

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

Skriftlig redegørelse 2016 – 2019

INDUSTRIGRUPPEN



Gør dig stærkere

INDHOLD

Indledning	4
Overenskomster	6
Pension	8
Faglige sager	10
Prækære ansættelser	11
Uddannelse	12
Tillidsrepræsentanter	15
Arbejdsmiljø	16
Ligestilling	18
Internationalt	20
Brancheudvalg	22

Skriftlig redegørelse for 3F's Industrigruppe,
kongresperioden 2016-2019

Foto

Henrik Bjerregrav, Skills, Jens Bach
Thomas Arnbo, Claus Bech, Lars Salomonsen
Cartrine Ertmann, Michael Bo Rasmussen
Joachim Rode

Redaktion

Michael Johnson
Peter Keiding

Udgivet af 3F's Industrigruppe
Redaktionen afsluttet juni 2019

FAKTA OM INDUSTRIGRUPPEN

Formand	Mads Andersen
Næstformand	Pia Maul Andersen
Forhandlingssekretærer	Jens Peter Christensen Ole Jespersen Hanne Simonsen Lars Chemnitz John Hansen Allan Borgwardt Schmidt Jannie Andersen Hans Daugaard Preben Birk Morten Dahlberg René Jensen Morten Christensen Jannie Bunk Morten Silo-Bøjstrup Frank Vid Stein
Uddannelseskonsulenter	Benedikte Maul Andersen/barselsvikar Casper Vildbech Larsen Elise Andsager
Arbejdsmiljøkonsulent	John Villadsen
Politisk konsulent	Michael Johnson
Sekretærer	Dorthe Holst Hansen Helle Thorup Henriette Elmstrøm Line Maria Krogh Pia Larsen Susanne Zaar Tina Hermann Vivi Juncker
Elever	Caroline Schrøder Christiansen Pernille Suldrup Hansen
Studertermedhjælper	Marta Hoffmann
Medlemstal	98.000

INDLEDNING

For ikke særlig mange år siden kunne man ofte høre udtalelser om, at produktion og industri ikke hørte til i fremtidens Danmark. Man måtte forstå, at vi skulle være et videnssamfund. Så ville lande langt væk stå for fremstillingen. Den slags tossede tanker er heldigvis meget sjældne i dag. Dansk økonomi er for alvor kommet oven på efter en finanskrisen, der kostede os dyrt, og mange virksomheder tjener godt med penge igen. Virksomhederne har automatiseret og udviklet sig. I min optik har danske industrivirksomheder vist, at de fortsat kan konkurrere og tjene gode eksportkroner.

I skrivende stund er vi i 3F Industri gået i gang med en lang og omfangsrig proces frem mod fornyelsen af overenskomsten i 2020. Lokale afdelinger, tillidsfolk og medlemmer har fra starten været centrale i processen. Det er dem, som har formuleret krav og ønsker, og det er deres virkelighed, som vi forhandler ud fra. Den demokratiske proces fortsætter resten af året, og målet er endnu mere debat og inddragelse.

Industriens overenskomst og de mindre overenskomster, vi er med til at forhandle, er vores i fællesskab. De tilhører de mange medlemmer, som har deres hverdag på industrivirksomheder landet over.

Uddannelse er et af de områder, der selvfølgelig har fyldt meget i den seneste kongresperiode. Det er ikke et simpelt område, og uddannelsesvejen kan synes noget mere bumlet i praktik end på papir. Det ændrer dog ikke ved, at uddannelse er og bliver hamrende vigtigt for vores medlemmer.

Det handler både om at opprioritere vores fælles folke-

skole, styrke erhvervsuddannelserne for unge, give mere uddannelse til ledige - og ikke mindst at sikre, at kolleger uddanner sig løbende, mens de er i job. Overenskomsterne giver et godt grundlag for løbende uddannelse. Men det kræver kendskab og vilje til at bruge ordninger som selvvalgt uddannelse. Ansvar ligger både hos virksomhederne, fagforeninger og den enkelte ansatte selv.

I 3F Industri er vi bevidste om vores rolle i forhold til uddannelsesområdet. En af nytænkningerne i den seneste periode er "aftalt uddannelse". Her afsatte vi 200 millioner kroner ved seneste overenskomstfornyelse til opgaven med at gå fra ufaglærte til faglærte. Når vi kigger på den foreløbige evaluering, kan vi se, at det har været et godt bidrag til vores store og vigtige uddannelsesopgave.

Som fagforening kæmper vi hårdt for vores medlemmers rettigheder og muligheder. Målet er flere, gode industrijob i dag og i fremtiden, samt et bedre og mere retfærdigt velfærdssamfund. Den kamp kæmpes i vores daglige virke, men også på et politisk niveau. På den baggrund ser jeg frem til samarbejdet med den nye regering. Mulighederne er store. Det er på tide at investere i mennesker og samfund, frem for at skære ned og give skattelettelser til de rigeste.

Fremtiden er som de fleste ved svær at spå om, og vores arbejdsmarked er præget af forandring. Det er netop derfor, at vi skal styrke og udvikle vores stærke, faglige fællesskab. Kun på den måde kan vi sikre, at udviklingen kommer alle til gavn.



Mads Andersen
Formand 3F Industri

Du kan følge Mads på Facebook. Klik her: <https://www.facebook.com/Mads3F>



OVERENSKOMSTER

Ved fornyelsen af overenskomsten i 2017 kom fritvalgskontoen til at stå helt centralt. Princippet om et kollektivt løft, der gav individuelle rettigheder, blev slået fast igen. Ordningen blev udvidet, og i løbet af overenskomstperioden blev beløbsprocenten fordoblet. I 2019 fik alle lønmodtagere i industrien dermed indbetalt fire procent af deres løn i tillæg til den almindelige løn. Ud over at beløbsprocenten blev fordoblet, lykkedes det også at udvide de rettigheder og muligheder, som ligger i fritvalgskontoen. Det betød blandt andet, at seniorer fik mulighed for at trappe arbejdstiden ned, og at børnefamilier fik ret til to årlige omsorgsdage. Fritvalgskontoen giver fortsat mulighed for ekstra indbetaling til pension eller til at få penge udbetalt, hvis man ønsker det.

Børnefamilierne fik også styrket deres rettigheder på andre fronter ved den nye overenskomst. Det blev aftalt, at de 13 ugers forældreorlov i fremtiden blev med fuld løn. Derudover blev rettighederne omkring børns sygedage udvidet.

Overenskomsten gav også et konkret løft til uddannelsesområdet på industriens arbejdspladser. Indførslen af "aftalt uddannelse" gav forbedrede vilkår for efter- og videreuddannelse på virksomheden. Især muligheden for at gå fra ufaglært til faglært og blive for eksempel industrioperatør blev styrket. Der blev desuden afsat penge til



opkvalificering i grundlæggende regne-, læse- og skrivefærdigheder.

Det lykkedes også at få hævet satsen for mindstebetaling med seks kroner i løbet af overenskomstperioden.

Mads Andersen, formand for 3F Industri, i april 2019 med 741 forslag fra medlemmer og tillidsfolk til fornyelsen af Industriens Overenskomst. Processen med indsamling og prioritering af ønsker til de kommende overenskomstforhandlinger fortsætter resten af 2019. Selve forhandlingerne starter op kort efter nytår 2020.

De vigtigste resultater i Industriens Overenskomst 2017-2020

Fritvalgskonto

Bidraget til fritvalgskontoen forhøjes til 2,7 procent i 2017, herefter til 3,4 procent i 2018 og 4,0 procent i 2019.

Børnefamilier

Der indføres fuld løn under de 13 ugers forældreorlov. Ret til frihed på barnets første hele sygedag samt ret til frihed, hvis man ringes hjem med sygt barn. Der gives ret til to børneomsorgsdage årligt, der kan finansieres gennem fritvalgsordningen.

Seniorer

Der indføres ret til at holde seniorfridage. Det finansieres gennem fritvalgskontoen samt eventuelt ved at benytte pensionsbidraget.

Uddannelse

Indførsel af pulje på 200 millioner kroner til finansiering af "aftalt uddannelse", blandt andet med fokus på at gå fra ufaglært til faglært.

Lærlinge og elever

Ret til pensionsbidrag fra det fyldte 20. år.

Prekære ansættelser

Bedre værktøjer til at afklare, om udefrakommende udfører vikararbejde.

Løn og satser

Mindstebetaling forhøjes med to kroner årligt pr. 1. marts henholdsvis i 2017, 2018 og 2019. Det betyder, at satsen går fra 113,65 kroner til 119,65 i løbet af perioden.

Ud over Industriens Overenskomst har Industrigruppen en række andre, mindre overenskomster, der baserer sig på resultaterne fra Industriens Overenskomst. Det drejer sig blandt andre om følgende:

- TMI/DI – Træ- og Møbeloverenskomsten
- Dansk Byggeri – Industri, Træ- og Møbeloverenskomsten
- Emballageoverenskomsten
- Dansk Håndværk, Industri og Værkstedsoverenskomsten
- Dansk Håndværk, Auto- og Boligmonteringsområdet (Landslauget)
- Den Grafiske Overenskomst
- Tekstil- og Beklædningsoverenskomsten
- Post Danmark

PENSION

Medlemmer af 3F Industri får deres pension fra Industriens Pension. Dette selskab har i mange år markeret sig med branchens højeste langsigtede investeringsafkast og de laveste driftsomkostninger. Samtidig er de forsikringer, der hører med til ordningen, blevet endnu bedre.

