

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

Skriftlig beretning 2016 - 2019

DEN OFFENTLIG GRUPPE



Gør dig stærkere

INDHOLD

1. Velkommen	3
2. Ud- og indlicitering	4
3. Ansatte på særlige vilkår	6
4. Frivillige	6
5. ok-fornyelse	8
6. faglige sager	10
7. Samarbejdssystemet	13
8. Tillidsvalgte og klubber	14
9. Så længe er vores tillidsfolk på posten	16
10. kompetenceudvikling	18
11. Arbejdsmiljø	22
12. Samarbejde med andre organisationer	23
13. Atypisk ansatte	24
14. Forsyning og fælleseje	26
15. Internationalt	28
16. PensionDanmark	30

1. VELKOMMEN

Udviklingen i den offentlige sektor

Arene i kongresperioden har overordnet set været præget af to tendenser for de offentligt ansatte 3F'ere: Én tendens, der styres af udlicitering af de opgaver, 3F'erne er beskæftiget med, og en anden tendens, der går mod jobudvikling og kompetenceløft.

Den politiske styring af specielt den statslige sektor har kun peget i én retning, nemlig at "bare det er privat, så er det godt". Den tankegang afspejles kraftigt i de store statslige udliciteringer i for eksempel Forsvaret, Naturstyrelsen og alle uddannelsesinstitutionerne. Hvis der afgives kontrolbud, hvilket ikke er nogen selvfølge, så sikrer man sig gerne mod "risikoen" for at skulle beholde arbejdet i eget regi ved at skrue op på overheadomkostningerne.

Den tidligere regering udgav i september 2017 publikationen "Fair og lige konkurrence", hvor der i indledningen står: Regeringen vil sørge for, at det offentlige ikke konkurrerer

med private aktører på områder, der ikke er kerneopgaver for det offentlige, medmindre særlige hensyn taler for dette, og konkurrencen i disse tilfælde sker på fair og lige vilkår.

Statens etablering af en særlig afdeling under Bygningsstyrelsen, der skal tage sig af alle udbud og udliciteringer, understreger også med denne centralisering, at alt, hvad der kan udliciteres, skal udliciteres.

Heldigvis er der også offentlige arbejdsgivere, der tænker anderledes. De kan se, at udvikling af medarbejderne er vejen frem, og at uddannelse og kompetenceudvikling er en investering og ikke en udgift. Ved at udvikle på jobfunktionerne slår man tre fluer med et smæk: Fleksible medarbejdere, der kan varetage flere funktioner, bedre service og mindre sårbarhed ved fravær.

Denne udvikling bidrager også til, at andre personalegrupper kan blive aflastet i deres hverdag, så de får mere tid til at koncentrere sig om at bruge deres faglighed rigtigt.



Ellen K Lykkegård
Formand 3F Offentlig Gruppe

2.

Ud- og indlicitering

Også i denne kongresperiode har der været mange udbud af 3F-arbejdsområderne.

Primært det kommunale og statslige område er præget af mange udbud. På det kommunale område oplever vi, at flere sætter spørgsmålstegn ved, om et udbud er det rigtige. Det skyldes erfaringer, der viser, at et udbud på rengøringsområdet kan betyde forringelse af kvaliteten i rengøringen. Den tidligere venstreborgmester i Halsnæs Kommune siger som begrundelse for, at kommunen i 2017 hjemtog rengøringen: "Vi har ikke alene fået en bedre og mere effektiv rengøring – vi har også fået gladere medarbejdere."

I kongresperioden har flere kommuner fulgt i sporet på Halsnæs, blandt andet Hillerød, Odense, Bornholm og Vordingborg. Alle begrundes med store problemer med kvaliteten.

En af årsagerne til den dårlige kvalitet er, at man ved udliciteringer ofte skærer på tiden til rengøring. En anden forklaring er konkurrencen mellem de private selskaber, der betyder, at de presser prisen så langt ned, at der ikke er tid til at løse de aftalte opgaver. På Bornholm betød det konkret, at 23 ud af 89 rengøringsassistenter blev fyret, og 53 blev tvunget ned i tid. Dertil kom, at arbejdstempoet blev sat voldsomt op ved udlicitering til Elite Miljø A/S.

Et andet område, der i kongresperioden har budt på flere hjemtagninger, er renovationsområdet. Helt tilbage i 2012 gik Frederiksberg Kommune foran og hjemtog renovationsområdet. Siden er flere kommuner fulgt efter, for eksempel Køge og Hillerød. Begrundelsen for hjemtagningen er større fleksibilitet, lavere omkostninger og bedre kvalitet.

Effekten af konkurrenceudsættelse

I kongresperioden er projektet "Effekten af konkurrenceudsættelse" blevet afsluttet. En af delrapporterne analyserer konsekvenserne for medarbejderne ved en udlicitering. Offentligt ansatte, der overgår til privat arbejdsgiver efter en udlicitering, mister op til 40.000 kroner i erhvervsindkomst om året. Dertil kommer, at flere kommer på overførselsindkomst. Blandt andet viser undersøgelsen, at flere er på sygedagpenge i året efter en udlicitering.

Vi har længe haft en klar fornemmelse af, at når der sker en virksomhedsoverdragelse, betyder det fyringer, og ansatte sættes ned i tid. Det betyder selvfølgelig også en nedgang i erhvervsindkomsten og øget brug af overførselsindkomster. Nu har vi fået dokumentation for, at det desværre er virkeligheden.



Hillerød dropper al privat rengøring

Hillerød Kommune besluttede i marts 2017 at droppe al privat rengøring på kommunens skoler og institutioner. Det var ellers planen, at halvdelen af rengøringen i foråret 2017 skulle udliciteres til bedste bud. Men et enigt byråd besluttede helt ekstraordinært at skrotte de planer.

Samtidigt besluttede byrådet, at den anden halvdel af rengøringen, der blev varetaget af firmaet rengøring.com, også skulle overgå til kommunen igen pr. 1. maj 2017, hvor kontrakten med rengøring.com alligevel udløb.

Beslutningen vakte stor glæde hos Tue Tortzen, Fælleslisten i Hillerød Byråd og daværende formand for 3F Frederiksberg.

- Der har været så meget bøvl med de private firmaer, vi har haft, siden halvdelen af rengøringen blev udliciteret. Dels problemer med Forenede Service, der har haft så mange sager - dels med rengøring.com, der gik konkurs,

og nu lever videre i en rekonstruktion. Jeg tror, at den logiske tænkning blandt partierne lige så stille har vundet over den ideologiske kamp, sagde Tue Tortzen til Fagbladet 3F i marts 2017.

Hillerød Kommunes rengøringsafdeling havde lavet et kontrolbud på den halvdel af rengøringen, der stod til udlicitering i 2017. Buddet viste sig at matche de private bud, der var kommet ind.

Dernæst orienterede Hillerød Kommune firmaerne om, at hele udliciteringen var aflyst.

- Jeg mener, at rengøringsenheden i Hillerød Kommune kan løfte opgaven. Vi har haft en turbulent tid på rengøringsområdet, og nu skal vi sikre ro og udvikling, både for medarbejdere og for de offentlige institutioner, der får gjort rent, sagde den konservative borgmester i Hillerød, Dorte Meldgaard.

3.

Ansatte på særlige vilkår

De forbedrede konjunkturer – og dermed afledte bedre beskæftigelsesmuligheder – har betydet, at antallet af ekstraordinært ansatte er faldet relativt i forhold til antallet af ordinært ansatte.

Det betyder dog ikke, at udfordringerne med ekstraordinært ansatte på 3F-arbejdspladser nu er forsvundet. Og derfor har 3F stadig som politik, at der ændres i regelsættet for ekstraordinært ansatte. Problemet i dag er ikke, at der som sådan er for mange ekstraordinært ansatte. Problemet består deri, at ansættelsen af ekstraordinært ansatte er koncentreret på relativt få fagområder, herunder i høj grad på 3F's arbejdsområder.

Derfor har 3F blandt andet i regi af LO/Fagbevægelsens Hovedorganisation bakket op om at foreslå regler, som vil medvirke til, at antallet af ekstraordinært ansatte spredes ud på flere fagområder. Ansættelsen af ekstraordinært ansatte kræver en ikke ubetydelig indsats for TR'en og de øvrige ordinært ansatte, og derfor er det vigtigt for 3F, at antallet af ekstraordinært ansatte breddes ud til flere jobområder. Kun derved kan vi lykkes med en god modtagelse – og integration – af personer i støttet beskæftigelse.

Vi er desværre ikke kommet i mål med vores forslag. Tvært-

imod blev der pr. 1. januar 2019 indført en forsøgsordning, hvor man indfører "en timebaseret opgørelse af rimelighedskravet for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet." Forsøgsordningen omfatter aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb. For disse borgere opgøres antallet af personer i virksomhedspraktik og løntilskud nu baseret på timeantal fremfor som hidtil på "hoveder". Således vil flere ledige kunne deles om en fuldtidsplads på 37 timer, hvilket indebærer, at der kan ansættes flere personer i støttet beskæftigelse på arbejdspladserne. Forsøgsordningen udløber som udgangspunkt pr. 1. juli 2019. Fra 3F's side vil vi arbejde for, at forsøgsordningen ikke forlænges.

