

KONGRES 2022

6. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE  
24.- 29. SEPTEMBER 2022

# Skriftlig beretning 2019 - 2022

**BYGGEGRUPPEN**



Gør dig stærkere

INDHOLD

1. Forord .....3

2. Udvikling i byggebranchen .....4

3. Byggegruppens store temaer i perioden.....6

    3.1 Corona i byggeriet.....6

    3.2 Udenlandsk arbejdskraft.....7

    3.3 Generel fagretslig behandling .....13

    3.4 Kvinder i byggeriet .....13

    3.5 Organisering .....14

    3.6 Politiske sager og aftaler .....16

4. Uddannelse i byggeriet .....18

5. Arbejdsmiljø i byggeriet .....20

6. Byggegruppen og samarbejdspartnere.....22

    6.1 Samarbejdet i BAT-kartellet .....22

    6.2 3F’s kontor i Bruxelles.....23

    6.3 Samarbejde med DI Byggeri .....23

7. Overenskomster i perioden .....24

8. Lands- og brancheklubber .....26

9. Samlet pulje fra Byggegruppen til afdelingerne 2019-2021.....27

10. PensionDanmark – Byggegruppens eget pensionsselskab .....28

11. Byggegruppens ansatte og valgte .....29

12. Afslutning .....30

1. FORORD

KÆRE DELEGEREDE

Det er svært at forestille sig, at vi for tre år siden gik ind i OK20-forhandlinger uden anelse om, at der kort tid efter ville udbryde en pandemi, og senere at Rusland ville invadere Ukraine, hvilket har efterladt økonomien i et inflationscirkus. På den måde er verden fuldstændig forandret siden sidste kongres.

Selvom Corona lammede samfundet, fortsatte der med at være gang i hjulene i byggeriet, hvor antallet af beskæftigede steg fra ca. 175.000 til 195.000. Med udsigten til store infrastrukturprojekter og ikke mindst den grønne omstilling, hvor klimareoveringer af bygningsmassen er helt central, spår økonomer, at vi i 2030 kommer til at mangle 100.000 faglærte.

Kampen om, hvordan vi sikrer fremtidens arbejdskraft, kommer til at være helt central i de kommende år. Derfor er det bekymrende, at Folketinget netop har valgt at sænke beløbsgrænsen for at hente billig arbejdskraft udenfor EU’s grænser trods meldinger om stilstand i ordrebøgerne. Jeg tror på, at parterne i fællesskab må tage ansvar for at uddanne fremtidens grønne hænder og sikre arbejde af høj kvalitet med byggebranchens ansattes sikkerhed i højsædet. Det bør ikke kun være en kamp om antallet, men også kvaliteten af de jobs, der skabes. Det kræver også, at vi formår at organisere kollega til kollega ude på byggepladserne.

De seneste mange år er der sket en forråelse af byggebranchen, og hvor vi før så social dumping på små villaveje, er der i dag tale om en helt anden skala af kriminel karakter også på vores offentlige byggerier. Det betyder selvfølgelig, at vi af nødvendighed har skaleret massivt op på vores indsats målrettet udenlandsk arbejdskraft.

Der skal ikke herske tvivl om, at vi i Byggegruppen har kæmpet en brav kamp for vores medlemmer i perioden. Det er sket i samarbejde med afdelinger, faglige og valgte, repræsentanter og medlemmer. Og til alle jer: Tak for indsatsen!

I denne beretning for Byggegruppen i kongresperioden 2019-2022 sætter vi fokus på nogle få af de sager, som har fyldt mest. God læselyst!



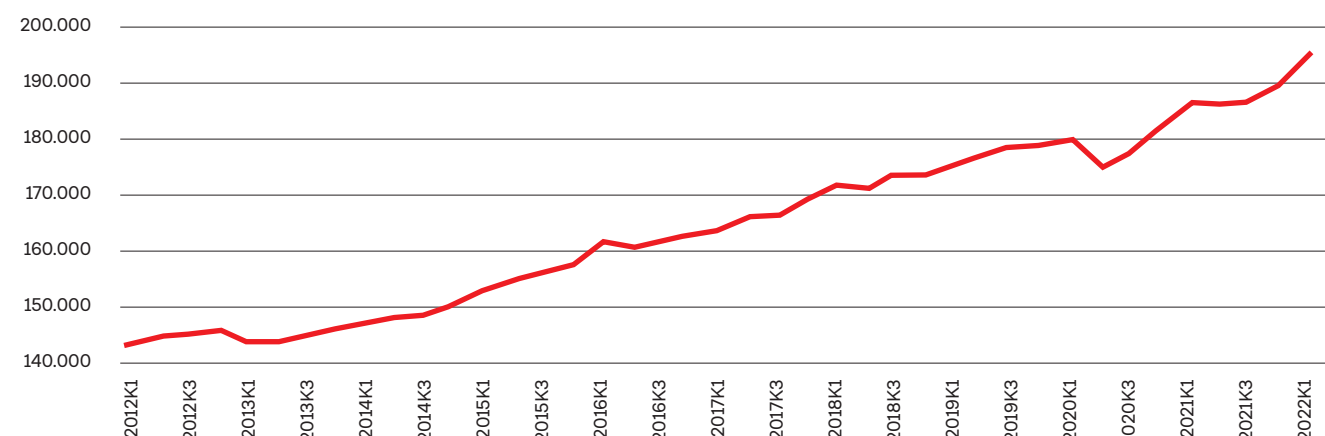
Claus von Elling,  
Grubeformand for  
Byggegruppen

## 2. UDVIKLINGEN I BYGGEBRANCHEN

I kongresperioden har vi oplevet en positiv udvikling på mange af de væsentlige parametre. Antallet af beskæftigede i byggeriet er steget fra ca. 175.000 til over 195.000 trods coronakrisen. Meget tyder dog på, at opturen snart vender. I figuren viser vi, hvordan branchen i kongresperioden har set ud i tal.

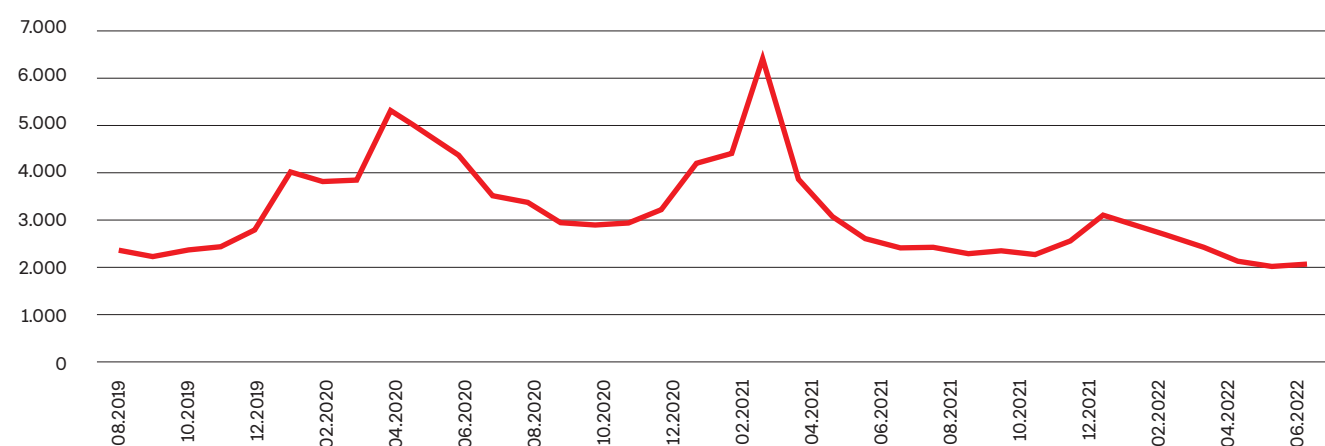
### Beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen

1. kvartal 2012 - 1. kvartal 2022



### Ledighedstal

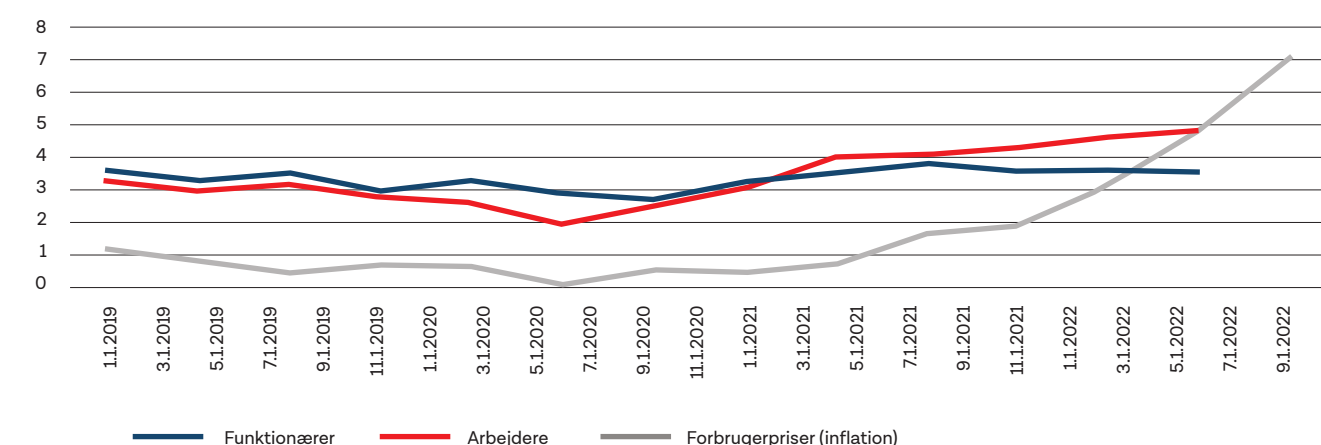
Ledighedstallene har sæsonmæssige udsving. De ligger fra 5.000 til de nuværende ca. 1.600 ledige. I meget korte perioder under coronapandemien nåede tallet helt op på 6.500 ledige. I vintersæsonen 2021-22 har tallet konstant været under 3.000, hvilket er væsentligt lavere end de sædvanlige 5.000 ledige.



