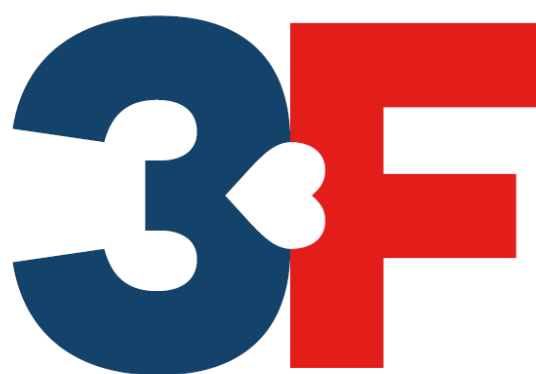


Ordinær
generalforsamling
d. 16. juni 2021



Thy-Mors

Skriftlig
beretning

Indhold

Grupperne	3
Industri.....	3
Træ- og møbelindustri.....	7
Transport.....	9
Danmarks Fiskeriforening - 3F Transportgruppen	10
Offentlig gruppe	11
Bygge og Anlæg	12
Privatservice, Hotel og Restauration	14
Grøn gruppe	16
Arbejdsmiljøområdet i 3F Thy-Mors	17
A-kassen.....	19
Uddannelsesvejledning.....	24
Arbejdsskadeområdet	27
Uddannelse af Tillidsvalgte.....	28
Faglige klubber.....	29
3F Thy-Mors Ungdom	29
Facebook	30
Jubilarer hos 3F Thy-Mors	30
Organisering	30
Seniorklubberne.....	30

Grupperne

Industri

2020 har været et svært år for vores medlemmer, på grund af Corona-virusset.

Særligt fiskeindustrien og metalindustrien er hårdt ramt. Mange har været sendt på fordeling og mange har mistet deres job.

I marts 2020 lukkede regeringen delvist Danmark ned. Det har været en stor udfordring for vores medlemmer, som har mindreårige børn, der ikke har kunnet komme i skole og pasningsordninger. Udfordringerne med at få dem passet når man selv skulle på job, har ikke været nemt.

Der har været mange trepartsforhandlinger om forskellige former for hjælpepakker, men de har ikke alle tilgodeset vores medlemmer. Især vores kronisk syge medlemmer har følt sig svigtet - ikke alle virksomheder har levet op til de restriktioner, der gav mulighed for at beskytte dem, som er udsatte.

Udfordringerne angående Corona-virusset er ikke forbi endnu. Man kan frygte det varer ved lang tid endnu og at det også i tiden fremover, vil have uheldige konsekvenser for vores virksomheder og medlemmer.

I afdelingen er vi begrænset af de restriktioner, der er kommet fra regeringen.

Det har betydet at vi ikke har kunnet yde den service, vi gerne vil over for vores medlemmer.

Virksomhedsbesøgene har været meget begrænset og vores kontorer har været lukket ned af 2 omgange - første gang i foråret og sidste gang i november. Det har også medført, at vi ikke har haft medlemsaktiviteter som vi plejer.

Vi skulle for eksempel have haft besøg af Industriens pension i marts 2020, hvor Christian Dollerup ville holde et oplæg om vores muligheder.

Vi prøver igen når tingene bliver mere normale.

Den gode hjælp fra danske kollegaer

Vi får stadig mange henvendelser fra østeuropæere, som arbejder på vores industriarbejdspladser. Heldigvis sørger flere og flere for at blive organiseret.

Desværre oplever vi stadig, at der er nogen af dem vi først ser, når de har problemer.

De forstår ikke det danske system og har dårlige muligheder for at få deres tilgodehavender, når de ikke har nogen til at hjælpe sig.





Vi kan derfor kun opfordre til, at man ude på arbejdspladserne sørger for at hjælpe kollegerne fra Østeuropa med at blive organiserede. De har om nogen behov for en organisation i ryggen, når de ikke får det, de retsmæssigt har krav på.

Husk i øvrigt, det er ikke nok kun at være i A-kassen!
Skal vi have mulighed for at hjælpe dem, skal de også være medlem af Faglig afdeling.

Lønningerne i Danmark er høje i forhold til, hvad de er vant til i deres hjemland.

Og derfor kan det være nemt at lave aftaler med en arbejdsgiver om, at man f.eks. ikke behøver overtidbetaling, varslinger osv.

Vi har dog alle et ansvar med at sørge for, at der ikke sker forringelser af de aftaler vi har indgået, og det skal vi hjælpe dem med.

Der hvor vi ser der er mest udenlandsk arbejdskraft er i Fiskeindustrien.

I 2019 kom Thorfisk til Hanstholm.

Uddannelse

Vi har også i 2020 brugt tid på at informere og vejlede om rettighederne i overenskomsten i forbindelse med selvvalgt uddannelse.

I forhandlingerne i 2017 kom Aftalt uddannelse ind i overenskomsten.

Også her, er der blevet brugt mange kræfter på at informere om selvvalgt uddannelse.

vi har den første onsdag i hver måned besøg af vores uddannelses konsulent, som hjælper med at få gang i at efter uddanne vores medlemmer.

I skal endelig bare bruge ham.

Der er meget fokus på at få vores medlemmer til at gå fra ufaglært til faglært.

Vi vejleder både medlemmer og arbejdsgivere og vi ser det, som en meget vigtig del af det faglige arbejde.



Vi hjælper altid gerne med den praktiske del, som vi indimellem ser som en barriere og vil også fortsat prioritere dette område højt. Uddannelse er en investering i egen fremtid på arbejdsmarkedet og det bliver vigtigere og vigtigere i takt med at volumenproduktionen flytter ud af landet.

Heldigvis er der flere arbejdspladser som får øjnene op for hvad muligheder der ligger i Aftalt uddannelse, FF Skagen har succes med at få deres medarbejdere efteruddannet.

Husk – vi kan altid kontaktes for spørgsmål og vejledning.

Posten

I 2020 er Post Nord begyndt at stabilisere sig, vi har set effekten af de afskedigelser og forandringer der er sket over de sidste år.



Der er store forandringer i hele organisationen. Det er en virksomhed med mange stabile og loyale medarbejdere, som har set selv sig som en integreret del af Post

Nord, medarbejdere der har været utrolige loyale over for de forandringer der er gennemført af Post Nord.

Der er sket mange store ændringer i Post Nord indenfor de senere år i takt med den faldende brevmængde.

Det har betydet forsinkelser af posten, utilfredse kunder og mange andre tiltag, som har givet store frustrationer for medarbejderne.

Heldigvis er der fortsat i Post Nord et stærkt Tillidsmandsnetværk, hvor man på tværs af de forskellige områder kan støtte hinanden.

Nu ser det ud til at man er landet rimelig, medarbejderne har været gode til at komme med input så arbejdsdagen fungerer. Når vi som kunder er utilfredse med posten, så husk det er ikke medarbejderne man skal skælde ud, men den øverste ledelse, som jo er dem der træffer beslutningerne om, hvordan posten skal håndteres.

Fiskeindustrien

Fiskeindustrien i Hanstholm har også i 2020 været ramt af en del hjemsendelser på enkelte virksomheder. I foråret var de meget udfordret blandt andet på grund af at restauranterne måtte lukke ned og de europæiske lande ikke kom med nye ordrer, det ændrede sig heldigvis hen over sommeren.

Desværre har vi efterhånden ikke mange Tillidsrepræsentanter i branchen.

Det er en branche som er præget af meget usikkerhed og hvor det kan være svært at planlægge mere end få dage frem.

Det betyder, at det er meget svært at lave aftaler om kurser og efteruddannelse, og for de medlemmer der er berørt af hjemsendelse, er det en kamp at kunne bevare retten til supplerende dagpenge til en ordentlig sats.

Fiskeindustrien er et område hvor lønningerne halter en del bagefter de øvrige industriarbejdspladser og hvor vilkårene for Tillidsrepræsentanter kan være svære. Vi håber dog at udvidelsen af Hanstholm Havn kan skabe øget beskæftigelse på sigt også for fiskeindustriene og derved også generelt bedre forhold for branchen og de medlemmer vi har beskæftiget på området.



På nuværende tidspunkt ser det ud til at der er fremgang i beskæftigelsen i fiskeindustrien, og vi opfordrer vores medlemmer til at søge de ledige stillinger.

CO-Industri

I 2020 har der været en del fordelinger og desværre 2 konkurser hvoraf i hvert fald en er Corona relateret.

1 september skulle vi til at lære hvordan man optjener og afholder ferie efter den nye ferielov, det har givet en del spørgsmål, men mest omkring forståelse af den nye lov.

Der blev også åbnet op for, at man kunne få nogle af sine indefrosne feriepenge udbetalt, også det har givet anledning til spørgsmål, vi har guidet jer igennem så godt vi kunne.

Ligestilling:

Ligestilling på vores arbejdspladser handler ikke kun om ligeløn, det handler i høj grad også om kønsidentitet og seksualitet. I 3F Thy-Mors er vi opmærksomme på at ca. 10% af vores medlemmer har en anden seksualitet eller kønsidentitet end normen. Det tager vi alvorligt, der skal være rum og plads til alle på vores arbejdspladser.






Sager i industrien

De fleste sager vi har kørt, har været i forbindelse med opsigelse af beskyttede medarbejdere og langtidssyge. Det ender som regel ud med en lille pose penge i form af noget ekstra godtgørelse til det berørte medlem.

OK 2020

I 2020 landede vi den store overenskomst, det var en af de bedre og jeg tror vi var heldige med, at den var forhandlet inden Corona kom til Danmark.

Blandt nogle af goderne, kan nævnes:

-  7,50 på grundlønningen
-  5 uger mere på fuld løn under sygdom
-  3% på fritvalgs-kontoen
-  Bedre barsel - også til far
-  Mere efteruddannelse



Derimod har lokalaftalerne været præget af, at vi har Corona, det har været meget svært for vores Tillidsvalgte at forhandle ordentlige lønstigninger hjem, også på de virksomheder der har klaret sig godt igennem året.

