



# **Beretningen 2022**

**3F Roskilde Generalforsamling**

**14. marts 2023**

## **Dagsorden til ordinær generalforsamling i 3F Roskilde tirsdag 14. marts 2023**

1. Velkomst ved formanden
2. Valg af 2 dirigenter
3. Konstatering af lovlig indvarsling
4. Valg af referenter
5. Godkendelse af forretningsorden
6. Godkendelse af dagsorden
7. Valg af stemmeudvalg
8. Bestyrelsens beretning
9. Regnskab 2022
10. Indkomne forslag
11. Personvalg
  - a. Valg af formand for tre år
  - b. Valg af bestyrelsesmedlemmer
  - c. Valg af bestyrelsessuppleanter
  - d. Valg af bilagskontrollant og suppleant hertil
  - e. Valg af fanebærer og suppleant hertil
  - f. Valg af repræsentanter til FH Østsjælland
  - g. Valg af revisor
12. Afslutning

## Forretningsorden til generalforsamlingen i 3F Roskilde, forslag

1. Formand åbner generalforsamlingen og byder velkommen
2. Der vælges 2 dirigenter
3. Medlemmer der ønsker ordet, skal meddele dette skriftligt til dirigerterne
4. Taletid er, til hvert emne, første gang 5 minutter og derefter 2 gange 2 minutter
5. Når talerækken er afsluttet, kan der ikke fremsættes ændringsforslag
6. Forslag eller ændringsforslag som stilles, skal afleveres skriftligt til dirigenten med forslagsstillerens underskrift
7. Der vælges et stemmeudvalg på i alt 5 personer herunder en stemmeudvalgsformand
8. Ved personvalg hvor der er flere opstillet, end der skal vælges, skal afstemningen være skriftlig. Ved stemmelighed foretages omvalg og, hvis der fortsat er stemmelighed efter omvalg, foretages lodtrækning. Dette gælder ikke valg til formand, næstformand eller A-kasseleder
9. Alle andre afstemninger sker ved håndsoprækning, medmindre et medlem begærer skriftlig afstemning
10. Dirigenten leder generalforsamlingen på upartisk vis og såfremt vedkommende ønsker at deltage i debatten, tiltræder anden valgt dirigent i den forbindelse
11. I tilfælde af, at man er nødt til at forlade generalforsamlingen inden afslutningen af valghandlingerne, skal udleveret stemmemateriale afleveres til adgangskontrollen

## **Forslag fra bestyrelsen: Afdelingens kontor i Køge lukkes**

### **Indstilling:**

Af hensyn til afdelingens økonomi forslår bestyrelsen at lokalkontoret i Køge lukkes.

### **Begrundelse:**

Det koster årligt 85.128,- kr. alene i husleje.

Efter pandemien kan vi se at færre og færre medlemmer benytter Køge kontoret. Dette skyldes blandt andet at vores medlemmer er blevet gode til at lave aftaler, inden de møder op.

Medlemmerne serviceres derfor oftest i Roskilde, da det er her der er størst bemanding.

Medlemmer kan fortsat mødes med en medarbejder i 3F Køge Bugts lokaler, men vi har ikke faste åbningstider.

Derudover har vi i A-kassen en landsdækkende aftale om medlemsservice, hvor 3F Køge Bugt til en vis grad kan servicere vores medlemmer.

## Beretning 2022

2022 har nok være det år hvor det har været sværest at være 3Fer. Rådhusklokkerne havde lige slået 24:00 da 3F kom i den værste shitstorm nogen sinde. Den danske verdenspresse begyndte at skrive om vores forbundsformands privatliv, et privatliv som det var lykket at holde hemmeligt i mange år. Den 25/1-2022 valgte Per Christensen at trække sig hvilket var helt forståeligt, og nu skulle der ro på i 3F. Ro på kom der så ikke i 3F. Ikke lang tid efter at Per valgte at trække sig, så kom det frem at der også var en MeToo-sag i forbundet.

Heldigvis valgte daglige ledelse at hjemsende den kvindelige leder med øjeblikkelig virkning imens at sagen bliver undersøgt.

En ulykke kommer som regel ikke alene, men to og tre ulykker er jo helt u hørt.

Mange af vores medlemmer har længe oplevet at de ikke har kunnet få deres økonomi til at hænge sammen. Da Putin valgte at gå i krig med Ukraine, blev verden et mere usikkert sted at være. Stigende fødevarerpriser, og energipriser der gik fuldstændig amok, hvilket har betydet at rigtig mange 3Fer har haft ved at få det hele til at hænge sammen, og derfor har forbundet lavet en spørgeskema-undersøgelse, for at blive klo- gere på hvilken bekymringer 3Fer har i forhold til fremtiden.

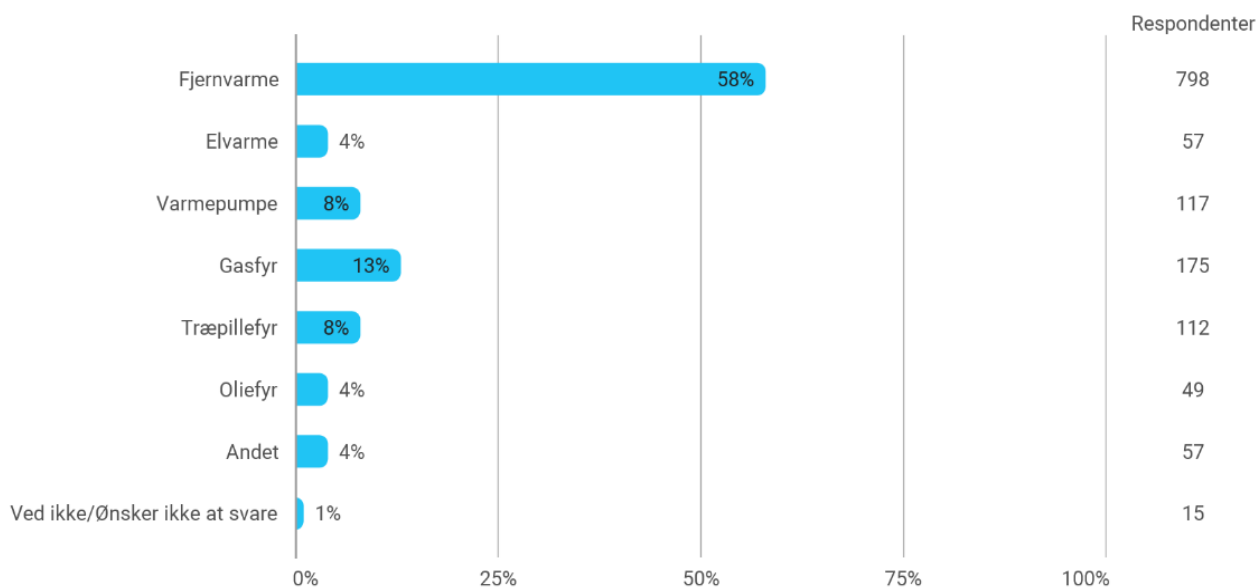
### 3F undersøgelse oktober og november 2022

Forbundet har midt i oktober og november udsendt et spørgeskema til 12.500 tilfældigt udvalgte 3F medlemmer, der har angivet, at de uopfordret vil modtage kontakt via e-mail fra 3F. I oktober svarede mere end 2.750 personer, mens det i november er knap 1.300 der har svaret. Det kan have været efterårsferien og dermed mere tid, der er årsag til at flere svarede i oktober. Svarprocenten i november ligner i højere grad den der kommer, når ikke valgte 3F'ere deltager i en rundspørge pr. mail.