### Reallønsudviklingen

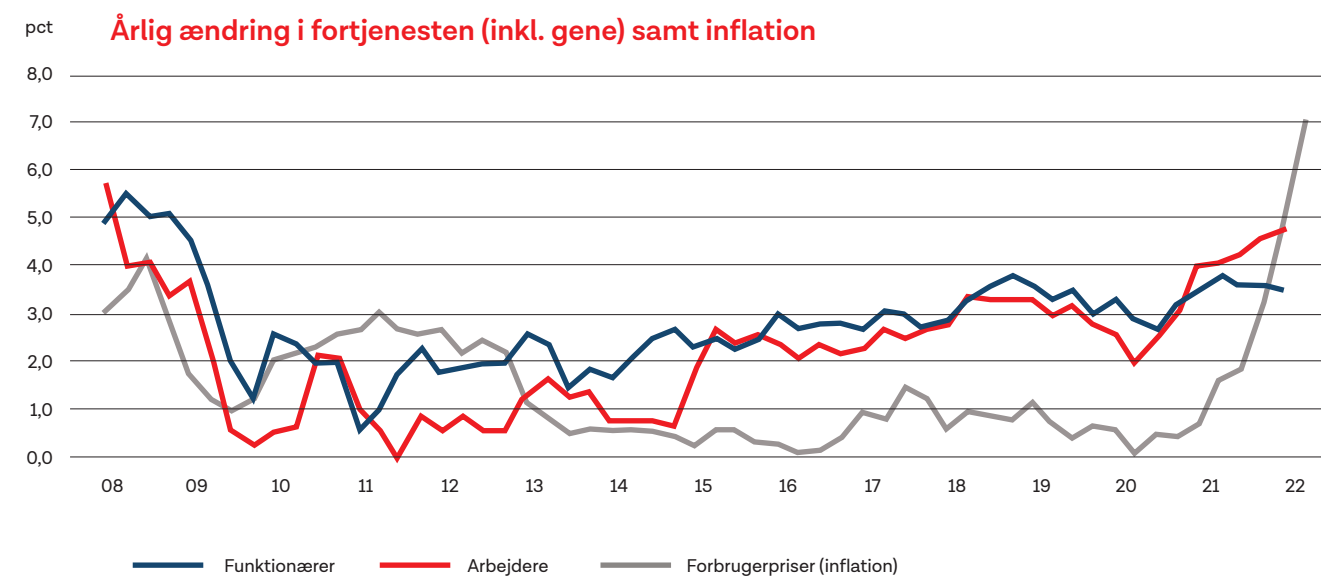
Som det ses på reallønsudviklingen, er der tale om et massivt fald som følge af den stigende inflation fra slutningen af 2021. I Bygge- og anlægsbranchen svarer reallønsfaldet til omkring 2,7% i 2. kvartal 2022 ifølge DA's lynopgørelse med foreløbige lønstigningstakter. Dog kan det også ses, at hvis man ser over en længere årrække, er det generelle billede ikke et reallønsfald i branchen.

### Årlig ændring i fortjenesten (inkl. gene) samt inflation



Kilde: DA Konjunktur, Statistik 1. kvartal 2022 samt Danmarks Statistik  
Anm.: Tal angivet i procent. Årlig ændring i fortjenesten inkl. gene.

### Årlig ændring i fortjenesten (inkl. gene) samt inflation



### 3. BYGGEGRUPPENS STORE TEMAER I PERIODEN

I det her afsnit vil vi sætte fokus på en række af de dagsordener, der har fyldt meget i Byggegruppen i denne kongresperiode. Det er eksempler, som enten har haft politisk bevågenhed, fyldt på de interne linjer eller på anden måde sat sit præg på arbejdet i afdelingerne, på byggepladserne og i Byggegruppen.

#### 3.1 CORONA I BYGGERIET

Corona gav nyt liv til trepartsaftaler, hvor regeringen og arbejdsmarkedets parter ad mange omgange gik sammen for at holde hånden under vores arbejdsmarked. Derfor indgik vi også en særaftale, der skulle sikre, at medarbejdere kunne hjemsendes uden løn, men med dagpenge, for at fastholde så mange lønmodtagere som muligt på arbejdsmarkedet. Byggeriet var under corona et af de få erhverv, som næsten eller slet ikke stoppede under nedlukningerne.

Fagbladet 3F kunne ad flere omgange under nedlukningen dokumentere, hvordan arbejdsgivere så stort på restriktionerne og lod bygningsarbejderne arbejde for tæt

og for mange sammen på de danske byggepladser. Det var bl.a. tilfældet på flere af byggerierne af de nye supersygehuse. Vi oplevede også, at en del større byggepladser havde udfordringer med udenlandske sjak, hvor store grupper blev smittet, fordi de udenlandske ansatte boede tæt, delte badeværelse og pendlede sammen.

Desværre betød corona også, at hver anden planlagte kontrol for social dumping på arbejdsmarkedet blev aflyst i foråret 2020, fordi både Arbejdstilsynet og Skattestyrelsen sendte sine ansatte hjem. Det på trods af, at der var fuld gang i arbejdet i byggeriet.



Tømrer Wolfgang Spies, der under den nordjyske nedlukning fik besked fra sin arbejdsgiver om, at han kun ville få løn, hvis han trodsede restriktionerne og krydsede kommunegrænsen.

#### CORONA OG ERHVERVSUDDANNELSERNE

Gennem årene med Corona, er der blevet gennemført flere trepartsaftaler på erhvervsuddannelsesområdet fordi krisen førte til færre lærepladser. Først for at sikre at lærlingene stadig kunne få en læreplads bl.a. gennem tilskud til arbejdsgivere, der lavede hele uddannelsesaftaler. Ved den

sidste trepartsaftale, fik skolerne et større ansvar for, at lærlingene får en uddannelsesaftale og dette, mens de stadig er på GF2. Derudover blev der endnu en gang strammet op på brugen af korte aftale, så nu kan der kun laves én aftale mellem samme lærling og virksomhed.

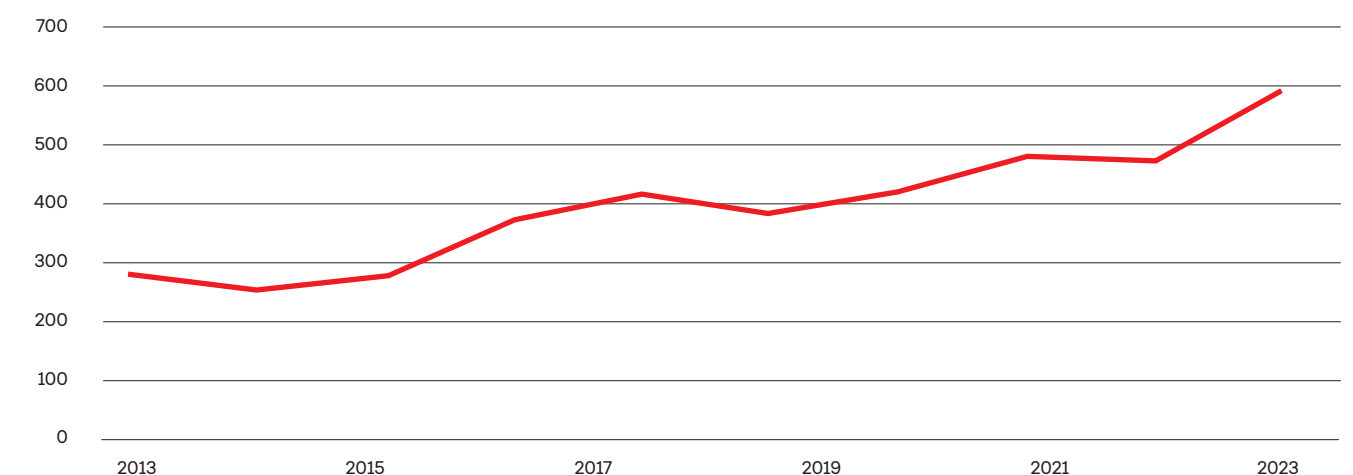
#### 3.2 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT OG SOCIAL DUMPING

Udenlandsk arbejdskraft og social dumping fylder fortsat meget i Byggegruppens daglige arbejde. Generelt må man sige, at vi i perioden har formået både at afsløre social dumping i rigtig mange sager, men også at rette offentlighedens opmærksomhed mod udfordringen med social dumping. I den forløbne kongresperiode har vi sat øget fokus på arbejdskriminalitet, fordi vi oplever, at mange stadig ikke forstår, hvad der egentlig foregår ude på de danske byggepladser. Vi må også konstatere, at forhold, der mere

kan betegnes som kriminalsager end traditionelle fagforeringsopgaver, bliver mere reglen end undtagelsen i mange af vores sager. Det er derfor tydeligt for os i Byggegruppen, at der også er behov for stærkere midler til at bekæmpe arbejdskriminalitet på arbejdsmarkedet.