I samarbejde med KL, Forhandlingsfællesskabet og SFI har vi fået lavet den første danske undersøgelse af inklusionsforløb på kommunale arbejdspladser. Analysen bygger på interviews på forskellige kommunale arbejdspladser. Hovedkonklusionen er, at "det skal give mening" for alle parter at inkludere borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

I en anden del af projektet er det lykkedes at opnå enighed med KL om en række anbefalinger til, hvordan ledere og tillidsrepræsentanter kan bidrage til rummelige arbejdspladser.

4. FRIVILLIGE

FIU-kursus om frivillighed

Brugen af frivillige på offentlige arbejdspladser har været stigende, og det forventes, at udviklingen vil fortsætte de kommende år.

For 3F er det vigtigt, at lønnet arbejde ikke bliver erstattet af frivilligt arbejde. 3F mener, at frivillige skal bruges som supplement til den ordinære arbejdskraft og ikke i stedet for ordinær arbejdskraft.

De senere år er frivillige dog i højere og højere grad blevet brugt til at erstatte ordinær arbejdskraft. Udviklingen er

blandt andet drevet af den pressede økonomiske situation i kommunerne. Grænserne for brug af frivilligt arbejde bliver til stadighed forsøgt rykket i kommunerne. Det vil 3F ikke acceptere.

Da det i høj grad er et problem, der skal løses lokalt, har 3F's offentlige gruppe i kongresperioden arbejdet for at klæde de lokale tillidsvalgte og afdelingerne på til at indgå lokale aftaler, der sætter rammerne for, hvordan frivillige kan bruges på en god måde.



I den forbindelse har 3F sammen med en række fagforbund udviklet et kursustilbud i FIU-regi. Kursustilbuddet bestod af en række temadage, som blev udbudt til afholdelse rundt omkring i Danmark. Formålet var at støtte op om kollegerne, så vores kolleger kan indgå gode aftaler med ledelsen om, hvordan samarbejdet med de frivillige skal foregå.

Som en del af kursustilbuddet blev der udarbejdet en pjece, der dels beskriver regelsættet omkring brugen af frivillige i relation til forsikring, arbejdsmiljølov, offentlige ydelser med videre, forskellige fakta omkring frivilligområdet og dels syv gode råd til, hvad en god lokal aftale omkring frivillige skal indeholde. Derudover indeholdt pjecen forskellige cases på brug af frivillige i kommunerne.

Ved siden af dette arbejde har 3F løbende indsamlet gode eksempler på lokale aftaler, der kan inspirere afdelinger og tillidsvalgte.

Nye regler om ulønnet arbejde

Pr. 1. januar 2018 blev de nye regler for, i hvor høj grad dagpenge- og efterlønsmodtagere må udføre såkaldt frivilligt ulønnet arbejde, uden der sker fradrag i deres ydelse, gjort permanent. En dagpengemodtager må arbejde 44 timer om måneden, og en efterlønsmodtager må arbejde i 65 timer pr. måned. Derefter vil de blive modregnet.

3F mener ikke, at det er hensigtsmæssigt yderligere at forbedre mulighederne for, at denne gruppe kan arbejde frivilligt, og derfor afgav 3F et kritisk høringssvar i regi af det daværende LO. 3F mener, at den nye øgede mulighed for at udføre frivilligt ulønnet arbejde kan medvirke til, at ordinære jobs erstattes af frivillige.

5. OK-FORNYELSE

OK-fornyelsen 2018

Forhandlingerne om OK18 blev lange og udfordrende. Allerede inden overenskomstforhandlinger gik i gang, var samarbejdet på det statslige område præget af manglen på samarbejdsvilje fra Moderniseringsstyrelsen. Det blev optrappet ved, at de kort inden forhandlingerne meddelte CFU, at de betragter den for nogen grupper betalte spise-pause som en kutyme.

Forhandlingsklimaet blev ikke bedre, da daværende minister for offentlige innovation, Sophie Løhde, udtalte sig om "løngab" og "lønfest" i hele den offentlige sektor. KL, Danske Regioner og Moderniseringsstyrelsen mener, at de offentligt ansatte har fået for meget i løn i forhold til lønudviklingen i den private sektor. Vi gik til forhandlingerne med

en vished om, at den økonomiske krise er overstået, og det skulle de offentligt ansatte mærke på lønnen. Hovedkravet var derfor at sikre en fremgang af reallønnen og afskaffe privatlønsværnnet.

En anden stor knast, som fyldte, var behovet for at lægge pres på KL og Moderniseringsstyrelsen for at opnå reelle forhandlinger om en arbejdstidsaftale på underviserområdet.

Lønmodtagerne stod heldigvis sammen om "En løsning for alle". Musketereden, som var indgået mellem organisationerne, var afgørende for, at vi kom i mål uden en storkonflikt.

OK18 – Staten

På statens område er man bundet af, at centralorganisationerne – OAO, SKAF, AC – skal være enige om indholdet i CFU-forliget.

Vores fingeraftryk i CFU-forliget er først og fremmest, at vi for første gang siden 2008 fik afsat puljer til organisationsforhandlinger, samt elevprojektet, som var lavtlønsprojektet på det statslige område. Elevprojektet har virkelig betydet en meget stor lønstigning til eleverne.

Midlerne til de enkelte organisationsaftaler blev hovedsageligt brugt til at hæve basislønningerne.

Som noget helt nyt fik vi endelig en kompetencefond i staten, som betyder, at den enkelte nu selv kan søge kompetenceudvikling.

Spisepausen fyldte meget i den offentlige debat. Det hang sammen med, at akademikerne ikke havde indskrevet retten i deres overenskomst. Efterfølgende prøver Moderniseringsstyrelsen at løbe fra aftalen, og derfor er sagen indbragt ved faglig voldgift.

OK18 – Det kommunale og regionale område

Det lange forløb i forligsinstitutionen betød en meget begrænset tid til forhandlingerne på de enkelte overenskomstområder. Helt konkret kom det til at betyde en indsnævring af de temaer/krav, arbejdsgiverne ville drøfte med os. På de enkelte overenskomstområder betød det, at midlerne til forhandlingerne her primært blev brugt til løn og pension.

Hovedkravet var at sikre en fremgang af reallønnen og afskaffe privatlønsværnnet. Det nåede vi!

Et andet resultat var, at vi fik taget hul på diskussionerne om ligeløn og et særligt løft til de lavest lønnede. Der blev opnået enighed om afsættelse af puljer til begge områder.



Lavtlønsprojekt

Et vigtigt krav for 3F har været at sikre en særlig lønstigning til de lavtlønnede grupper. Denne gang lykkedes det endeligt at sikre en pulje til det formål. Der er ikke tale om en stor pulje, men en vigtig begyndelse på et ekstra tillæg i kroner/ører til de lavest lønnede.

Ligelønsprojekt

Ligelønspuljen tildeles grupper med mindst 60 procent kvinder, og som har en lavere gennemsnitsnettoløn end for alle ansatte i kommuner og regioner. Midlerne udmøntes sammen med organisationsmidlerne for de omfattede grupper. Midlerne udloddes fra trin 20 og op.

Uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært"

Uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært" bliver videreført i OK18.

Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede og kortuddannede inden for følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK/Kommunal og SL.

Brancheanciennitet på rengøring – serviceområdet

Det har været et stort ønske, at medarbejderne på rengørings- og serviceområdet kan få deres brancheanciennitet med, når de skifter arbejdsgiverområde. Det lykkedes ved OK18 at få taget hul på det. Fra 1. april 2019 optjenes og overføres dokumenteret brancheanciennitet mellem kommuner og fra regioner til kommuner for rengøringsassistenter og ikke-faglærte ansatte, der arbejder i køkken og med rengøring.

Medarbejderen skal dokumentere ansættelsesperioderne og har ret til at få medregnet erfaring med henblik på lønindplacering fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation foreligger.

6. FAGLIGE SAGER

Omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Der har gennem flere år været uenighed om, hvem der har forhandlingskompetencen for omsorgsmedhjælperne og de Pædagogiske assistenter ude i landets institutioner.

Der har i 3F været en bred opfattelse af, at det var pensionsbestemmelserne, der præciserede hvilke faglig organisation, der havde forhandlingskompetencen for omsorgsmedhjælperen. Fik en omsorgsmedhjælper indbetalt sit pensionsbidrag til PensionDanmark, var det 3F, der havde forhandlingskompetencen. Blev pensionsbidraget indbetalt til Pensam, var det FOA.

Med en aftale i foråret 2019 mellem KL, RLTN, FOA og 3F blev det fastslået, at pensionsbestemmelserne ikke kan bruges som vejviser for, hvem der har forhandlingskompetencen.

Aftalen præciserer, at forhandlingskompetencen skal aftales lokalt mellem 3F-afdelingerne og FOA's afdelinger. Kan man lokalt ikke blive enige, indtræder forbundene i forhandlingerne for at pege på holdbare løsninger. Det bliver et stort arbejde, for der er lige så mange måder at gøre det på i dag, som der er afdelinger i landet.