*Resultaterne er ikke vægtede, men vurderes generelt at være repræsentative for 3F'erne.*

	Dato sendt	Udsendt til	Besvarelser	Svarpct.	Dato lukket
Oktober	14. okt.	12.500	2.765	22 pct.	19. okt.
November	14. nov.	12.500	1.290	10 pct.	18. nov.

Helt overordnet (til baggrund) har mange (knap 60 pct.) 3F'ere opvarmning via fjernvarme, mens den øvrige type opvarmning er mere spredt. Det er fx kun 10-15 pct. der har opvarmning med gasfyr.

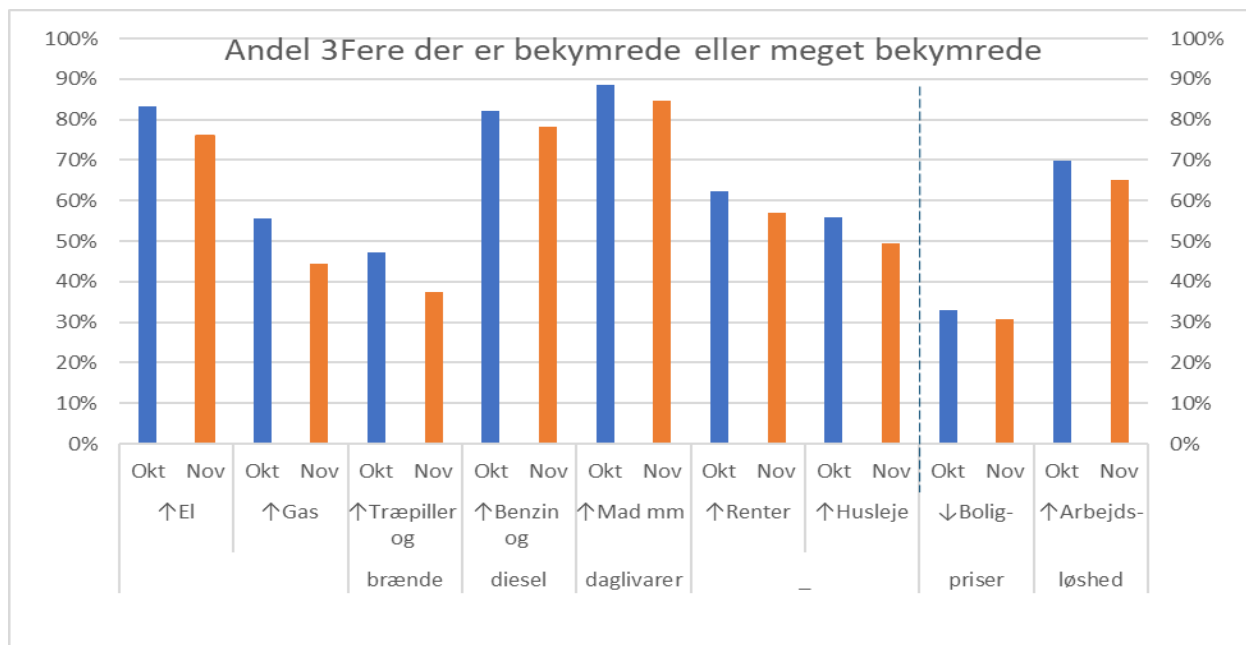


*Hvilken type opvarmning har du i hjemmet?*

*Kilde: 3F Inflationssurvey november 2022.*

3F'erne er generelt bekymrede eller meget bekymrede for stigende priser på el, benzin og diesel, på mad og dagligvarer og forbrugsvarer mere generelt.

Mere end halvdelen af de adspurgte er også bekymret for stigende renter. Bekymringen er lidt mindre ift. stigende priser på gas og brænde/træpiller samt husleje og lige så faldende boligpriser. Til gengæld er 65 pct. af de adspurgte i november bekymrede for stigende arbejdsløshed.

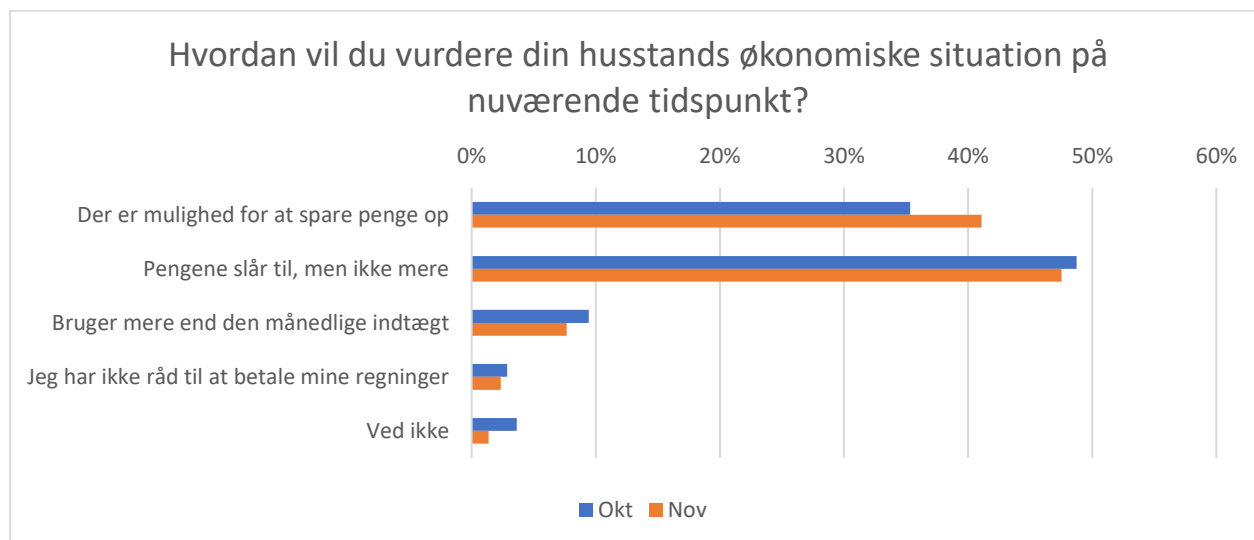


Anm.: Pil op indikerer "stigninger", pil ned indikerer "fald".

Kilde: 3F inflationssurvey oktober og november 2022.

Som det fremgår af figuren, er andelen af de adspurgte der er bekymrede eller meget bekymrede generelt faldet lidt fra oktober til november. Det kan afspejle, at energipriserne er begyndt at falde.