Træ- og møbelindustri

2020 har været et meget travlt år - et år i "Coronaens tegn".

Sammen med Corona, har vi også Brexit til at skabe usikkerhed på det danske arbejdsmarked. Heldigvis har vi fået en regering og en statsminister, der indtil videre har holdt en meget sikker kurs sammen med rækken af indgåede trepartsaftaler til fordel for alle lønmodtagere.

Heldigvis nåede vi i mål med overenskomstforhandlingerne inden COVID-19 lagde en skygge over arbejdsmarkedet, og det var nogle rigtig gode overenskomster, som medlemmerne også stemte igennem på overbevisende måde.

Det ærgrer os dog fortsat, at det ikke lykkedes at forhandle et honorar hjem til 3F's arbejdsmiljørepræsentanter på lige fod med tillidsrepræsentanterne.

For Træ- og Møbelindustrien har overenskomsterne efterfølgende været med til bane vejen for meget fine, lokale lønforhandlinger på langt de fleste virksomheder. Det kniber dog fortsat med lokale lønforhandlinger enkelte steder.

Faglige sager:

For Træ- og Møbelindustrien i Thy og på Mors, har antallet af traditionelle faglige sager været faldende over flere år. Når vi tænker traditionelle faglige sager er det mæglingssøder, organisationsmøder og arbejdsretssager.

Minimallønsoverenskomsternes fleksibilitet bliver udfordret til det yderste, når kreativiteten blandt lønmodtagere, Tillidsvalgte og arbejdsgivere bliver rullet ud.

Det er en kreativitet, der langt hen ad vejen er "udviklende" på den gode måde, men samtidig er det også en proces som er meget tidskrævende.



Tidligere havde vi langt flere mæglingsmøder, men nu bliver udfordringerne løst gennem "lokale forhandlinger" på virksomhederne, og der bliver skabt resultater ud over det vi kender.

Det kræver stort lokalt kendskab for 3F til tillidsrepræsentanterne og de enkelte virksomheder. Efterfølgende sendes aftalerne til godkendelse i forbundet.

Heldigvis har vi vores elektroniske sagsbehandlingssystem GO, som holder styr på sagerne og de ofte meget lange sagsforløb.

I de faglige sager der i 2020 er forhandlet indenfor træ- og møbelindustrien, er der forhandlet direkte efterbetaling til medlemmerne på kr. 258.874,45 + alle de langt højere affødte efterbetalinger.

Den 1. september 2020 overgik alle til "samtidighedsferie" efter den nye ferielov.

Det er en overgang, som har affødt rigtig mange spørgsmål.

3F troede vi havde nogenlunde styr på ferieloven og de efterfølgende udfordringer med implementeringen, men der er flere udfordringer, som ingen havde forudset. Vi forsøger at få det meste tilrettet inden sommerferien 2021, men de medlemmer der holder den 3. 4. og 5. ferieuge i sommerferie vil være udfordret, men have ret til forskudsudbetaling for de manglende optjente feriedage.

Arbejdsfordelinger:

Sidst på foråret 2020 havde afdelingen 4 arbejdsfordelinger på 3 forskellige virksomheder. De blev alle fire afbrudt inden udløbet af 13 ugers perioden.

Hele efteråret 2020 og begyndelsen af 2021 har der været travlhed på alle de træ- industrielle virksomheder i afdelingens område og ingen nye arbejdsfordelinger.

COVID-19 situationen taget i betragtning er det meget positivt, og på samme måde har vi indtil videre undgået større opsigelsesrunder.

Konkurser:

Som det var tilfældet i 2019-2020, har der heller ikke i 2020- 2021 været konkurser indenfor træ- og møbelindustriens område.

En enkelt virksomhed har opgivet og valgt at stoppe produktionen inden sommerferien 2021. Indtil nu har der hverken været skyldig løn eller lignende på virksomheden.

Fremtiden:

Sammen med de Tillidsvalgte er der konstant fokus på organisering i alt, hvad vi foretager os i Industrigruppen, og på de enkelte arbejdspladser. På den måde gør vi overenskomsterne, de lokale aftaler, og de Tillidsvalgte endnu stærkere.

Det er den eneste måde hele "minimallønsområdet" kan overleve på.

Organisationsprocenten er da også støt stigende.
(antallet af arbejdspladser falder)

3F har endnu engang fået bekræftet, at fagligvoldgiftsdommen fra d. 29. marts 2016 fortsat er gældende.

Det er dommen, der slår fast, at vi må forskelsbehandle!
Vi må gerne forfordle 3Fs medlemmer, når vi udbetaler erstatninger og efterbetalinger, efter vundne faglige overenskomstsager.



På samme måde har vi også EU Domstolens ord for, at der må forskelsbehandles til de overenskomstbærende medlemmers fordel, når der sker tilbagebetaling efter faglige sager.

Ved de afsluttede overenskomstforhandlinger, blev der også arbejdet med flere tiltag kun for 3F medlemmer - uden det dog lykkedes.

Dansk Industri tager sig alt for godt betalt for den slags aftaler. Vi har retten til det, så derfor skal vi fortsat arbejde for at indgå den slags lokale aftaler.

Arbejdsgiverne burde nikke ja til aftaler som fremmer organiseringen, fordi det vil styrke sammenholdet og skabe ro på de enkelte arbejdspladser.

Uanset hvad de alternative "forretninger" påstår i reklamer/radiosports og lignende, kan faglige sager som omhandler overenskomster og lokale aftaler ikke føres ved den Civile Retsinstans. De skal føres ved Arbejdsretten.

Og her er det kun de overenskomstbærende organisationer der kan føre sagerne.

De alternative "forretninger" (de gule) afslutter derfor ofte overenskomstsagerne med 1/3 dels forlig. De kan ikke andet - men det er ødelæggende for overenskomsterne og til ugunst for den enkelte lønmodtager!

Men til gunst for arbejdsgiverne, som slipper alt for billig med at bryde overenskomsterne. Det skal vi sammen have stoppet!

Vi vil benytte lejligheden til at takke alle Tillidsvalgte, samt alle andre aktive medlemmer for det altid gode samarbejde, med et ønske om at vi sammen fortsætter det tætte samarbejde, med at forbedre ansættelsesforholdene gennem forbedringer af de lokale aftaler.

Transport

Corona-året 2020!

Heldigvis har vi ikke mærket det helt store i forhold til COVID-19 indenfor godstransport. Flere virksomheder har haft meget travlt siden marts måned 2020

Der skulle køres ekstra gods ud til de handelsdrivende, da der blev sendt mange hjem på de nye hjemsendelsesordninger.

Der har været enkelte, som har måtte omlægge kørslen her i efteråret i forhold til mink-sagen.

Persontrafikken har haft det meget svært i hele 2020.

Nedlukningen i store dele af landet gjorde, at mange blev hjemme, og ikke gjorde brug af persontransport.

Det er især taxa-området der har været berørt.

I forhold til hvilke værnemidler chaufførerne skulle bruge på bus området, har der været en del at gøre.

Skulle de pakkes helt ind i udstyr? Eller kunne der findes et bedre alternativ.

Der blev heldigvis fundet et kompromis, hvor de bruger visirer.

Vi arbejder som altid med at tegne overenskomster med virksomhederne rundt i vores område, det skulle gerne give flere medlemmer i og med at der skabes en ro blandt medarbejderne, da man er sikret gode løn- og arbejdsforhold, når der er overenskomst på virksomheden.

Der er stadig gang i vores ”Tryk Stop kampagne” som kører endnu på rutebusserne - det er nogle kerneaktive buschauffører der står for kampagnen nu.

Det kan også nævnes, at busfirmaet Keolis overtager Arrivas ruter i Nordjylland fra august 2021.



Endnu engang er det på tale, at der skal laves en velfærdsbygning lige rundt om hjørnet af Silstrupvej og Sadelmagervej (langtidsparkeringspladsen). Det bliver borgerne i Thisted Kommune, der skal betale for social dumpning. Som det har været fremme sidste gang, hvor man ville have lavet en velfærdsbygning på Humavej i Hurup, er det igen blå blok der vil stemme for.

Danmarks Fiskeriforening - 3F Transportgruppen

3F Thy-Mors er med i forhandlingsudvalget med Danmarks Fiskeriforening. Det er bl.a. her Fiskernes overenskomst bliver forhandlet. Fiskernes overenskomst blev også forhandlet i 2020, og er gældende fra den 1. marts 2020.

Tidligere forhandlede 3F kun med Danmarks Fiskeriforening, men nu er Danmarks Fiskeriforening splittet op i to:

Danmarks Fiskeriforenings Producent Organisation (DFPO)

Danmarks Pelagiske Producent Organisation (DPPO).

Danske fiskere er ”partsfiskere”, og der bliver lavet aftaler mellem fartøjsejer og den enkelte fisker om, hvor stor en part/procentdel af fangsten han ejer, mod at fiskeren betaler den samme ”procentsats” af omkostninger på den aftalte rejse. (f.eks. 1/3 til skibet, 1/3 til skipper, 1/3 til mandskabet).

Partsfiskeren er gennem overenskomsten sikret en minimumsbetaling, og på samme måde er der forhandlet bl.a. sygeløn og pensionssatser. Det hele beregnes ud fra anslåede antal ”havdage / fiskedage”.

Vi forhandler også lærlingebestemmelser og lærlingeløn, samt et fast beløb om året, som DFPO og DPPO skal indbetale til en fælles fond, som bruges til at ”fremme erhvervet”.

For at fastholde indflydelsen på løn og de arbejdsmiljømæssige vilkår til gavn for partsfiskerne i vores afdelingsområde, arbejdes der målrettet med en kortlægning af de aktive fiskere. Det er et arbejde som går meget langsomt, men det er tvingende nødvendigt.