Grafen viser den kraftige stigning i antallet de sidste 10 år. Antallet for 2022 er fremskrevet med udviklingen indtil videre i år.

Antal 48 timers møder pr år



REVIDERET STRATEGI FOR UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

I kongresperioden har vi ændret strategi for i arbejdet med udenlandsk arbejdskraft. Indsatsen er opjusteret til 5 regionale konsulenter med fokus på sagsbehandling for og organisering af udenlandsk arbejdskraft, og 4 HK-sekretærer til betjening. Målet er at styrke samarbejdet og sparringen mellem afdelingerne og forbundet på området. Det er foreløbig vores vurdering, at det har haft en positiv effekt, og vi ser, at flere afdelinger end tidligere rejser sager omhandlende udenlandsk arbejdskraft.

I BAT er er tolkeindsatsen ændret til en tolkepulje med flere sprog, man kan søge, fordi polsk ikke længere er det dominerende sprog. Det har skabt behov for flere tolkningsmuligheder. Det har vist sig at være en svær omstilling, og derfor vil vi arbejde på at udbrede kendskabet til mulighederne i tolkepuljen. Der er mange overlap mellem vores og forbundets indsats, og det kræver tæt koordinering.

ANTAL SAGER OM UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT I BYGGEGRUPPEN:

| Sager om udenlandsk arbejdskraft | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022<br>(Til og med maj) |
|----------------------------------|------|------|------|------|--------------------------|
| Antal 48 timers sager            | 390  | 415  | 475  | 479  | 245                      |
| Arme og ben sager                | 17   | 10   | 4    | 11   | 5                        |
| Faglige voldgifter               | 5    | 19   | 2    | 7    | 4                        |

Tabel: Mange sager og faglige voldgifter i 2020 og 2021 er rykket grundet corona og afventer fortsat berømmelse.

SOLESI

I 2017 blev Solesi idømt en bod på 14 millioner, og vi begyndte inddrivelse i Italien, da pengene ikke blev betalt. I 2018 skete det for første gang i historien, at en italiensk domstol kendte Arbejdsrettens afgørelse ugyldig. I 2021 har vi fået medhold ved retten i Catania, men den dom har Solesi anket til højesteretten i Italien. Samtidig har vi fået indefrosset midler, der svarer til dommen, og venter på, om vi får lov til at inddrive de indefrosne midler, inden højesteret taler. Det er sagen, der ikke vil ende!

FERRING

Vi har udover de tidligere sager kørt tre i denne periode bl.a. imod Edilplanet SRL om dokumentfalsk, underbetaling og manglende betaling. Sagen er den største enkeltstående kendelse med en afgørelse på 27 mio. kr., hvoraf 22,5 mio. kr. udgjorde medarbejderkrav. Slutteligt blev også hovedentreprenøren idømt en bod ved faglig voldgift med samme elementer, som de øvrige entreprenører på byggepladsen. Samlet set har der været fagretlig behandling på Ferring-pladsen for godt 40 mio. kr. Det er i perioden lykkedes at få dækning af identificerede medarbejderkrav fra AFU-fonden, som i princippet også er forpligtet til at forsøge inddrivelse i de respektive lande. Vi arbejder politisk meget kraftigt for, at få fonden til at gøre netop dette.



Rumænske tillidsfolk Adrian Ichim, Alexandru Ichim og Constatin Birda på Nyt Odense Universitetshospital, som blev groft chikaneret på grund af deres organisering i fagforeningen.

STORE OFFENTLIGE BYGGERIER MED ARBEJDSKRIMINALITET

Desværre har vi i kongresperioden oplevet massive problemer med arbejdskriminalitet, og det der virker som et større organiseret netværk af italienske virksomheder på vores store offentlige byggerier i milliardklassen, hvor særligt Itinera gang på gang dukker op. Det er ofte de samme kendinge, der møder op i nye konstellationer, og alt for ofte har disse store udenlandske entreprenører hverken respekt for den danske model eller at overholde loven. Derimod er listen over sagernes kriminelle karakter lang: returkommission, menneskehandel, forfalskede underskrifter og dokumentfalsk, trusler, vold, snyd med skat og sociale bidrag, og ikke mindst falske virksomhedskonstruktioner og fakturafabriker. På de offentlige byggerier ser vi ofte en

stor udenlandsk hovedentreprenør uden egenproduktion, som vinder udbuddet, og så er det underleverandørerne, der leverer arbejdskraften, som ofte består af udstationerede ansatte, falske selvstændige og vikarbureauer.

**Byggeriet af Storstrømsbroen** med det italienske konsortium bl.a. bestående af Itinera er desværre et godt eksempel på dette. En sag mod underentreprenøren Tecnoscafi indeholdt både skjulte optagelser, returkommission, tørre tæsk, mærkelige medarbejderlån og virksomhedsoverdragelse. Sagen kunne vi kun løfte på grund af det flotte organiseringsarbejde, som er foretaget på byggepladsen, hvor Byggegruppen efter en ekstraordinær aftale med 3F

Guldborgssund og Sydsjælland har overtaget den fagretslige behandling. Der har været flere sager på byggeriet, og endnu flere er i støbeskeen.

Byggeriet af Nyt Odense Universitetshospital 'OUH' har også budt på flere sager. En af de mest grelle sager i perioden har været sagen mod underleverandøren VilaPlano, som beskæftigede omkring 50 portugisiske medarbejdere på pladsen. Organiseringen på pladsen og medlemmernes oplysninger banede vejen for at kunne dokumentere returkommission, forfalskning af underskrifter og manglende betaling af feriepenge. En anden sag med det italienske Id Forte bød på både fyringer af tillidsvalgte og døde grise på en altan i Odense, som vakte opsigt i hele landet på grund af sin voldsomme karakter.

## MASSIVE PROBLEMER MED ARBEJDS- MILJØET PÅ STORE BYGGEPLADSER

I den seneste kongresperiode har vi oplevet en forrælse af arbejdsmiljøet på de store byggepladser rundt i landet. På Metrobyggeriet er der givet 12 strakspåbud siden 2020 og udenlandsk arbejdskraft er blevet fyret for at rejse problemerne med sikkerheden. På Storstrømsbroen er der givet hele 140 alvorlige påbud, og mange af dem har omhandlet livsfare for de ansatte. Udfordringerne med sikkerheden på pladserne anses som et voksende problem i takt med, at metoderne bliver mere skruppelløse.

## BAT-FORSKNINGSPROJEKT: UDENLANDSK ARBEJDSKRAFTS ARBEJDSMILJØ I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

Byggegruppen har i BAT-samarbejdet igangsat et forskningsprojekt ved Aalborg Universitet, som skal beskrive og dokumentere arbejdsmiljøet og sikkerhedskulturen for den udenlandske arbejdskraft i den danske bygge- og anlægsbranche, og om det påvirker arbejdsmiljøet i branchen generelt. Projektet skal bidrage med videnskabelige svar på om, og hvorfor, der er forskel på arbejdsmiljøet for danske bygningsarbejdere og udenlandsk arbejdskraft. Formålet er at skabe et videnskabeligt og repræsentativt resultat, som kan anvendes fagligt og politisk for at fremme et bedre arbejdsmiljø i den danske bygge- og anlægsbranche.

## MANGEL PÅ BETALING I SAGER OG JURIDISKE TVISTER OM ARBEJDSKLAUSULER

I kongresperioden har vi også erfaret, at en række store sager, der er afgjort ved faglig voldgift eller Arbejdsretten, ikke har ført til betaling. Desværre viser det sig, at der er juridiske problemer med sammenhængen mellem klausuler og fagretslig behandling. Der har været flere sager med den italienske hovedentreprenør Itinera, som ikke har ønsket at være en del af løsningen af betaling med en dømt underentreprenør, hvilket bl.a. har været tilfældet på Storstrømsbroen. I andre tilfælde har vi fået f.eks. Region Syddanmark til at gøre aktivt brug af sine klausuler og derved tilbageholde beløbet, men regionen mener ikke, at der er hjemmel til at udbetale beløbet direkte til hverken medlemmer eller 3F. Disse juridiske problemer kan vi ikke leve med på den lange bane, og derfor er vi i fuld gang med at få samlet de rette aktører, så vi kan få formuleret nogle vandtætte klausuler.

## BJMF VINDER PRINCIPIEL SAG OM ARBEJ DSTID PÅ METROBYGGERIET

BJMF har i denne kongresperiode ført mange store sager om social dumping. Afdelingen har en særlig status i denne sammenhæng, da de har deres egne overenskomster, og derfor fører egne sager.

I 2020 afgjorde en faglig voldgift mod vikarbureauet Adecco, at bestemmelserne i EU-direktivet om arbejdstid ikke var implementeret korrekt i overenskomsten. Det betød i sidste ende, at der ikke var hjemmel til at aftale en længere arbejdstid, end direktivet udstikker. Voldgiften afgjorde at DA/LO-aftale fra 2001 om implementering af arbejdstidsdirektivet kunne være gældende. Med sagens afgørelse stod det derfor også klart, at vi som fagforeninger kan håndhæve arbejdstidsdirektivets bestemmelser.

