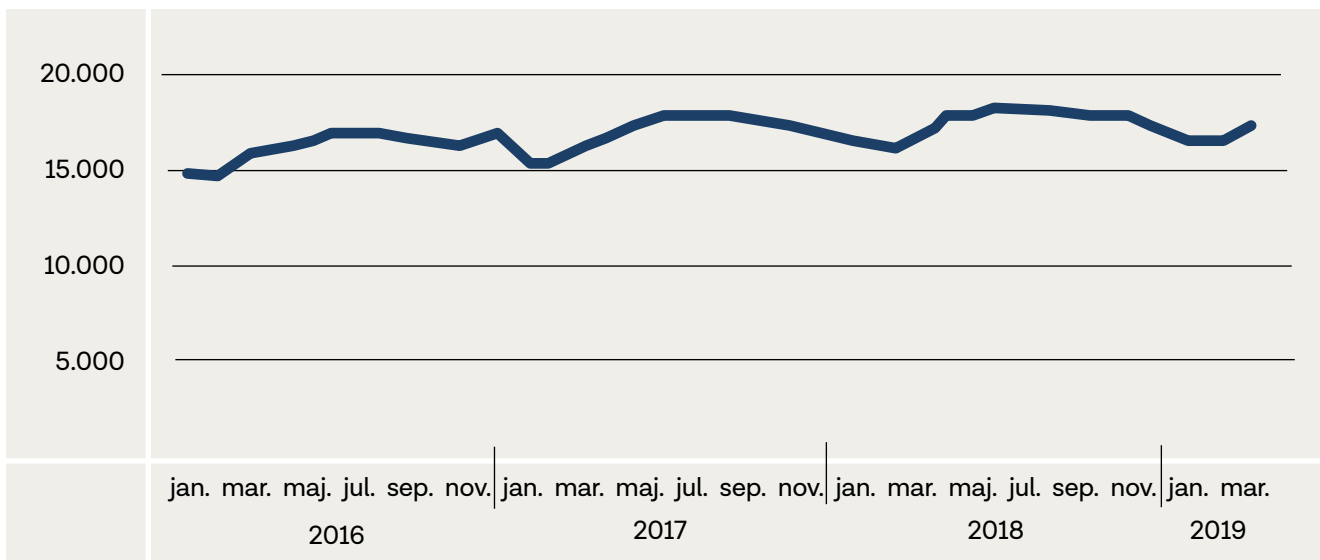
3F Den Grønne Gruppe i PensionDanmark

Arbejdsmarkedspension hos PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990'erne været en del af 3F Den Grønne Gruppens område. PensionDanmark har godt 734.000 medlemmer fordelt på 26.700 virksomheder. 43.000 medlemmer beskæftiget på ca. 3.000 virksomheder på områder, hvor 3F Den Grønne Gruppe har overenskomst.

Tabel 1. Medlemsudvikling på de overenskomstområder, hvor 3F Den Grønne Gruppe alene har eller er en del af overenskomsterne (inkl. mejerifællesoverenskomsten)

	2016	2017	2018	1. kv. 2019
Medlemmer, herunder	40.282	41.301	42.892	43.320
- Aktive	20.459	21.126	21.397	21.640
- Hvilende	14.931	14.864	14.890	14.973
- Pensionister	2.572	2.736	2.925	2.945

Note: Aktive er inkl. selvbetalere og bidragsfrit dækkede



Note: Medlemmer med bidrag den aktuelle måned

Tryghed i pensionsordningen

PensionDanmark sikrer medlemmerne et godt supplement til folkepensionen. Samtidig sikrer pensionsordningen også medlemmerne og deres familier økonomisk tryghed ved dødsfald, kritiske sygdomme, førtidspension, fleksjob og ressourceforløb.

PensionDanmark er et kundeføjet pensionselskab. Det sikrer, at hele afkastet går til medlemmerne. PensionDanmark har i kraft af sin størrelse en række stor-driftsfordele, som kommer medlemmerne til gode i form af nogle af de laveste omkostninger i pensionsbranchen. Det giver mere i pension.