Offentlig gruppe

Corona

2020 har været et svært år for os alle.

Dagligdagen har, for mange faggrupper været udfordret, ind imellem til det yderste. Og er det stadig.

For rengøringen har Corona sat nye standarder og bedre hygiejne. Det skal vi kæmpe for at holde fast i, også når vi kommer smitten til livs. Denne opgave har den Offentlige Gruppe taget fat i.

Nogle af rengøringsassistenterne blev i foråret flyttet fra egne arbejdspladser til andre, hvor der var brug for hjælp til ekstra rengøring. Og her senest i forbindelse med nedlukningen før jul, er flere igen blevet flyttet i en periode. I gør et fantastisk stykke arbejde i en meget svær tid.



I forbindelse med hjemsendelsen i foråret blev specialarbejderne i Thisted Kommune modregnet i afspadsering. Dette kunne Kommunen naturligvis ikke gøre og timer blev efterfølgende tilbageført til medarbejderne. I en tid, hvor vi skal passe på hinanden, var det især beskæmmende, at Thisted Kommune ikke ville følge regeringens opfordring til at hjemsende alle medarbejdere, der havde ikke kritiske funktioner i forbindelse med at Nordjylland blev lukket ned i november. Det har 3F selvfølgelig påtalt over for kommunen.

Med den nye nedlukning kort før jul, sidder man igen med en følelse af at være slået tilbage til start og vi kan alle kun håbe, at vi med vaccinen, kan få vores hverdag mere normaliseret her i 2021.

Overenskomst 2021

Den Offentlige Gruppe i 3F forhandler nye overenskomster for 33.000 medlemmer, der arbejder i staten, kommuner og regioner i 2021. I løbet af året, blev der indsamlet forslag. Tak for jeres engagement, gode og konstruktive forslag.



Kravene blev i december udvekslet med arbejdsgiverne og går i store træk på bevarelse af realløn og tryghed i ansættelsen. Alt i alt har Coronapandemien skabt stor usikkerhed om det økonomiske baggrundstæppe for OK21, og en afklaring heraf har lange udsigter, derfor bliver OK21 anderledes end vi havde forestillet os.

På www.3f.dk kan du læse mere om forhandlingerne.

Etablering af rengøringsenhed på Mors

Morsø kommune har valgt at etablere en rengøringsenhed under kommunale ejendomme pr. 1. januar 2021. I rengøringsenheden indgår alle rengøringsassistenter, ansat på skoler og institutioner. Samlet set udgør enheden ca. 50 assistenter. Vi har et godt og konstruktivt samarbejde med kommunen omkring etableringen af Rengøringsenheden og 3F er i gang med opmåling af alle lokaler, ligesom vi deltager i en gruppe, som skal bidrage med erfaring m.m. blandt andet i forhold til hvilken serviceniveau Kommunen skal have. Arbejdet har og er selvfølgelig præget af, at vi har en pandemi, som gør det svært at mødes.

Lønforhandlinger:

Lønforhandlingerne i kommunerne i 2020 har været nogenlunde fornuftige.

Også her blev tingene besværet af pandemien, i det vi ikke kunne mødes fysisk som vi plejer. Forhandlingerne blev udsat på alle overenskomst- områder, men det lykkedes at få forhandlingerne gennemført sidst på året.

I Thisted Kommune gav det et lønløft til rengøringsassistenterne på skoleområdet. Vi kunne have ønsket os det samme i Morsø Kommune, her lykkedes det delvist, men ikke i det omfang vi gerne havde set.

Det samme gjorde sig gældende på specialarbejderområdet.

På det regionale område er forhandlingerne ikke afsluttet.

Afskedigelser:

Afskedigelser har der heldigvis ikke været mange af i 2020 og det er glædeligt.

Det triste er, at afskedigelser på grund af længere sygdom ofte er begrundet i nedslidning.

Uddannelse:

Behovet for uddannelse og opkvalificering er fortsat stort og nødvendigt i vores område og vi har fokus på dette område hele tiden. Blandt tillidsrepræsentanterne laves der et stort og flot arbejde på at afdække behov, finde muligheder og motivere til uddannelse og opkvalificering.

D. 18. december afsluttede et hold rengøringsassistenter deres uddannelse til rengøringsteknikere. Her deltog medlemmer fra skolerne i Thisted kommune og sygehuset. Desværre kunne der på grund af pandemien ikke afholdes afslutning på festlig vis som vi plejer. Men fra 3F blev der selvfølgelig sendt en hilsen og et stort tillykke.

Med etableringen af rengøringsenheden på Mors, er det intentionen, at også her skal vi, sammen med Kommunen arbejde med opkvalificering og uddannelse til rengøringsassistenterne.

Nye tillids valgte

I 2020 kom der flere nye tillids valgte. Stor velkommen til jer og tak for, at I samlede ”handsken” op og har lyst til at være med i det faglige arbejde på jeres arbejdspladser.

Bygge og Anlæg

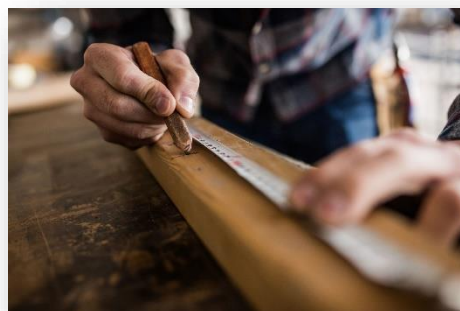
Tømrelærlinge

Der var i 2020 8 ny udlærte i foråret og 19 ny udlærte i efteråret.

Da COVID-19 ramte os i det tidlige forår 2020, havde det også store konsekvenser for de lærlinge, der gik på skolen.

Meget af undervisningen blev gennemført som hjemme arbejde.

De 8 lærlinge der skulle op til svendep prøve i marts 2020, fik dog lov til at gennemføre deres opgave på sædvanlig vis - altså fysisk på skolen, hvor lærlinge i resten af landet modtog et administrativt godkendt svendebrev uden at aflægge en prøve.



Corona bevirkede også, at det ikke har været muligt at gennemføre de skolebesøg vi plejer. Men trods disse udfordringer har det alligevel været muligt at opretholde en høj organisering blandt lærlinge.

Beskæftigelse

Det ser ikke ud til at COVID-19 har haft negativ indflydelse på beskæftigelsen inden for byggeriet

Der har stort set været fuld gang i den på hele området.

Så vi har måtte skuffe nogle af de arbejdsgivere, der har henvendt sig for at få faglært arbejdskraft. Der er stadig en del - mest ny udlærte, der gerne vil prøve lykke i udlandet, hvor Norge især er landet der søges til.

Men også Australien har aftaget nogle få stykker.

Vi opfordrer altid til, at de henvender sig her i afdelingen inden afrejsen og igen når de vender hjem.

Akkordopmåling

Selv om der løbende bliver forhandlet fine lønstigninger igennem i de enkelte virksomheder, hvor den faste timeløn flere steder har sneget sig op på 200. kr. og derover, vil det stadig være en god ide at prøve at arbejde efter prislisen mellem 3f og Dansk Byggeri (altså akkord) for at hæve lønnen yderligere.



De akkordaftaler der laves, er for det meste aftaler der indgås inden arbejdet påbegyndes eller lige efter opstart (slumpakkord), hvor arbejdstager og arbejdsgiver bliver enige om en pris for det pågældende byggeri.

Arbejdet kan dog også opmåles efter byggeriet er afsluttet, så er det ren opmåling af det faktiske arbejde, der er lavet. Men uanset hvordan det gøres, sker beregningen ud fra samme prislise.

Tendensen med at flere tømrere opmåler deres arbejde er fortsat stigende, men det er kun i få virksomheder det praktiseres.

Så det ville være rart, om det kunne brede sig til andre virksomheder.

Det er en enestående mulighed, som tømrerne har ret til efter overenskomsten, på den måde at hæve sin egen indkomst og samtidig være med til at hæve lønningerne generelt i hele området.

Organiseret byggeri.

Har været aflyst både forår og efterår grundet corona.

Faglige sager.

2020 har glædeligvis været et år uden konkurrencer inden for tømrerfaget.

Generelt er det blevet vanskeligere og mere tidskrævende at behandle konkurssager. Lønmodtagernes Garantifond kræver langt mere dokumentation for at behandle en konkurs, så mange gange skal vi have fat i lønmodtageren flere gange for at få alle oplysningerne sendt afsted.

Den nye ferielov har også givet en del problemer. Der er mange som ikke helt forstår systemet med samtidighedsferie, optjeningsperioden, måden at få udbetalt på og ikke mindst hvor de indefrosne feriepenge er.

Ellers har der været almindelige faglige sager som for det meste kan klares over telefonen - dog har der været 2-3 mæglingsmøder og et par organisationsmøder.



Overenskomst.

Dansk Byggeri og Dansk Industri er fusioneret fra d. 1. september 2020.

Overenskomsten blev fornyet i 2020 for en ny 3-årig periode.

Der er stigninger på mindstelønnen, søgnehellidgades opsparing og på priskuranten. Desuden blev der aftalt forlængelse af forældreorloven.

Som noget nyt har lærlinge ret til at få indbetalt til arbejdsmarkedspension fra de er 18 år, samt en særlig opsparing på 1% 2020 stigende til 2% 2021 og 3% 2022.

Privatservice, Hotel og Restauration

Der har i 2020 været afholdt en del møder indenfor gruppen PSHR.

De fleste af møderne har været afholdt virtuelt på team grundet corona. Vi nåede kun at afholde ét møde, hvor vi var samlet fysisk.

Allerede i begyndelsen af marts 2020 begyndte landet at lukke ned. I starten var vi ude og snakke med de virksomheder, der var omfattet af overenskomsterne indenfor området.

Der var blevet lavet organisationsaftaler som betød, at de fik mulighed for at hjemsende deres medarbejdere fremfor afskedige.