Høje langsigtede afkast, lave omkostninger og solide forsikringer, der dækker, hvis uheldet er ude. Det er nogle af de elementer, som Industriens Pension vægter højt i ambitionerne om at være Danmarks bedste pensionsordning.

Som medlem af 3F Industri kan du glæde dig over, at Industriens Pension endnu en gang ligger helt i top på alle de væsentlige parametre. Selskabet har således leveret branchens højeste afkast til medlemmerne set over det seneste årti, og omkostningerne til drift på blot 22 kroner om måneden i 2019 er samtidig branchens laveste.

Netop kombinationen af høje afkast og lave omkostninger betyder, at der i sidste ende er mest muligt i pension til medlemmerne. Industriens Pension ønsker derudover også at skabe tryghed med gode forsikringer, korte sagsbehandlingstider og ikke mindst god service og personlig rådgivning.

Gode forsikringsdækninger

Langt størstedelen af indbetalingerne til pensionsordningen går til opsparing. Resten går til forsikringer ved tab af erhvervsevne, kritiske sygdomme og dødsfald.

I Industriens Pension skal 3F'erne ikke vente på kommunernes vurdering, hvis de mister erhvervsevnen. Her afhænger forsikringen ved tab af erhvervsevne nemlig ikke af offentlig førtidspension. Det betyder dels, at sagerne bliver afgjort betydeligt hurtigere, dels at Industriens Pension udbetaler langt større beløb i længere perioder til syge medlemmer, end hvis selskabet blot havde fulgt det offentlige vurdering.

Siden kongressen i 2016 har Industriens Pension udbetalt næsten to milliarder kroner alene fra forsikringen ved tab af erhvervsevne.

Flere valgmuligheder og bedre dækning

Forsikringerne blev forbedret i 2018, så der blandt andet er blevet endnu flere muligheder for at skruer op og ned for dækningerne efter individuelle ønsker. Det gælder både

forsikringerne ved dødsfald, kritiske sygdomme og tab af erhvervsevne.

Samtidig er det økonomiske sikkerhedsnet ved tab af erhvervsevne blevet udvidet til at gælde helt frem til folkepensionsalderen, og forsikringen ved dødsfald før pensionsalderen er også blevet bedre. Det betyder, at de efterladte som minimum er sikret en udbetaling, der mindst svarer til størrelsen af den afdødes opsparing. Der er også blevet endnu bedre muligheder for at sikre sine efterladte efter pensionsalderen, da man nu kan tilkøbe en garanti, der rækker så langt, som lovgivningen giver mulighed for.

Med løbende forbedringer af forsikringerne prøver selskabet hele tiden at efterkomme medlemmernes ønsker og samtidig ramme den helt rigtige balance mellem, hvor meget der bruges på opsparing, og hvor meget der går til forsikringer.

Et vigtigt overenskomstgode

Pensionsordningen er et gode fra overenskomsten og dækker timelønnede i industrien og fødevarerindustrien. Der er ikke nogen aktionærer, der skal tjene på ordningen, så medlemmerne får hele overskuddet.

Industriens Pension prioriterer udbredelsen af kendskabet til ordningen højt, og hvert år besøger Industriens Pension alle lokalafdelinger i 3F. Samtidig holdes der medlemsmøder på et meget stort antal arbejdspladser med 3F'ere ansat.

Afkast helt i top

Industriens Pension har gennem de seneste 10 år opnået et gennemsnitligt afkast til 3F'erne og andre medlemmer på 8,9 procent om året. Det placerer selskabet helt i toppen blandt landets pensionselskaber.

Investeringsstrategien har i mange år været bygget op om at sprede risikoen ved at investere i mange forskellige aktivklasser, sektorer og lande. Det har sikret en robust strategi, der gennem mange år har skabt topresultater i branchen.

Industriens Pension er samtidig meget opmærksom på at investere pengene ansvarligt og forsøge at påvirke de selskaber, som man investerer i. Det sker via dialog med selskaberne, men hvis dialogen er frugtesløs, er selskabet også klar til tage konsekvensen.



Let at tjekke

Det er let at tjekke pensionen og forsikringer i Industriens Pension. Det kan gøres ved at gå ind på MinSide på industrienspension.dk eller via Industriens Pensions app.

Medlemmerne er også altid velkomne til at ringe til Medlemsservice. Her sidder medarbejdere klar til at give personlig rådgivning, og i løbet af kongresperioden har medarbejdere i Industriens Pension haft mere end 650.000 telefonsamtaler.

Både den personlige rådgivning og brugervenlige selvbetjeningsløsninger vil fortsat blive prioriteret højt. Og selskabet vil fortsat arbejde hårdt på det overordnede mål: At fastholde og udvikle Danmarks bedste pensionsordning.

INDUSTRIENS PENSION DROPPER INVESTERINGER I KUL

Industriens Pension har solgt investeringer fra 30 selskaber, der har haft en større eller mindre andel af omsætningen fra produktion af kul.

Årsagen er, at kulindustrien ifølge Industries Pension har en uheldig tendens til at forurene nærmiljøet markant værre end andre energikilder. Samtidig ser man også ofte meget dårlige arbejdsforhold for de ansatte, som heller ikke har de basale rettigheder.

Samtidig har Industriens Pension blacklistet alle selskaber, der arbejder med kulminedrift eller tjener penge på udvindingen af kul.

Læs mere om Industriens Pension her:

<https://www.industrienspension.dk/da/Medlem>

FAGLIGE SAGER

Industrigruppens faglige arbejde har i kongresperioden været en fortsættelse af processen med at sikre en god og effektiv sagsbehandling. Der har derfor været møder for at optimere sagsbehandlingen, herunder at sætte spot på at fremskaffe relevante oplysninger så tidligt som muligt i de faglige sager.

Vi er som fagforening anklager i de fleste sager. Det følger deraf, at vi som regel også skal løfte bevisbyrden. Det er fortsat svært, og det skyldes mange forhold. En af disse udfordringer er stadigvæk, at det ikke altid lokalt er muligt at finde tidligere lokalaftaler, som kunne være med til at "opklare", hvad hensigten havde været, da man indgik aftalen (nogle aftaler har rødder så langt tilbage, at ingen kan huske, hvad der blev aftalt, og den part, der indgik aftalen, er ikke ansat i 3F mere).

Dette problem prøver vi at gøre klart, når vi har kurser for tillidsrepræsentanter. 3F Industri har fortsat arbejdet med at udvikle tillidsrepræsentanterne gennem de såkaldte brush up-kurser, holde konferencer og ikke mindst fyraftensmøder med relevante temaer for at styrke tillidsrepræsentanterne. Flere føler, at det er blevet sværere at agere som tillidsrepræsentant. Dette kan skyldes, at der er indsat professionelle HR-folk på virksomhederne, som kan agere anderledes i de lokale forhandlinger. Det opleves som en strammere retorik og mere juridisk end tidligere.

Dette kommer til udtryk i den lokale forhandling, der ligger til grund for en faglig sag. Industrigruppens overenskomster bygger på princippet om at løse sagen lokalt så tidligt som muligt, før den bliver sendt til ind til forbunds-huset. Tillidsrepræsentanten søger ofte svar via lokalafdelingen på deres problem. Her prøver Industrigruppen at give dem den nødvendige baggrundsviden, som kan være en tidligere afgørelse, en fortolkning, eller andet, der gør dem stærkere til forhandlingen med HR.

Industrigruppen har fortsat en høj løsningsprocent på mæglingsmøder, og det er ofte principalsagerne, der kører videre, eller sager, hvor ledelsen allerede har truffet en beslutning og af den grund er svær at gøre om.

Vikarsagerne, som der var fokus på i den seneste kongresperiode, er nu blevet en del af den "almindelige" faglige sagsbehandling. Det virker, som om at de værktøjer, der er blevet forhandlet på plads i overenskomsterne, virker efter hensigten. Det kræver dog fortsat opmærksomhed at spotte, om der sker brud på overenskomster og lokalaftaler for de prekære ansatte. Hvor der er uklarhed om reglerne,

forfølges disse som principalsager for om muligt at flytte retspraksis. Der er dog også en del retspraksis, der allerede foreligger, hvorfor der også er sager, der ikke kan forfølges.

På trods af god beskæftigelse i perioden er det vurderingen, at der er en "kort lunte" på virksomhederne. Der skal ikke så meget til, før der sker bortvisning for forseelser, der ikke plejer at have denne sanktion. Det er forseelser som adfærd, opførsel, reglementer, sygemelding, udtalelser med videre. En bortvisning er den strengeste sanktion, som en arbejdsgiver kan anvende, og bør ikke stå i stedet for en advarsel eller opsigelse. Sagerne er ofte meget personlige og svære at løse, uden en part skal "tabe ansigt". Afgørelsesinstansen for en bortvisning er i yderste konsekvens en faglig voldgift. Forlig i disse er ofte løsningen, men nogle gange skal man hele processen igennem, før dette bliver en mulighed.