Pensionsordningen i PensionDanmark indeholder en række valgmuligheder som vist i tabellen nedenfor. Valgmulighederne giver medlemmerne mulighed for at tilpasse pensionsordningen til deres livssituation. Standardniveauet er fortsat indrettet, så det er passende for langt de fleste medlemmer i PensionDanmark.

Tabel 2. Pensionsordningen

Aldersopsparing ¹			
Livsvarig pension - Minimum 50 pct. af opsparingen			
Ratepension - Maksimum 50 pct. af opsparingen			
	Sænket	Standard	Hævet
Supplerende førtidspension, årlig udbetaling	27.000 kr.	54.000 kr.	81.000 kr.
Supplerende førtidspension, årlig udbetaling ²	36.000 kr.	72.000 kr.	144.000 kr.
Engangsbeløb ved førtidspension	50.000 kr.	100.000 kr.	200.000 kr.
Opsparingssikring	✓	✓	✓
Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme	50.000 kr.	100.000 kr.	150.000 kr.
Hele opsparingen udbetales ved dødsfald	✓	✓	✓
Mindstebeløb	0/250.000 kr.	500.000 kr.	750.000/ 1.000.000/ 1.250.000 kr.

Note: 1) PensionDanmark tilpasser automatisk medlemmernes opsparing og indsætter det beløb, som man årligt må sætte ind på en aldersopsparing. Resten af pensionsindbetalingerne bliver ligeligt fordelt på en ratepension og en livsvarig pension.

Note: 2) Mejeriområdet

Forsikringsdækningen ved visse kritiske sygdomme, som i dag udgør et fast engangsbeløb på 100.000 kr., kan vælges op eller ned med 50 pct. Det vil sige ned til 50.000 kr. eller op til 150.000 kr.

På samme måde kan størrelsen af den supplerende førtidspension vælges op eller ned alt efter behov. Størrelsen af standardbeløbet afhænger af, hvilken overenskomst medlemmet er ansat på. Pr. 1. januar 2019 er valgmulighederne ved det skattefrie engangsbeløb på 100.000 kr. sat op, så man kan vælge at hæve det til 200.000 kr. mod tidligere 150.000 kr. På de overenskomster, hvor de årlige beløb hidtil har ligget på 72.000 kr. før skat, kan beløbet nu sættes op til 144.000 kr. mod tidligere 108.000 kr.

Mindstebeløb til udbetaling ved dødsfald er som udgangspunkt 500.000 kr. Her kan medlemmerne nu justere mindstebeløbet helt op til 1,25 mio. kr. Standardbeløbet kan derfor nu ændres ned til 250.000 kr. eller op til 750.000 kr./1.000.000 kr./1,25 mio. kr. Man kan også vælge alene at få opsparingen udbetalt ved at sætte dækningen til 0.

PensionDanmark Sundhedsordning

Langt de fleste medlemmer i PensionDanmark har en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen giver adgang til:

Tværfaglig behandling:

Den tværfaglige behandling giver adgang til behandling hos en kiropraktor, fysioterapeut, massør eller zoneterapeut ved arbejdsrelaterede problemer og gener i led, muskler og sener. Det sker på et af 137 sundhedscentre over hele landet, der drives af Falck Healthcare.

Hurtig diagnose:

Hurtig diagnose hjælper medarbejderne med at finde ud af, hvad de fejler, hvis de er blevet henvist til en speciallæge fra deres egen læge. Der er også hjælp til at finde den hurtigste behandlingstid i det offentlige sundhedssystem – så unødvendig ventetid undgås.

Sundhedsteam:

Telefonisk rådgivning fra et team af sygeplejersker og socialrådgivere, hvis et medlem har været syg i længere tid eller har risiko for lang tids fravær fra arbejdspladsen.

Psykologhjælp og misbrugsrådgivning:

Telefonisk psykologhjælp med mulighed for personlig samtale, hvis et medlem har problemer på jobbet som f.eks. mobning eller stress og ved private problemer som fx skilsmisse eller dødsfald. Medlemmerne kan også ringe til misbrugsrådgivningen og få hjælp til at få bugt med f.eks. misbrug af stoffer, alkohol og medicin.