Værste scenarie var at medarbejderne i stedet ville stå med en fyreseddel, og skulle have deres normale opsigelsesvarsel.

Disse besøg blev rigtig godt modtaget ude i virksomhederne, og der blev udvist stor tilfredshed over, at det var lykkedes så hurtigt for arbejdsmarkedets parter sammen med regeringen at få lavet disse hjælpepakker.

Det er i 2020 lykkedes at få lavet ny overenskomst med Thy Event og Naturcenter, selv om de lige var startet op inden corona-krisen startede.

Overenskomstforhandlinger

På kantineområdet er der forhandlet overenskomst, som giver en samlet lønstigning på 9,55 kr. timen.

- 3F** Det er også kommet med i overenskomsten, at hvis man har en faglig relevant uddannelse, er man berettiget til fagtillæg.
- 3F** Fritvalgs-kontoen stiger med 1% hvert år - til 7% i alt.
- 3F** Børnepakke med ret til 1 dags yderligere frihed ved barn syg, kan finansieres af fritvalgs-kontoen, efter 6 mdr. anciennitet frihed uden løn ved børns lægebesøg.
- 3F** Forældreorlov fuld løn indtil 16 uger.

- 3F** På hotel- og restaurationsområdet forhøjes minimallønnen med 2,50 kr. pr. time hvert år.
- 3F** Tjenernes garantiløn forhøjes med:
 - 3,20 kr. i 2020 og 2021
 - 3,15 kr. 2022.
- 3F** Medhjælpere under 18 år stiger med 1,45 kr. hvert år.
- 3F** Elever stiger med 1,7% hvert år.
- 3F** Elever der er fyldt 18 år og har 2 måneders anciennitet får ret til pension. 4% fra virksomheden og 2 % fra eleven, når eleven bliver 20 år, omfattes de som øvrige medarbejdere.
- 3F** Forskudt-tids satserne stiger med 1,6% hvert år
- 3F** Ret til 16 ugers betalt forældreorlov, og 1 dag yderligere ret til frihed uden løn, efter 1. hele sygedag
- 3F** Hvis der er opnået ret til løn under sygdom, forhøjes perioden fra 5 til 9 uger.

- 3F** På rengøringsområdet stiger grundlønnen med:
 - 2,46 kr. i timen hvert år i 2020 og 2021
 - 2,43 kr. i 2022
- 3F** Normal og præstationslønnen stiger med:
 - 3,20 kr. i 2020 og 2021
 - 3,15 kr. i 2022
- 3F** Aften og nattillæggene stiger med 1,6% hvert år.
- 3F** Elevsatserne stiger med 1,7 % hvert år.
- 3F** Fritvalgs-ordning stiger med 1% hvert år til 7%, disse udbetales 14 juni og 14 december, samt ved fratræden. Kontoen kan også bruges til seniorfridage og børneomsorgsdage.
- 3F** Børnepakke - ret til 3 ugers øremærket forældreorlov til i alt 8 uger.
- 3F** Ret til 1 dags yderligere frihed ved barns sygdom uden løn, og ret til frihed uden løn ved børns lægebesøg.
- 3F** Der opnås ret til yderligere 14 dage med løn under sygdom til i alt 70 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder.



Faglige sager

Der har i 2020 ikke været så mange sager. Om det er grundet corona-situationen, eller måske er man tilbageholdende - det er svært at sige.

Vi havde en sag for et medlem, der startede i 2019 i et rengøringsfirma. Sagen blev afsluttet i begyndelsen af 2020, hvor medlemmet fik en efterbetaling på i alt 345.000 kr. samt bod på 30.000 som tilgik afdelingen.

Ellers har der været 2 sager indenfor rengøring, der endte på efterbetaling til medlemmerne på i alt 6.300 kr.

Oplysningerne om overenskomstdækkede hoteller og restaurationer findes på www.okforhold.dk dette gælder hele landet.

En lignende findes for privatrengøring for dem som er dækket af overenskomst den hedder www.okrent.dk



Grøn gruppe

Som tidligere år, har der i 2020 også været afholdt netværksmøder i region Nordjylland indenfor det grønne område. Her har vi mulighed for at spare med de andre afdelinger i Nordjylland, og udveksle gode idéer og erfaringer.

Disse har som alt mulig andet også været præget af corona-situationen.

Vi nåede at afholde 1 fysisk møde inden nedlukningen den 11. marts 2020. Derefter har møderne været afholdt online på teams. Og her har der været afholdt 3 af disse møder.

Desuden har der været afholdt 2 møder sidst på året, hvor vi orienterede hinanden om minksituationen og aflivningen af disse, og overenskomstdækningen af virksomheden i Hjørring, som stod for aflivningen - det lykkedes også til sidst at få indgået aftale med den.



Der har også været afholdt møder med det lokale uddannelsesudvalg under landbrugsskolen på Mors. Her har vi afholdt 4 møder, hvoraf de 3 har været online på teams.

Det gode samarbejde med skolen om, at fagforeningen har adgang til at komme på skolen og snakke med eleverne i forhold til deres rettigheder som medlemmer, er heldigvis forsat. Og det betyder også, at vi har mulighed for at nå ud til hovedparten af de elever der går på landbrugsskolen, som derefter melder sig i fagforeningen.

Faglige sager.





Vi har i årets løb haft møde med nogle medarbejdere på en virksomhed, der arbejder med opdræt af fisk.

Dette har ført til, at vi har fået oprettet nogle gode kontakter, så vi har mulighed for at høre, hvad der rører sig på virksomheden.

Der har nemlig været et ønske fra flere af medarbejderne om at få lavet overenskomst med virksomheden.

Dette har resulteret i, at der har været afholdt møde med lederen på virksomheden sidst på året 2020. Men da de går med planer om at udvide og måske får nogle helt andre arbejdsopgaver, blev det aftalt at vi opretholder et tæt samarbejde, og når det bliver afklaret, hvorvidt virksomheden vækster, snakker vi videre om overenskomstdækning.

Desuden har der været 4 øvrige sager med efterbetaling på i alt kr. 107.000 omhandlende:

-  Ophævelse af uddannelsesaftale
-  Udenlandsk praktikant
-  Manglende betaling
-  Feriepenge

OK20

I 2020 har man forhandlet overenskomster inden for Danske anlægsgartnere og golfoverenskomsten indenfor samme arbejdsgiverforening.

Dette har givet:

- 3F Lønstigning på:
 - 3,20 i timen i 2020
 - 3,20 i 2021
 - 3,15 i 2022.

- 3F Stigning i fritvalgs-opsparring på 1% hvert år med slut på 5% i 2022.
- 3F Ved afskedigelser - fået ret til 2 ugers uddannelse i opsigelsesperioden.
- 3F Ret til frihed med løn til kompetence afklaring.
- 3F Efter 6 mdr. anciennitet ret til 16 ugers forældreorlov med løn.
- 3F Barn syg - ret til yderligere 1 dag efter 1. sygedag - dog kun frihed uden løn. Det samme gælder ved børns lægebesøg, disse kan dog dækkes fra fritvalgs-kontoen.

Arbejds miljøområdet i 3F Thy-Mors

Som I alle husker blev 2019 udråbt til Arbejds miljørepræsentantens år.

Det skete samtidig med at LO (Landsorganisationen for lønmodtagere) fusionerede med FTF (funktionær og tjenestemændenes forbund), som blev til FH (Fælles Hovedorganisation). I den forbindelse blev der regionalt og på landsplan arrangeret en række aktiviteter, som startede med den store "Opstartskonferencen" i Odense hvor ca. 1800 aktive arbejds miljørepræsentanter deltog.



Opstartskonferencen blev efterfulgt af en række regionale temamøder for Tillidsvalgte hen over året, med oplægsholdere ude fra.

For at dække hele regionen og bevare nærhedsprincippet, blev temamøderne holdt 4 forskellige steder i samme uge. Det var nogle virkelig gode møder på en ny måde, fordi, der var deltagere fra det tidligere FTF - Danmarks Lærerforening, BUPL, Dansk Sygeplejeråd, Teknisk Landsforbund, Politifor-bundet osv.

De Tillidsvalgte fra 3F Thy-Mors var yderst aktive deltagere på rækken af fyraftensmøder, og det hele sluttede med et stormøde d. 12. december 2019 i Odense Congress Center med over 1900 deltagere, og her blev det besluttet at møderne skulle fortsætte i hele 2020.

På en 2 dages konference d. 22.- og 23 januar 2020 med deltagelse af samtlige arbejds miljøansvarlige i hele region Nordjylland, blev rammerne lagt, for et virkelig spændende år 2020 i arbejds miljøet tegn.

Hele koordineringen skulle Konventum (LO-skolen) stå for på samme måde som i 2019. Mindre end en måned senere kom COVID-19, og alt blev lukket ned på ubestemt tid.

Vi har fortsat planerne, økonomien og viljen - nu venter vi på at det igen bliver muligt at samle alle i Tillidsvalgte.

Det lokale arbejdsmiljøudvalg:

Udvalget består af 7 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) + afdelingens arbejdsskadesagsbehandler og afdelingens arbejdsmiljøansvarlige.

Det tilstræbes, at alle brancher er repræsenteret i udvalget.

I henhold til kommissoriet for miljøudvalget, skal der holdes mindst 4 udvalgsmøder + et årsmøde med valg hvert år.

Alle Tillidsvalgte (AMR/TR) inviteres til årsmødet.

På udvalgsmødet d. 6. februar 2020, blev planerne for årsmødet lagt, og vi havde fået tilsagn om deltagelse fra Arbejdsmiljøcenter Midt- Vest, som skulle holde oplæg omhandlende alt det nye med Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljøloven og de nye APV'er osv.

Det satte COVID-19 en stopper for.

Der var 4 udvalgsmedlemmer på valg i 2020, så de fik alle et år mere.