Branchemæssige udfordringer som nedgangen i postbranchen har også givet øget tryk på de faglige sager, men er løst inden for rammerne og via samarbejde.

Der er holdt tilpasningsforhandlinger, når en arbejdsgiver skifter arbejdsgiverforening og dermed overenskomst. De bliver holdt for at sikre de ansattes rettigheder.

Der har også været rejst principalsager om misbrug af ledelsesretten.

BEHANDLEDE SAGER:

Pension: 1.150

Arbejdsnedlæggelse: 119

Afskedigelse: 432

Bortvisning: 81

Arbejdsfordeling: 175

Løn: 511

I alt: 2.372

(oktober 2016-maj 2019)

PREKÆRE ANSÆTTELSE

“Prekære job” er et begreb, som er meget oppe i tiden. Det betyder “vanskelig” eller “usikker”. Når vi taler om det, så dækker det over de former for ansættelse, som ikke er normale fastansættelser. Vi har kendt det i et godt stykke tid, blandt andet fra vikarområdet, som spiller en stor rolle på nogle virksomheder.

I den seneste tid er vikarsager blevet “normaliseret” og indgår i de almindelige faglige sager som forfølges. Dette gøres gennem de værktøjer, som er aftalt igennem overenskomsterne.

I den senere tid er der opstået nye faglige problemstillinger, der skal løses. Det kan være ansættelser, hvor der er tvivl, om det er vikararbejde, arbejdsudleje eller entreprisarbejde. Også her må de aftalte værktøjer tages i brug.



FYRET EFTER 30 ÅR: GRUNDFOS TVUNGET TIL AT GENANSÆTTE ALEX

Først fyret, så hyret igen – af den samme virksomhed. Truckfører Alex Nielsen Karlsbak har været igennem lidt af hvert.

I marts 2018 i år blev han afskediget fra Grundfos. Årsagen var, at han med sin truck kørte ind i et vogntog for at give det et lille bump, så han undgik at larme for meget ved at dytte. Knap tre måneder tidligere overholdt 57-årige Alex Nielsen Karlsbak ikke sin ubetingede vigepligt, da han kørte ud foran nogle hjænder. Ved begge episoder skete der ingen skader på personer eller materiel.

Tillidsfolkene forsøgte forgæves at overtale ledelsen til at trække opsigelsen tilbage og i stedet flytte Alex til et andet job. Med 4.000 ansatte i Bjerringbro er der masser af job, hvor man ikke skal køre i truck.

3F hev Grundfos i Afskedigelsesnævnet. Og i august 2018 faldt afgørelsen: Grundfos tabte. Alex skulle genansættes. I dag er Alex Nielsen Karlsbak godt tilfreds med sit nye job, hvor han passer støbmaskiner i stedet for at køre truck.

UDDANNELSE

For Industrigruppen er det et prioriteret område at sikre, at vores medlemmer har mulighed for at fastholde og udvikle deres beskæftigelse gennem uddannelse - både når det gælder relevant efteruddannelse og mulighederne for et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært.

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)

Brugen af IKUF i forbindelse med selvvalgt uddannelse har også i denne kongresperiode ligget nogenlunde stabilt med omkring 15.000 ansøgninger årligt. I september 2017 blev IKUF udvidet med "aftalt uddannelse", som et resultat af overenskomstforhandlingerne i 2017, hvor der blev afsat 200 millioner kroner til for eksempel forberedende voksenundervisning (FVU) og erhvervsuddannelse for voksne (EUV). Betingen er, at de lokale parter beskriver fælles mål for medarbejdernes kompetenceudvikling i en rammeaftale. I marts 2019 havde 160 virksomheder indsendt og fået godkendt en rammeaftale.

I 3F Industri har vi arbejdet målrettet for at udbrede kendskabet til og brugen af aftalt uddannelse. Ved ordningens start stod vi klar med et netværk af ressourcepersoner og afdelingsrepræsentanter, som rykkede ud på arbejdspladserne og tilbød deres hjælp til tillidsrepræsentanter og ledelse. 96 virksomhedsbesøg blev det til det første år, og vi kan med tilfredshed konstatere, at 10 procent af de ansøgte midler går til FVU og 80 procent til EUV.

Aftalt uddannelse understøttes desuden af en fælles op-søgende konsulenttjeneste, hvor tre konsulenter på vegne af CO-Industri og Dansk Industri informerer og hjælper med at komme i gang. På de øvrige industrioverenskomster er der ligeledes mulighed for aftalt uddannelse.

Fremtiden er faglært, er du?

I 2018 og 2019 satte vi spot på mulighederne for at blive faglært i industrien gennem kampagnen Hands On. På over 20 virksomhedsbesøg inviterede Hands On medarbejdere og ledere på en pølse og en uformel snak om, hvad det omfatter at gennemføre en erhvervsuddannelse som voksen. De lokale 3F-afdelinger var godt repræsenteret ved møderne og fik mulighed for at tale om uddannelse med medlemmerne.

AMU – revision

Som en udløber af trepartsaftalen i 2017 har industriens og træets efteruddannelsesudvalg været travlt beskæftiget med en kritisk gennemgang af industrigruppens AMU-kurser. Flere kurser er blevet afkortet, lagt sammen eller indholdsmæssigt revideret. Målet har været at gøre udbuddet af AMU-kurser mere overskueligt og attraktivt. På amukurs.dk er det nu muligt at finde alle kurserne i en opdateret form. En del af revisionen indbefattede også, at alle AMU-kurser fremover skal afsluttes med en prøve. Det har været vigtigt for 3F Industri, at prøverne tager udgangspunkt i deltagerens praksis, og at mange medlemmer har læse/skrive-udfordringer.

Uddannelsesambassadør

Siden den seneste kongres har hele 100 tillidsrepræsentanter været på industrigruppens kursus som uddannelsesambassadør. Vi er glade over, at så mange vil lære mere om overenskomstens muligheder for blandt andet selvvalgt og aftalt uddannelse. Deltagerne har lært at tilmelde sig kurser og søge kompetencefondene. Og de har fået redskaber til at kunne tage dialogen om uddannelse med ledelse og kolleger.

Industrigruppens uddannelsesnyhedsbrev

Seks til otte gange om året sender gruppen et nyhedsbrev ud om nye uddannelsespolitiske initiativer og konkrete tiltag til alle afdelinger.

DM i Skills

Unge i industrien deltager i DM i Skills, de årlige danmarksmesterskaber for erhvervsuddannelser. Det drejer sig om dygtige lærlinge inden for procesoperatør, maskinsnedker, bygnings-snedker, møbelsnedker og møbelpolstre. Vinderne fra bygnings- og møbelsnedker har deltaget i WorldSkills i Abu Dhabi, De Forenede Emirater, i 2017, i EuroSkills i Budapest i 2018 og skal til WorldSkills i Kazan, Rusland, i 2019.



Den 24-årige bygningsnedker Justian Raahauge vandt en "Medallion of Excellence" ved EuroSkills i Ungarn i 2018. EuroSkills er europamesterskaberne for elever på erhvervsuddannelser og unge håndværkere. Justian Raahauge bor i Glostrup, er uddannet fra Roskilde Tekniske Skole og har tidligere taget HTX.

NYT OM UDDANNELSER

- August 2019 ændrer vindmølleoperatøruddannelse titel til "produktions- og montageuddannelsen" med specialerne "kompositoperatør" og "montageoperatør". Formålet har været, at flere brancher kan se de mange muligheder i uddannelsen, og at de faglærte operatører får lettere ved at søge arbejde i andre brancher end i vindmøllebranchen. Uddannelsen varer stadig to år og har samme indhold.
- Møbelsnedker/orgelbygger og bygnings-snedker er blevet to selvstændige uddannelser. På den måde kan vi regulere, at flere søger ind på bygnings- og maskinsnedkeruddannelserne, hvor der er gode praktikplads- og jobmuligheder, modsat møbelsnedker. Uddannelserne har det samme indhold som hidtil.
- De to korte specialer produktionsassistent - døre og vinduer, og produktionsassistent - møbler får ikke længe afkortet skoleundervisning med 10 procent for en erhvervsuddannelse for voksne (EUV).
- Andelen af indgåede uddannelsesaftaler som industrioperatør har været stigende i kongresperioden: I 2016 blev der indgået 463 uddannelsesaftaler, i 2017 389 og i 2018 hele 513 uddannelsesaftaler. Det er et positivt tegn på, at flere har fået mulighed for at tage en faglært uddannelse.
- På uddannelsen til procesoperatør er der udviklet et speciale med særligt fokus på pharma- og fødevareingredienser. Specialet er blevet til, fordi brancherne havde udtrykt behov for uddannelse med særligt fokus på hygiejne og sterile produktionsmiljøer.
- Beklædningshåndværker er blevet dimensioneret med en 0-kvote. Det betyder, at elever skal have en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver, før de kan gå i gang med grundforløbets anden del og hovedforløbet.
- På mange industriarbejdspladser sker der en øget digitalisering og automatisering. Derfor udviklede Industriens Fællesudvalg et AMU-kursus, der skal gøre medarbejdere i industrien bedre til at håndtere it og digitalisering.