Sager om arbejdstid fylder generelt i Byggegruppens arbejde over hele landet, og ofte oplever vi massive problemer med virksomheder, der ikke overholder de gældende regler om for eksempel varierende ugentlig arbejdstid i Bygge- og Anlægsoverenskomsten. I Byggegruppen har store sager med varierende ugentlig arbejdstid i kongresperioden bl.a. omhandlet Errigal ApS og Sunotec EOOD.





I sommeren 2022 indledte hundredvis af polske og rumænske bygningsarbejdere en strejke og blokerede pladsen med krav om at få det samme i løn som deres danske kollegaer. Knap en uge senere havde de indgået en aftale om bl.a. lønforhandlinger med lønløft og at genoptage arbejdet med den anden hovedentreprenør på Femernbyggeriet, Femern Link Contractors 'FLC', hvilket blev udmøntet i en ny og forbedret lønaftale. 3F Lolland har spillet en afgørende rolle i at mægle mellem parterne og sikre, at der kunne indgås en aftale, som begge kunne accepteres.

FEMERN

Efter den ene udskydelse efter den anden, er Femernbyggeriet endelig gået i gang i denne kongresperiode. Vi har allerede ført en række sager – fortrinsvis mod Femern Belt Contractor 'FBC'. Efter en længere konflikt tegnede FBC overenskomst i september 2020. Det blev en virksomheds-overenskomst, der dækker alle BAT-forbund samt transport mv. Siden har vi haft store problemer med at få FBC til at overholde overenskomsten. Derudover fik en advokat

Arbejdstilsynet til at give en dispensation, så der måtte arbejdes i 12-timers vagter 28 dage i træk uden fridøgn. Efter massivt pres, fik vi Arbejdstilsynet til at trække tilladelsen tilbage. Både Byggegruppen og 3F har støttet kraftigt op om Lolland-afdelingen, for at blive i stand til at løfte den voldsomme opgave. Byggeriet er det største i nyere Danmarks historie og kommer formentlig til at koste 2,5 gange prisen for Metrocityringen i København.

3.3 GENEREL FAGRETSLIG BEHANDLING

ANTAL SAGER I ALT FRA 2019-2022

Byggegruppen har i perioden ført 10.449 sager for vores medlemmer

|               |                |                |
|---------------|----------------|----------------|
| Akkord-sager: | Pensionssager: | Forældreorlov: |
| 120           | 3.585          | 17             |

3.4 KVINDER I BYGGERIET

Byggegruppen arbejder aktivt på at få flere kvinder til at åbne øjnene op for byggefagene. Derfor har vi støttet projektet 'Boss Ladies' med fokus på netop dette. Projektet består bl.a. af et ambassadørkorps af yngre kvindelige lærlinge og unge svende, der på grundskoler, erhvervsskoler og andre steder fortæller om deres positive oplevelse af at være kvinde i byggefagene. De forskellige initiativer ser allerede ud til at bære frugt og afspejler sig også på antallet af kvindelige medlemmer.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået en tre-partsaftale om seksuel chikane på arbejdspladsen bestående af 17 initiativer. Det drejer sig bl.a. om højere godtgørelse, bedre retsstilling og tydeligere arbejdsgiveransvar. Vi har også i perioden fået implementeret bedre skurforhold, så de bl.a. har fået aflåselige baderum. Alt sammen ting, der skal bidrage til at gøre byggebranchen mere divers.



2,12 %

af Byggegruppens medlemmer er i dag kvinder, så der er lang vej endnu

Katrine Hansen som er i lære som anlægsstruktur og ambassadør i Boss Ladies.

Medlemstal

|                    | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| Ordinære medlemmer | 57.278 | 57.521 | 57.784 | 57.356 |
| Lærlinge           | 5.088  | 5.300  | 5.753  | 6.707  |

3.5 ORGANISERING

I 3F er det afdelingerne, der bærer det daglige organiseringsarbejde. I dag er der ca. 2.500 ansatte ude i afdelingerne, og det siger sig selv, at de aldrig vil have de nødvendige ressourcer til at påtage sig opgaven med, at organisere på både store og små arbejdspladser for alle seks grupper i 3F. Derfor står det klart, at vi i stedet er nødt til at bruge vores ressourcer på at få klædt vores medlemmer på, til at organisere ude på arbejdspladserne, og på den måde tage ansvar for fællesskabets styrke. For at styrke og bidrage til denne udvikling har vi i Byggegruppen i perioden opjusteret vores fokus på organisering af både danske og udenlandske medlemmer.

Siden sidste kongres ser det ud til, at Byggegruppen er den eneste gruppe, der er gået frem medlemsmæssigt. Stigningen skyldes, at vi har fået væsentligt flere lærlinge meldt ind i perioden, og desværre ikke, at vi har fået vendt den generelle udvikling. Vi kan se, at en grundlæggende

udfordring er at fastholde vores ordinære medlemmer. Det er helt centralt, at vi får vendt skuden, da det er den aktive arbejdsstyrke, der er altafgørende for, at vi også har et stærkt fundament i fremtiden.

Derfor er vores primære opgave i Byggegruppen at styrke arbejdet med organisering ude i afdelingerne. Det gør vi bl.a. ved at dele 'best practice' på tværs af afdelingerne, sparre på udfordringer og facilitere netværk til at styrke afdelingernes grobund for at hverve og fastholde medlemmer. Sådan har vi skabt rum for erfaringsdeling, når det kommer til organisering på tværs af afdelinger. Det har givet afdelingerne en direkte linje til opstart af og sparring om nye og igangværende organiseringsprojekter. Sammen med organiseringskonsulenten, har vi nedsat en baggrundsgruppe med en fra hver region, som er med til at sætte retningen for arbejdet.



I CG Jensen både i København og på Fyn har man taget polske kollegaer med i betonsjakket og de er alle organiseret i fagforeningen. 3F Vestfyn rapporterer om 20 nye polske medlemmer, fordi de går i et stort dansk-polsk sjak på byggeriet Kulgrunden i Middelfart. På billedet ses kollegaerne struktør Johnny Nielsen og Szymon Nepierata fra sjakket, der bygger studieboliger på Frederiksberg.

ORGANISERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Gennem de sidste to kongresperioder, har vi målrettet arbejdet med, at forsvaret af vores overenskomster skal gå hånd i hånd med organisering af vores udenlandske kollegaer. Vi kan se, at de sager vi rejser i fællesskab med vores organiserede udenlandske kollegaer, bliver ført med langt større kvalitet end dem, vi forsøger at føre uden at have dem med, hvilket f.eks. har været tilfældet på Storstrømsbroen. Samtidig kan vi se, at den faglige indsats viser markant bedre resultater, når den foretages af faglige sekretærer med forståelse for de sprog, og den kultur, som kollegaerne har. Vi er langt fra i mål. Heldigvis kan vi se,

at mange afdelinger er af den samme opfattelse, og det betyder, at antallet af faglige sekretærer med udenlandsk baggrund øges ude i afdelingerne. Vi er sikre på, at den udvikling bliver endnu mere afgørende i den nærmeste fremtid.

Kursustilbud til vores udenlandske medlemmer er et afgørende værktøj i organiseringen. Når først vi har haft udenlandske medlemmer på kursus, forstår de vores system og vigtigheden i medlemskabet, og det fører ofte til masseindmeldelser. Eksempelvis gav det seneste kursus fra Femern et tocifret antal nye medlemmer i den efterfølgende uge.

”SÆRLIG INDSATS”

Som en del af 3F’s ”Særlig indsats” har vi fokuseret på asfalt-området, som historisk har været rigtig dårligt organiseret. Indsatsen har indtil videre givet både flere medlemmer og aktive, men også flere sager. Vi fortsætter indsatsen ind i den nye kongresperiode, da vi ikke er i mål endnu.

### 3.6 POLITISKE SAGER OG AFTALER

Her kan du læse mere om de vigtigste politiske sager og aftaler i kongresperioden.

#### SOCIAL DUMPING OG DEN FÆLLES MYNDIGHEDSINDSATS

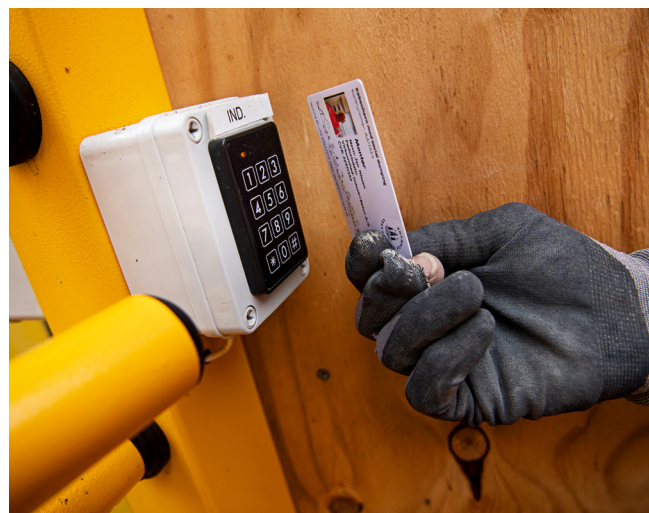
I kongresperioden er statens indsats mod social dumping blevet styrket gennem en markant øget bevilling til den fælles myndighedsindsats mellem Arbejdstilsynet, SKAT, SIRI og politiet på finansloven i 2020. Den styrkede myndighedsindsats har vist sig i den grad at betale sig og slog rekord i 2021, hvor kontrollen førte til skatteopkrævninger for mere end 300 millioner. Vi kæmper fortsat sammen med FH for at myndighedsindsatsen gives en permanent bevilgning og desuden at den samles i en styrket myndighed. En fælles myndighed skal bl.a. styrke kampen imod arbejdskriminalitet.