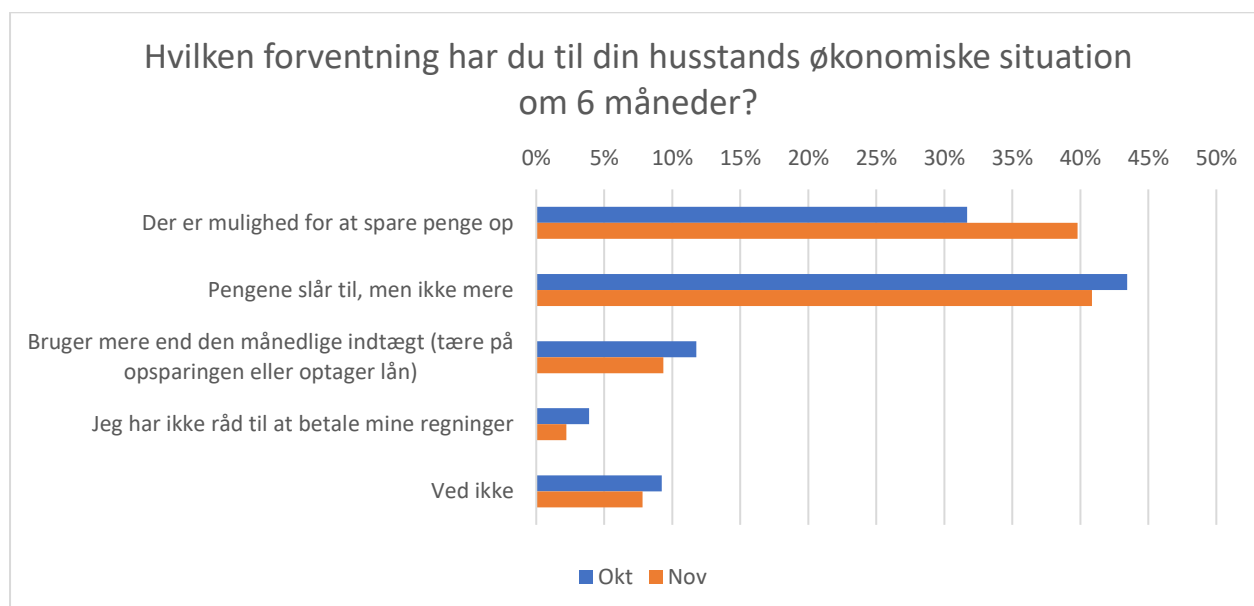
Når der spørges til, hvor presset husstandens økonomiske situation er på nuværende tidspunkt svarer 2 pct. i november, at de ikke har råd til at betale regningerne og 8 pct. bruger mere end den månedlige indtægt (bruger af opsparingen eller låner). 48 pct. svarer, at pengene netop slår til, mens 41 pct. svarer, at de stadig kan spare op. Også her er billedet generelt lidt mere positivt i november sammenlignet med oktober.



Kilde: 3F inflationssurvey oktober og november 2022.

Spørger man til situationen om 6 måneder, forventer knap 40 pct., at der stadig er mulighed for at spare op. Godt 40 pct. siger, at pengene fortsat slår til. 9 pct. bruger mere end den månedlige indtægt, mens godt 2 pct. svarer, at de ikke har råd til at betale regningerne.

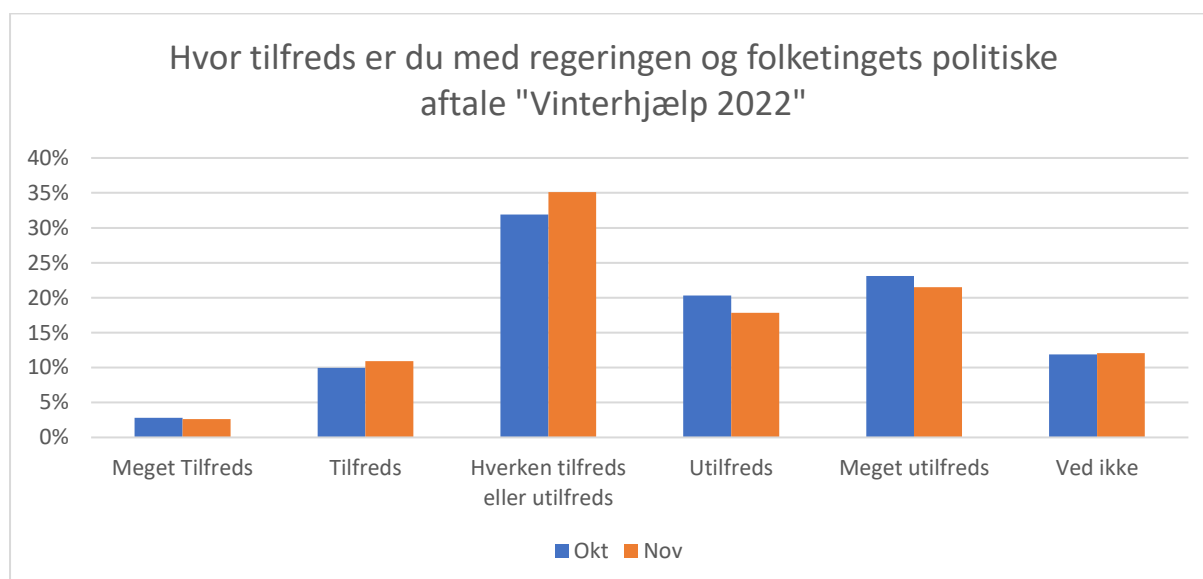
Andelen der svarer "ved ikke" er her noget større end når der spørges til den aktuelle situation. Igen genfindes dog billedet med at svarene er blevet lidt mere positive siden oktober. Især er andelen der fortsat forventer at kunne spare op vokset mærkbart.



Kilde: 3F inflationssurvey oktober og november 2022.

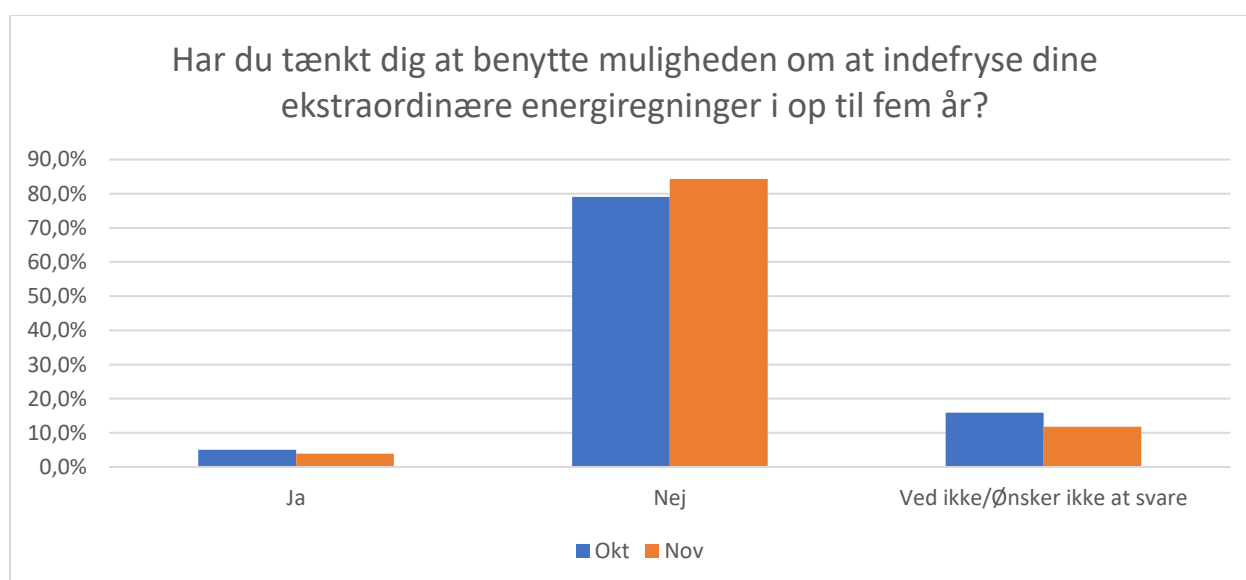


Der er ikke megen tilfredshed med den "Vinterhjælp" der blev vedtaget i folketinget før valget herunder muligheden for at indefryse energiregningerne.