#MandagensKollega

#MandagensKollega er et ugentligt opslag på gruppeformand Mads Andersens Facebookside, hvor vi giver ordet til medlemmerne. Formålet er at sprede kendskabet til de mange forskellige fag og brancher i industrien og få de gode historier frem. Hver dag møder vi engagerede og dygtige kolleger ude på virksomhederne med stor faglig stolthed. #MandagensKollega er et forsøg på at hylde dem.



Heidi Jensen, Struers ApS, Ballerup

Nogle gange møder jeg den fordom, at man som produktionsarbejder sidder ved den samme maskine hele dagen og trykker på to dippedutter og passer på ikke at få fingrene i klemme. Men det passer simpelthen ikke.



Nikke Høst, LEGO, Billund

Jeg synes, at det er utroligt spændende at være plastmager. Det er et af de håndværksfag, der ikke kræver, at du er fysisk bomstærk. Det kræver derimod teknisk snilde. Dine hænder skal være skruet godt på. Vi er mange kvinder på fabrikken, og mange piger i lære.



På kemikalievirksomheden FMC Rønland (tidligere Cheminova) er 44-årige Mogens Degn er ved at uddanne sig til procesoperatør. Han er oprindeligt tømrer, men har de seneste 20 år arbejdet i industrien. Han kan nævne mange fordele ved at uddanne sig: En større teoretisk forståelse omkring kemiske processer, pumpe typer og ventiler. Det bliver lettere at komme med idéer til tavlemøder. Og at han er bedre rustet til at søge nyt job. Der er omkring 15 kroner i timen i forskel på lønnen til ufaglærte og faglærte hos FMC Rønland.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Vores tillidsvalgte er en vigtig drivkraft i det faglige arbejde i dagligdagen. Det er af stor betydning, at tillidsfolkene er klædt på i forhold til de udfordringer, de står i på deres arbejdspladser. Her er det vigtigt med en god dialog mellem gruppen, afdelingerne og tillidsrepræsentanterne.

Industrigruppen kører såkaldte brush up-kurser om relevante emner, der er oppe i tiden. Det kan være en opdatering af ny retspraksis eller en fortolkning af vores overenskomster. Deltagerne har selv stor indflydelse på kursets indhold.

Vi kører lønsystemkurser og deltager på kurser med nyt fra gruppen, og hvad der rører sig blandt deltagerne. Vi har TEK-SAM-kurser for nyvalgte, og der er lavet en aftale om, at tillidsrepræsentanter inden for træ- og møbeloverenskomsten også deltager på disse kurser. Kurserne giver et godt indblik i virksomhe-

dens økonomi og samarbejdssaf-talen.

Industrigruppen har også sammen med afdelingerne deltaget i lokalmøder, hvor de tillidsvalgte har fået hjælp til de forskellige problemstillinger, de har stået i. Der er mange opgaver, som skal løses lokalt, og ofte er det virksomhedernes HR-afdelinger, der skal forhandles med.

Derfor er det vigtigt, at der er en god dialog mellem de tillidsvalgte, afdelingerne og Industrigruppen. Det vil vi gerne bidrage til.



**Ole Rasmussen,
Nordic Sugar, Nykøbing Falster**

Jeg har 40-års-jubilæum. Når man har arbejdet i industrien i 40 år, er man ikke ny længere. For at tage hensyn til det, har jeg fået afsat 12 timer om ugen til at administrere arbejdsmiljøet. Det gør min arbejdsdag lidt lettere, og det er jeg rigtig glad for.



**Jens Peter Rauer,
Scan-Hide, Vester Skerninge**

Jeg brugte det meste af min tid i skolen på at kigge ud ad vinduerne. Derfor er jeg glad for at arbejde med noget fysisk, hvor jeg bruger mine hænder. Men det er mine kolleger, der gør mit arbejde særligt interessant.

ARBEJDSMILJØ

På baggrund af beslutninger på de seneste 3F-kongresser har der været ekstra fokus på arbejdsmiljøarbejdet. Dette er med god grund, da en undersøgelse har vist, at omkring 25 procent af 3F's medlemmer har fået anerkendt en arbejdsskade over en 10-årig periode. I 3F Industri har det betydet, at der har været mere fokus, når arbejdsgiverne fejlfortolker/misbruger reglerne for valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Det har betydet flere faglige sager på arbejdsmiljøområdet, end vi tidligere har haft.

Også på andre områder har arbejdsgiverne prøvet grænser af. I forhold til den nye persondataforordning har det i flere tilfælde været forsøgt at afskære arbejdsmiljørepræsentanterne fra at følge med i konkrete arbejdsskadesager. Arbejdstilsynet har dog fastslået, at dette er en del af AMR-arbejdet. Datatilsynet har ud fra dette konkluderet, at arbejdsmiljørepræsentanterne har en lovbestemt ret til at blive informeret om og inddraget i behandlingen af arbejdsskadesager.

Sagerne er talrige nok til, at man kan konkludere, at arbejdsgiverne målet forsøger at gøre arbejdsmiljøorganisationerne til et redskab for ledelsen i højere grad end et samarbejdsorgan. Der vil være behov for yderligere fokus på dette i næste kongresperiode.

Der har været en stigning i sager om anvendelsen af kemi. Der er nu en almindelig erkendelse af, at kemiområdet har været forsømt i det generelle arbejdsmiljøarbejde, og der er enighed om, at arbejdet med området skal opgraderes.

Gennem Industrigruppens arbejdsmiljønetværk har vi haft god mulighed for at drøfte mange af de opståede problemer og få konstruktiv bistand fra et arbejdspladsperspektiv.

BAGAGEBÅND ÅD MARKS HÅND: FÅR OVER FIRE MILLIONER I ERSTATNING

Mark Springborg sad i lastrummet på fly CRJ-900 ved finger B19. Han hev kufferter til sig og lagde dem op på bagagebåndets gummitæppe, som kørte dem fire meter ned til vognen på landingsbanen. Ren rutine, som han havde udført masser af gange i sine otte år i Københavns Lufthavn. Men pludselig gik det galt. Han havde fået den højre hånd i klemme mellem båndet og en metalkant under det.

Båndet kørte stadig. Hånden kørte med. Normalt er der kun et par millimeters åbning indtil valserne. Men båndet var defekt og havde en fire centimeters åbning. Lige nok til, at en hånd kan komme ind.

Kollegaen trykkede på nødstop. Men det virkede ikke. Falck i lufthavnen blev tilkaldt, men kunne ikke komme hurtigt frem, fordi fly skulle i luften. En mekaniker forsøgte forgæves at befri ham.

Hånden var fastklemt i fire-fem minutter, før saksen endelig havde klippet sig igennem. I den tid blev nerverne strakt længere og længere inde i kroppen.

Mark Springborgs højre arm er nu pakket ind i en pressionshandske. Diagnosen lyder: Komplekst regionalt smertesyndrom. Nerverne er ødelagte i hans hånd og kan ikke repareres. Hans toiletskab er fyldt med piller. Den daglige ration lyder på 11 styk. Ulykken kostede ham også ægteskab, så nu er han delefar til børnene på seks og 12 år. Efter diverse ressourceforløb og en masse breve frem og tilbage mellem myndigheder har Mark Springborg fået førtidspension. Her fik han næsten fire millioner i er-



hvertsevnetab, fordi han allerede som 32-årig måtte forlade arbejdsmarkedet. Så er der 300.000 i ménerstatning. 48.000 i erstatning fra SAS. Og 100.000 i engangsbeløb plus 5.000 kroner om måneden fra Industriens Pension.

#MandagensKollega



**Sally Sørensen,
Mekoprint, Brøndbyvester**

Jeg kan rigtig godt lide at arbejde i industrien. Lønnen er god, jeg bliver udfordret, når jeg skal lave nye produkter. Og så er der meget frihed under ansvar.

**Litta Lyrum,
PostNord, Stenløse**

Min storebror arbejder også i posten, min datter har arbejdet her som lørdagsafløser, min datters kæreste arbejder i posten, og alle mine veninder arbejder i posten. Vi er postfolk.



**Laila Jensen,
Kvik Køkkener, Vildbjerg**

Jeg bliver altid stolt, når jeg kan aflevere et stykke arbejde, som, jeg synes, ser flot ud, har været med til at lave og gerne vil have stående hjemme hos mig selv.

**Hanne Christensen,
SKOV A/S, Roslev**

Når du arbejder i industrien, skal du sørge for at være up to date - ellers kan det godt blive svært. Nogle gange kan man godt gå lidt i stå, men jeg har taget mange kurser og efteruddannelser. Hvis man bliver tilbudt kurser, så skal man dæleme sige ja.



LIGESTILLING

I 3F Industri arbejder vi med ligestilling i mange forskellige projekter, både i Danmark og internationalt. Det drejer sig blandt andet om at få flere kvinder i håndværksfag, fjerne lønforskelle mellem køn og bekæmpe seksuel chikane.