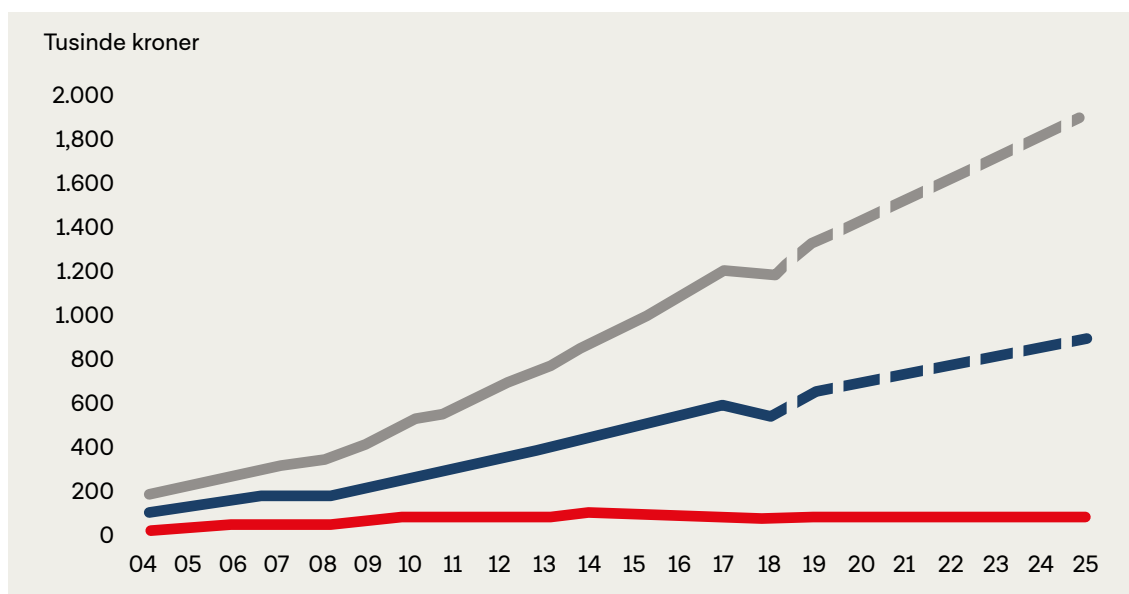
Læs mere på pension.dk/sundhed

Bedre økonomi som pensionist

For et typisk medlem af 3F Den Grønne Gruppe vil opsparingen hos PensionDanmark have rundet 800.000 kr. i 2024. Nogle medlemmer (de 25 pct. med størst opsparing) vil på det tidspunkt nærme sig 1,8 mio. kr. i pensionsopsparing.

Figur 2.
Depot
udvikling i kr.
for et typisk
medlem

Note: Den øverste graf henholdsvis nederste graf viser depotudviklingen for henholdsvis de 25 pct. med størst og mindst opsparing.



Nye initiativer siden den seneste kongres

Efteruddannelsessite

I juni 2019 lancerede PensionDanmark det nye efteruddannelsessite på pension.dk.

På sitet kan medlemmerne hurtigt få et overblik over uddannelsesmuligheder, udarbejde en uddannelsesplan og en faglig profil og se, hvad der skal til for at blive faglært.

Overblikket skabes med data fra Styrelsen for It og Læring og PensionDanmark. Medlemmet kan også se, hvor mange kursusdage der i henhold til overenskomsten er sparet op, hvornår der tilgår nye kursusdage, hvilke kurser og uddannelser der gives tilskud til, samt hvilke muligheder der er i kompetenceudviklingsfonden.

Efteruddannelsessitet er også målrettet virksomhederne, og medlemmerne kan med et samtykke sende relevante og udvalgte uddannelsesdata herunder en uddannelsesplan til virksomheden.

Se mere på pension.dk/medlem/efteruddannelse/

Aldersopsparing

Pr. 1. januar 2018 er aldersopsparing blevet en del af medlemmernes pensionsopsparing.

Medlemmernes opsparing sker nu automatisk ved, at der først sættes af til aldersopsparing indtil den årlige beløbsgrænse nås (2019: 5.200 kr. efter skat). Resten fordeles derefter på ratepension og livsvarig pension. Fra fem år inden folkepensionsalderen er beløbsgrænsen højere (2019: 48.000 kr. efter skat).