#### OFFENTLIGE UDBUD

Vi har i kongresperioden spillet en meget aktiv rolle i at udfordre måden, som Udbudsloven fungerer. Både i BAT og i FH har vi peget på problemkæderne i offentlige udbud i dag, hvor udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion med lange kæder af underleverandører og dårlige løn- og arbejdsvilkår gør sig gældende på flere og flere byggepladser. Desværre har arbejdet ikke materialiseret sig yderligere i revisionen af Udbudsloven, men vi arbejder videre for at sikre at vores offentlige midler ikke går til virksomheder, som ikke respekterer danske løn- og arbejdsvilkår.

#### ID-KORT PÅ BYGGEPLADSER

Siden Københavns Kommune i 2019 testede ID-kort på byggepladser, er det i denne kongresperiode gået stærkt. Fra 2021 blev det et fast krav på alle større byggerier i kommunen, og nu har de etableret et samarbejde med flere omegnskommuner for at udbrede værktøjet til bekæmpelse af social dumping. Derfor er det i høj grad Københavns Kommune, der går forrest ifm. håndhævelse af klausuler og indførelsen af ID-kort. På finansloven 2020 afsatte Folketinget midler til udbredelse af ID-kort på byggepladser gennem et pilotprojekt. Det har desværre ikke udmøntet sig i ID-kort på alle større offentlige byggepladser endnu, selvom resultaterne fra København taler for sig selv. I Byggegruppen arbejder vi fortsat for både et nationalt og europæisk ID-kort.



I 2020 talte Fagbladet med murerarbejdsmanden Michael Liesk om udfordringer med modregning i efterlønnen trods slid i hoften. Siden da har Regeringen og et flertal i Folketinget har indført en ny ret til tidlig pension, den såkaldte 'Arne-pension', og derfor blev de første 33.500 personer tildelt retten i 2022. Det er et vigtigt skridt for en værdig tilbagetrækning for mange af vores medlemmer.

#### ASBESTAFTALE 2.0

I foråret 2022 indgik Folketinget en ny asbestaftale bestående af 12 punkter, som alle skal bidrage til at styrke beskyttelsen mod asbest. Blandt andet får Arbejdstilsynet styrkede beføjelser til at give påbud ved overtrædelser og en ændring i bevisbyrden, samt at asbestprotokollen nu skal sendes til den ansatte. Byggegruppen så dog gerne, at man gik endnu videre bl.a. ved højere bøder, forbud mod indkapsling og autorisationsordning. BAT-kartellet har spillet en afgørende rolle i at påvirke forhandlingerne med de positive resultater.

#### KLIMARENOVERINGSAFTALE

I 2020 besluttede et politisk flertal at afsætte 30 mia. kr. fra Landsbyggefonden til renovering i den almene boligsektor i de kommende år. Aftalen skaber incitament for energirenoveringer og markerer et grønt skifte i den almene boligsektor. I Byggegruppen har vi understreget vigtigheden af arbejds- og lærlingeklausuler, så vi sikrer, at midlerne også går til at skabe lærepladser.

#### MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT OG BELØBSGRÆNSEN FOR TREDJELANDSBORGERE

Debatten om mangel på arbejdskraft raser fortsat, og det på trods af, at inflationen og prisstigningerne i byggeriet har sat ordrebøgerne på pause. I juni 2022 indgik regeringen og et bredt flertal af Folketinget en aftale om at sænke beløbsgrænsen for tredjelandsborgere til kun 375.000 på trods af

protester fra dansk fagbevægelse. Grænsen indføres i en tre årig periode, og der er indført et par begrænsninger i denne. Det er dog meget beklageligt, og Byggegruppen og hele 3F har meget aktivt arbejdet for, at man ikke igen sænkede beløbsgrænsen for at importere billig udenlandsk arbejdskraft.

## 4. UDDANNELSE I BYGGERIET

Optaget på byggeriets uddannelser er generelt i fremgang, hvilket særligt ses på murer- og tømreruddannelserne. Det kniber mere med struktørfagene og vores mindre fag. Der er altså stadig en stor opgave i, fortsat at få ungdommen til at åbne øjnene for de byggefaglige uddannelser.

### LÆRLINGEKLAUSULER

Byggegruppen har også i denne kongresperiode arbejdet målrettet med at sætte fokus på vigtigheden af stærke lærlingeklausuler. Vi har fået lavet forskellige rapporter, der har vist, at lærlingeklausuler kun er effektive, hvis der er kontrol og sanktioner. Derfor er initiativer om at styrke lærlingeklausulernes håndhævelse meget vigtige, såsom f.eks. i Københavns Kommunes CSR-enhed, hos Byg til Vækst på Fyn og på Femern.

### LÆRLINGEOPRØR OG SKOLERNES ØKONOMI

Efter flere år med 2%-besparelser på erhvervsskolerne, tilføres der nu flere penge på erhvervsuddannelserne. Men desværre er det langt fra nok til at rette op på gamle og slidte bygninger og værksteder med dårligt værktøj. Det har ført til et "lærlingeoprør", som sætter fokus på de udfordringer, der bl.a. er med finansieringen af uddannelserne. Oprøret bakkes op af alle, selv arbejdsgiverne hepper.

I takt med at der er kommet flere lærlinge på erhvervsuddannelserne og i lære, opstår der også flere tvister mellem lærlinge og mestre. Langt de fleste lærlingesager løftes dog lokalt af afdelingerne eller i det lokale uddannelsesudvalg. Kun ca. 15-20 sager om året føres videre til Tvistighedsnævnet.



I foråret 2022 fremlagde BAT-kartellet og transportminister Trine Bramsen en ny undersøgelse fra AE-rådet, der viser at regeringens Infrastrukturaftale har potentiale til 4.650 lærlingeårsværk i bygge- og anlægsbranchen frem mod 2035. Her satte BAT fokus på behovet for styrkede lærlingeklausuler.

### MEDLEMMER PÅ SKOLERNE

På murer-, tømrer og struktøruddannelserne er der nedsat netværksgrupper for dem, der besøger erhvervsskolerne. Det øgede fokus på at besøge skolerne, samt indholdet i besøgende har bevirket, at flere lærlinge er blevet medlem af 3F.

#### ORGANISERINGSPROCENT FOR LÆRLINGE

Byggegruppens organiseringsprocent pr. 1. april 2022 er

| Igangværende elever | Ved svendep prøve |
|---------------------|-------------------|
| 58%                 | 80%               |



Sammen med to kammerater på praktikcentret Next i Herlev har Alparslan Celikkol sendt svimlende 592 ansøgninger til tømrermestre på hele Sjælland. - Jeg er sindssygt glad for, at jeg endelig har fundet en god læreplads. Jeg tror, det har hjulpet, at jeg har kørekort og noget erfaring, og så har det helt sikkert hjulpet, at jeg har søgt så mange steder, siger den 26-årige tømrerelev.

### EFTERUDDANNELSE

Alt for få tager desværre efteruddannelse blandt medlemmerne i Byggegruppen. Branchen er generelt præget af en svag efteruddannelseskultur både på virksomhedssiden og medarbejdersiden. Typisk er aktiviteten højere, når firmaerne har en efteruddannelsesstrategi. Barriere for vores medlemmers deltagelse i efteruddannelse handler bl.a. om for lav aflønning under uddannelsen, manglende viden og tid til uddannelsen. Derudover kan der med fordel ses på at akkumulere retten til efteruddannelse i overenskomsten og hvorvidt skolerne udbyder de rette kurser. En mulig løsning kunne være, at der i højere grad arbejdes med forpligtende uddannelsesplaner.

Ved OK20 iværksatte Byggegruppen og DI følgende initiativer for at skabe mere relevant efteruddannelse:

- Master Skills: fokus på efteruddannelse i uge 5 og 6
- Opsøgende indsats overfor vores medlemmer og virksomheder
- "Grønne spydspidser" der skal udvikle efteruddannelse indenfor klima og bæredygtighed

I Byggegruppen håber vi, at en potentiel trepartsaftale om efteruddannelse vil gøre det lettere og enklere for vores medlemmer at udvikle og dygtiggøre sig.

## 5. ARBEJDSMILJØ I BYGGERIET

Byggebranchen har et hårdt arbejdsmiljø. Der sker mange ulykker, og der sker nedslidning. Derfor er arbejdsmiljø også højt prioriteret, når Byggegruppen laver undersøgelser blandt medlemmerne, og det er en efterspørgsel, som Byggegruppen har leveret på. Som den eneste gruppe i forbundet, har Byggegruppen to arbejdsmiljøkonsulenter ansat, og udover dem har der i hele kongresperioden været

Som led i kampagnen besøger vores 5 regionale konsulenter byggepladser og gør opmærksom på vigtigheden af en stærk sikkerhedskultur.