Kilde: 3F inflationssurvey oktober og november 2022.

Det er således også kun 4-5 pct. af de adspurgte 3F'ere, der har tænkt sig at bruge muligheden for at indefryse de ekstraordinære energiregninger. 80 pct. svarer direkte, at de ikke har tænkt sig at bruge ordningerne.



Kilde: 3F inflationssurvey oktober og november 2022.

## Kongres

I september holdt vi vores 6. ordinære kongres og delegeretmøde i Aalborg i dagene fra 24.-29. september. Afdelingen havde 9 delegerede med, hvoraf at 66,5% er delegeret udefra arbejdspladserne.

Til denne kongres var der mange personvalg. Vi skulle vælge ny forbundssekretær og ny hovedkasser, da pladsen som forbundssekretær havde været ledig siden Henning Overgaard blev valgt som ny forbundsformand ved vores ekstraordinære kongres i april.

Ulla Sørensen havde valgt at gå på pension ved den ordinære kongres, efter mange år på posten.

Til posten som ny forbundssekretær var der ikke mindre end 3 personer som valgt at stille op, og det var Lene Krabbe Dahl, Peter Bøgh Kjærulff og Per Chrone Jespersen. Ved første afstemning fordelte stemmerne sig således at Peter fik 98 stemmer og Lene fik 287 stemmer og Per fik 302 stemmer, hvilket betød at de to kandidater der fik flest stemmer, skulle ud i en ny afstemning. Ved denne afstemning blev det Lene Krabbe Dahl der fik flest, da hun fik 352 stemmer mod 334 stemmer på Per.

Lene Krabbe Dahl kommer fra en stilling hos 3f Aalborg, hvor hun har været næstformand i Offentlig gruppe.

Til vores valg som ny hovedkasser var der to kandidater, og det var Jesper Palmelund og Kenneth Hove. Stemmerne fordelte sig således at Jesper fik 223 stemmer og Kenneth fik 470 stemmer, og var dermed valgt som ny hovedkasser. Kenneth kommer fra 3F Vest hvor han har været afdelingsformand. På resten af posterne var der genvalg til alle, og 3F Roskilde ønsker dem alle stort tillykke, og glæder os til samarbejdet de næste år. Nu til det som vi så skal samarbejde om de næste år.

Temaerne på denne kongres var Flere medlemmer, Flere tillidsvalgte og Flere overenskomster.

Der er ingen tvivl om at vi er presset som forbund og som afdeling, hvilket må få alle til at stoppe op og tænke over om vi også gør det på den rigtige måde. Da denne beretning var under udarbejdelse, er der ikke iværksat konkrete tiltag fra forbundet ang. vores målpinde.

## Folketingsvalg

Den 1. november skulle vi atter til stemmeurnerne da der var valg til Folketinget. Her i afdelingen valgte vi at støtte tre kandidater. Vi valgte at støtte Jonas Paludan fra Enhedslisten, Mads Bruun Buch Olsen fra Socialistisk Folkeparti, og Frederik Enevoldsen fra Socialdemokratiet. Alle tre fantastiske kandidater og som alle vil arbejde med afdelingens mærkesager. I løbet af valgkampen var alle tre kandidater inviteret til debatarangement i afdelingen. Arrangementet var meget velbesøgt med 80 deltagere, og måske var vi godt hjulpet af at der var pølsevogn. Vi havde to debatrunder hvor alle kunne komme til orde, og medlemmerne kunne stille de spørgsmål, som alle kandidater skulle svare på.

Som alle sikker er bekendt med, så har vi fået en regering over midten, da det ikke lykkes at få en ren rød regering med SF og Socialdemokratiet og Enhedslisten som

støtteparti. Nu skal vi vænne os til at se Mette Frederiksen sammen med Lars Løkke og Jacob Ellemann. Jeg skal være ærlig og indrømme at jeg nok ikke vænner mig til det syn, men nu er det jo politik det handler om. Regeringsgrundlaget er jo noget af et kludetæppe, som det tydeligt kan aflæses af at der er mange hensyn at tage. Der er gode ting, også er der ting vi ikke kan leve med i 3F.

Hvis jeg skal komme med lidt ros:

1. Erhvervsuddannelserne

De vil styrke erhvervsuddannelserne, og de vil støtte erhvervsskolerne markant. Det vil være godt med nogle flere penge til erhvervsskolerne, som lige har fyret mellem 10 og 20 procent af medarbejderne på grund af energikrisen og de stigende materialepriser. Så der er brug for flere penge til skolerne til at forbedre både undervisning og udstyr.

2. Voksne ufaglærte

I regeringsgrundlaget skriver de, at man vil forbedre mulighederne for, at ufaglærte voksne kan få en opkvalificering eller få efteruddannelse. Det er nødvendigt, for vi har en del faglærte, der går på pension, og selvom vi får flere unge mennesker til at tage en erhvervsuddannelse, så kan det ikke erstatte alle dem, der går på pension.

3. Mindsteløn i EU

Regeringen vil anlægge et søgsmål om at få omstødt EU's mindstelønsdirektiv.

4. Arne-pensionen

Arnepensionen hæves med 1000 kroner om måneden, samt tildeling af pensionen i halve år.

Som ordningen er i dag, kan få dages anciennitet koste et helt års tidlig pension, men i fremtiden vil det så kun blive et halvt år, man mister.

5. Permanent trepartsinstitution

Man vil lave en permanent trepartsinstitution. Det betyder, at man vil bygge videre på arbejdsmarkedets erfaringer med at lave trepartsaftaler mellem arbejdsgivere, lønmodtagere og regering.

## Bekymrende forringelser

1. Farvel helligdag

Regeringen stjæler en helligdag - en fridag. Det er forskelligt, hvordan det kommer til at virke for den enkelte. Og det er ubegribeligt at de ikke indkalder til en trepartsdrøftelse.

2. Farvel til en redningskrans

Regeringen vil lave forringelser på den ordning, der i dag er med seniorpension. For det første vil de ændre det, så man først kan komme på tidlig pension tre år før pensionsalderen i stedet for seks år før. Det er virkelig skidt, for vores medlemmer.

Derudover vil de nedsætte satsen i forhold til den nuværende seniorpension.