Omlægningen af opsparingen betyder, at langt de fleste medlemmer vil få en højere samlet indtægt, da modregning i løbende pensionsudbetalinger mindskes eller fjernes helt.

Mulighed for seniorer - delpension

Siden 1. januar 2015 har medlemmerne haft mulighed for delpensionering. Aktuelt har knap 8.000 af PensionDanmarks medlemmer valgt delpensionering.

Delpensionering betyder, at medlemmerne samtidig med at der fortsat indbetales pensionsbidrag, kan isolere en del af opsparingen og få den udbetalt ved siden af lønnen. Delpension er en af de muligheder, der findes for seniorer. Medlemmerne bevarer forsikringerne, så længe de er i job og indtil aldersudløbet for de forskellige forsikringer. F.eks. vil forsikringen ved kritisk sygdom fortsætte, lige så længe der indbetales pensionsbidrag.

Medlemmer, der har en pensionsordning oprettet før 1. maj 2007, kan begynde pensionsudbetalinger i PensionDanmark ved det fyldte 60. år. Det enkelte medlem kan præcist se, hvornår de kan starte pensionsudbetalingerne ved at logge på pension.dk.

Sundhedstest

På pension.dk og app'en "Din Pension" kan medlemmerne tage sundhedstesten. Her beregnes en BodyAge, og afhængigt af svarene gives tilbud om hjælp fra PensionDanmark Sundhedsordning. Siden sidste kongres har knap 15.000 medlemmer i alt taget sundhedstesten.

Flere tjekker deres pension

Hvordan står det til med pensionen? Og er familien godt nok sikret, hvis uheldet er ude? Medlemmerne kan hurtigt få overblik på pension.dk eller "Din Pension" - og den mulighed er der stadig flere medlemmer, der gør brug af.

Siden kongressen i 2016 er antallet af medlemmer, som tjekker deres pensionsordning på nettet eller mobilen, steget med 75 pct. fra 93.000 i 2016 til 163.000 i 1. kvartal 2019.

Medlemmerne kan få relevant information om pensionsordningen ved at tilmelde sig PensionDanmark rådgivningsmails på pension.dk/dinpension.

Uddannelsesfonde

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

- Anlægsgartnerfagets Kompetencefond
- Mejeribrugets Uddannelsesfond

Tabel 3. Ind- og udbetalinger (2018)

Uddannelsesfonde	Indbetalinger (tusinde kr.)	Udbetalinger (tusinde kr.)
Anlægsgartnerfagets Kompetencefond	2.809	2.814
Mejeribrugets Uddannelsesfond	10.309	13.664

**Tabel 4. De ti kurser, der er udbetalt størst tilskud til i 2018
Anlægsgartnerfagets Kompetencefond**

Kursusbeskrivelse

Trailerkort

Vejen som arbejdsplads - Certifikat

Kloakering - Udførelse af afløbsinstallationer

Træer og buske om vinteren, besk. og plejep.

Basiskursus for anlægsgartnere

Betjening og vedligeholdelse af mindre gartnermask

Beskæring 2

Græs, pleje - ajourføring

Godstransport med lastbil

Opfølgingskursus, sprøjtecertifikat anlægsgartner

**Tabel 5. De ti kurser, der er udbetalt størst tilskud til i 2018
Mejeribrugets Uddannelsesfond**

Kursusbeskrivelse

Konflikthåndtering for salgsmedarbejderen

Kvalitet og kundeservice i kundekontaktfunktioner

Kommunikation og feedback i administrativt arbejde

Præsentationsteknik i administrative funktioner

Lean værktøjsanvendelse for operatører

Operatør vedligehold, automatik intro

Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd

Anvendelse af regneark til enkle beregninger

Sidemandsoplæring

Samarbejde i grupper i virksomheden

Skriftlig beretning for 3F Den Grønne Gruppe

kongresperioden 2016-2019

Foto

Jens Bach, Thomas Arnbo, Michael Drost-Hansen, Joachim Rode
Kennet Havgaard, Heidi Lundgaard

Udgivet af 3f Den Grønne Gruppe
Redaktionen afsluttet august 2019



Gør dig stærkere

KONGRES / 2019

www.3fkongres.dk