3-5 konsulenter ansat i regionerne, udelukkende til at tage sig af bygge og anlægsfolkene. Men behovet er også stort. I 2021 blev der anmeldt over 6.600 arbejdsulykker, svarende til 26 hver eneste arbejdsdag. Antallet af ulykker har desværre været ret konstant over de seneste 30 år. Til gengæld er der begyndt at ske et ret markant fald i erhvervssygdomme, hvilket betyder, at noget altså virker.



### ARBEJDSMILJØINDSATS SKAL ENGAGERE – STIL KRAV TIL DIT ARBEJDSMILJØ

Det er vores opfattelse, at den bedste måde at undgå dårligt arbejdsmiljø og arbejdsskader, er at kollegerne ude på byggepladserne siger fra, når noget ikke er i orden. Det kræver først og fremmest viden om arbejdsmiljøreglerne, men også viden om, hvordan og hvornår man må handle ved at sige fra og stille krav. Derfor blev Byggegruppens indsats med tre regionale konsulenter fra 2019 til 2022 i 2022 udvidet til fem regionale konsulenter. Disse fem fører nu an i en ny omfattende kampagne ”Er du sikker – stil krav til dit arbejdsmiljø” målrettet alle vores medlemmer.

Som del af kampagnen er der lavet 10 små foldere, en ny hjemmeside, videoer af skadelidte kolleger, quizzer om arbejdsmiljø, fotokonkurrencer, merchandise med mere. Udover mobilisering af medlemmerne selv, er det håbet, at den vil skabe opmærksomhed hos arbejdsgiverne og andre aktører i branchen og i offentligheden. Kampagnen skal bl.a. medvirke til at få styrket Arbejdstilsynet og til at opnå bedre værktøjer til at forbedre arbejdsmiljøet, f.eks. gennem overenskomsterne.

### LANGE ARBEJDSSTIDER OG TIDLIG PENSION

Mange år og arbejdstimer slider. Derfor er det vigtigt, at sikre muligheden for tidlig tilbagetrækning for bl.a. bygningsarbejderne, som jo har nogle af de hårdeste jobs. I 2021 fik vi retten til tidlig pension, som kan give flere gode år i seniorlivet, og som mange allerede har benyttet sig af. Ordningen skyldes i høj grad 3F's indsats.

Når vi snakker arbejdstid, er der de senere år sket store angreb på normalarbejdstiderne, ikke mindst på de store infrastrukturprojekter, men også på byggepladser såsom Femern og Metrobyggeriet. Arbejdstid er et område der kræver konstant opmærksomhed. Mange timer og skæve arbejdstider øger risikoen for ulykker og giver også nedslidning.



### STOR ASBESTSAG I KØBENHAVN

Asbest er tilbage på dagsordenen i byggebranchen, og vi deler med de andre BAT-forbund bekymringen for følgerne ved udsættelse for den farlige asbest. I efteråret 2021 blussede debatten op igen, da et tømrersjak i København meldte deres byggeleder til politiet for dokumentfalsk. Byggelederen mistænkes, for at have fusket med resultater af asbestprøven, og blev bortvist fra pladsen øjeblikkeligt, da det kom frem. Ministeren var i samråd om sagen, og den store opmærksomhed har spillet en afgørende rolle i at sætte fokus på den farlige asbest og skabe grobund for den nye asbestaftale. Sagen viser også, hvorfor det er vigtigt at sige fra overfor dårligt arbejdsmiljø.

## 6. BYGGEGRUPPEN OG SAMARBEJDSPARTNERE

### 6.1 SAMARBEJDET I BAT-KARTELLET

#### BAT-KARTELLETS BESTYRELSE

Claus von Elling, Formand (3F)

Jens-Olav Pedersen, Næstformand (Dansk EI-forbund)

Henrik W. Petersen, (Blik- og Rørarbejderforbundet i DK)

Simon Tøgern (HK Privat)

Tonny Olsen (Malerforbundet i Danmark)

Keld Bækkelund Hansen (Dansk Metal)

Jannik Frank Petersen (Teknisk Landsforbund)

Gunde Odgaard, Sekretariatschef og tilforordnet (BAT-Kartellet)

Palle Bisgaard, Tilforordnet (3F)



Det er vores opfattelse at samarbejdet i BAT er blevet styrket i de seneste år. Blandt andet frem mod OK20 så vi, at BAT-forbundene stod skulder ved skulder og støttede hinanden. Derudover må BAT samarbejdet om Femern-byggeriet siges, at være helt unikt og et tegn på, at der er en stor villighed til et styrket samarbejde. Det ses f.eks. når Malerforbundet støtter op om en ny ansættelse på byggeriet, trods der ikke går nogen malere endnu. Disse erfaringer fra kongresperioden vil vi selvfølgelig tage med videre og arbejde med fortsat at bidrage til det styrkede samarbejde.

BAT sætter fokus på asbest på folkemødet



#### FÆLLES BAT-PROJEKTER

I BAT-kartellet samarbejder vi på en masse områder, der giver mening på tværs af byggefagene. Vi har et strategisk samarbejde om store byggeprojekter, men vi samarbejder også om bl.a. arbejdsmiljø, ligesom vi har placeret erhvervs- og arbejdsmiljøpolitikken i BAT regi.

#### INTERNATIONALT SAMARBEJDE IGENNEM BAT

En vigtig del af BAT-samarbejdet handler om at koordinere vores fælles internationale arbejde både på europæisk og internationalt plan i det europæiske bygningsarbejderforbund, EFBWW, og det internationale BWI. Vores internationale arbejde i både EU og resten af verden har stor betydning for Byggegruppen.

For eksempel har EFBWW spillet en afgørende rolle i arbejdet med asbest og EU's arbejdsmiljøstrategi i Europa-Parlamentet i perioden.

### 6.2 3F'S KONTOR I BRUXELLES

I denne kongresperiode har vores kontor, som er kommet på benene, for alvor fået luft under vingerne i Bruxelles. Fra Byggegruppens side har vi været meget proaktive i forhold til at støtte op om EU-kontorets arbejde med bl.a. social dumping og udenlandsk arbejdskraft, europæisk ID-kort, EU-mindsteløn samt arbejdsmiljødagsordenen, hvor bl.a. asbest har fyldt de seneste år.

Med 3F's EU-kontor, har vi i Byggegruppen oplevet, hvordan udfordringer på det danske arbejdsmarked, som 3F'erne møder i dagligdagen, kan blive rejst i de europæiske institutioner og ikke mindst i Europa-Parlamentet. Kontorets arbejde med at styrke håndhævelsen af de gældende regler gennem et europæisk ID-kort har sat afgørende aftryk på

dagsordenen, og det skyldes ikke mindst vores dygtige kollegaer, som varetager vores interesser i EU. Det er ikke desto mindre et langt sejt træk at skabe resultater i EU.

#### Det centrale EU-arbejde handler om et EU, som er:

- Fair for lønmodtagerne: EU skal bekæmpe social dumping og sikre ordentlige jobs og arbejdsvilkår.
- Fair for den danske arbejdsmarkedsmodel: EU skal tage hensyn til den danske aftalemodel og vores velfærdssystem.
- Fair for fællesskabet: EU skal styrke kampen mod skattefly, skattesvind og fattigdom.

### 6.3 SAMARBEJDE MED DI BYGGERI

Siden sidste kongres har Dansk Byggeri fusioneret sig ind i Dansk Industri. Det betyder at vi under byggeriets forhandlinger ikke længere skal forhandle med nogle, der skal "spørge om tilladelse" til at finde de nødvendige løsninger for byggeriet. Fusionen har betydet, at der i DI Byggeri er

meget få tilbage med styr på historikken i byggeriets overenskomster. Derfor kommer OK23 også til at blive præget af, at det er en ny personkreds, som vi skal lære at kende og forhandle med. Det betyder dog ikke, at vi sænker forventningerne til det nye samarbejde.

## 7. OVERENSKOMSTER I PERIODEN

OK20 blev en lang og svær forhandlingsproces præget af Corona-krisen og uvished om fremtiden. Byggegruppen gik til forhandlingerne med et samlet krav om at hæve lønnen i bunden, men resultatet endte dog med at bære præg af Corona-krisens indtog midt i forhandlingerne. Vi sad tilbage med seriøse overvejelser om, hvorvidt Corona umuliggjorde en konflikt, når nu hovedkravet ikke kunne indfries.

Det lykkedes os at lande en aftale med flere gode elementer. Aftalen bød på både stigninger i lønninger, prislister og SH-sats, bedre rammer for forældreorlov og løn under sygdom, samt optjening af pension og en særlig opsparring til lærlinge. Desuden lykkedes vi med at afvise diverse optrapningsordninger på pension og SH-konto, som ellers blev tilføjet i de andre forlig. Det var tydeligt, at det stærke sammenhold fra OK20 lagde pres på Dansk Byggeri, og det skal vi fastholde mod OK23.