Arbejdet med at få lokalaftalerne på plads vil for alvor gå i gang i efteråret 2019, efter at Forbundet har været på rundtur i landet for at give 3F-afdelingerne et indtryk af, hvordan lokale aftaler kan se ud. Både der hvor samarbejdet i hverdagen fungerer, og der, hvor der ikke er et velfungerende samarbejde i dag.

Sanitørerne

Siden 2010, hvor Den Offentlige Gruppe tabte en voldgiftssag til Moderniseringsstyrelsen og Service Forbundet, har kvindelige og mandlige rengøringsassistenter været omfattet af hver sin organisationsaftale på det statslige område. Men med virkning fra 1. september 2018 blev forhandlingskompetence igen samlet for mandlige sanitører og kvindelige rengøringsassistenter under samme organisationsaftale. Det skete, da Serviceforbundet og PSHR-gruppen i 3F blev enige om, at sanitørerne flyttede fra Serviceforbundet til 3F. Derved flyttede de statslige sanitører med over i Den Offentlige gruppe.

Ved OK-fornyelsen i 2018 blev de to organisationsaftaler sammenskrevet, så mænd og kvinder, der gør rent på det statslige område, er ansat på samme organisationsaftale.

Deltidsdirektivet

Ifølge nogle af de statslige organisationsaftaler bliver man ansat på timeløn, hvis man ikke er ansat mere end 52 uger uden afbrydelse. Det betyder, at sæsonansatte aldrig opnår ret til at komme på månedsløn.

Det har den konsekvens, at man ikke har fuld løn under sygdom, optjener ret til feriefridage, funktionærlovens opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelse og så videre. 3F har ikke accepteret den manglende implementering og har derfor anlagt en retssag mod staten.

Folkekirken – overgang fra Blue Garden til KMD

I Folkekirken bestemte man, at et nyt firma skulle køre lønnen. KMD overtog arbejdet fra 1. januar 2018.

Desværre har det vist sig, at de ikke har været i stand til køre korrekt løn for gravermedhjælperoverenskomsten, ligesom der har været fejl på bykirkegårde, for eksempel i forhold til beregning af feriegodtgørelse.

3F opdagede fejlene og har løbende holdt møder med Kirkeministeriet for at få rettet alle fejl, samt sikre efterbetaling til de medarbejdere, der er blevet snydt.

Der er usædvanligt mange efterbetalingsager for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde. Det drejer sig om manglende SH-betaling, forkerte løntrin, manglende pension og meget andet.



Løntjek sendte 84.000 ind på Mortens konto

Den 55-årige gravermedhjælper Morten Damsbo passer gravsteder og udfører kirkelige handlinger på det sydlige Lolland. Det har han gjort i næsten 10 år. Sammen med sine tre kolleger - en anden gravermedhjælper og to gravere - passer han i alt fire kirkegårde i Gloslunde Sogn.

- Det er et rigtig dejligt arbejde, fortalte Morten Damsbo i februar 2019 til Fagbladet 3F. Og det var da heller ikke fordi, at han var specielt mistænkelig over for sin arbejdsgiver, da han tilbage i november 2015 opdagede, at der på hans lønseddel lige pludselig ikke stod noget om søgnehelligdagsbetaling.

- Jeg spurgte, hvorfor de ikke skulle udbetales, og jeg fik det svar, at det ville ske først i det nye år.

Men tvivlen nagede stadig, så Morten Damsbo gik til sin lokale afdeling, 3F Lolland. Her fik han et løntjek. Og pludselig viste det sig, at det ikke blot var søgnehelligdagsbetaling, han var gået glip af. Han havde også fået

for lidt i pension, han var indplaceret på det forkerte løntrin, han havde ikke fået udbetalt ferie-fridage - og lidt til. Desuden var alle fejlene sket over mere end tre år.

Hans arbejdsgiver, som er Gloslunde-Græshave-Dannemare-Tillitse Sognes Menighedsråd, var helt på hans side fra starten. De erkendte straks, at der var fejl, og at de skulle rettes.

Men når man arbejder på en landsbykirkegård, kommer lønnen fra Kirkeministeriet. Og det er et lidt større og tungere system at få gang i. Så det var først i december 2018, at der dumpede 84.000 kroner ind på Morten Damsbos konto - så meget løb efterbetalingerne op i.

- Jeg havde slet ikke regnet med, at det var så meget. Det er jeg selvfølgelig rigtig godt tilfreds med. Og jeg kan kun anbefale, at hvis man er det mindste i tvivl om sin løn - så gå i fagforeningen og få et løntjek, siger Morten Damsbo.

Odense Zoo

Odense Zoo forsøgte at omdanne dyrepasserstillinger dels ved at udlicitere rengøringen hos dyr til en privat rengøringsoverenskomst, dels at omdanne tilberedningen af dyrefoder til køkkenarbejdere.

Det var en katastrofe, og arbejdet er nu tilbageført til dyrepasserarbejde under den kommunale overenskomst, der dækker området.

Vundet voldgift om ufaglærte serviceassistenter

I en faglig voldgift mod Danske Regioner, der handlede om begrænset mulighed for ansættelse af ufaglærte serviceassistenter på overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever, vandt vi.

Voldgiftens kendelse slog fast, at overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever er forbeholdt faglærte og elever under erhvervsfaglig uddannelse.

Vi fik samtidig understreget, at ansættelse som ufaglært serviceassistent efter denne overenskomst alene kan ske i de tilfælde, hvor medarbejderen inden udgangen af det andet ansættelsesår er fyldt 25 år og på dette tidspunkt kan påbegynde en voksenelevuddannelse som faglært serviceassistent.

Vi har udsigt til endnu en voldgift på området, der i skrivende stund endnu ikke er berammet.

Region Hovedstaden

Region Hovedstaden har igennem en del år haft blodprøvechauffører ansat på 0-timers kontrakter og efter timelønsbestemmelsen i specialarbejderoverenskomsten. Det har typisk været pensionister, der har taget arbejdet, så de har kunnet supplere deres pension.

Den Offentlige Gruppe har over for Region Hovedstaden gjort gældende, at blodprøvechaufførerne skulle have været ansat på månedsløn, og at der var et efterbetalingskrav.

Den Offentlige Gruppe og Region Hovedstaden er i gang med at beregne efterbetalingen for i alt 175 chauffører. Chaufførerne er fra 1. januar 2019 ansat på månedsløn og er nu garanteret et fast timeantal pr. måned. Men desværre har Region Hovedstaden i en større sparerunde indledt masseafskedigelse af disse chauffører.



7. SAMARBEJDSYSTEMET

Samarbejdssystemet skal være med til at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og selvfølgelig sikre medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejdsforhold.

Vi skal medvirke til at sikre, at vores repræsentanter i samarbejdssystemet har de nødvendige kompetencer til at indgå i arbejdet i de forskellige MED-udvalg og i SU.

Gruppen tilbyder løbende kurser og temadage på området. På det statslige område har vi desværre måttet aflyse de udbudte kurser på grund af få tilmeldinger. Det betyder ikke, at der ikke er tilbud til de statslige SU-medlemmer. De søger kurser udbudt af Samarbejdssekretariatet.

En del af tilbuddet til hovedudvalgsmedlemmerne tilbydes gennem OAO-samarbejdet. Der afholdes hen over et år en række temadage, som er målrettet arbejdet i hovedud-

valget – enkelte af temadagene er også målrettet de lokale afdelinger.

Der har været afholdt temadage om muligheden for indflydelse på budgetterne, kernen i MED og forhandlinger af lokale MED-aftaler.

Også i denne periode har arbejdsgiverne hævdet, at der bruges for mange ressourcer på samarbejdssystemerne. På det kommunale og regionale område førte det til, at vi i fællesskab tog på besøg i 10 kommuner og alle fem regioner. Resultatet var entydigt, at man lokalt er glad for samarbejdssystemet, og der var ingen forslag til ændringer af aftalen. Deltagelse i disse besøg tager tid, men var medvirkende til, at der ved OK18 ikke kom krav om begrænsning i medarbejdernes mulighed for indflydelse på deres arbejdsforhold.

8. TILLIDSVALGTE OG KLUBBER

Brancheaktiviteter for tillidsvalgte

Offentlig						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gennemførte kursister fordelt pr. gruppe - 2013-2018						
Grunduddannelsen modul 1 til 4	141	152	148	162	196	172
Fagligt arbejde	3	0	0	0	0	0
Arbejdsret	0	3	3	4	9	3
På arb.pladsen og den faglige klub	0	3	6	26	16	0
Arbejdsmiljø	57	49	60	71	56	58
Personlig udvikling	54	34	39	39	31	23
Kommunikation	4	22	19	21	23	15
Sociale kompetencer	5	2	3	5	2	6
Forhandling	23	18	17	26	22	26
Samfund og politik	17	19	13	11	11	7
Organiseringsudd.	29	58	42	19	41	16
Ungdom	4	3	0	9	19	20
Lokale kurser	384	328	389	382	427	406
Øvrige aktiviteter	0	38	39	46	44	49
Stormødet	163	0	0	0	0	0
TUK-aktiviteter	743	729	778	821	897	801
Branchekurser og konferencer	354	404	356	415	422	490
Totalt	1.097	1.133	1.134	1.236	1.319	1.291

TUK-aktiviteter står for en sammentælling af de ovenstående aktiviteter og dækker over de tværfaglige kurser i forbundet og fagbevægelsen.