Mangfoldighedsprojekt

Kvinder og etniske minoriteter udgør et stort og uudnyttet potentiale for industrien, der i fremtiden vil mangle arbejdskraft. Industrigruppen har derfor i samarbejde med Dansk Metal, DI og de københavnske erhvervsskoler TEC og NEXT gennemført et mangfoldighedsprojekt. Det sætter fokus på at få flere kvinder og etniske minoriteter til at vælge en uddannelse i industrien. Resultaterne af projektet har blandt andet været dialogmøder om uddannelse med etniske minoriteter, Facebook-kampagner med fokus på fordomme om køn og etnicitet samt best practice-rapport om, hvordan virksomheder, UU-vejledere og erhvervsskoler kan arbejde aktivt med mangfoldighed i deres vejledning og rekruttering.

Løngab i industrien

På den seneste kongres blev det besluttet, at 3F skal arbejde på at få uligeløn fjernet. Ligestillingspolitisk udvalg besluttede derfor at indhente statistikker på de forskellige brancher i 3F. De viser, at i alle industrigruppens brancher, tjener mændene mest.

Løngabet er størst i følgende brancher:

- Tekstil og beklædning: 13 procent
- Papir og emballage: 11 procent
- Jern og metal: 11 procent
- Fisk og fjerkræ: 8 procent
- Træ og møbel: 8 procent.

Med hjælp fra tillidsrepræsentanter, afdelinger og brancheudvalg var tilbagemeldingerne, at lønforskellen blandt andet skyldes fravalg af skiftehold, funktionstillæg, kønsopdelt arbejde, geografi og anciennitet. Historisk set arbejder mænd med tunge løft. Som redskab til at vurdere det yderligere er det nødvendigt at få udspecificerede lønstatistikker på virksomhedsniveau.

CO's familie- og ligestillingsudvalg

Udvalget har i perioden haft fokus på fædres brug af barsel/forældreorlov efter indførsel af fuld løn under forældreorlov i overenskomsten. Flere mænd tager forældreorlov, til gengæld tager fædrene ikke en længere orlov end tidligere. Der har været fokus på, om lønsystemer er kønsneutrale, på tabuer om lønåbenhed og på problemer om familie- og arbejdsliv.

IndustriAll Global

Gennem den internationale fagbevægelse for industriarbejdere har der været en kampagne med fokus på vold på

#MandagensKollega



Clay Hansen,
Copenhagen Flight Service,
Kastrup

Vi er alle medlem af 3F Kastrup, og alene det gør, at vi har et stærkt fællesskab og et fælles holdepunkt. Det gør en væsentlig forskel. Her er vi solidariske.



Henrik Guldberg,
Faarup Sommerland

Mit motto er, at hvis man gør, som man plejer, så går det, som det plejer.



arbejdspladsen, specielt mod kvinder. IndustriAll har tilsluttet sig en aftale om seksuel chikane. Der er en målsætning om, at der er kvinder repræsenteret på 40 procent af alle niveauer i IndustriAll. Der arbejdes også på at få flere virksomheder til at tilslutte en aftale om at pålægge producenterne at overholde bestemmelser om ret til organisering, ret til forhandling, ordentligt arbejdsmiljø, løn at leve af og kædeansvar.

IndustriAll

Organisering redder liv i Bangladesh: Medarbejdere på en beklædningsvirksomhed kendte deres rettigheder og gik til fagforeningen, efter at de opdagede, at der begyndte at komme revner i murene i den 15 etager høje bygning. Efterfølgende fik ejeren bygningen repareret, så man undgik en ny Rana Plaza-katastrofe. Mindstelønnen er ikke steget på trods af ny lov, der giver ret til årlige lønstigninger. IndustriAll arbejder på flere og bedre rammeaftaler.

Vi har haft møde med Bestseller i forsøg på at sikre ordentlige arbejdsforhold og rettigheder til medarbejderne. Bestseller har ikke tidligere villet indgå skriftlige aftaler, men har nu fået underskrevet en aftale med IndustriAll. I alt 170 tøjfirmaer har underskrevet aftaler, som IndustriAll har været involveret i. Andre danske tøjfirmaer tæller Dansk Supermarked, PWT Group, Brands, DK Company og ID Identity. Disse aftaler handler blandt andet om arbejdsmiljøudvalg, uddannelse, organisering og klageret.



**Thomas Jacobsen,
Lantmannen Schulstad, Vejle**
Da jeg først satte mig op i lastbilen fyldt med rugbrød, var det "love at first sight."



**Tommy Sloth,
Thermo Fisher Scientific,
Roskilde**

Sidste december fik jeg prisen som årets TR i regionen. Der var jeg sgu næsten rørt til tårer. Det er jeg meget stolt over.

INTERNATIONALT

3F Industri kæmper for vores mærkesager i Danmark og i den store verden. Mange af de problemer, vi står overfor, er grænseoverskridende og kræver derfor internationalt samarbejde. En stor del af de virksomheder, vores medlemmer arbejder på, er internationale - og udviklingen fortsætter.

EU spiller en afgørende rolle for de fleste industrivirksomheder. De er dybt afhængige af at kunne sælge deres varer på det indre marked. Vi kæmper for, at der fortsat kan handles frit over grænserne, og at samarbejde og samhandel skal være fair for alle.

De nordiske lande minder mest om os, når det gælder arbejdsmarked og velfærdsmodel. Derfor koordinerer og samarbejder vi tæt med vores nordiske samarbejdspartnere.

Fagbevægelsen har altid haft internationalt udsyn, og den tradition er vi en del af. På den baggrund deltager vi også i solidaritetsarbejde i mindre udviklede lande. Arbejdet har ofte fokus på at udvikle arbejdspladser og gode arbejdsvilkår for lønmodtagere.

3F Industri er repræsenteret i følgende internationale organisationer:

Nordisk niveau

Nordic IN (fremstillingsindustri)

NBTF (bygge og træ)

Nordisk Union (føde- og drikkevarer)

Europæisk niveau

IndustriAll Europe (fremstilling)

EFBWW (bygge og træ)

EFFAT (fødevarer)

Globalt niveau

IndustriAll Global (fremstilling)

BWI (bygge og træ)

UIL/UIF (fødevarer)

EU SKABER MASSER AF JOB TIL SØRENS KOLLEGER

Danske firmaer sælger i stor stil deres produkter til udlandet.

Det gælder også Novo Nordisk: Omkring 25 procent af insulinen fremstillet i Danmark bliver eksporteret til andre EU-lande.

Novo Nordisks store europæiske eksport skyldes i høj grad EU's indre marked. Det går ud på, at virksomheder skal kunne handle med hinanden internt i EU uden bøvl i form af toldmure eller unødigt bureaukrati. Og det nyder den danske medicinalgigant godt af.

Når det kommer til diabetesmedicin, er Novo Nordisk en af de tre store koncerner i verden sammen med franske Sanofi og amerikanske Lilly.

Søren Friis er tillidsmand for 1.350 operatører på Novos største danske fabrik i Kalundborg. Han mener, at det indre marked har en kæmpe betydning for virksomheden. Og hvis danskerne fulgte englændernes Brexit og meldte sig ud af EU, frygter Søren Friis, at den franske virksomhed vil sætte sig på det europæiske marked, og at der ville komme fyresedler i Danmark.



BRANCHEUDVALG

3F Industri er med 98.000 medlemmer 3F's største gruppe. Vores medlemmer arbejder på vidt forskellige fremstillingsvirksomheder landet over.

På den baggrund har vi 13 brancheudvalg:

- Jern og metal
- Træ og møbel
- Papir og emballage
- Proces
- Plast
- Post
- Ortopædist, tekstil og polster
- Elektronik
- Drikkevarer
- Støberi
- Orgelbygger
- Fisk og fjerkræ
- Energi.

Jern- og metalindustrien

Vi har fået vendt udviklingen inden for jern- og metalbranchen! Der er begejstring og optimisme at spore samt høj beskæftigelse og overskud i langt de fleste virksomheder. Der har vist sig nye jobmuligheder, og eksporten er kraftigt øget. Men fremgangen i effektivitet, produktivitet og øget overskud i virksomhederne betyder ikke, at medarbejderne bliver påskønnet i forbindelse med lokale lønforhandlinger. Dermed ser vi også med alvor på, at vores minimallønssystem er kommet under pres, når vi ikke ser samme ansvarlighed i de gode tider fra arbejdsgiverne, som vi udviste under den seneste krise i branchen. Her var der både forståelse for nulløsninger, og der blev aftalt at suspendere aftalte lønstigninger til bedre tider.

Hvor ligger fremtidens arbejdspladser? Bliver det til den faglærte metalarbejder? Den faglærte industrioperatør? Vil "den fjerde industrielle revolution" påvirke jobbene i jern- og metalbranchen? Hertil er det klare svar: Ja.

Derfor har brancheudvalget fortsat fokus på den forandring, der vil påvirke branchen. Når vi sammen med støberiudvalget afholder årsmøde for vores dygtige tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, er det vigtigt, at vi hjælper hinanden med at forstå de muligheder, der nu skabes ved

de teknologiske tigerspring, der vil komme. Det er en udvikling, der både produktions- og samfundsmæssigt vil skabe store udfordringer.