Siden d. 6. februar 2020, har vi kun haft et møde.

Det var vores julemøde d. 10. december, hvor vi forsøgte at samle stumperne. Næste møde blev planlagt til februar 2021 - efterfulgt af et årsmøde med valg og oplæg fra Arbejdsmiljøcenter Midt- Vest i marts måned 2021.

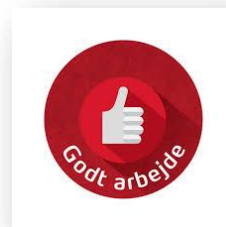
Det regionale arbejdsmiljøudvalg:

Udvalget er sammensat af de arbejdsmiljøansvarlige fra de 7 - 3F afdelinger i Region Nord, samt to arbejdsmiljørepræsentanter, som vælges på det regionale årsmøde.

Udvalget bliver også suppleret af en regionskonsulent samt den arbejdsmiljøansvarlige eller en anden fra Forbundet.

Udvalget mødes på skift mellem de 7 afdelinger 4 gange om året.

På møderne drøfter vi alle de arbejdsmiljømæssige udfordringer der er. Samtidig koordinerer og planlægger vi forskellige tiltag regionalt og på landsplan, i det omfang det kan lade sig gøre afholdes møderne på en virksomhed.



Afdelingen deltager samtidig i det landsdækkende arbejdsmiljønetværk, samt de landsdækkende årsmøder.

Det regionale arbejdsmiljønetværk afholder også årsmøder/konferencer, hvor samtlige arbejdsmiljørepræsentanter bliver inviteret.

I 2018 blev årsmødet /konferencen afholdt ved Aalborg Forsyning, Nordjyllandsværket i Vodskov.

Og med rækken af FH- fællesarrangementer havde vi besluttet at "skubbe" årsmødet i 2019 til 2020.

Med baggrund i COVID-19 skulle det vise sig at være en meget dårlig beslutning.

Ud over den tidligere omtalte 2 dages planlægningskonference d. 22. – 23. januar 2020, har vi kun været samlet en enkelt gang i Aalborg.

Lige så snart COVID-19 tillader det, har vi store planer, og er klar med både årsmøde, fyraftensmøder og de mere almindelige udvalgsmøder.

Havne Sikkerheds Udvalg Nord (SU Nord):

Havne sikkerhedsudvalget er nedsat af Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, og udvalget mødes 5- 6 gange om året.

Udvalget består af 12- 14 personer som er ”paritetisk” sammensat.

3F Thy-Mors har 3 udvalgsmedlemmer - 2 aktive fiskere og en fra afdelingen.

Arbejdet omhandler fiskernes arbejdsmiljø (ikke på havnen, men på havet).

Arbejdsmiljøloven gælder for erhvervs- og partsfiskere på samme måde som for alle andre lønmodtagere.



På fartøjer med mindre end 8 ombordværende - langt de fleste - kan der ikke vælges en arbejdsmiljørepræsentant. Og det er det arbejde, vi udfører centralt fra.

Vi drøfter og behandler de ulykker/nær ved ulykker der sker på havet.

Arbejdet er det samme, som det der foregår i almindelige virksomheders Arbejdsmiljøorganisationer.

Der bliver hvert år afholdt et landsdækkende Arbejdsmiljøseminar med et tema, sammensat efter ønsker og behov fra udvalgene.

Seminaret i 2020 skulle have været afholdt på Fanø, men blev på samme måde som så meget andet aflyst pga. COVID-19.

A-kassen

A-kassen var i covid-19 året 2020 en a-kasse, som viste sig at være omstillingsparate på et niveau, som var fuldstændigt vanvittigt.

Sammen med A-kassens medarbejdere, omstillede medlemmerne sig også.

Tusinde tak skal lyde til de medlemmer, som blev berørt af ledighed i perioden.

Tak for den opbakning og forståelse som der har været til alle os i a-kassen, når vi skulle forklare jer, at alt ikke lige er som det plejer.

Tak til a-kassesagsbehandlerne og medlemmerne for jeres mod til at prøve nyt og tak for jeres tålmodighed.

Det har været en noget anderledes hverdag:

- 3F Vi har vejledt på afstand
- 3F I og vi er blevet digitale, i et omfang vi ikke havde troet muligt
- 3F Der afholdes samtaler på telefonen og møder via computeren
- 3F Der er blevet udfyldt digitale blanketter og NemID underskrevet
- 3F Der laves videovejledninger og fjernundervisning som aldrig før
- 3F Og der har været så mange ændringer af a-kasselovgivningen og beskæftigelsespolitikken, at det har været næsten umuligt at følge med.

Hvor har det været svært og hvor har i alle været dygtige til at finde løsninger både jer medlemmer og alle medarbejdere i a-kassen, igen tak for det.

Alle har lært ”mit 3F” at kende på godt og på ondt.



Forside

Fordele

Få hjælp

Bliv medlem



Dansk



Søg



Log ind

Er du blevet ledig?

Se her hvordan du melder dig ledig, søger om dagpenge, opretter dit CV og lægger en god plan, når du er blevet ledig.

[Læs mere her](#)





Opholdskrav

Året startede ellers stille og roligt med den kendte sæsonledighed, planlægning af arbejdsopgaver i a-kassen og en genoprettet adgang til a-kassen for medlemmer, som var blevet meldt ud på grund af opholdskravet.

Det urimelige opholdskrav blev ophævet. En del af de udmeldte medlemmer fik igen ret til at blive en del af a-kassens fællesskab, på lige vilkår med kollegaer på arbejdspladsen, som tilfældigvis havde opholdt sig i Danmark i de rigtige antal år.

Udover tidligere medlemmer fik afdelingen også genindmeldt medlemmer som tidligere havde været medlem af de gule fagforretninger.¹

Desværre er det ikke alle de udmeldte medlemmer, vi har set igen og årsagen til dette kan vi kun gisne om.

-  Har de ikke haft pengene til at genindmelde sig?
-  Er de meldt ind i andre a-kasser?
-  Eller har de mistet tilliden?

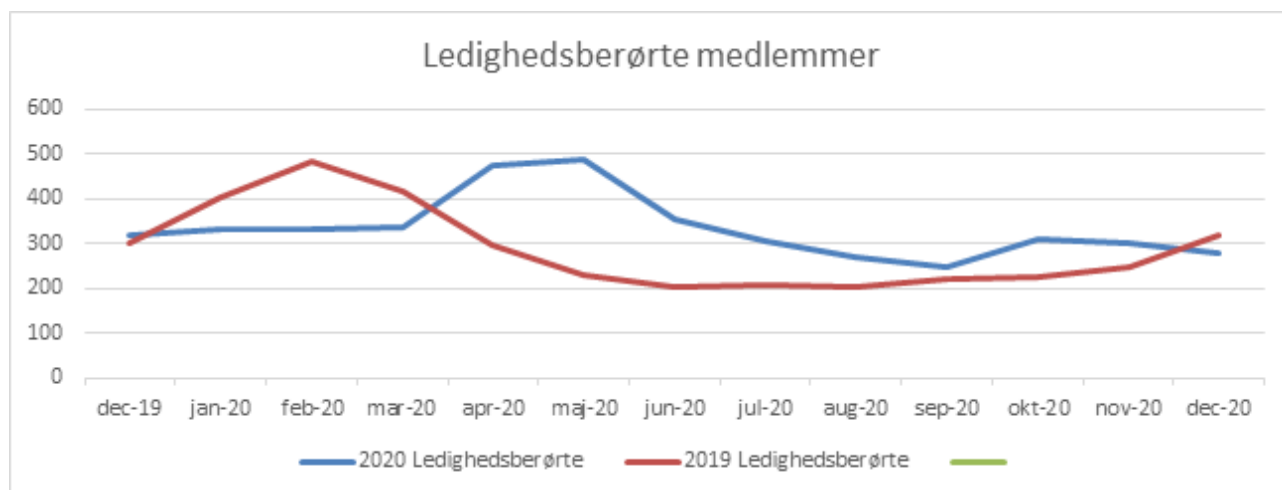
Det er vores håb, at vi fremadrettet ikke vil se den form for symbolpolitik indarbejdet i a-kassereglerne igen.

Ledighedstal

Som tidligere nævnt startede 2020 rigtig godt.

Der var meget få ledige medlemmer på fordeling - til forskel fra 2019 og en meget lav stigning i vinter-ledigheden. Og a-kassen var i gang med at forberede sig på et forår, hvor rigtig mange ville få brug for vores hjælp til at afslutte deres ledighedsforløb.

¹ Eks. - KRIFA, Det Faglige Hus, ASE



Men som det kan ses af grafen ovenfor, er det meget tydeligt hvornår covid-19 ramte Danmark med fuld kraft. Stigningen var fra den ene uge til den anden og vi havde rigtig stor kontakt til rigtig mange medlemmer. Nogle kendte a-kasse systemet men rigtig mange, havde i årevis ikke- eller aldrig modtaget dagpenge eller været opmærksom på de krav, som bliver stillet til ledige dagpengemodtagere.

Det var en meget stejl læringskurve både for medlemmerne, men også for medarbejderne i a-kassen.

Vi blev sendt hjem og skulle lære at vejlede og hjælpe på en helt anden måde.

A-kassen skulle forholde sig til lovgivning, som blev ændret med dags varsel og uden de færdige bekendtgørelser at støtte sig til.

Vores gennemgående Infoskrivelse fra hovedkontoret er i perioden udkommet i 37 versioner med flere ændringer i hver opdatering og den seneste kom d. 29. december 2020.

Vi kom ind på kontoret og kunne møde jer igen, om end med afstand og mundbind. Det var godt, og vores og jeres dag blev lidt lysere og lettere.

Så skulle vi hjem igen - på arbejde igen og hjem igen.

Uden regeringens hjælpepakker og lønkompensations ordninger til virksomhederne, er det vores klare overbevisning at ledighedstallene ville have været markant højere.