De eneste forløb, der kun omfatter det offentlige område, er modul 1- og 2-kurserne.

Lokale kurser er også alene for det offentlige område og er i stabil udvikling. De dækker ofte over lokale behov for at koordinere nye lokalaftaler eller koordinering inden aftalen indgås.

Branchekurserne er lig med de tilbud, vi hvert år tilbyder i et særskilt kursuskatalog, og er de aktiviteter, der skal dække særlige ønsker inden for brancher og overenskomst-områder.

Hvis man sammenligner vores område med andre grupper i forbundet, har vi et forholdsmæssigt højt antal kursister, der ønsker at deltage i vores aktiviteter.

Transportgruppen fik ved sidste OK-forhandling en aftale ind i nogle overenskomster om, at deres nyvalgte tillidsrepræsentanter skal tilmeldes M-1 og 2-kurserne, og dette har givet et markant løft i antallet af kursister hos dem. I gennemsnit er der sket en stigning på 162 procent, og vi afventer spændt, hvad dette betyder for branchens fremadrettede udvikling.

Inden for egne branchekurser er det brancheugen for kommuner og regioner, der tiltrækker markant flest personer. Årligt deltager cirka 100 tillidsvalgte i fem dage.

M1- og M2-kurserne, som er startkurserne ind i det videre faglige kursusforløb, er i en god udvikling, og vi måtte i 2018 akut oprette et ekstra forløb, da ventelisten var blevet for lang. Over 20 procent af vores samlede kursister deltager i disse forløb.

Tillidsvalgte i perioden

	TR	AMR	I alt
2016	856	735	1591
2017	1015	935	1950
2018	1169	1125	2294
2019	1062	1045	2107

Kilde CRM

Udliciteringer betyder som bekendt, at områder dækkes af andre overenskomster, og så er det ikke altid Den Offentlige Gruppe, der skal have medlemmet registreret fremover. Derfor kan vores antal af tillidsvalgte variere fra år til år, da der heldigvis også finder indliciteringer sted.

Landsbrancheklubberne

I kongresperioden har vi to gange samlet bestyrelserne for de seks landsbrancheklubber til fælles drøftelser og gensidig inspiration.

Vi har forsøgt at sætte emner på dagsordenen, der inspirerer klubberne i deres daglige arbejde, og en af opgaverne er altid aktuel, nemlig hvordan vi bliver mere synlige og tiltrækker flere aktive til klubbernes arbejde i regionerne.

Nogle af klubberne oplever stor tilbagegang i deres potentielle medlemsgrundlag, når der udliciteres arbejdspladser, hvilket vi specielt har set indenfor kommunernes og statens område.

Vi mener, det er en god proces, vi er i gang med, og skal være med til at understrege, hvor vigtigt det er, at vores brancher samles i enheder, der kan være med til, at der sættes fokus på de vilkår, som de arbejder under.

Flere af landsbrancheklubberne har lavet strukturelle ændringer.

Teknisk Service personale har åbnet op for, at håndværkere inden for kommuner, regioner og staten kan deltage i klubbens arbejde.

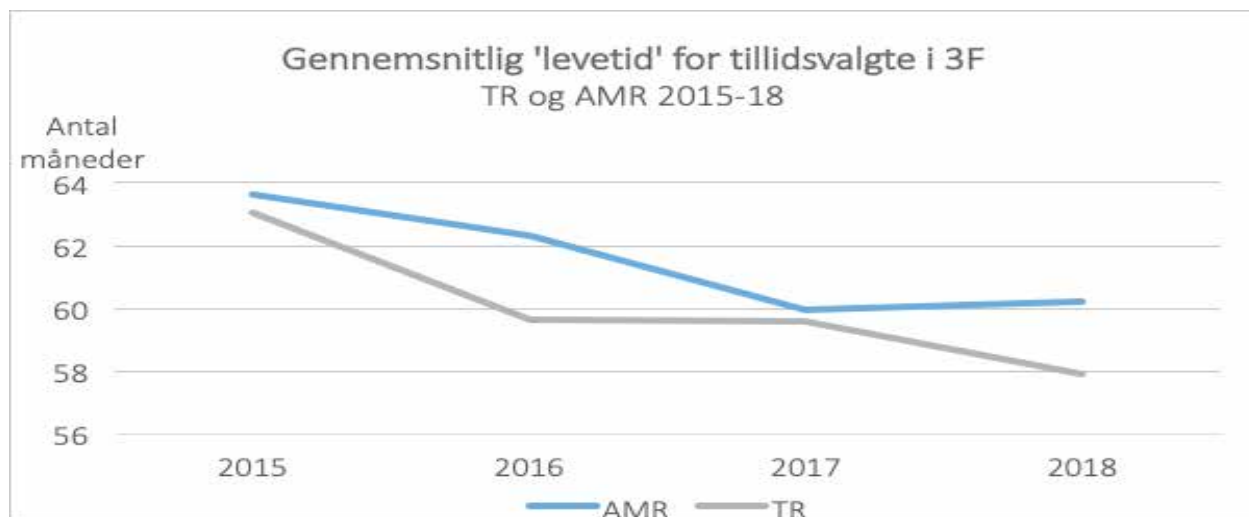
Landsbrancheklubben for Service- og Rengøringsassistenter har etableret et tættere fællesskab med Landsbrancheklubben for privat rengøring og afholder en stor fælles konference årligt op til deres generalforsamling/årsmøder.

De fælles arbejdsflader og udfordringer i branchen gør det naturligt at mødes på tværs af overenskomstområder og drøfte fælles strategier, der hvor branchen kan løfte og hjælpe hinanden uanset overenskomstmæssigt tilhørsforhold.

9.

Så længe er vores tillidsfolk på posten

3F's afmeldte tillidsvalgte havde i 2018 været valgt for omkring fem år i gennemsnit, svarende til cirka 60 måneder. Generelt er antallet af tillidsvalgte på det offentlige område højt sammenlignet med andre grupper.



Kilde: CRM/3Fs Datawarehouse

Dermed har "levetiden" for de tillidsvalgte været faldende over de seneste år. I figuren ses udviklingen i gennemsnitlig levetid for perioden 2015-18.

For AMR er levetiden faldet fra 64 måneder i 2015 til 60 måneder i 2018. Det vil sige en afkortning af tidsperioden på 4 måneder (-5 procent). For TR er levetiden faldet fra 63 måneder i 2015 til 58 måneder i 2018, altså en afkortning på 5 måneder (-8 procent).

Forskel på 3F-grupperne

Der er store forskelle på udviklingen i 3F's grupper. Den samlede tilbagegang i levetid fra 2015 til 2018 er primært båret af tendenserne for tillidsvalgte i Byggegruppen og Transportgruppen. I de to grupper er levetiden for AMR faldet med henholdsvis 15 og 8 måneder, og levetiden for TR er faldet med henholdsvis 16 og 7 måneder.

I Den Grønne Gruppe og i PSHR-gruppen er levetiden derimod steget fra 2015 til 2018. I Den Grønne Gruppe er levetiden for AMR steget med 14 måneder og for TR med 8 måneder. I PSHR-gruppen er levetiden for AMR steget med 13 måneder og for TR med 14 måneder.

Levetiden for tillidsvalgte i Industrigruppen og i Den Offentlige Gruppe er stort set uændret fra 2015 til 2018.



Opgørelse af levetiden for TR og AMR i 3Fs grupper – for afmeldte tillidsvalgte

3F-gruppe	AMR-levetid (i måneder)		TR-levetid (i måneder)	
	2015	2018	2015	2018
Byggegruppen	56	41	45	29
Den Grønne Gruppe	68	82	62	70
Den Offentlige Gruppe	64	64	75	71
Industrigruppen	70	72	74	73
PSHR-gruppen	44	57	38	52
Transportgruppen	61	53	59	52
Hele 3F	64	60	63	58

Kilde: 3Fs Datawarehouse (marts 2019).

10. KOMPETENCEUDVIKLING

Flere og flere har heldigvis fået øje på mulighederne for at få økonomisk støtte til efteruddannelse via Den Kommunale og Regionale Kompetencefond. Både når det gælder enkelte kurser, fra ufaglært til faglært, og den særlige indsats "Bedre til ord, tal og IT".

Bedre til ord, tal og IT

Siden 2016 har det været muligt at søge om økonomisk støtte til udvikling af de kommunale medarbejderes grundlæggende færdigheder inden for dansk, matematik og IT. Det startede som et pilotprojekt i 15 kommuner, og siden 1. januar 2018 har det været muligt for alle landets kommuner at tilmelde sig indsatsen. På nuværende tidspunkt har 46 kommuner tilmeldt sig indsatsen, og der er indkommet over 3.000 ansøgninger om økonomisk støtte til indsatsen. Siden 1. april 2019 har det også været muligt at søge om støtte til "Bedre til ord, tal og IT" via Den Regionale Kompetencefond.

Undervisningsministeriet har givet mulighed for at søge om midler til en opsøgende indsats for at forbedre medarbejdernes almene kompetencer. I fællesskab med KL og FOA søgte vi midler og fik støtte til ansættelse af to konsulenter i godt et år til hjælp til at udbrede kendskabet til indsatsen. Denne mulighed for en dedikeret indsats har helt

sikkert medvirket til, at tæt på halvdelen af landets kommuner er med på, at 3F'erne skal have mulighed for at forbedre deres almene kompetencer indenfor dansk, regning/matematik og IT.