Derfor bliver uddannelsesmulighederne holdt op mod den fremtid, vi går i møde, så vi sikrer os, at vores kolleger fortsat kan og vil bestride de spændende job, som udviklingen fører til. Vi er dog samtidig udfordret mange steder af vores kolleger, som med en vis skepsis ser på de forandringer og ikke mindst krav om uddannelse. Men der er ikke noget alternativ. Uddannelse vil derimod give den enkelte den største tryghed i forhold til fortsat beskæftigelse.

Brancheudvalget består af dygtige tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra hele landet. I forbindelse med vores virksomhedsbesøg giver diskussioner med ledelse, medarbejdere og tillidsvalgte god forståelse af branchens tilstand og udfordringer. Det gælder, når vi skal organisere nye kolleger. Det handler også om at skabe forståelse blandt kolleger, der ikke ønsker at bidrage til fællesskabet. Hvorfor tillidsfolkene indgår gode lokalaftaler. At få overbevist alle om at efteruddannelse er en hjælp på vejen til at sikre fortsat udfordrende jobmuligheder.

Vi ser en spændende fremtid, som vi ønsker at være en del af. Også når sofistikerede robotter, øget kunstig intelligens, 3D-print og brugen af avancerede materialer fortsat gør sit indtog.

Træ- og møbelindustrien

Branchen har været i en positiv udvikling med vækst i både omsætning og indtjening. Brexit har dog givet usikkerheder på markedet, hvilket har resulteret i, at nogle virksomheder har haft et dyk i produktionen, samtidig med at andre har haft fremgang. Lønudviklingen i branchen nærmer sig gennemsnittet inden for DA-området, hvilket er en indikator på en sund udvikling for branchen.

Der er stor efterspørgsel på faglærte maskinsnedkere, og der er fortsat ledige praktikpladser som maskinsnedkerelev. På vores snedkeruddannelser er der fremgang i søgningen. Især DM i Skills er et fantastisk udstillingsvindue for træ- og møbelindustrien. Branchens fonde støtter Skills.

Bestyrelsen har holdt en del af møderne på vinduesfabrik, møbelfabrik og på både små og store virksomheder. Det er med til at give et overblik over forskellighederne i den branche, de repræsenterer, og hjælper bestyrelsen i deres arbejde for en synliggørelse af dem og træ- og møbelindu-

strien. Der har også været fokus på de muligheder, overenskomsterne giver for uddannelse, og hvordan det kan være med til at stimulere det behov, virksomhederne har.

Procesindustrien

Kravene til vores medlemmers kompetence- og uddannelsesniveau er stigende i procesindustrien. De fleste virksomheder inden for denne branche har både komplekse og højteknologiske anlæg. Automatisering erstattes af digitalisering, og overvågningsopgaver fylder mere og mere. Derfor er efteruddannelse helt naturligt et af de områder, der tales meget om i vores brancheudvalg og på årsmødet.

Både industri- og procesoperatøruddannelsen er efterspurgt af virksomhederne i branchen, og i den seneste kongresperiode har vi fået godkendt pharماسpecialet, som er tilpasset de særlige krav, der er i medicinal- og fødevarerindustrien.

Ellers er udfordringerne inden for procesindustrien ikke anderledes end andre industriområder. Vi taler blandt andet om lønudvikling, arbejdsmiljø og arbejdstid. Mange procesindustrier har produktion 24/7, og derfor har vi i branchen medlemmer, der arbejder på alle skift.

Selvom udviklingen går stærkt, og mange virksomheder er langt fremme med digitalisering, er der også stadig arbejdspladser, hvor det manuelle arbejde fylder meget, og det skal vi naturligvis også have opmærksomhed på. Udvalget besøger hvert år mindst to virksomheder inden for procesområdet. Medlemmerne af brancheudvalget kommer også fra virksomheder af forskellig størrelse og forskellige produktionsformer. Det er vigtigt, for at vi kan udveksle erfaringer og udfordringer.



Trods hårde odds:

FYREDE FRA OTICON VIDERE I JOB

Det kom som et chok for de 123 ufaglærte på Oticon, da de i 2016 fik besked om, at der ikke længere skulle fremstilles høreapparater i Thisted. Produktionen flyttede til Polen.

Men et par år efter de første fyringer startede, var det faktisk gået ret godt med at skaffe de afskedigede videre i nye job på industrivirksomheder i regionen eller som rengøringsassistenter i det offentlige.

Mange havde også benyttet sig af muligheden for at opkvalificere sig via kortere kurser i it, robotter, truckkørekort, hygiejne etc. Det skete ved hjælp af IKUF (Industriens Kompetenceudviklingsfond). Endelig er nogle begyndt på erhvervsuddannelser for at blive faglærte.

Karin Ubessen (billedet) er tidligere tillidsrepræsentant på virksomheden og arbejder i dag i 3F Thy-Mors. Hun hjælper fyrede fra virksomheder som Oticon med at finde job og uddannelse.

3F'erne fra Oticon deltog i DR's dokumentar "Montricepigernes kamp", der blev sendt i foråret 2018.

BRANCHEUDVALG

Plastindustrien

Plastområdet er en af de største aktører inden for industrien med omkring 26.000 beskæftigede. Plastfremstillingen i Danmark er præget af innovative virksomheder, der er helt fremme, når det gælder digitalisering og automatisering. Det gør, at plastproduktionen i Danmark er konkurrencedygtig og dermed en industri, som vi kan have glæde af i Danmark mange år frem i tiden.

Plastvirksomhederne har stort fokus på genbrug og bæredygtighed. Det betyder, at for eksempel vores legetøjsproducenter øger eksporten væsentligt.

Et væsentligt element i den høje ekspertise på de danske plastvirksomheder er en høj grad af dygtige, veluddannede og fleksible 3F-medlemmer, som i stor stil tager uddannelse og kurser til sig. Plastmager og plastspecialister uddannes af vores to plastskoler AMU Syd og Den jyske Haandværkerskole med stor professionalisme.

Udvalget har siden seneste kongres besøgt en lang række af plastvirksomheder samt vores skoler. Det er skønt at opleve den positivitet og imødekommenhed, vi ser hos plastvirksomheder, når udvalget kommer på besøg.

Posten

3F organiserer nu 6.000 medlemmer inden for Post Danmark. Hvor markedet generelt er præget af dårlige vilkår, og hvor store distributører benytter proforma vognmænd, er det postbranchens erklærede mål at medvirke til ordnede forhold for 3F's medlemmer, uanset hvor de arbejder i branchen.

3F Post støtter aktivt 3F Transports OK-kampagner. En del af PostNord (lagre og dele af logistik) er under transportgruppens ATL-overenskomst. 3F Post støtter tillidsrepræsentanter og 3F-afdelinger i at organisere dette område og samarbejder med 3F Transport om initiativer. Det er lykkedes at få PostNord til at tilbyde tillidsrepræsentanter under ATL-overenskomsten ret til gratis frihed på en række områder.

Kongresperioden har budt på meget dramatiske afskedelsesrunder. Mere end 4.000 medlemmer er blevet sagt op, fordi brevene nu er reduceret med omkring 85 procent siden årtusindeskiftet, og fordi PostNord er gået ud af flere markeder (for eksempel reklamer). Den reelle og dramatiske trussel om konkurs i 2017 fik koncernen til at beslutte en redningsplan til tre-fire milliarder kroner, hvoraf ejerne

bidrager med 1,1 milliarder kroner til afskedigelse af tidligere tjenestemænd.

3F Post arbejdede ud fra "ingen hyring og fyring", som det lykkedes at fastholde, og som blev grundlaget for at hindre misbrug af afskedigelserne og sikre højest mulige beskæftigelsesgrad for dem, der fortsat er i arbejde. Opsagte postarbejdere blev sikret seks ugers uddannelse til andet arbejde med et indledende kursus, som har haft meget stor betydning.

I perioden er det lykkedes at fastholde en lang række af de mest vigtige aftaler for medlemmerne. Herunder retigheder ved de mange flytninger af arbejdspladser og arbejdstidsreglerne. Desuden er det lykkedes at ændre aftaler om arbejdstid inden for PostNord Transport, så de passer til, at medlemmerne både kan køre post og gods.

Fremtidens arbejdspladser for 3F i PostNord ligger i postcentre, pakkedistribution, lagre og gods - og de trods alt mange breve, der fortsat skal ligge på fuldtidsstillinger på ordentlige vilkår. Medlemmerne viser på trods af periodens voldsomhed stor stabilitet og arbejder med høj kvalitet, og "redningsplanen" virker hurtigere end planlagt. Meget taler for, at 2019 bliver en form for vendepunkt for medlemmerne i form af større sikkerhed for arbejdspladsen. Men der kommer stadig en fremtid, som kan byde på store omvæltninger indefra og "gamechangere" udefra i form af internationale mastodonter som Amazon.