Trepartsforhandlingerne mellem fagforeningerne, arbejdsgiverne og regeringen var også med til at afbøde kurven. Arbejdsmarkedsparternes hurtige forhandlinger i forhold til fravigelse af overenskomst-mæssige opsigelsesregler gjorde, at de som blev berørt af ledighed, fik rimelige vilkår.

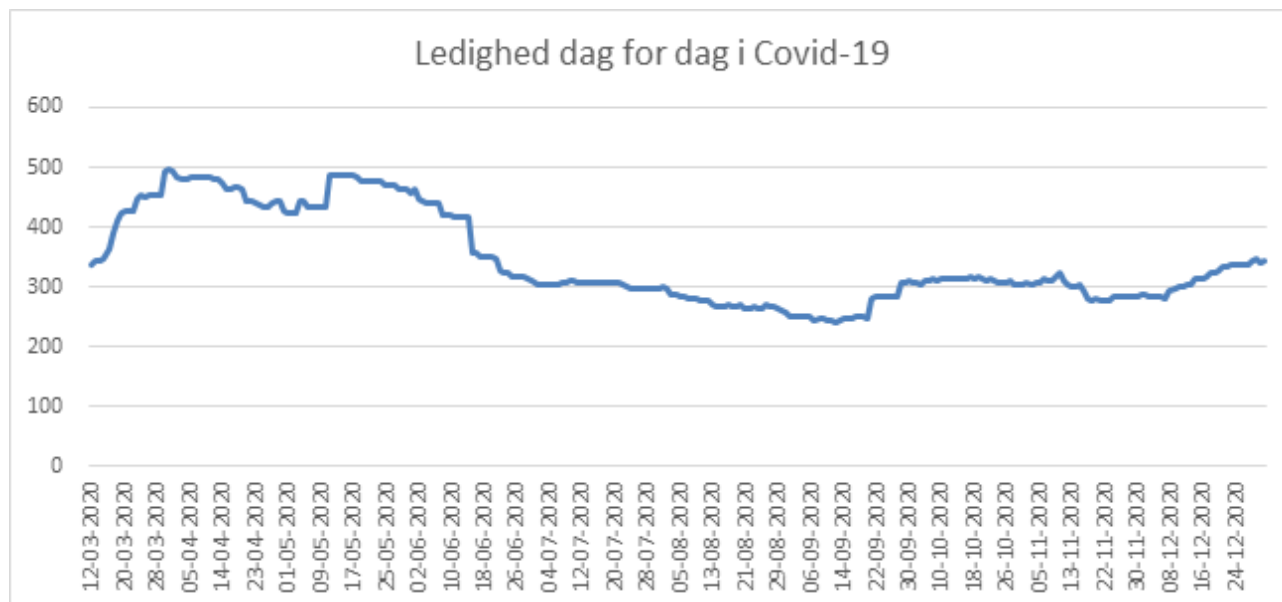
Suspenderingen af g-dagene var et af de tiltag som her i afdelingen, har fyldt lidt (lidt meget).

Men med god opbakning fra vores hovedkontor og andre kollegaer rundt om i landet, blev vi bekræftet i, at vi havde tolket reglerne korrekt og i sensommeren afsluttede vi de sidste sager om, at a-kassen fik medhold og medlemmerne fik deres penge.

Beskæftigelsesministeren suspenderede den aktive beskæftigelsespolitik i perioder og i forskellige grader. Dette var gode tiltag, men også tiltag som skabte meget forvirring både for de ledige, virksomhederne og a-kassen. Men med en kæmpe mængde tålmodighed og mange samtaler, er vi alle kommet godt igennem disse forandringer. Det er helt klart, at de erfaringer vi har gjort os på dette område, også kommer i brug i 2021.

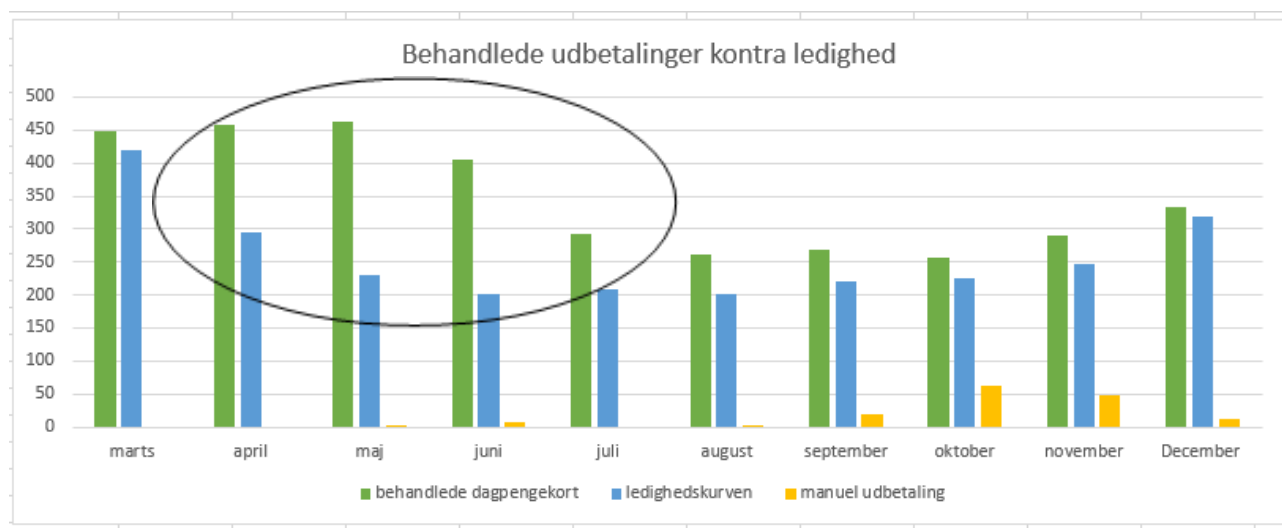
Information og især skriftlig information er en svær øvelse.

Igennem hele Covid-19 perioden har afdelingen fulgt ledigheden dag for dag. Ledigheden viser sig at toppe ved 497 medlemmer tilmeldt på engang - dog skal der tilføjes, at der hver dag var medlemmer som blev afmeldt grundet arbejde og tilmeldt til dagpenge grundet manglende arbejde.



Derfor er det langt over de knap 500 medlemmer, som var toppen af kurven i april, der i 2020 har været i berøring med ledighed og med a-kassen.

Og selv om ledigheden generel har været faldende siden maj, har a-kassen håndteret mange flere udbetalinger i måneden end der var tilmeldte ledige i forhold til ledighedskurven.



Ny fordeling og manuel udbetaling

Sidst på sommeren var der igen røre, i forhold til at lave nye ordninger, som kunne hjælpe under nedlukning af Nordjylland, Danmark, Europa og verden.

”Ny fordeling” blev skabt. En ordning hvor hjemsendte medarbejder på MAF (Midlertidig Arbejds Fordeling) kan få en langt højere kompensation for ledighedstimer end man kan som ”almindelig” ledig.

Den højere kompensation for ledighedstimer er rigtig god og vi i 3FA tager det som en klar tilkendegivelse af at den almindelige dagpengesats ikke rækker.

A-kassen har i årevis prøvet at råbe politikerne op vedr. udhuling af dagpengene.

Håbet er nu at denne anerkendelse af, at dagpengesatsen i alt almindelighed er for lav, vil kunne være løfte stang til at få hævet kompensationsgraden for de ledige dagpengemodtagere.

Ordningen og udbetalingerne håndteres af vores hovedkontor da IT sjældent kan følge med Covid-19 tilpasningerne.

Efterløn tilbage i afdelingen

Afdelingen var i 2018 og 19 med til at udvikle arbejdsgange og opbygge et kompetent Efterløns-team på hovedkontoret.

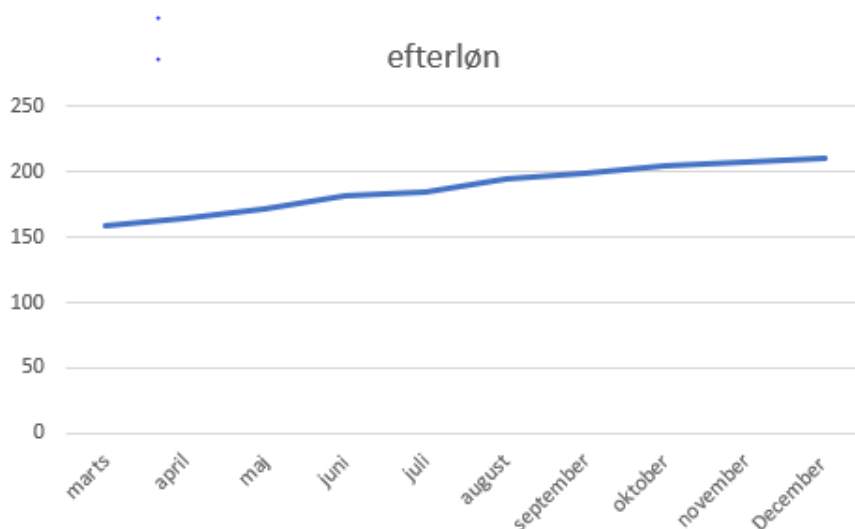
Fremadrettet ville teamet kunne tilbyde 3F afdelingerne, der ikke har kompetencerne i lokalafdelingen til at ordne opgaven, hvis der er behov for det.

3F Thy-Mors hjalp blandt andet hovedkontoret, ved at låne dem vores eksisterende og kommende efterlønsmodtagere. Vi sendte også vores eksperter fra afdelingen til København til møder og arbejdsgrupper for at hjælpe - og det er der kommet et rigtigt dygtigt efterlønssteam ud af. Hovedkontoret har nu et meget kompetent Efterlønssteam, som håndterer efterlønsopgaven for afdelinger i hele landet.