Fra ufaglært til faglært

I 2017 blev der åbnet op for tilskud til, at ufaglærte 3F'ere kan få mulighed for at gennemføre en faglært uddannelse, uden at de oplever en lønnedgang.

Puljen "Ufaglært til faglært" var både på det kommunale og regionale område en del af overenskomstresultatet fra OK15 og OK18.

På det kommunale område går det trægt med at få indsatsen i gang – kun 76 3F'ere har i perioden søgt om støtte. Heraf er de 36 rengøringsassistenter og 37 specialarbejdere.

På det regionale område ser det noget anderledes ud. Her har 200 3F'ere – næsten udelukkende på rengøringssevice-området, fået en faglært uddannelse med støtte fra puljen.

Nedenfor vises statistikken Den Kommunale Kompetencefond i årene 2017- 2018 og første halvår af 2019. Desværre er det ikke muligt pt. at udarbejde lignende statistikker for Den Regionale Kompetencefond. Her er der kun en statistik over ufaglært til faglært fordelt på de enkelte regioner.

Den kommunale kompetencefond – uden de særlige indsatser

Antal ansøgere

Overenskomst	2017	2018	2019	I alt
Andet	12	30	19	61
Driftsassistenter, Kbh	1	1		2
Håndværkere m.fl.	2	6	1	9
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	1			1
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	7	2	2	11
Rengøringsassistenter	20	137	48	205
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	559	299	123	981
I alt	602	475	193	1270



Nu kan Brith læse højt for børnebørnene

I skolen blev Brith Larsen kaldt idiot. Derhjemme sagde faren: "Du bliver aldrig til noget." Og i voksenlivet lærte hun at skjule, at hun er ordblind. Men som 53 år gammel åbner en ny verden sig for Brith Larsen. Nu læser hun højt for sine yngste børnebørn, Liam på fire år og Milas på fem. En hverdagsbegivenhed for mange, men ikke for Brith Larsen. Hun har først lært at læse de seneste to år, og hun er lykkelig for det.

- Lige så snart børnebørnene kommer ind ad døren, spørger de: "Kan du læse en bog?" Og det kan jeg! Og jeg er så stolt over det, fortæller Brith Larsen i sommeren 2019 til Fagbladet 3F.

3F'er Brith Larsen har arbejdet i næsten 25 år som rengøringsassistent i Odense Kommune. I 2017 blev hun og kollegerne informeret om projektet "Bedre til ord, tal og IT". De skulle alle screenes for boglige færdigheder ved en test. Og hvis testen viste ringe færdigheder for eksempel i læsning og stavning, så ville de blive tilbudt gratis undervisning én dag om ugen i arbejdstiden.

- Da mødelederen spurgte, om nogle af os vidste, om vi var ordblind, så rakte jeg hånden op. Jeg ved

ikke hvorfor, for jeg har skjult det hele mit liv. Det skete bare. Jeg tror, at jeg var klar til at komme ud af busken, fortæller Brith Larsen, hvis test også viste, at hun var ordblind.

Brith Larsen tager mod til sig og siger ja tak til arbejdsgiverens tilbud om undervisning for ordblind. Efter fire undervisningsmoduler fordelt over to år, har hun lært meget mere end at læse; undervisningen foregår nemlig på computer.

- Underviseren var guld værd og har hele tiden opmuntret mig. Nu kan jeg både gå på netbank og bestille en Spies rejse på nettet. Min selvtillid steg bare så meget, fortæller Brith Larsen.

I marts 2019 bliver Brith Larsen opfordret til at holde foredrag for 3F, FOA og KL i Odense om sine erfaringer som ordblind og om, hvordan "Bedre til ord, tal og IT" har hjulpet hende.

- Jeg sagde ja, for jeg er så overbevist om, at der sidder mange andre derude, der er flove over ikke at kunne læse. Og når jeg kan lære det, så kan alle andre også. Det ville jeg gerne give videre, siger Brith Larsen.

Bedre til ord, tal og it – Den kommunale kompetencefond

Antal ansøgere

Overenskomst	2017	2018	2019	I alt
Andet	2	1	17	20
Erhvervsudd. serviceassistenter og elever	2	0	0	2
Håndværkere m.fl.	2	1	0	3
Rengøringsassistenter	1.071	431	233	1.735
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere	440	603	362	1.405
I alt	1.517	1.036	612	3.165

Fra ufaglært til faglært – Den kommunale kompetencefond

Antal ansøgere

Overenskomst	2017	2018	2019	I alt
Erhvervsudd., serviceassistenter og elever	1	0	1	2
Håndværkere m.fl.	0	0	1	1
Rengøringsassistenter	1	10	25	36
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	17	5	15	37
I alt	19	15	42	76

Den regionale kompetencefond

Fra ufaglært til faglært i perioden fra 2017 til juni 2019

Regioner	I alt
Hovedstaden	62
Midt	44
Nord	0
Sjælland	13
Syd	81
I alt	200

AMU

Med trepartsaftalen om voksen- og efteruddannelse i 2017 var der et ønske om at modernisere AMU-udbuddet med henblik på at opnå færre og bredere kurser, udvikling af delmål samt krav om udvikling af test.

Der er derfor arbejdet med udvikling og revision samt test af AMU-kurser på de offentlige områder i efteruddannelsesudvalgene. Arbejdet har blandt andet bestået af gennemgang af AMU-porteføljen, en vurdering af, om kurser skulle nedlægges, i arkiv eller sammenlægges, samt former for testafvikling.

Alle offentligt udbudte AMU-kurser og delmål til disse med en aktivitet svarende til mindst 0,5 årselever skal fra den 1. januar 2020 udbydes med test.

Arbejdet med at tilpasse AMU-kurser i efteruddannelsesudvalg og faglige udvalg er færdig i løbet af efteråret 2019.



Kommunalt Entreprenør Forum har ønsket at samarbejde med 3F Den Offentlige Gruppe for at styrke de faglige og personlige kompetencer for de ansatte på de kommunale entreprenøraftdelinger. Der er udarbejdet et sammensat kursusforløb på op til 90 dages varighed. De første forløb har været afviklet fra 2018.

Den Offentlige Gruppe har sammen med KL igennem flere år drøftet muligheden for at styrke kvalifikationerne for ansatte på genbrugspladser til en mere formel uddannelse. Dette arbejde er ikke afsluttet endnu.

På kirkeområdet har aktiviteten været ret stor, blandt andet har medlemmerne gjort stor brug af kompetencefonden, og der er udviklet en del nye AMU-kurser på området.

På rengøringsområdet har der i perioden været en god tilslutning til rengøringskurserne på AMU, dog med en lidt faldende tilslutning i 2018.

På vores erhvervsuddannelser i perioden fra 2016-2018 ses en stigning på færdiguddannede rengøringsteknikere, som indikerer, at regionerne har fokus på at få uddannet rengøringspersonalet på sygehusene.

Serviceassistentuddannelse med hospitalsspecialet er lidt faldende.

Desværre ses et fald på serviceassistentuddannelsen med virksomhedsspecialet, hvilket der er fokus på i uddannelsesudvalget.

De færdiguddannede ejendomsserviceteknikere ligger stabilt fra 2016-2018, men der er sket en stigning på de

igangværende elevaftaler, hvor tallet for igangværende elever den 1. juli 2019 er på 418.

På det pædagogiske område ses et fald af elevaftaler fra 2016-2018, men pr. 1. juli 2019 er der 1.748 igangværende aftaler.

Særlig indsats – "Ren Respekt"

Den særlige indsats på hospitalsrengøringen, Ren Respekt, har dannet grobund for et fællesskab, der har været savnet og ønsket, men problematisk at opbygge tidligere.

Både branchens kultur og status har gjort – og gør det stadig – svært at samle medarbejderne om det fællesskab, der skal gøre dem fagligt bevidste og fagligt stærke.

Ren Respekt har givet hospitalsrengøringen det boost, der skulle til for at samle branchen, både på de enkelte arbejdspladser, men også på tværs af landet og på tværs af overenskomsterne.

At aktivere en branche, der gennem mange år har været usynlig, til at gå på gaden som aktivister med bannere og samle underskrifter har været fantastisk at være en del af.

Den svære øvelse er nu at holde fast i fællesskabet – at skaffe rum og tid til stadig at samle de aktive.

For de vil gerne stadig have deres fællesskab, og planen er da også at udvide fællesskabet, så endnu flere aktive kan tale branchens sag i alle hjørner af landet.

11. ARBEJDSMILJØ

BFA – Branchefællesskabet for arbejdsmiljø

I december 2016 vedtog Folketinget en lovændring, der sammenlagde de tidligere 11 Branchearbejdsmiljøråd (BAR'erne) til fem nye branchefællesskaber for arbejdsmiljø.

BFA'erne har til opgave at informere og vejlede om arbejdsmiljø. Det gøres ved vores repræsentation i de BFA'er, hvor vores respektive brancher hører under.