Ortopædi, tekstil og polster

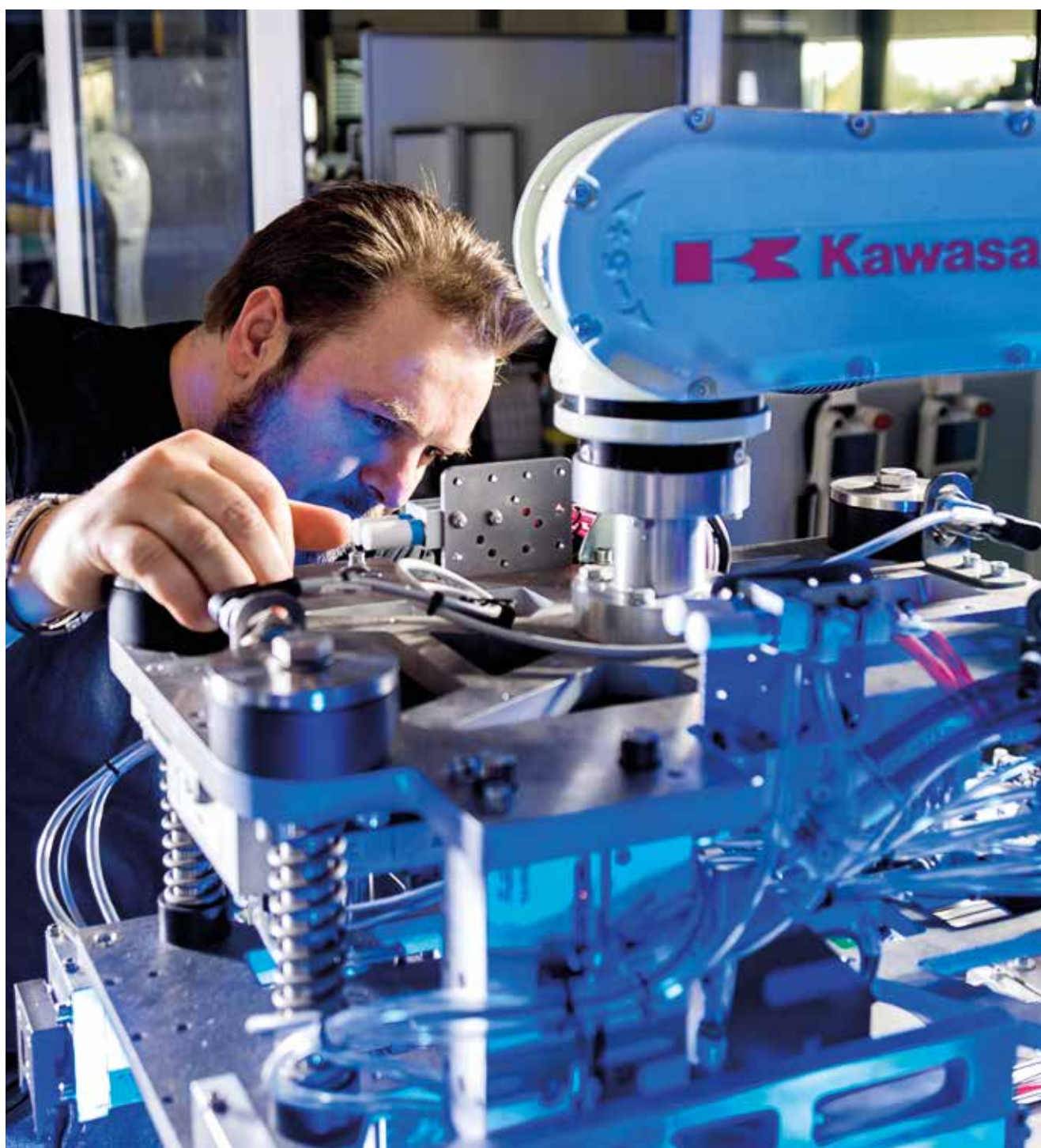
Udvalget har besøgt forskellige virksomheder, som har relevans for brancherne.

Der har været forskellige faglige sager:

- Hammer Tæpper: Udvidelse af driftstiden
- Fibertex: Konfliktløsningsmøder om arbejdstid
- Dansk Wilton: For meget overarbejde
- Hilding: Uenighed om afskedigelser og om fratrædelsesgodtgørelse
- Egetæpper: Hviletidsbestemmelser og uenighed om betaling ved skiftehold
- Marc Lauge: Manglende betaling til elev.

På auto og boligmontering har der været en enkelt elevsag om manglende betaling af løn, pension og SH-betaling.





Vi har haft tilpasningsforhandlinger med Dansk Byggeri om tre virksomheder udmeldt af Dansk Håndværk og meldt ind i DB. Virksomhederne kunne ikke få den hjælp, der var brug for, da overenskomsten med Dansk Byggeri ikke omfatter møbelpolstrere. De meldte sig herefter ind i DI. Søren Lund Møbler meldte sig ud af Dansk Håndværk og ind i DI.

På tekstil- og beklædning ligger forliget tæt op ad Industriens Overenskomst med lidt fravigelse omkring uddannelse. Honorar til tillidsrepræsentanter kom ind i overenskomsten.

Aftalen for Bandagist Centret ligger op ad industriens forlig med lidt fravigelse på uddannelsesområdet. I stedet for at aftale lønnen ved centrale forhandlinger blev det aftalt, at der skulle forhandles lokalt.

Inden for auto og boligmontering ligger aftalen op ad industriens forlig, men fraviger i forhold til aftalt uddannelse. Vi har aftalt at ubrugte, selvvalgte kurser eller virksomhedsforanlediget efteruddannelse kan opspares i 12 uger. Der blev mulighed for, at arbejdsmiljørepræsentanter kunne få honorar.

Kompetencefonden bruges en del på tekstil- og beklædningsområdet, men ikke på auto og boligmonteringsområdet. Skrædderbranchen har gennemgået bekendtgørelsen, og resultatet af arbejdet viser, at gældende bekendtgørelse dækker behovet for uddannelse trods protester om det modsatte. Rigtigt mange virksomheder er blevet godkendt til at oplære elever. Det er positivt, da der er mangel på både elever og elevpladser.

Ortopædistuddannelsen har fået ny, opdateret bekendtgørelse og ny form for svendep prøve.

Der har været et mangelfuldt samarbejde mellem TEC og fagligt udvalg, men problemet er løst. Der har ikke været et officielt sammensat LUU - også her er problemet løst.

Der har været afholdt to medlemsmøder om polsterbranchens udvikling med Dansk Håndværk.

Elektronikbranchen

Vi har fået mere gang i vores elektronikoperatøruddannelse. Det giver vores medlemmer en rigtig god mulighed for spændende arbejdsopgaver i virksomhederne. Samtidig har de et forspring, når der skal søges nye udfordringer.

Vi har arbejdet med aftalt uddannelse. Et af vores udvalgsmedlemmer er i gang med elektronikoperatøruddannelsen.

Brancheudvalget har afholdt to konferencer i denne kongresperiode. Vi var desværre nødsaget til at aflyse konferencen i 2018 på baggrund af manglende tilmeldinger. Det er vi naturligvis meget ked af, da hele idéen omkring branchestrukturen bygger på, at vi igennem et stærkt branchearbejde giver vores tillidsvalgte en platform, der relaterer til netop den branche, de er beskæftiget i.

Vi har i perioden afholdt brancheudvalgsmøder, hvor vi har drøftet udviklingen i branchen, samt lønforhold og beskæftigelse. Udvalget har arbejdet en del med at finde løsninger på kontakten ud til branchens tillidsvalgte i de forskellige regioner.

Drikkevarebranchen

Brancheudvalget er bredt sammensat, da arbejdspladserne i branchen er meget forskellige. Udvalget består af tillidsrepræsentanter inden for både produktion og distribution på bryggerier, læskedrikvirksomheder, malterier, spritblending, gærproducenter, vintapperier samt virksomheder, der producerer vand, lemonade/orangeade, eddike med videre. Transportchauffører i Schulstad har en tillidsrepræsentant med i udvalget.

Der holdes årligt fire-fem udvalgsmøder og et todages FIU-kursus samt en konference for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Ved overgang til industriens overenskomst i 2007 blev dele af bryggeroverenskomsten videreført som organisationsaftaler og særaftaler. Aftalerne har givet en lang række af tvister og faglige sager i perioden omkring fortolkningen.

Royal Unibrew har depoter i Odense, Aalborg, København og Faxe samt lager/transport fra Horsens. Selve produktionen er i Faxe og Odense. Der har været afskedigelser hos Carlsberg i Høje Taastrup og Aalborg. Carlsbergs produktion er i Fredericia bortset fra mikrobryggeriet Jacobsen i København. Øvrige bryggerier som Fuglsang, Thisted Bryghus, Bryggeriet Vestfyen, Harboe og Hancock har også gennemgået forandringer, ofte med tab af arbejdspladser.

Drikkevarebranchen har været under pres de seneste år, hvor lukninger og rationaliseringer har medført et markant tab af arbejdspladser, der også har ført til nedgang i antallet af tillidsvalgte. Brancheudvalget og årsmødet takler disse udfordringer offensivt.