Her i afdelingen vurderede vi, at vi fortsat selv kan og ønsker at håndtere opgaverne lokalt og derfor ligger alt sagsbehandling i forhold til efterløn nu igen lokalt.

I perioden efter vi har taget efterlønnen tilbage i afdelingen, har flere af vores medlemmer valgt at gøre brug af efterlønsordningen. Så der er nok at lave.

Uden at have lavet en dybdegående undersøgelse, har stigningen måske en sammenhæng med Covid-19.



Nyt dagpengesystem 2017/2020

I sommeren 2017 afsluttede vi indfasningen af de nye dagpengeregler. Og her fik vi helt klart nogle sten med i skoen. Vi fik i forbindelse med dagpengekommisionens arbejde og indstillinger til ændringer af dagpengelovgivningen - en lovgivning som havde en del påpegede uhensigtsmæssigheder, samt lovning på at systemet ville få en revision og gennemgang med henblik på, at se om der er muligheder for at rette op på uhensigtsmæssighederne.

Vi træder nu ud af det 4. år med den nye dagpengereform og det er vel og mærke uden en revision. Og det er ikke fordi der ikke er blevet gjort opmærksom på problemerne.

3F fagbladet har i flere år bragt artikel efter artikel omhandlende medlemmer der grundet arbejde som vikar eller inden for brancher med hjemsendelse, har fået en ny genindplacering i dagpengeperiode og det er jo meget godt.

Men ikke blot har de fået en ny toårig dagpengeret, men desværre også en ny og lav dagpengesats. I nogle tilfælde endda en meget lav sats. Der er eksempler her i afdelingen på, at medlemmer falder med næsten 5000,- kr. i måneden i forbindelse med genindplacering. Her i afdelingen ser vi en øget stigning af disse sager og det er helt klart noget vi fortsat vil sætte fokus på i samarbejde med vores hovedkontor og danske A-kasser.

Så hvis man har lov til at ønske noget for 2021, så er det ikke kun en opbremsning af covid-19 epidemien, men også en revision af dagpengereglerne, så vi kan få rettet op på de uhensigtsmæssigheder, vi har skulle håndtere i snart alt for mange år.

TAK

Jeg indledte a-kassens 2020 beretning med at takke dygtige, omstillingsparate og tålmodige medlemmer og medarbejdere i a-kassen - endnu engang tak.

Men også tak til vores samarbejdspartner i jobcentrenes afdelinger for dagpengemodtagere i Thisted og på Mors. Det har været et svært år for det tætte samarbejde, men også her er det lykket, at få det bedste ud af en - på godt jysk "træls" situation.

Og en kæmpe tak til 3FA² i København som har vejledt og hjulpet afdelingerne i en tid hvor infoskrivelser er udkommet i 37 versioner og hvor læringskurven både for a-kassen og medlemmerne er så stejl, at vi flere gange har taget to skridt frem og mere end et tilbage.

Uddannelsesvejledning

3F tilbyder dig vejledning til dit fremtidige arbejdsliv.

Igennem mange år har der nu lydt et fælles mantra for alle med tilknytning til arbejdsmarkedet. Mantraet er opkvalificering og uddannelse.



Der har været mange projekter både Nordjyske og landsdækkende projekter, støttet af EU midler, med henblik på uddannelse. Målgrupperne er typisk mennesker uden uddannelse, men også dem med en forældet uddannelse.

Alle projekterne har leveret og der er kommet rigtigt mange mennesker igennem en uddannelse med nyt job til følge, fremfor at blive hængende i ledighed. Det der har båret vejen, er vejledning og håndholdt indsats.

² 3F's a-kassteam i København

Som tillært/ufaglært kan man sikkert godt blive lidt træt af blive bombarderet med alt lige fra avisartikler til direkte opfordringer til at tage en uddannelse, især når man i forvejen har et arbejde og er godt til tilfreds med det.

Man har også usikkerheden ved at tage selve springet, hvis man alligevel går med tanker om at prøve noget andet via en uddannelse.

Ens tanker vedr. uddannelse strander tit ved økonomien.

En ting er at modne en tanke om noget nyt og så til, at se hele ens økonomi eller familiens økonomi blive påvirket i en periode.

Der er barrierer nok, der skal overvindes samtidig med, at man forlader et arbejde, som man synes er godt. Hvis man selv skal betale uddannelsen, synes man en investering på 100.000 kr. er mange penge, hvilket det også er.

Men prøv at sammenholde en fremtidssikring på arbejdsmarkedet med købet af en ny bil.

Den koster måske fra 100.000 til 200.000 kr., og er intet værd efter 10 år.

Når du investerer i en uddannelse, giver den dig derimod et løbende afkast resten af dit arbejdsliv.



Men ikke alle uddannelser koster dig penge så du må på lånemarkedet.

Tværtimod er der nu fra regeringens side afsat store summer til opkvalificering af lønmodtagerne i Danmark, hvilket er en fantastisk mulighed for dig, hvis du kan omfattes af denne mulighed. Det vil vi i 3F gerne fortælle dig om, hvilket vi vender tilbage til sidst i dette afsnit.

I forbindelse med et af de store Nordjyske socialfondsprojekter blev der udarbejdet en rapport fra en arbejdsmarkedsforsker, hvoraf det fremgik, at dem uden uddannelse i Danmark faktisk havde, ansvarsfulde og meningsfulde jobs og ikke mindst gode indtægter.

Mange af dem der blev interviewet havde specialiseret sig inden for deres arbejde og de var gode til det og følte også, at de var værdsat og svære at undvære.

Det var en rapport der gav genlyd, og med god grund, da den modsatte opfattelse desværre tit nyder fremme.

Alle vores medlemmer i 3F udfører deres vigtige arbejde dygtigt, og er specialister på hvert sit arbejdsområde enten via oplæring eller via kurser på området og med det i mente kan man roligt

sige til sig selv, at man har noget at bygge videre på, og dermed gøre sin tilgang til arbejdsmarkedet bredere via uddannelse/opkvalificering.

De store udfordringer for opkvalificering har mange sider, herunder den personlige tilgang som nævnt. Hvordan står det så til med arbejdsgiversiden?

Arbejdsgiverne efterspørger medarbejdere med brede og samtidig specialiserede kompetencer, men de betragter det mange gange, som noget der falder ned fra himlen af sig selv, i stedet for at tage ansvar for opkvalificering og uddannelse af medarbejderne.

Paradokset forstærkes af, at når man så ikke kan få den arbejdskraft man efterspørger, læser vi store overskrifter i aviserne om, at der er mangel på arbejdskraft.

Det er ikke i orden og 3F har gang på gang tilbagevist denne påstand.

Arbejdskraften findes og arbejdskraften er ligeledes villige til at tage del i opkvalificering, når jobbet er der. Arbejdsgiverne skal tage mere ansvar i opkvalificeringen af arbejdsmarkedet.

Derfor opfordrer vi i 3F til, at der etableres uddannelsesudvalg i typisk de større virksomheder, hvor man i samarbejde med medarbejderne tager stilling til en strategiplan for opkvalificering i virksomheden. Det vil også betyde, at man som medarbejder kender virksomhedens mål og gerne deltager i uddannelse, idet man ved, at der er plads til én bagefter. Strategien hjælper også virksomheden i forhold til udvikling af virksomheden og dens produkter.

Det vil dog altid være godt at starte med at sætte sine egne tanker i gang omkring opkvalificering eller en decideret uddannelse evt. baseret på merit med udgangspunkt i det arbejde, man har været beskæftiget med tidligere.



3F Thy Mors tilbyder dig, som fagligt medlem, en samtale med vores uddannelseskonsulent med henblik på, eventuel afklaring om tanker du selv har haft, om ønsker til din fremtid på arbejdsmarkedet, herunder rådgivning i forhold til, hvad det måtte indebære, samt hvilken økonomi der kan komme på tale i form af tilskud eller løn afhængig af, hvad vej man går.

Du kan blot booke en samtale ved at kontakte os, se også vores hjemmeside vedr. dette. Det er uforpligtende og gratis og som din afdeling anbefaler vi dig et møde, også selv om du slet ikke er kommet dertil, hvor du ved hvad vej du vil, men blot har haft tanken om, at den bedste vej til at sikre dig et fremtidigt arbejdsliv er bredere kompetencer og dermed større fodfæste på arbejdsmarkedet.

Arbejdsskadeområdet

Erstatninger

I 2020 er der samlet udbetalt **14.380.026,90 kr.** til 48 af vores medlemmer, der har været udsat for en arbejdsskade.

Arbejdsskade dækker både over arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Beløbet indeholder mén-erstatning, tab af erhvervsevne, tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte samt behandlingsudgifter og spænder fra ca. 3.000 i behandlingsudgifter til over 3 mio. i tabt erhvervsevne.

Vi har medlemmer, der kommer rigtig meget til skade på arbejde, enten ved pludselige ulykker eller belastninger på arbejde, der har foregået over mange år.

Pas rigtig godt på jer selv og mind gerne kolleger om, at de også skal tage godt vare om dem selv. Det samlede beløb er desværre også i år væsentlig højere end de foregående års udbetalinger, hvilket hovedsagelig skyldes, at flere medlemmer i 2020 har fået afsluttet deres sag helt, og at mange får en løbende erstatning for tab af erhvervsevne i flere år pga. flexjob.

1/3 af medlemmerne, der har fået erstatning, har erhvervssygdomme, altså gener, der er opstået over længere tid, mens de resterende 2/3 har fået pludselige arbejdsskader. Fordelingen er stort set det samme som tidligere år.

De medlemmer, der har fået afvist deres arbejdsskadesag, har ofte diagnoser i bevægeapparatet som skulder, ryg, albue og nakke. I alt har 14 medlemmer fået afvist en sag som arbejdsulykke/arbejdsbetinget.