OK21 indgået med Dansk Håndværk bar præg af forbedring af ligestilling, en styrket indsats imod social dumping og ret til efteruddannelse. Der er bl.a. tale om store forbedringer på barselsområdet, hvor mødre nu får mulighed for fuld løn under barsel og sygelønsbetaling ifm. graviditetsundersøgelser. Derudover rummer aftalen en række initiativer til at styrke indsatsen mod social dumping, bl.a. en samarbejdsaftale om "Fair play byggeri", der sætter rammen for et fælles ønske om at bekæmpe arbejdskriminalitet i byggeriet og om et ID-kort på alle byggepladser. Derudover får medarbejdere med 12 måneders anciennitet ret til at få en erhvervs- eller kontraktuddannelse, hvilket bidrager til at sikre fremtidens kvalificerede arbejdskraft.



### STOR MEDLEMSUNDERSØGELSE EFTER OK20

I 2021 fik vi udarbejdet en omfattende medlemsundersøgelse med fokus på OK20, for at afdække den lave stemmeprocent og bevæggrundene for ja- og nej-stemmerne, for at kunne optimere vores arbejde frem imod OK23. Nogle af hovedkonklusionerne er, at hele 42 procent af vores unge medlemmer ikke stemte til OK20 og hele 27 procent ikke kan huske, om de stemte. Derudover peger undersøgelsen på, at der er store forskelle i, hvad der rør sig blandt vores medlemmer og, hvilken rolle fagforeningen spiller for dem individuelt. Det stiller store krav til, at vi som fagforening kender vores medlemmers baggrund og virkelighed.



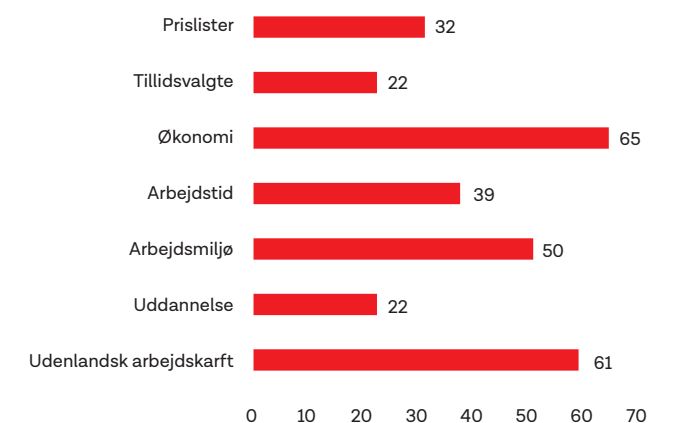
OK23-fyraftensmøde hos 3F Bygningsarbejderne Fyn

### PÅ VEJ MOD OK23

I foråret 2022 har vi været rundt i hele landet og afholdt hele 14 medlemsmøder om OK23, for at få fingeren på pulsen om, hvad der rør sig ude i landet og indsamle input til de kommende overenskomstforhandlinger. Her var det tydeligt, at emnerne økonomi, arbejdsmiljø og udenlandsk arbejdskraft lå højest på vores medlemmers dagsorden. Vi har derudover lavet hjemmeside [www.3f.dk/byggeok23](http://www.3f.dk/byggeok23) hvorfra vi vil holde vores medlemmer orienterede om forhandlingerne.

Med den massive inflation, de stigende priser på materialer og udskydelsen af store byggeprojekter, er det svært at spå om, hvad fremtiden bringer i byggebranchen. Det kommer naturligvis også til at have konsekvenser for byggebranchen, hvor mange bygherrer allerede nu må udskyde store planlagte byggeprojekter. Det er meget sandsynligt, at beskæftigelsen i byggeriet ser markant anderledes ud om et halvt år, og det er klart, at en begyndende økonomisk krise vil have indflydelse på OK23. Derfor skal vi sørge for, at have gjort os de rette overvejelser om prioriteringer, inden forhandlingerne med DI Byggeri for første gang løber af stablen.

#### Medlemmernes prioritering af emner til OK23 fra medlemsmøder



OBS: Tallene indikerer, hvor mange procent af dem, der stemmer, der har valgt at sætte ét af deres tre krydser ved et emne. Altså har 61% af alle dem, der har stemt, brugt et ud af deres tre kryds på udenlandsk arbejdskraft.

8. LANDS- OG BRANCHEKLUBBER

BYGGEGRUPPEN HAR 14 LANDS- OG LANDSBRANCHEKLUBBER:

- Landsbrancheklubben Fundamentet
  - Brolæggernes Brancheklub under Fundamentet
  - Landsbrancheklubben for Asfaltarbejdere
  - Betonindustriens Landsbrancheklub
  - Landsbrancheklubben for Glarmestre
  - Landsbrancheklubben for Gulvlæggere
  - Landsbrancheklub for Isoleringsarbejder Øst og Vest for Storebælt
- Landsbrancheklubben for Murerarbejdsmænd
  - Landsbrancheklubben for Tækkemænd
  - Landsbrancheklubben for Tømrer og Bygningssnedkere
  - Stilladsarbejdernes Landsklub
  - Tagdækkernes Landsklub
  - Landsklubben for Murer-, Stenhugger- og Stukkatoersvende
  - Landsklubben for Byggekranførere.

Byggegruppen rummer mange fag og fagligheder, som er repræsenteret i vores 13 lands- og landsbrancheklubber. Klubberne er vigtige for Byggegruppen, fordi de sikrer den direkte faglige forbindelse mellem medlemmerne og Byggegruppen, men også for at bevare kontakten til de små fag. De er også med til at sikre et fagligt rum for vores medlemmer for at bevare den faglige identitet, vidensdele og skabe netværk på tværs af landet. I de seneste år er klubberne kommet mere i fokus og har fået mere indflydelse ved bl.a. at have fået indstillingsret til forhandlingsudval-

gene. Klubberne har også i mange af Byggegruppens brancher fået indflydelse på, hvem der udpeges til de Fælles Faglige udvalg inden for de forskellige uddannelser. Der har været forskellige projekter i kongresperioden bl.a. med frikøb af medlemmer inden for nogle af de små fag med henblik på at organisere medlemmerne inden for deres branche og udvikle lokale faglige klubber. Debatten om, hvordan de små fag kan se sig selv i vores organisation, vil utvivlsomt fortsætte i årene fremover i 3F, og her vil klubberne få en vigtig rolle at spille.

AFKLARING AF LANDSBRANCHEKLUBBERS POSITION IFT. BESLUTNINGSDYGTIGHED

Vi havde hen over vinteren 2021 og foråret 2022 en episode, hvor en landsbrancheklub havde besluttet en vedtægtsændring på klubbens landsmøde, som ville regulere i gruppebestyrelsens rettigheder.

En landsbrancheklub er oprettet af gruppebestyrelsen, som et fagligt netværk, og har den beslutningskompetence som gruppebestyrelsen tildeler. Det betyder, at det er gruppebestyrelsen, der skal give grønt lys til beslutninger truffet i Landsbrancheklubben, herunder på landsmødet, og ikke omvendt.

9. SAMLET PULJE FRA BYGGEGRUPPEN TIL AFDELINGERNE 2019-2021

| Projekt                                                                               | Beløb - 2019      | Beløb - 2020      | Beløb - 2021      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Opmålerforeningerne<br>Regionskonsulenter og opmålerforeningernes koordinationsudvalg | 4.480.535,00 kr.  | 4.579.921,00 kr.  | 4.575.721,00 kr.  |
| Udenlandsk arbejdskraft                                                               | 4.092.429,00 kr.  | 3.523.264,00 kr.  | 5.071.976,00 kr.  |
| Store byggerier                                                                       | 4.100.301,00 kr.  | 5.062.479,00 kr.  | 4.375.000,00 kr.  |
| TIC aktiviteter                                                                       | 2.729.102,00 kr.  | 1.469.932,00 kr.  | 1.468.600,00 kr.  |
| 2 x 2 kurser tillidsvalgte                                                            | 383.561,00 kr.    | 327.667,00 kr.    | 852.100,00 kr.    |
| Polske vikarbureauer (oprettet 2017)                                                  | 1.374.394,00 kr.  | 1.054.051,00 kr.  | 687.197,00 kr.    |
| Pladskontaktsystem                                                                    | 35.103,00 kr.     | 66.029,00 kr.     |                   |
| Kursus for fagligt ansatte                                                            | 182.006,00 kr.    | 239.476,00 kr.    | 1.134,00 kr.      |
| Arbejds miljøkampagne 'Er du sikker'                                                  | 1.587.284,00 kr.  | 2.173.266,00 kr.  | 2.134.183,00 kr.  |
| Kursus udenlandske medlemmer                                                          | 679.989,00 kr.    | 513.092,00 kr.    | 317.699,00 kr.    |
| Projekt Bygeffekt og organisering i Byggegruppen                                      | 1.183.387,00 kr.  | 1.134.153,00 kr.  | 651.590,00 kr.    |
| Femern                                                                                | 0,00 kr.          | 666.519,00 kr.    | 1.456.210,00 kr.  |
| Storstrømsbroen                                                                       | 0,00 kr.          | 191.728,00 kr.    | 793.854,00 kr.    |
| I alt                                                                                 | 20.828.091,00 kr. | 21.001.577,00 kr. | 22.385.264,00 kr. |

BYGGEGRUPPENS FORDELING AF PENGE TIL AFDELINGERNE

I perioden er der delt penge ud til bl.a. udenlandsk arbejdskraft, arbejdsmiljø, store byggerier og TIC-aktiviteter. Der er samlet set uddelt 20.828.091,- kr. i 2019, 21.001.577,- kr. i 2020 og 22.385.264,- kr. i 2021 til understøttelse af forskellige aktiviteter. Alle tallene i puljen (undtagen Store byggerier og arbejdsmiljøkampagnen) afspejler effekten af corona-nedlukningen, således at der bl.a. har været afholdt færre TIC-aktiviteter, og 48-timersmøderne har været afholdt online. Samlet set, er det især Arbejds miljøkampagnen, Udenlandsk arbejdskraft og Store byggerier, som i 2021 har bidraget til de beløb, der vedrører afdelingerne. Desuden er der vedrørende udenlandsk arbejdskraft flere midler

i omløb, dels via indsatsen for udenlandsk arbejdskraft (herunder 48-timers møder), projektet polske vikarer (som blev afsluttet i 2021) og kurser for udenlandske medlemmer. Samlet set svarer beløbet vedrørende Udenlandsk arbejdskraft i 2021 til ca. 28,1 % af de midler, der overføres til afdelingerne. I 2019 udgjorde dette beløb ca. 29,5 % af de midler, som overføres til afdelingerne. I projekter med Store Byggerier er Femern vist separat, da der har været ekstrabevillinger til det kæmpeprojekt, som det er. Derudover er Storstrømsbroen ligeledes vist separat grundet den indgåede aftale mellem Byggegruppen, 3F Guldborgssund og 3F Sydsjælland. Generelt har der været sat gang i flere store byggerier i perioden end der var i forrige periode.