Mange af vores medlemmer har stor glæde af seniorpensionen. Seniorpensionen er en redningskrans for dem, der har været mange år på arbejdsmarkedet og er nedslidte

### 3. Farvel til seniorjob

Statistikken viser, at ledige i slutningen af 50'erne eller begyndelsen af 60'erne har større risiko for at blive langtidsledige, og at de som medlemmer af efterlønsordningen har haft en kommunal jobgaranti på et seniorjob, hvis de ryger ud af dagpengesystemet. Den garanti vil forsvinde, hvis man afskaffer seniorjobordningen.

## Inddrevne midler

Faglige sager	4.442.337 kr.
Boder	309.950 kr.
Arbejdsskader	22.383.023 kr.
Sociale sager	2.353.809 kr.
Gruppeliv	723.994 kr.

Afdelingens faglige medarbejdere har i 2022 inddrevet 30.213.113 kr. til afdelingens medlemmer, der har været i klemme. Det dækker over arbejdsgivere der ikke har udbetalt løn, eller tillæg, arbejdsgivere der er gået konkurs, eller medlemmer der er kommet til skade på deres arbejde. Som det fremgår af det inddrevne beløb, ja så kan det godt "betale sig" at være med i en rigtig fagforening: Dette beløb svarer til 8.772 kr. pr medlem.

## Medlemstal

De af jer der har læst beretningen i alle år, har jo nok bemærket at afdelingens medlemstal kun er gået en vej, når vi ser bort fra de fusioner der har været.

Siden 2005 hvor 3F Roskildeegnen blev dannet har vi kunne konstatere at vi gik tilbage hvert år.

<b>Medlemmer pr. 31/12</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Total	4.851	4.793
Forbund	4.054	4.003
Forbund minus pensionister	3.509	3.444
Ren A-kasse	681	684
Lærlinge	328	323
Pensionister	545	559
Ren Afdeling	116	106
Efterløn	60	52

Afdelingen har nu siden 2018 haft fremgang, men denne fremgang er desværre stoppet. De medlemmer der melder sig ud af fællesskabet, de melder sig ikke ud pga. at de er utilfredse med vores afdeling, eller ikke ønsker at bidrage til fællesskabet, nej de gør det fordi de er presset på deres økonomi. Afdelingen vil i 2023 iværksætte flere forskellige initiativer med organisering som omdrejningspunkt.

## **Indlæg fra afdelingens faglige grupper.**

### **Transportområdet ved Martin og Bo**

Som tidligere har busområdet taget både plads og tid i det forløbne år og det gælder såvel rutebusserne under AKT-overenskomsten som "handicap-befordringen" under Turist-overenskomsten.

Hvis vi starter med AKT-overenskomsten og rutebusserne, så giver ændringerne i overenskomsten fra 2020 stadig nogle problemer. For det første har vi 2022 måtte sande, at der på organisationsplan ikke var enighed om, hvad det var man havde aftalt. I starten af 2022 blev en række planlagte faglige voldgifter derfor aflyst og der blev indgået et "forståelsespapir" om en række uenigheder om arbejdstid og pauser mellem AKT og 3Fs Transportgruppe.

Det er når alt kommer til alt godt med en afklaring mellem organisationerne, men udover at vi fik fastslået af resultatet fra 2020 ikke var, hvad vi havde troet, så skabte det heller ikke klarhed blandt medlemmerne, tillidsfolkene eller i afdelingerne for den sags skyld.

AKT overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og pauser er meget svært forståeligt for alle udenfor forhandlingsudvalget og det er et problem. Man opererer med umiddelbart synonyme begreber som "arbejdstid", "vagtlængde", "køretid" og "transporttid" og det så henholdsvis betalt og ikke betalt.

At håndhæve en overenskomst er en holdindsats. Det nytter ikke noget med gode overenskomster og flotte bestemmelser, hvis ikke de, der arbejder under overenskomsten, håndhæver den ved at sætte en fod ned eller løfte en finger, når overenskomsten krænkes. I sådanne tilfælde skal der rejses en sag og sagen fagretslig behandles. Først lokalt og siden på organisationsplan. Vores forhandlingssekretær efterlyser sager både i forhold til eksisterende overenskomst, men også i forhold til den der forhandles nu. Det kan være svært at overbevise modparten om problemer i overenskomstens bestemmelser, når der ikke er sager. Problemet er bare, at overenskomsten ikke er til at forstå og så rejser man ikke sager.

Jeg mindes ikke at have ringet og skrevet så meget til min forhandlingssekretær på AKT området som i denne periode og heldigvis har han været meget behjælpelig.

Jeg tvivler på her 3 år efter, at der er mange udover forhandlingsudvalget, der kan navigere sikkert i AKT 2020. Det håber vi bliver bedre efter den igangværende runde.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle i Transport-overenskomsterne fik med overenskomsten i 2020 en mere central rolle. De fik flere rettigheder i forhold til uddannelse og det er godt. Kigger man derudover på, hvad der er beskrevet omkring arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsopgaver, så lægges der op til stor kontakt til kollegerne. De skal være et omdrejningspunkt og medvirke til at skærpe kollegernes fokus på arbejdsmiljø. Der ligger et klart organiseringspotentiale her, så det er ikke blevet mindre vigtigt at sørge for at få valgt en 3Fer på posten som AMR.

I sommers var der store problemer med de sanitære forhold ved buschaufførernes pauselokale på Roskilde Station. Her er det sådan, at det er arbejdsmiljørepræsentantens opgave at bringe sagen op i arbejdsmiljøorganisationen og forsøge at løse den her og hvis det ikke lykkes bringe den videre til tillidsrepræsentanten.

Også på "Servicetrafik-området", der omhandler transport af borgere med særligt behov har der været uklarheder jævnligt. Også i skrivende stund har vi et par sager til afklaring undervejs.

Fælles for vores busserne kan siges, at når områderne fylder så relativt meget, så hænger det også sammen med, at der er aktive tillidsrepræsentanter og det er vi glade for.

Flytter vi fokus over på godsområdet, på lastbilerne, så er sagen en anden. Vores "egne" virksomheder volder ikke problemer. Små uoverensstemmelser af og til, der løses ved dialog.

Så er der de "udenbys butikker", små uorganiserede vognmænd, der kører efter helt egne regler og hvor vi får sager ind nu og da. I virkeligheden nok alt for få. Fyringssager uden opsigelser, af og til også uden kontrakter og når det er rigtig godt, så også uden lønsedler for den periode, man har kørt. Rykker vi for en opsigelse, fabrikeres den med tilbagedatering af opsigelse. Det er helt håbløst. Nogen medlemmer er svære at hjælpe.

I April 2022 blev der indgået en ny lokalaftale for affaldsindsamling i Roskilde kommune, som Urbaser står for.

Det var meget hårde forhandlinger, men de blev landet i 11.time.

Der var ikke udpræget tilfredshed at spore hos nogen af parterne og det var derfor også med spænding sat aftalen skulle evalueres i november 2022.

Det lykkedes dog at indgå en aftale som sænkede normen en smule. Selvom vi gerne have set det sænket mere.

Store dele af det præhospitale område overgår pr. 2024 til Region Sjælland.

Dog beholder Falck blandt andet Roskilde.

Vi har i afdelingen, sammen med forbundet været toneangivende både i forhold til at trække regionen til forhandlingsbordet, men også i selve forhandlingerne.