BFA 5, hvor gruppen har de fleste medlemmer repræsenteret, består af det tidligere BAR transport og engros, BAR service og tjenesteydelser samt BAR Jord til Bord.

BFA 5 arbejder med en kontinuerlig arbejdsplan for brancheindsatsen på baggrund af en prioritering af organisationernes forslag til nye aktiviteter.

Der koordineres og samarbejdes med blandt andre Beskæftigelsesministeriet, Arbejdstilsynet, Videncenter for Arbejdsmiljø, de øvrige branchearbejdsmiljøråd og arbejdsmiljøuddannelserne med flere.

Arbejdsmiljøindsatser aftalt ved overenskomstbordet

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 og 2018 var der mange krav om at få aftaler, der kan medvirke til at sikre rammerne for et holdbart arbejdsliv. Ved forhandlingerne i 2015 var der stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø. I 2018 var der fokus på at få aftaler, der kunne medvirke til at forbedre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

På det kommunale område fik vi SPARK. Hos SPARK kan lokale MED-udvalg og TRIO'er få et forløb med en af SPARKs konsulenter, hvor der gives støtte og sparring, så man lokalt selv bliver bedre i stand til at handle på de

udfordringer, der opleves med det psykiske arbejdsmiljø. SPARK-forløb er gratis og skræddersyes til den enkelte arbejdsplads.

SPARK-konsulenterne har afviklet i alt 300 forløb på kommunale arbejdspladser.

På det regionale område fik vi også aftalt en indsats med fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Der blev aftalt en ekspertrådgivning, som har til formål at tilbyde den enkelte arbejdsplads rådgivning om eller inspiration til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes inden for temaerne: Organisatoriske forandringer, faglige forandringer samt vold og trusler. Der har indtil 1. januar 2019 være afviklet 106 forløb på regionale arbejdspladser.

Samarbejde med afdelingsrepræsentanter

Netværksmøderne i Fredericia og den årlige Maj-konference har været det gennemgående efteruddannelsesinitiativ, som gruppen har haft sammen med afdelingsrepræsentanterne fra det offentlige område.

Temaerne, der behandles, er på programmet efter ønske fra deltagerne eller gruppen, alt efter hvad der aktuelt rører sig. Derfor fungerer møderne også som en slags efteruddannelse af medarbejderen i gruppen, der her får viden om, hvad der foregår rundt om i landet.

De to minibrancheuger for henholdsvis det kommunale/regionale og det statslige område er afdelingernes mulighed for, sammen med deres tillidsrepræsentanter, at dykke ned i branchespecifikke temaer.

12. SAMARBEJDE MED ANDRE ORGANISATIONER

OAO

3F er en ud af de 27 – primært tidligere LO-organisationer – der udgør OAO. OAO arbejder blandt andet for at forbedre lønmodtagernes indflydelses- og udviklingsmuligheder på arbejdspladserne på tværs af forskelle i uddannelsesbaggrund, ansættelsesforhold og køn.

OAO er delt op i to områder: Et statsligt område og et kommunalt/regionalt område.

Gruppen er repræsenteret i begge områder og har derfor mulighed for at få større indflydelse på områder, hvor OAO repræsenterer de tidligere LO-organisationer. Ikke mindst efter etableringen af en samlet hovedorganisation, FH, er det blevet vigtigt, at vi gennem samarbejdet i OAO kan fremføre de ufaglærtes udfordringer.

I forhandlingsudvalget i OAO-S har 3F en plads og har mulighed for at få indflydelse på OK-forhandlinger og de sager, der anlægges af OAO.

LO/FH

Vi har som bekendt fået ny hovedorganisation i kongresperioden, idet LO og FTF er fusioneret til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Gruppen har i det meste af perioden haft sæde i hovedbestyrelsen. Vi har også deltaget i flere udvalg, herunder udvalg, som specielt har arbejdet med udvikling af den offentlige sektor, samt ad hoc-udvalg, der har undersøgt omfanget af atypiske ansatte i de brancher, som LO-forbundene organiserer.

Forhandlingsfællesskabet

Forhandlingsfællesskabet (FF) består af 51 organisationer fra følgende grupper: OAO, FOA, AC, FTF-grupperne, inklusiv Sundhedskartellet.

Hovedopgaven er at forhandle med de kommunale og regionale arbejdsgivere om blandt andet generelle lønforhold, barsel, ferie, socialt kapital samt medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandlingsfællesskabet og de kommunale og regionale arbejdsgivere iværksætter desuden personalepolitiske og overenskomstmæssige samarbejdsprojekter som opfølgning på blandt andet overenskomstforhandlingerne.

Gruppen er repræsenteret i FF's forhandlingsudvalg og bestyrelsen samt i forhandlingsudvalgets sekretariatsgruppe. Det betyder, at 3F's stemme bliver tydelig både mellem overenskomstforhandlingerne og ved forhandlingsbordet.

Det er vigtigt, at vi fortsat bruger ressourcer på samarbejdet i både OAO og FF, da 3F's medlemmers interesser ellers let bliver overhørt.

13. ATYPISK ANSATTE

På det offentlige 3F-arbejdsmarked har vi haft en stigende opmærksomhed på de ansættelser, som desværre sker på såkaldt atypiske vilkår og dermed på vilkår, som er både ringere og mere usikre end almindeligt ansattes.

Begrebet ”atypiske vilkår” dækker over mange forskellige ansættelsesformer. Fælles for dem alle er, at vilkårene på hver sin måde er dårligere, end hvad der normalt gælder. Det kan for eksempel være de såkaldte ”0-timers kontrakter på timelønsvilkår”.

Ansættelserne på timelønsvilkår indebærer, at medarbejderen ikke har en ansættelseskontrakt, der fastsætter en ugentlig beskæftigelsesgrad. De tilkaldes, når arbejdsgiveren har behov for arbejdskraften. Det resulterer i, at medarbejderen konstant står til rådighed uden at vide, hvor mange timer, man bliver tilkaldt til i denne måned. Denne ansættelsesform er væsentligt ringere end den normale månedslønnede, idet den ikke sikrer ret til fuld løn under sygdom, optjening af den sjette ferieuge, indbetaling af pensionsbidrag af lønnen samt andre vilkår, som månedslønnede er omfattet af. Medarbejdere ansat på disse vilkår er ofte meget villige til at påtage sig arbejde, når arbejdsgiveren kalder, for at de kan opretholde en fornuftig levestandard.

Deltidsansættelser med få timers beskæftigelsesgrad ses også oftere på det offentlige arbejdsmarked. Her sikres medarbejderen månedslønsvilkår for de få timer, vedkommende har på ansættelseskontrakten. Men ofte arbejder medarbejderen langt flere timer på grund af tilkald eller som løs arbejdskraft, som arbejdsgiveren fleksibelt kan disponere over, når behovet opstår. Medarbejderen ansat på disse vilkår er også ofte meget villig til at påtage sig ekstra timer. Dette skaber naturligvis en usikkerhed hos den ansatte i relation til at kunne planlægge sin egen og sin families tid. Tit er den måde at ansætte på et udtryk for dårlig arbejdsplanlægning fra den offentlige arbejdsgivers side, som ville kunne løses, hvis der blev tænkt en smule mere helhedsorienteret fra arbejdsgivers side.

For eksempel er der på det kommunale omsorgsmedhjælperområde ansat cirka 15.000 personer, hvoraf de cirka 9.000 er ansat på fuldtid eller deltid med over 30 timer ugentligt. Omkring 6.000 er inden for denne branche ansat på atypiske vilkår i form af 0-timers kontrakter eller som deltidsansat med få timers ugentlig beskæftigelsesgrad. De rammes dermed af ovenstående ulemper.

Også på andre jobområder, for eksempel på både det

kommunale og regionale specialarbejderområde, ser vi en vis brug af deltidsansættelser med få timers beskæftigelsesgrad.

Det kan også være ansættelsesformer, hvor ansættelseskontrakten er tidsbegrænset. Disse personer vil typisk blive aflønnet på samme vilkår som kollegerne, men de tidsbegrænsede kontrakter skaber en vis usikkerhed. For eksempel er det tit svært at låne penge i banken til at købe nyt hus, hvis man ikke kan vise over for banken, at man også er ansat ”i morgen”.

Udover at medføre dårligere vilkår for den enkelte ansatte indebærer den stigende brug af atypisk ansættelser et pres på de ordinært ansatte. Deres vilkår bliver presset, idet deres arbejde kan blive løst af en billigere og for arbejdsgiveren lagt mere fleksibel arbejdskraft. Dette sker for eksempel, hvis vagtplaner ikke belægges fuldt ud af fastansatte eller af deltidsansatte med forholdsvis mange ugentlige timer, men åbnes op for alle ansatte, for eksempel via en webportal, hvor særligt de atypiske ansatte selv kan byde ind på ledige vagter. På den måde bliver alle pludselig ”daglejere”, og man kan ikke vide sig sikker på en kontinuerlig indtægt i form af en fast ugentlig beskæftigelsesgrad.

Ansættelse på få timer betyder, at lønmodtageren må have flere job og tilsvarende mere transporttid og dermed lange arbejdsdage. Dertil kommer usikkerhed både økonomisk og i relation til at kunne planlægge sin egen og families tid, som beskrevet ovenfor. 3F's mål er derfor helt overordnet, at der skabes såkaldte ”ordentlige job”, det vil sige job, man kan leve af uden at skulle have flere job.