Sager

3F Thy Mors har p.t. i alt 142 arbejdsskadesager og sociale sager. Vi har oprettet 101 sager i 2020, og der blev lukket 119 andre sager. Ud af 116 arbejdsskadesager er de 40 sager mere end 3 år gamle, og vi har desværre også sager, der er mere end 10 år gamle.

Vi har væsentlig flere sociale sager, end tidligere. De drejer sig oftest om sygemelding, flexjob og førtidspension, men især raskmeldinger, hvor medlemmet ikke er enige i Jobcenterets vurdering af arbejdsdygtighed, bliver der flere af. Medlemmer efterspørger i større stil vores tilstedeværelse som bisidder ved møder på Jobcenteret og i forbindelse med forlængelse af sygedagpenge.

Seniorpension

Især i 2020 har rigtig mange medlemmer haft spørgsmål om seniorpension. Seniorpension er en udløber af, at bl.a. efterlønsalderen blev hævet.

Kriterierne for at blive bevilget seniorpension blev lempet ved årsskiftet, så nu væsentlig flere kommer indenfor reglerne for bevilling. Seniorpension kan være relevant, når man har mindre end 6 år tilbage før pensionsalder – dvs. 61 år lige nu, man skal have arbejdet fuld tid (som betegnes med 27 timer/uge) i min 20-25 år, og arbejdssevnen i forhold til seneste arbejdsforhold af et års varighed må ikke været over 15 timer.

Fra nytår 2021 skal alle nu søge via borger.dk/seniorpension ved hjælp af NemID, og det er nu ATP, der administrerer ordningen. Jobcenteret skal fortsat i mindre grad være behjælpelige med behandlingen af ansøgningen.

Hjælp fra Forbundet

3F Thy Mors har i alt 18 sager, der bliver behandlet af forbundets advokater efter erstatningsansvarsloven, når der er juridisk skyld i en arbejdsulykke, eller vi ikke er enige i afgørelser fra Ankestyrelsen.

Vi har i 4 sager udtaget stævning mod Ankestyrelsen for at få rettens vurdering af, om en arbejdsskade kan anerkendes i lovens forstand.

I 4 sager er der udtaget stævning mod arbejdsgiver, om de har handlet ansvarspådragende for skaden, og i flere af disse retssager, har vi bedt Retslægerådet om at udtale sig om helbredsmæssige forhold.

I de resterende sager har arbejdsgivers forsikringselskab enten anerkendt erstatningspligten eller advokaterne skriver stadig om forholdene, inden der evt. bliver udtaget stævning.

Uddannelse af Tillidsvalgte

2020 har på alle måder været et udfordrings-år!

Som nævnt mange steder i beretningen og ikke overraskende, har vores meget uvelkomne gæst corona, sat en stopper for det meste. Også uddannelsen af vores Tillidsvalgte.



I starten af 2020, hvor alt var lukket ned, var vores skoler, hvor vi uddanner de Tillidsvalgte selvfølgelig også ramt. Og da vi igen blev lukket delvist op, blev der heldigvis også efterspørgsel på uddannelserne igen.

Dog blev vi endnu engang ramt, da mink-varianten af corona lukkede vores kommuner ned.

Derfor er der i 2020 kun 2 Tillidsvalgte, der har gennemført grunduddannelsen for Tillidsvalgte. Men situationen taget i betragtning, er det nu helt okay! Gennemsnittet ligger nemlig på omkring 4-5 uddannede pr. år.

Vi håber, at 2021 bliver et år, hvor vi kan uddanne flere af vores Tillidsvalgte – både nye som gamle! Men det vil tiden og restriktionerne jo vise.

Og HUSK! – det er aldrig for sent at uddanne sig.

Når der her i afdelingen bliver valgt en ny Tillidsrepræsentant eller Arbejdsmiljørepræsentant, er det fast procedure, at de bliver kontaktet af den faglige medarbejder på området og får en snak i afdelingen eller på arbejdspladsen om vores kurser for Tillidsvalgte.

Kurserne er med til at ruste vores Tillidsvalgte til de udfordringer, der evt. måtte være på virksomhederne.

Tilbagemeldingerne fra vores kursister er absolut positivt.

Vi har i afdelingen også mulighed for at lave grundforløbene i afdelingen, hvis man af arbejds- eller private grunde ikke har mulighed for at bo på en af vores skoler. I princippet kan de kurser, der står i vores katalog afholdes i afdelingen – HVIS der er tilmeldte nok!

Man har som Tillidsrepræsentant også mulighed for at få lavet en målrettet uddannelses-/kompetenceplan. Derved kommer man på de relevante kurser i forhold til de opgaver man i sin virksomhed arbejder med.

Faglige klubber

Vi ser desværre en tendens til, at faglige klubber på virksomhederne er blevet nedadgående. Det er som om, at fællesskabet på virksomhederne ikke bliver prioriteret.

Det synes vi er rigtig ærgerligt, da man ved at have en faglig klub netop forstærker sammenholdet og har større modstandskraft i forhold til faglige aktiviteter.

En del af nedgangen skal selvfølgelig ses i lyset af, at vores kommuner har mistet nogle store virksomheder de seneste år. Og desværre har vi ikke formået at skabe tilsvarende nye klubber.

Det vil vi rigtig gerne se, om vi i 2021 kan få lavet bare lidt om på, selv om forholdene i forhold til corona jo nok endnu engang vil spænde ben for vores arbejde.

Men vi giver ikke op – vi skal have sammenholdet på arbejdspladserne tilbage!

I forhold til faglige klubber har vi i afdelingen i 2020 nu 10 klubber på forskellige virksomheder. Men vi vil meget gerne have oprettet endnu flere.

Evt. kan en personaleklub omdannes til en faglig klub – det skal vi nok hjælpe med.



En 3F klub på arbejdspladsen er i høj grad med til at styrke både det faglige og sociale sammenhold blandt kolleger. Desuden er organiseringsprocenten betydeligt højere på de arbejdspladser, hvor der er klubber.

Vi har mulighed for at få hjælp fra Forbundet, hvor der kommer en underviser i afdelingen, og hjælper hele klubben i gang med både regnskab, vedtægter – ja endda indkaldelse til den første generalforsamling. Så tøv ikke – vi skal nok hjælpe!

3F Thy-Mors Ungdom

Hos 3F Thy-Mors vil vi rigtig gerne ungdommen!³

Men vi er klar over, at der er rigtig mange tilbud alle steder fra, og det er forståeligt, at der er til- og fravalg.



Vi vil meget gerne lave arrangementer, der henvender sig til vores yngre medlemmer. Dog er det svært at vide, hvad det er, vi skal lave for at få tilmeldte nok til et arrangement.

Derfor vil det være supergodt, hvis vores unge medlemmer selv kan fortælle, hvad de gerne vil.

Så er man ung – og medlem af 3F Thy-Mors skal man endelig bare tage fat i afdelingen, hvis man har en god idé.

Vi tager en snak og finder ud af, om det kan lade sig gøre!

³ 3F Ungdom går op til 30 år

Facebook

Husk at du kan følge 3F Thy-Mors på vores Facebook-side.

Her kan du følge med i stort og småt lige fra arrangementer til besøg på virksomheder, konkurrencer, interviews og meget andet.

Så synes godt om vores Facebookside, for at få det sidste nye

Man kan også altid blive opdateret via vores hjemmeside: www.3f.dk/thy-mors



Jubilarer hos 3F Thy-Mors

Hvert år inviterer Forbundet i København alle medlemmer med uafbrudt medlemskab i hhv. 50, 60, 70 og 80 år til jubilæum et sted i Danmark.

Året efter man har haft jubilæum, bliver man inviteret med til festen. Og det plejer at være et brag af en fest med god musik og underholdning.

Igen har vi bare måttet sande, at corona har overtaget, og vi i 2020 derfor ingen 2019 jubilarer har kunnet sende afsted til fest. Om det samme gør sig gældende for 2020 jubilarer, der skal til fest i 2021 er jo svært at spå om. Men vi håber virkelig, at der snart bliver åbnet op for det hele igen. For alle fortjener at blive fejret på bedste vis for lang og tro medlemskab!

Organisering

I afdelingen arbejder vi alle hver dag med organisering.

Hver gang telefonen ringer, hver gang et medlem kommer ind i afdelingen, hver gang vi har en kontakt udadtil, er organisering en del af vores hverdag.

Så hver dag er der gang i mange forskellige og spændende ting.

Igen har vi været udfordret på forsamlingsforbud, nedlukning osv. i forhold til corona.

Vi vil så gerne lave medlemsmøder, møder med Tillidsvalgte og arrangementer med organisering for øje.

Men i 2020 har vi desværre bare måttet sande, at det har været en umulig opgave.

Vi kommer stærkt igen, når myndighederne tillader det – for det er det her vi alle brænder for!

Seniorklubberne

Her i afdelingen har vi 3 efterløns- eller seniorklubber.

Der er en i Hanstholm, i Nykøbing på Mors og en i Thisted.

Vidste du, at man som folkepensionist kan være medlem

af 3F Thy-Mors for kun 49 kr. pr. måned + 38 kr. til fritids-ulykkesforsikring og så være en del af dette fællesskab?

I klubberne kan de tilbyde et godt socialt samvær.

Man får ligeledes mulighed for at møde gamle kollegaer og genfortælle nogle af de fælles oplevelser der i årenes løb har været.

Derfor bestemmer man også selv, hvilken klub man vil være medlem af.

Se evt. omtale af klubbens aktiviteter på afdelingens hjemmeside www.3f.dk/thy-mors under faglig menu.

Her kan man også finde kontaktoplysninger på klubbernes bestyrelser, hvis man ønsker at melde sig ind.

Senior klubberne har også mærket corona banke på, så derfor har der heller ikke været særlig meget aktivitet i 2020. Men vi er sikre på, at så snart det hele lukker op igen, så er klubberne klar med hyggelige og sjove arrangementer igen.