Det er lykkedes at lave en tilpasningsaftale som sikrer redderne væsentligt bedre forhold, end de ville hvis de var gået direkte over på en FOA-overenskomst.

Der er nu indgået tilpasningsaftaler i Region Nord, Midt og Sjælland og vi kan konstatere at redderne på Sjælland kan nyde godt af den bedste aftale.

På taxa-området, må vi desværre konstatere, at udviklingen som vi har beskrevet de foregående år er forsat.

Det vil sige, vi har meget få medlemmer tilbage da en stor del har valgt at søge andre udfordringer eller selv blevet selvstændige vognmænd.

Det er som tidligere nævnt en direkte konsekvens af den nye taxa lovgivning.

Dog bør det nævnes at de få som forsat er ansat ved de tilbageværende gamle Roskilde vognmænd, nyder godt af den medlemsfordel som er i overenskomsten hvor medlemmer får 100% af den særlige opsparing udbetalt og ikke medlemmer kun det halve.

## Industriområdet ved May-Brith, Lars og Bo

Overenskomstforhandlingerne kører i skrivende stund for fuld damp.

Fronterne er trukket op, hårdere end den sædvanlige symbolske sabelraslen som vi plejer at se op til forhandlingernes opstart.

Vi kræver som lønmodtagere en rimelig og væsentlig kompensation for inflationens udhuling af reallønnen.

Arbejdsgiverne maner til forsigtighed, som de plejer, men henviser denne gang også til den usikkerhed, der ligger i den nære fremtid med mulig lav vækst.

Lønmodtagernes bekymringer for fremtiden er åbenlyse. Stigende energipriser og galoperende fødevarerpriser har allerede slået bunden ud af manges økonomi og der er ikke umiddelbart udsigt til, at priserne stabiliserer sig.

Arbejdsgivernes bekymringer er mere hypotetiske, de ligger forude og det endda kun måske. De er ikke slået igennem for nuværende.

Industriens arbejdsgivere har tillige et andet problem. Her har man muligvis ikke kendt sin besøgstid.

Industrien er kommet godt igennem Corona-epidemien. Beskæftigelsen er oppe på samme niveau som før epidemien og produktionen er på +20 i indekserede tal. Sammenlignet med andre lande produceres der væsentlig mere pr løntime i Danmark. Vi er altså godt med.

Industrien i Danmark er omfattet af en minimalløns overenskomst, der giver mulighed for at regulere lønnen lokalt/decentralt afhængig af den enkelte virksomheds produktionsmæssige resultater. Det har i de senere år ikke fungeret optimalt. Trods gode resultater har det været vanskeligt for vores tillidsrepræsentanter at vriste penge ud af arbejdsgiverne ved de lokale lønforhandlinger. Arbejdsgiverne er flere gange blevet meddelt, at hvis man ikke vil give lønstigninger, når det går godt, så fungerer minimallønssystemet ikke.

Den tilbageholdenhed vi har set fra arbejdsgiverne ved de lokale lønforhandlinger de senere år, kan nu risikere at ramme dem i nakken (eller røven) ved de igangværende overenskomstforhandlinger. Lønmodtagerne er så hårdt ramt af stigende leveomkostninger, at der vil være grænser for forståelsen for arbejdsgivernes bekymringer for en potentiel kommende krise efter i 3 år at være mødt med nej på nej til lønstigninger. Og så har vi balladen eller i hvert fald konflikten. I så fald må vi håbe, at vi har kræfterne, at vi er soldater nok til at kunne lukke af og lægge det nødvendige pres. Situationen kan jo være, at 90 % stemmer nej, men at de 90% kun udgør 35 % af medarbejderne på virksomheden og så kan det blive svært.

Sædvanligvis har konjunkturerne en betydning for styrkeforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Udbud og efterspørgsel spiller en rolle. De seneste år har efterspørgslen været stor efter arbejdskraft i industrien i vores område. Det skulle logisk set betyde adgang til at forhandle gode lønstigninger hjem, men det har ikke været tilfældet. Moderate lønstigninger, men heller ikke mere. Til gengæld har vi flere steder set, at man har ansat ny arbejdskraft eller vikarer til lønninger, der ligger over, hvad

de faste og nuværende ansatte får i løn og det er en uheldig tendens. Det er ikke i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelse om, at der skal ligge en systematisk vurdering til grund for lønspredningen.

Det medfører selvsagt vrede og frustration hos nuværende medarbejdere, der skal stå for at tage imod og vise nye kolleger tilrette og også oplære nye kolleger, der får en tudse eller 2 mere i løn om måneden, fordi rekrutteringen er vanskelig.

Der er ingen tvivl om, at der i de foregående år har været en forholdsvis stor efterspørgsel på arbejdskraft, men det er nødvendigt i den sammenhæng, at understrege, at det mest har været i tale og noget mindre i virkeligheden. Den mangel på arbejdskraft som arbejdsgiverne har råbt ud i medierne, har vi ikke kunnet kende i 3F og vores ledige medlemmer endnu mindre. Velkvalificerede ledige har løbet hovedet ind i en lukket dør hos selvsamme industrivirksomheder, som de der har påstået ikke at kunne få arbejdskraft.

På flere af områdets store virksomheder er der en del lokalaftaler, som er til drøftelse i skrivende stund og hvor vi har fornøjelsen af at være med på sidelinjen. Gamle lokalaftaler indgået mellem tidligere tillidsrepræsentanter og tidligere chefer. Nogle er sagt op af ledelsen andre overvejes opsagt af tillidsrepræsentanterne. Det er en stor og kompleks opgave at kaste sig ud i. Både goder og ulemper bringes i spil, skidt og kanel smides op i luften og det er svært at bevare overblikket, så balancen i aftalerne bevares. Derfor skal man også tænke sig grundigt om, når man indgår lokalaftaler ikke mindst i forhold til, hvor meget man skriver sammen.

Det er også vigtigt at bruge sådan en proces til at samle kollegerne omkring både sig og sagen. Til at inddrage og organisere, for organisationsprocenten har stor betydning for styrken og dermed de resultater vores tillidsrepræsentanter kan forhandle hjem.

Posten, altså PostNord. Man tror det ikke, men faktisk skal man løbe stærkt for at følge med der. Evige omlægninger af postområder med nye ledelsesstrukturer til følge. Opdeling af virksomheden i nye enheder med henblik på at indrette virksomheden efter den forretningsmæssige og politiske virkelighed, man skal fungere i og som ikke altid er helt klar. Egentlig har man gjort det godt, været omstillingsparat og smidig og leverer i dag en god kvalitet, der desværre ikke altid honoreres i daglig omtale. PostNord har stadig sit image imod sig og det er lidt ærgerligt, for selvom medarbejderne og vores medlemmer har måttet stå meget igennem i form af omlægninger og forringelser, så er det stadig PostNord, der leverer de bedste løn- og ansættelsesvilkår på distributionsområdet.

**Træindustrien.** Krigen i Ukraine har påvirket nogen af vores virksomheder der har eksport til udlandet, da mange kunder ikke ønsker at bruge penge i øjeblikket.