Omvendt er virkeligheden også således, at en andel af medarbejderne er ganske godt tilfredse med at være ansat på atypiske vilkår. Det er typisk personer, som befinder sig et sted i livet, hvor det i en vis periode giver mening for dem at være ansat på denne måde. Når disse situationer opstår, anbefaler 3F, at ledelsen samarbejder med TR'en med det formål, at brugen af atypisk ansættelser på virksomheden bliver hegnet ind. Så kan man i den optimale verden både undgå, at de atypiske ansættelser truer det store flertal, som ønsker en ordinær ansættelsesform, og samtidig tilgodeser det lille mindretal, som af forskellige grunde har et midlertidigt behov for at være ansat på atypiske vilkår.



14. FORSYNING OG FÆLLESEJE

Konference og analyse i efteråret 2017

Den tidligere V-regering lavede i sin tid en forsyningsstrategi, som i store træk gik ud på at konkurrenceudsætte forsyningsområdet mest mulig. Strategien blev videreført af VLAK-regeringen, men heldigvis med en vis modstand fra andre partier og organisationer i sektoren. 3F's bidrag var en rapport og konference i 2017, hvor vi satte fokus på, hvor god den kommunalt ejede forsyning egentlig er i Danmark, og kunne vise, hvordan man i hele Europa genkommunaliserer forsyning, fordi det er billigere og bedre.

Rapporten blev taget godt imod, og det blev bemærket, at 3F markant tog afstand fra konkurrenceudsættelse i forsyningssektoren – en dagsorden, som ellers primært blev drøftet i snævrere kredse.

Fælleseje-projekt

Arbejdet med forsyning og fælleseje førte i 2018 til, at vi i 3F gik ind i Ceveas temaprogram om fælleseje, hvor ambitionen er at lave analyser og fremme fælleseje. Det kan både være kommunalt ejerskab, forbrugereje eller andre demokratiske ejerformer.

Cevea har derfor arbejdet med at påvirke den offentlige opinion og de politiske partier til at interesse sig mere for at styrke fælleseje i både forsyning og andre dele af samfundet.

Projektet er nu i den fase, hvor Cevea kommer med en række analyser og forslag til ny politik, som de politiske partier forhåbentligt tager til sig. Der er i august kommet en rapport om, at virksomheder med (delvist) medarbejderje er mere robuste og produktive og desuden til gavn for ligheden i samfundet.

Kritisk infrastruktur

Da 3F startede sit engagement i projektet, var det som sagt en relativt snæver diskussion, der dog efterhånden er eksploderet. Særligt efter drøftelsen omkring eldistributionsselskabet Radius, som Ørsted på et tidspunkt ønskede at sælge, er ejerskabet over forsyning og andet kritisk infrastruktur blevet et vigtigt politisk emne, som i 2019 endte med en politisk aftale om, at kritisk infrastruktur skal være ejet af enten det offentlige eller forbrugerne. Det kan 3F eller Cevea næppe tage ansvaret for, men vi har arbejdet for, at politikerne har taget stilling til emnet allerede inden, det blev en stor mediesag.

Vi oplever også stadigvæk, at forsyningselskaber skifter til DI-overenskomst, hvilket altid giver en masse usikkerhed. Vi arbejder videre med den problemstilling, men kan også se, at det kun er færre, som er skiftet i denne kongresperiode, så udfordringen er måske aftagende.



Europa går væk fra privatisering

I Danmark ville VLAK-regeringen gerne liberalisere el, vand, varme og affald ud fra et ønske om, at hele forsyningssektoren skulle være mere effektiv. Dette kunne gøres, hvis mere blev overladt til konkurrence hos private udbydere, var tankegangen.

Men kaster man blikket ud over landegrænsen, tegner der sig en tendens, der går i den stik modsatte retning.

Flere europæiske lande, for eksempel Sverige, Tyskland og Frankrig, er nemlig gået væk fra strategien om at drive forsyning på private hænder. Man har gjort sig erfaringer siden 1990'erne, og de er dyrt købte.

Derfor oplever forsyningen i flere lande omkring os i disse år en "genkommunalisering" af el, vand og varme.

Det konkluderede en rapport fra Tænk tanken Cevea, der i november 2017 blev præsenteret ved en konference om forsyningssektoren arrangeret af 3F. Cevea havde samlet flere erfaringer fra Danmarks europæiske naboer.

- Den største grund til, at forsyningsbranchen sættes tilbage på kommunale hænder, er utilfredshed

med priserne. Man kan ikke længere styre priserne, når det kommer på private hænder på grund af manglende indsigt i sektoren. Andre grunde er for eksempel, at man vil have bedre muligheder for at lave grøn og miljømæssig strøm, forklarede Kasper Fogh, politik- og kommunikationschef i Cevea, på konferencen.

Et eksempel i rapporten er fra Sverige. Her solgte kommunerne ud af fjernvarmeselskaber fra 1995 til 2005, hvorefter en gruppe kommuner købte dem tilbage igen. Kommunerne var billigere til at drive dem, end de private var. Frasalget førte til forhøjede priser.

Også Paris har en frygtelig historie i forhold til vand. Her genkommunaliserede man sektoren i 2010 efter år med flere 100 procents stigninger i vandpriserne.

Nogle af de konklusioner, rapporten opsummerer, er, at når de private kommer ind, falder investeringerne i sektoren. Desuden at offentligt ejerskab giver lavere priser på vand og delvist også el. Samt at mulighederne for at lave en miljøpolitisk og bæredygtig produktion falder, når forsyningen overlades til private.

15. INTERNATIONALT

EU's affaldsdirektiv

EU vedtog i 2017 et nyt direktiv om affald, som er væsentligt mere ambitiøst og sætter konkrete mål om at øge genanvendelsen af husholdningsaffald til 55 procent i 2025 samt krav om sortering af for eksempel bioaffald og tekstiler. Og målene skærpes frem mod 2035. Direktivet er endnu ikke implementeret i dansk lov, men det forventes at ske senest i 2020.

Allerede nu har direktivet dog haft virkning, da kommuner og affaldsselskaber er ved at omstille til mere sortering og genanvendelse, og den omstilling vil fortsætte de næste mange år. For eksempel har vi set en del hjemtagninger af affaldssamlingen.

Derfor har vi i perioden arbejdet fagligt og politisk med området for fremover at sikre så mange og så gode job som muligt i sektoren for 3F'erne. Konkret er vi i gang med at udvikle en erhvervsuddannelse til genbrugsvejleder på genbrugspladserne, som vi håber bliver til noget inden for den kommende kongresperiode.

PSI kongres

I 2017 deltog Den Offentlige Gruppe i Public Service International, PSI's, 30. kongres i Geneve. PSI er den verdensomspændende organisation for offentligt ansattes fagforeninger og arbejder globalt med rettigheder og vilkår for offentligt ansatte. Det sker for eksempel gennem FN og ILO. På kongressen blev det politiske program "People over Profit" vedtaget samt en masse resolutioner. De politiske forskelle mellem de forskellige verdensdele kommer naturligvis til udtryk, hvor vi i Norden arbejder for en mere samarbejdende model, mens andre har en mere konfronterende retorik.

På kongressen blev både italieneren Rosa Pavanelli genvalgt som generalsekretær og englænderen Dave Prentis som præsident for de næste fem år.

EPSU kongres

Den Offentlige Gruppe deltog i EPSU kongressen i foråret 2019. EPSU står for European Public Service Union. Temaet denne gang var: "Fighting for a future for all". Det er den stadige sparepolitik, som koster offentlige arbejdsplad-

ser, ligesom den manglende skattebetaling og skatteunddragelse presser den offentlige økonomi.

Privatisering og konkurrenceudsættelse er også et fælles tema, ligesom alle oplever et pres på rettigheder for offentligt ansatte og flere ansatte i såkaldte prekære stillinger. Flere steder er retten til at forhandle overenskomster også under pres, så hele spørgsmålet om overenskomster fylder også.

En lidt nyere diskussion er digitalisering, der opleves som et stort problem mange steder, hvor nogle er meget kritiske, og andre forsøger at omfavne det mere. Det var også tydeligt, at klimakampen spiller en stor rolle med fokus på de offentligt ansattes rolle i den forandring - uden det måske er helt klart, hvad fagforeningernes rolle præcist skal være.

Det blev besluttet, at man i denne kongresperiode skal arbejde med følgende temaer:

- Future of public service.
- Future of work in public service.
- Future of public service trade unions.

EPSU's arbejde med Public Utilities

Den Offentlige Gruppe deltager i EPSU's arbejde med forsyningssektoren, der dækker gas, vand, el, varme og affald. Vi er mest aktive omkring affald, genbrug og vandforsyningen. EPSU arbejder med at sikre alle lige rettigheder til rent vand, og at det forbliver på offentlige hænder. Det sker gennem kampagnen "Right to Water", som faktisk har haft held med at få indflydelse på drikkevandsdirektivet, så der er kommet mere fokus på retten til vand, som særligt har været udfordret i dele af Syd- og Østeuropa.