Støberiindustrien

Støberibranchen er en af industriens traditionelle brancher og et erhverv, der har været en fast del af dansk produktion, siden industrialiseringen begyndte at tage fart i slutningen af 1800-tallet. Virksomhederne er primært beskæftiget med produktion af støbegods, hvor delkomponenter til bilindustrien fylder mest. Det største jernstøberi herhjemme er Vald. Birn A/S med knap 600 medarbejdere i produktionen, branchens største i Nordeuropa. Metalstøberiernes produktion består af aluminiums-, kobber- og zinklegeringer, hvor Jysk Aluminium Industri (JAI) er størst med over 250 ansatte. Støberibranchen er typisk underleverandører til større produktionsvirksomheder og dermed en god eksportindtægt.

Vi har i den seneste kongresperiode set, hvordan branchen igen har fuld beskæftigelse. Der har været behov for en del overarbejde. Desværre kommer der også lidt malurt i bægeret, da Grundfos har besluttet at lukke støberiet i Bjerringbro. Brdr. Christensen ApS i Haslev gik konkurs i starten af 2019, men har nu fundet en ny løsning, så der fortsat støbes på virksomheden. Sabro Støberi i Hornslet har også været gennem en økonomisk udfordrende periode, men er nu igen begyndt at tjene penge.

Brancheutvalget har dygtige tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra støberivirksomhederne.

Det medfører, at der hele tiden er en god fornemmelse af tilstanden i branchen. Udvalget aflægger besøg på vores virksomheder for at drøfte udfordringer med ledelse og tillidsvalgte.

Miljødagsordenen og forebyggelse af skader er fortsat et meget vigtigt område.

Vi har løbende fokus på organisering og uddannelse, hvilket har medført, at vi nu sammen med arbejdsgiverne har fået udarbejdet og gennemgået tidligere AMU-forløb, så der i dag tilbydes 15 AMU-mål i samarbejde med UCH Holstebro. Uddannelsen kan foregå på virksomhederne, og de første AMU-forløb er nu gennemført i Jysk Aluminiums Industri.

Det kræver et koordinerende samarbejde i branchen at få volumen i holdene. Vi venter os derfor meget af den nyvalgte DI-brancheformand, Dion Brun fra Uldalls Jernstøberi.

Går man med tanker om at blive støberitekniker og vil ikke tage uddannelsen i Jönköping, er den nye gren af DI's støberibranche gået i gang med at undersøge, om uddannelsen kan blive flyttet fra Sverige til DTU i Lyngby.

Orgelbyggere

Udvalget har i forbindelse med udvalgsmøder besøgt orgelbyggerier, kirker og koncertsale, møderne er afholdt i 3F afdelinger og i forbundet. I forbindelse med årsmøderne har der været indlagt relevante virksomhedsbesøg.

Udvalget har arbejdet med godkendelsesprocedurer for mekaniske og elektroniske/flytbare orgler. De har kørt gennem flere år med Kirkeministeriet, og der er stadig ikke opnået et brugbart resultat. Men nu undersøger departementschefen muligheden for at få mere kontrol over orgler, der kommer ind i kirkerne.

Fortsat problemer med arbejdsmiljøet - specielt med hensyn til skimmelsvamp, arbejde på stiger og tunge løft. Der har været nedsat en ekspertgruppe med forskere og lægfolk, som skulle undersøge muligheder for fjernelse/forebygge skimmelsvampe i kirkerne. Desværre kunne vi ikke få samlet penge nok til projektet.

Branchen har store udfordringer i forhold til alderssammensætning. Der er mange plus 50-årige og meget få unge. Der er fire orgelbyggerier tilbage. I nedgangsperioder har branchen brugt mulighed for at tage efteruddannelse i stedet for firing og fordeling.

I perioden har udvalget haft kontakt til brancheudvalget for træ- og møbelindustrien om muligheden for at afholde årsmøder sammen. Der har været afholdt et fælles udvalgsmøde, og der afholdes årsmøde delvist fælles i 2019.

Der har været en del utilfredshed med NEXT om manglende relevant undervisning for orgelbyggerne. Fagligt udvalg har arbejdet på at finde en løsning. Der er udarbejdet ny bekendtgørelse og ny svendeproeve.

Overenskomstresultaterne i 2017 ligger tæt på forliget i Industriens Overenskomst bortset fra en fravigelse omkring "aftalt uddannelse".

Fisk- og fjerkræindustrien

Siden den seneste kongres er der sket en del forandringer, især i fiskeindustrien. Vi har set mange store virksomheder lukke ned. Men helt sort ser det ikke ud inden for fiskeindustrien. Vi ser en udvikling, hvor lakseindustrien udvikler sig. Den store norske koncern Hav Line har investeret over en milliard kroner i at udvikle et skib, som sejler til havdambrugene i norske fjorde, hvor skibet suger laksene ind i et slagteri, hvorefter de sejles direkte til Hirtshals og pumpes ind i en næsten fuld-automatisk sorterings- og pakkefabrik og sendes med lastbil



Bende Schmidt smelter, smeder og finjusterer de lange tynde metalrør, der står forrest i orglet. Det gør han som orgelbygger hos Bruno Christensen i Tinglev. Det tager fem orgelbyggere 10 måneder at bygge ét orgel.

til de europæiske markeder. Det skaber en del job i Danmark. Til gengæld mister mange norske arbejdere deres job. Skibet har den samme kapacitet som 10 slagterier på land, og det forventes, at der skal lande 2.000 ton laks om ugen i Hirtshals. Der er ingen tvivl om, at denne udvikling får stor betydning for fiskeindustrien i Danmark.

På fjerkræsidens er det en stadig kamp at få forbrugerne til at betale en ordentlig pris for den super kvalitet, som dansk kyllingekød har. Det presser vores store kyllingefabrikker en del og har betydet, at der hele tiden søges nye veje med optimering og effektivisering.

Vi har også set nye slagterier dukke op. Her ser vi en stigende



tendens til, at der er mange vikarer hyret ind. Det er selvfølgelig en meget stor udfordring i forhold til at organisere og overskomsdække, men vores lokale afdelinger gør et kæmpe stykke arbejde her. Og det kræver også et godt samarbejde mellem afdelingerne, da vikarerne ikke nødvendigvis er organiseret der, hvor arbejdspladsen har adresse.

Begge brancher er præget af megen østeuropæisk arbejdskraft, som jo også lægger et pres på organisering og fastholdelse af goder.

Energibranchen

Udvalget er Industrigruppen og 3F's offentlige gruppes brancheudvalg for beskæftigede ved elkraftværker, affaldsfor-

brændingsanlæg, forsyningsselskaber, decentrale kraftværker og andre energiområder.

Delegerede til det årlige branchemøde er AMR, tillidsmænd eller disses stedfortrædere.

Mellem årsmøderne mødes udvalget tre-fire gange, hvor der besøges arbejdspladser og afdelinger. Her drøftes blandt andet den danske energipolitik, og udvalgsmedlemmerne kommer med tilbagemeldinger på, hvordan det går med beskæftigelse, uddannelse, arbejdsmiljø, lokale aftaler med videre på de enkelte arbejdspladser.

En gang om året afholdes der Nordisk Netværks Energikonference. Her er der relevante oplæg, og hvert land fremlægger en landerapport.

NU KAN DU BLIVE FAGLÆRT I FISKEINDUSTRIEN

Når de ansatte i fiskeindustrien lægger håret og forklæde, bliver det for manges vedkommende for sidste gang. En stor del af arbejderne på fiskefabrikkerne har nået pensionsalderen, og nye, unge kræfter skal overtage produktionen.

Kravene til de ansatte er ændrede: Der er ingen fileteringsborde tilbage på fiskefabrikkerne i Danmark. I stedet er ny teknologi flyttet ind. Og her kan man ikke lægge hjernen i garderoben, når arbejdet kalder.

Derfor har branchen i fællesskab med fagbevægelsen designet en ny uddannelse som industrioperatør særligt til denne branche.

Elisabeth Steen Larsen (29) og Pernille Klein (27) (billedet) er blandt de første, der får et svendebrev i fiskeindustrien. Efter grundforløb på EUC Nord i Hjørring er de nu i praktik som industrioperatører på Launis og på Nielsens Fiskeeksport i Aalbæk.

Med den seneste fornyelse af overenskomsten på industriens område i 2017 har muligheden for "aftalt uddannelse" gjort det mere attraktivt at uddanne industrioperatører. Her kan virksomhederne - efter aftale med tillidsfolkene - få del i de 200 millioner kroner, som er afsat til uddannelse.



I branchen har vi elforsyningsoperatøruddannelsen. Energisektoren har også i perioden oplevet store forandringer, og vi mister mange medlemmer. Der bliver stadigt færre elforsyningselskaber, og flere sammenlægninger er på vej.

Ørsted, der ejer en række kraftværker i blandt andet i Esbjerg, Aarhus og København, har igangsat en sparerunde. Der er sket outsourcing af havnearbejdet i Studstrup og på Avedøreværket.

HOFOR har overtaget værket på Amager, og Aalborg Kommune har overtaget Nordjyllandsværket.



Gør dig stærkere

KONGRES / 2019

www.3fkongres.dk