Der har været arbejdsfordeling med ca. 140 medarbejder og perioder med "tvungen" uddannelse for samme antal medarbejder og sidste fyringer af 25 personer.

Det har givet en masse uro de berørte virksomheder, men virksomhederne og tillidsfolkene håber at 2023 bliver et år hvor det går fremad.

På lærlinge området har vi øget antallet af lærepladser med ca. 10% på bygnings- og maskinsnedkere.



## **Privat Service, Hotel & Restauration (PSHR) ved Tom**

Så er der gået endnu et år, og tiden har været præget af mange henvendelser om arbejdsmiljø, udtagelse af overenskomstkrav, økonomisk krise, eftervirkninger af corona og en stigning i antallet af konkurser. Det har dog også været en tid med arbejde med projekter, besøg på ungdomsuddannelser, masser af gode forløb med arbejdsgivere, nye overenskomster og positive takter for fremtiden.

I løbet af året så vi en lille bitte stigning på 8 medlemmer indenfor gruppen. Denne er "forsvundet" igen, så vi i januar 2023 har lige så mange medlemmer som vi havde et år før. Det er positivt, med tanke på at vi ser folk kigge mere på økonomien nu end for et år siden, og derfor vælger fagforeningen fra, i kombination med, at en del af medlemmerne i vores faggruppe skifter område, enten til rengøring i det offentlige, til offentlige køkkener eller til helt nye fag. Alt i alt med den situation vi står i dag, er det tilfredsstillende, at vi ikke har tabt medlemmer samlet set i det sidste år. Dog er det aldrig helt tilfredsstillende, at vi ikke stiger i antal medlemmer i gruppen, og det vil vi arbejde med det næste år. Dels har afdelingen generelt styrket organiseringsindsatsen, og dels vil vi i 2023 have endnu større fokus på at komme ud og være en del af de fællesskaber, hvor de potentielle medlemmer er.

I sommeren 2022 var vi igen med i JobPatruljen i region Sjælland. En vigtig indsats, hvor vi taler med rigtigt mange unge mennesker om vigtigheden af at kende sine rettigheder på arbejdsmarkedet. I år valgte vi i Roskilde at lave en særlig indsats rettet mod restauranter og caféer, hvor vi mødte ud senere på dagen end ellers, og også kørte længere. Alt i alt blev det til rigtigt mange besøg i hele regionen. Som altid havde vi et tæt samarbejde med afdelingerne i Køge og Holbæk, hvor vi kørte med i hinandens områder. Dette vil vi fortsætte med i år.

Der er sidste år afsluttet 21 reelle sager. Et lavt antal, der ikke er udtryk for, at der ikke sker noget i gruppens område. Vi har rigtigt mange henvendelser på løntjek, på råd og vejledning i forhold til sygdom, på spørgsmål til forståelse af overenskomsten fra både medlemmer og arbejdsgivere og spørgsmål til medlemskab, for blot at nævne nogle områder.

Af større sager er der lige nu sager mod det samme rengøringsfirma samt 3 elevsager med meget store beløb. I den ene af disse er der netop indgået et forlig på 140.000 kroner. Der er også sag mod en ret anerkendt restaurant i området, der har behandlet de ansatte enormt groft, med manglende betaling af løn, bortvisning og politianmeldelse til følge. Sagen er sendt til advokat, og vi mener, der er tale om decideret chikane af vores medlem for at prøve at få medlemmet til at lade være med at køre en sag. Heldigvis føler medlemmet sig godt hjulpet, og står fast på at sagen skal køres.

Vi har også i det seneste år afsluttet en sag for et medlem, der blev opsagt som den eneste i en "omstrukturering". Medlemmet var over 60, og havde i øvrigt fået en opsigelse, der ikke hang særligt godt sammen med virkeligheden, ligesom der var store fejl i ansættelsesbeviset. Vi fik en måneds godtgørelse som kompensation for usaglig afsked, og 10.000 kroner for mangelfuldt ansættelsesbevis. I samme forbindelse har vi skaffet medlemmet nyt job ved udløbet af opsigelsesperioden hos den første arbejdsgiver. En helt igennem positiv historie startet på et trist grundlag.

Ansættelsen sker ved en af de nye virksomheder, vi har tegnet overenskomst med sidste år. Og positivt er det, at dialogen om overenskomst breder sig langsomt. Vi er derfor også lige nu ved at lægge sidste hånd på en overenskomst med et større sted her i Roskilde. Det bliver spændende at se, om 2023 også byder på flere overenskomster.

Og apropos overenskomster, så er afdelingen igen i år udpeget til at sidde i det store forhandlingsudvalg på Hotel- og restaurationsområdet. Allerede sidste sommer udtog vi krav på begge områder i gruppen, og på Hotel- og restaurationsområdet ser det ud til at blive spændende forhandlinger, og der er en reel risiko for, at vi ikke kan blive enige. Arbejdsgiverne vil have mere fleksibilitet for færre penge, og vi vil have sikkerhed i ansættelsen, lønstigninger og anerkendelse. Helt sikkert er det, at det bliver et intenst forløb, og når vi sidder til generalforsamling i marts, ved vi meget mere om, hvor forhandlingerne er henne.

I samarbejde med Comwell har vi arbejdet for fastholdelse af et medlem i beskæftigelse. Kort fortalt ville kommunen stoppe sygedagpengerefusionen fordi vores medlem var flyttet til ny kommune, og vi blev bedt om at hjælpe med at løse denne udfordring. Det lykkedes, og sagen her har været et godt samarbejde mellem virksomhed, medlem og afdeling.

Ud over det har vi været involveret i et projekt om at skaffe arbejdskraft til hotel- og restaurationsbranchen. Det har styrket samarbejdet mellem faglig afdeling og a-kassen om arbejdet med ledige medlemmer. Bestemt et positivt udbytte. Nogle af de involverede har også opnået beskæftigelse efterfølgende, enten i branchen, eller andre steder, men med en viden om, at der ikke er noget farligt i at træde ud på ukendt grund. Tvært imod kan det måske give nye erfaringer, der kan bruges i jobsøgningen. Desværre har det vist sig svært at få arbejdsgiverne til at spille med – på trods af deres mange nødråb om at de ikke kunne få personale. Vi synes, det er skuffende, at man ikke tager imod den fremstrakte hånd, når den er der. I stedet har deres organisation haft fokus på at få sænket beløbsgrænsen, så man kunne hive mere arbejdskraft til Danmark fra 3. verdens lande til en løn, der ikke engang opfylder minimumskravene i overenskomsten. Skammeligt er det, at det er der fokus er.

Det nye SU-medlemskab er skræddersyet til blandt andet hotel- og restaurationsområdet, og derfor er det et af de områder, vi vil have endnu mere fokus på i år. Vi skal lære ungdommen vigtigheden af korrekt organisering. Vi kan da også se, at der kommer flere og flere medlemmer i denne gruppe.

Langt flere arbejdsgivere er begyndt at ringe til os og få råd, i særdeleshed i forhold til elever, og det byder vi velkommen. Vi hjælper gerne, hvis det betyder, at der kommer færre sager.

Antallet af konkurer er som nævnt steget i år, og det giver en del arbejde.