Affaldssektoren fylder en del i EPSU, da affaldsindsamlingen står for de fleste jobs i forsyningssektoren. Her drøftes cirkulær økonomi, genbrug og ikke mindst arbejdsmiljøet, hvor der stilles større og større krav til lønmodtageren i forbindelse med håndteringen af de forskellige fraktioner der sorteres og genbruges.



16. PENSIONDANMARK

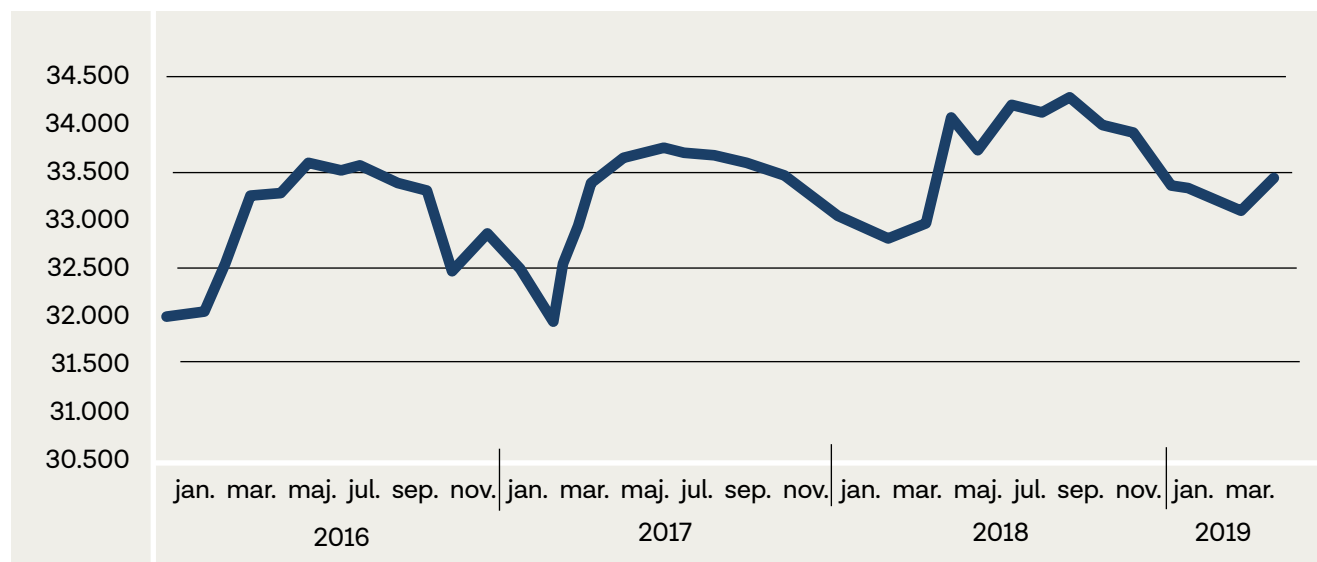
Den Offentlige Gruppe i PensionDanmark

Arbejdsmarkedspension hos PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990'erne været en del af overenskomsterne hos 3F Den Offentlige Gruppe. PensionDanmark har godt 734.000 medlemmer fordelt på 26.700 virksomheder. Over 75.000 medlemmer er fra overenskomst-områderne under 3F Den Offentlige Gruppe, og de er fordelt på 650 offentlige virksomheder.

Tabel 1. Medlemsudvikling på overenskomstområderne under 3F Den Offentlige Gruppe i PensionDanmark

	2016	2017	2018	1. kv. 2019
Medlemmer, herunder	72.958	74.333	75.703	75.882
- Aktive	40.041	40.408	40.780	40.792
- Hvilende	22.417	22.883	23.238	23.321
- Pensionister	10.500	11.042	11.685	11.769

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 kundejet 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			
	Sænket	Standard	Hævet
Supplerende førtidspension , årlig udbetaling	18.000 kr.	36.000 kr.	72.000 kr.
Supplerende førtidspension , årlig udbetaling	27.000 kr.	54.000 kr.	81.000 kr.
Supplerende førtidspension , årlig udbetaling	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 indsat på livsvarig pension.

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

På samme måde kan størrelsen af 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 kroner sat op, så man kan vælge at hæve det til 200.000 kroner mod tidligere 150.000 kroner. På de overenskomster, hvor det årlige beløb hidtil har ligget på 72.000 kroner før skat, kan man nu sætte beløbet op til 144.000 kroner mod tidligere 108.000 kroner.

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 af 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

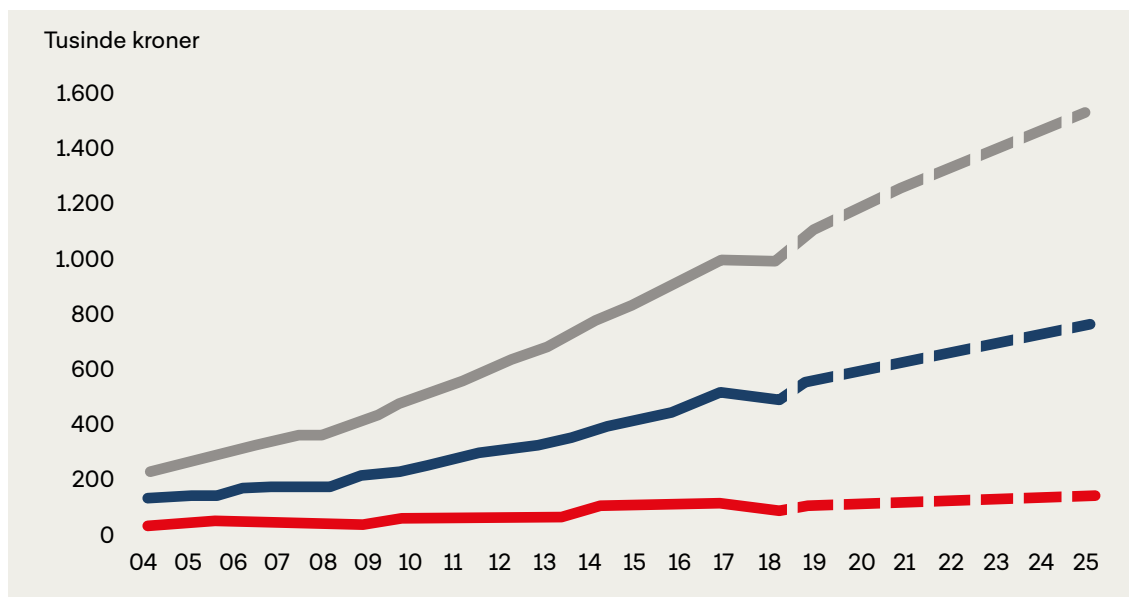
Telefonisk psykologhjælp med mulighed for personlig samtale, hvis et medlem har problemer på jobbet som for eksempel mobning eller stress og ved private problemer som for eksempel skilsmisse eller dødsfald. Medlemmerne kan også ringe til misbrugsrådgivningen og få hjælp til at få bugt med for eksempel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

Bedre økonomi som pensionist

For et typisk medlem af 3F Den Offentlige Gruppe vil opsparingen hos PensionDanmark komme op på over 700.000 kroner i 2024. Nogle medlemmer (de 25 procent med størst opsparing) vil på det tidspunkt næsten have rundet 1,5 millioner kroner 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.



Note: fremskrivningen er baseret på tal fra 2010 og frem

Nye initiativer siden den seneste kongres

Aldersopsparing

Pr. 1. januar 2019 er aldersopsparing blevet en del af medlemmernes pensionsopsparing på det offentlige område.

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

Omlægningen af opsparing 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 under forudsætning af, at arbejdstiden er nedsat. Delpension er derfor en af de muligheder, der findes for seniorer. Medlemmerne bevarer forsikringerne så længe, de er i job, og indtil aldersudløbet for de forskellige forsikringer. For eksempel vil forsikringen ved kritisk sygdom fortsætte lige så længe, der indbetales pensionsbidrag. Aktuelt benytter knap 8.000 medlemmer sig af ordningen.

Medlemmer, der har en pensionsordning, der er oprettet før 1. maj 2007, kan begynde pensionsudbetalinger i PensionDanmark ved det fyldte 60. år. Det enkelte medlem kan se præcis, hvornår de kan starte pensionsudbetalingerne, ved at logge ind 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 PensionDanmark 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 PensionDanmark-medlemmer, som tjekker deres pensionsordning på nettet eller mobilen, steget med 75 procent fra 93.000 i 2016 til 163.000 i 1. kvartal 2019.

På pension.dk og "Din Pension" kan medlemmerne få det fulde overblik over pensionsordningen. Medlemmerne kan desuden få relevant information om pensionsordningen ved at tilmelde sig PensionDanmarks rådgivningsmails på pension.dk/dinpension.

Skriftlig beretning for 3F's Offentlige Gruppe, kongresperioden 2016-2019

Foto: Niels Åge Skovbo, Lars Rønbøg, Joachim Rode,
Michael Bo Rasmussen, Heidi Lundsgaard, Kennet Havgaard, Hanne loop

Udgivet af 3F's Offentlige Gruppe
Redaktionen afsluttet august 2019



Gør dig stærkere

KONGRES / 2019

www.3fkongres.dk