## 10. PENSIONDANMARK – BYGGEGRUPPENS EGET PENSIONSSKAB

Arbejdsmarkedspensionen i PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990'erne været en del af 3F Byggegruppens overenskomster. PensionDanmark har 800.000 medlemmer fordelt på 23.000 virksomheder.

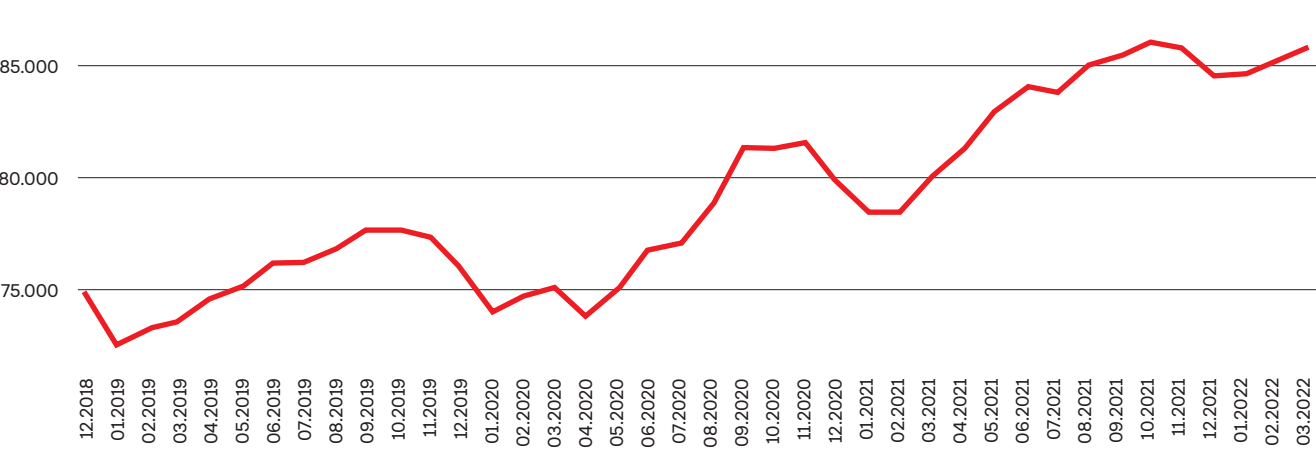
Der er i alt lidt over 97.000 aktive medlemmer beskæftiget på 6.800 virksomheder inden for 3F Byggegruppens område. Det betyder, at vi er den gruppe, som har flest medlemmer, af PensionDanmark.

### Medlemsudvikling inden for 3F Byggegruppen i PensionDanmark

|                     | 2019    | 2020    | 2021    | 1. kv. 2022 |
|---------------------|---------|---------|---------|-------------|
| Medlemmer, herunder | 167.878 | 174.603 | 184.182 | 185.043     |
| Aktive              | 90.649  | 93.375  | 97.234  | 97.322      |
| Hvilende            | 59.454  | 61.336  | 65.718  | 66.341      |
| Pensionister        | 12.341  | 12.722  | 13.251  | 13.277      |

Note: Aktive er inkl. selvbetalere og bidragsfrit dækkede

### Udvikling i antallet af bidragsaktive medlemmer i 3F Byggegruppen 2019 - 1. kvartal 2022



### TRYGHED I PENSIONSORDNINGEN

PensionDanmark er ejet af os sammen med de andre faggrupper, som har deres arbejdsmarkedspension hos PensionDanmark. Derfor går selskabets fulde afkast tilbage

til medlemmerne. PensionDanmark har desuden nogle af de laveste administrationsomkostninger i pensionsbranchen grundet stordriftsfordele. Det giver mere i pension.

## 11. BYGGEGRUPPENS ANSATTE OG VALGTE

|                            |                                    |                        |           |
|----------------------------|------------------------------------|------------------------|-----------|
| Claus von Elling           | Gruppeformand                      | Rasmus Klein-Gunnarson | Konsulent |
| Palle Bisgaard             | Forhandlingssekretær (næstformand) | Silas Klein Jensen     | Konsulent |
| André Breindahl            | Forhandlingssekretær               | Simon Vedel Villumsen  | Konsulent |
| Andy Jakobsen              | Forhandlingssekretær               | Alice Callesen         | Sekretær  |
| Ib Nielsen                 | Forhandlingssekretær               | Ayse Ceper             | Sekretær  |
| Jacob Scavenius            | Forhandlingssekretær               | Bolette Bang Ingrisch  | Sekretær  |
| Johnny F. Storm            | Forhandlingssekretær               | Charlotte Hein         | Sekretær  |
| Mark Christensen           | Forhandlingssekretær               | Charlotte Møller       | Sekretær  |
| Svend-Aage Poulsen         | Forhandlingssekretær               | Christina Kelager      | Sekretær  |
| Tom Brandt                 | Forhandlingssekretær               | Henriette Andersen     | Sekretær  |
| Tonny Holm                 | Forhandlingssekretær               | Henriette Uldahl       | Sekretær  |
| Anton Helland Christiansen | Konsulent                          | Isabel Kyrel           | Sekretær  |
| Christian Foli Jensen      | Konsulent                          | Leyla Sabedinovska     | Sekretær  |
| Esther Antreasyan Keller   | Konsulent                          | Maj Jørgensen          | Sekretær  |
| Flemming Hansen            | Konsulent                          | Pia Kløve Jensen       | Sekretær  |
| Jens Kirkegaard            | Konsulent                          | Stine Lindhardt        | Sekretær  |
| Keld Jensen                | Konsulent                          | Susanne Abrahamsen     | Sekretær  |
| Lars H. Dahl               | Konsulent                          | Tine Jensen            | Sekretær  |
| Michael Dalsgaard          | Konsulent                          | Ditte Wind Carstens    | Sekretær  |
| Morten Lehmann             | Konsulent                          | Jeanett Froulund       | Elev      |
|                            |                                    | Nanna Rønberg          | Elev      |

## 12. AFSLUTNING

Som I har kunnet læse i beretningen, har vi i Byggegruppen løbet stærkt og opnået mange resultater til gavn for vores medlemmer i kongresperioden. Det gør vi kun, fordi vi er stærke, når vi står sammen! Det sammenhold skal vi bruge til efteråret, når vi går ind i OK23-forhandlingerne.

Vores fagligt stærke og selvstændige afdelinger er fundamentet for, at vi hver dag kan yde en stor indsats for alle vores medlemmer. Det gælder både når det omhandler organisering, faglige aktiviteter og kontakten til medlemmerne.

Vi skal arbejde for flere og bedre klausuler i alle offentlige udbud. Bedre kontrol og håndhævelse af de gældende regler og vores arbejdsmiljø. Vi er ved at knække nogle afgørende koder, når det kommer til udenlandsk arbejdskraft og organisering. Der er lang vej endnu. Flere skal med i fællesskabet, også vores udenlandske kollegaer.

Med en branche i rivende udvikling og behov for 'grønne hænder' har vi brug for erhvervsuddannelser i verdensklasse, og at vi som fagforening kan tilbyde de unge et stærkt og imødekommende fællesskab. For 3F skal være en inkluderende fagforening for *alle* vores medlemmer.

Også derfor skal vi turde forny os for at imødegå fremtidens udfordringer.

Derfor ser jeg også frem til de kommende år, hvor vi i fællesskab skal bruge en masse kræfter på at værne om ordnede vilkår i byggebranchen og styrke forholdet til alle vores medlemmer. Forbundet, afdelingerne, de tillidsvalgte, sjakbajser, medlemmerne – vi står overfor nogle afgørende år, der kommer til at forme fremtidens byggebranche, og overfor udfordringer, som vi kun kan løfte i flok.

Tak til jer alle for den forgangne periode.

Bedste hilsner  
Claus von Elling  
Gruppeformand for Byggegruppen



Gør dig stærkere

KONGRES **2022**

---

[www.3fkongres.dk](http://www.3fkongres.dk)