#### LGBT+ LIGESTILLING

Vi deltog også sidste år i Copenhagen Pride, og kommer også til at lægge kræfter i arbejdet i 2023. Sidste år var vi fra fagbevægelsen igen tilbage på Rådhuspladsen, og talte med mere end 1.500 mennesker på 4 dage. Lokalt har Tom været coach for et LGBT+ netværk i regionen, der har haft til opgave at klæde tillidsvalgte på til arbejdet med denne gruppe medlemmer. Alle har haft mulighed for at deltage. Netværket kører i regi af FIU – ligestilling, og der er brug for flere deltagere i netværket.

Ud over det har vi deltaget i den årlige konference på området i forbundet.

### **Grøn gruppe ved Jonas**

Der har været en del elevsager med manglende løn/pension som er løst ved lokalforhandling, enten ved at kontakte virksomheden pr. telefon eller pr. mail.

Der har været enkelte sager hvor elever er blevet fyret fra deres læreplads, og 3F har indkaldt virksomheden til lokalforhandling for at få løst sagen. Der er ikke nogen af disse sager der er kommet videre til Tvistighedsnævnet. Sagerne er løst til tilfredshed for medlemmerne.

Der har været en del elevsager hvor der er blevet udbetalt forkert løntrin ift. Overenskomsten.

Dette blev løst ved lokalforhandling.

Der har været en del løntjek af både faglærte, og elever, men der har ikke været de store fejl, selv om der har været enkelte sager.

Der har været en sag med manglende løn, feriepenge samt pension på en arbejder som blev løst ved mæglingsmøde mellem arbejdsgiverforening og 3F, og arbejderne fik udbetalt den manglende løn, pension og feriepenge.

Vi har været på klassebesøg i grundforløbsklasser på Vilvorde 2 gange på gartner og 2 gange på anlægsgartner.

Der har været nogle virksomhedsbesøg på anlægsgartnervirksomheden.

Der har været nogle virksomheder som ringer og rådfører sig ved opsigelser og vedr. løn, pension m.m.

Der er en sag med 2 udenlands arbejder som ikke fik den korrekte løn, pension og tillæg m.m. som afventer at skulle i Arbejdsretten.

Har i 2020 haft en sag med den samme virksomhed, hvor medarbejderen også manglede løn, pension, tillæg m.m., men den blev afsluttet inden sagen kom i Arbejdsretten med et forlig.

### **Byggegruppen ved Finn og Jonas**

Der har været nogle konkurer hvor medlemmer manglede hele eller dele af lønnen, pension, feriepenge m.m.

Der har været løntjek fra elever om løn, pension, og ferie.

Der har været en del spørgsmål om arbejdsmiljø, overarbejde og tillæg m.m.

Der har været mange spørgsmål om ferieloven, sygdom under ferie, og ikke afholdt ferie.

Der har været anmeldt en del byggepladser, med udenlandsk arbejdskraft som der er aflagt besøg og registreret virksomhederne. Der er også sendt overenskomstkrav til nogle af virksomhederne.

Der har været et par sager med opsigelser, hvor medlemmer har sagt deres stilling op grundet arbejdsmiljø på arbejdspladsen ikke var i orden.

Der har været et forligsmøde vedr. en lærling som fik ophævet uddannelsesaftalen og ingen løn efterfølgende.

Der har været fast besøg hver tirsdag formiddag på Roskilde Tekniske Skole, og besøg tømrer, snedker.

Der har været en del klassebesøg hos tømrerne, og det er dejligt at være fuldt tilbage på skolen.

Der har været en Faglig Voldgift med udenlandsarbejdskraft, hvor virksomheden ikke ville erkende at de ikke har efterlevet overenskomsten.

Der har været en del små konkurser med få svende, men også et par stykker hvor der har været 8 – 11 ansatte og et par lærlinge involveret - heldigvis kom lærlingene hurtigt i gang med nyt læreforhold, ligesom svendene også straks kom i arbejde igen.

Stadig del sager med manglende lønudbetaling, nogle firmaer forsøger stadig at springe de helt almindelige regler over i overenskomsterne.

Der har været en stigning i sager hvor lærlinge ikke har fået den korrekte løn/pension efter afdelingen har lavet Løntjek.

Opmåling: foretaget 3 opmålinger af blandet karakter til en samlet ren opmålings sum på 760.406,57 kr. dertil kommer så det svendene akkorderer hvilket er noget mere end sidste år.

Udover er der en del svende som har ringet for pristjek.

Svendeprøver: traditionen tro har der været afholdt 2 svendeprøver for tømrer lærlinge, henholdsvis forår og efterår. Der har været 83 lærlinge til svendeprøve, en pæn stigning i forhold til sidste år fald.

Til overrækkelsen af svendebrevene blev der uddelt 14 sølv, 5 bronze, 10 fik ros og 54 blev antaget

Så det er jo rigtig positivt, også at det går den rigtige vej igen og det hjælper at Roskilde Tekniske Skole gør rigtigt meget for at skaffe lærepladser, når arbejdsgiverne efterspørger.

### **Offentlig gruppe ved May-Brith og Kim**

Starten på denne beretningsperiode var for offentlig gruppe og specielt de regionalt ansatte en direkte opfølgning på og gennemførelse af de tiltag som regeringens "vintercoronapakke" udløste i Region Sjælland på SUH Roskilde og Psykiatrien i Roskilde. Så starten på denne beretningsperiode har været præget af Corona med de besværligheder det har medført. Men heldigvis har der været ro på den front hele sommeren og med de mange vaccinerede ser det ud til at "epidemien" er under kontrol. De særlige

”FEA”-aftaler grundet COVID 19, for de ansatte på særlige afdelinger udløb pr. 31.12.2022 og vi forhandlede nye FEA aftaler på plads for alle vore medarbejdergrupper i Region Sjælland, Sygehuse og Psykiatri pr. 1. oktober 2022. Den sidste udmøntning af ”pakken” skete i efteråret og vinteren hvor samtlige afdelingers medarbejdere blev tildelt et beløb på kr. 350 pr. ansat til velfærdsforanstaltninger i regionens enheders eget regi. I skrivende stund ser det ikke ud til at beretningsperioden byder på de store negative overraskelser i denne sammenhæng.

### Organisering

I Offentlig gruppe vi desværre også, at en del medlemmer føler sig nødsaget til at melde sig ud af fagforeningen pga. deres økonomiske situation, det er desværre et stort problem både for den enkelte og for vores Danske model, vores overenskomster og ansættelses- og lønforhold, Det lykkes nogen gange de faglige at fastholde det enkelte medlem. Men vi kan ikke understrege nok hvor vigtigt der er, at vores tillidsfolk tager en snak med deres kollegaer om vigtigheden i fortsat at fastholde sit medlemskab, for derigennem at fortælle politikere og EU at vi er interesseret i at beholde vores overenskomster og de relative høje lønninger vi har i Danmark, sammenlignet med de andre lande i Europa

Det er ikke de ansatte i fagforeningens ansvar at få meldt kollegaerne ind, det er tillidsfolkenes, der har den daglige kontakt, der har ansvar at få talt med deres kollegaer om fagforeningen og hvad den og overenskomsterne betyder for den enkeltes løn og ansættelsesforhold, og hvad der i sidste ende sker hvis vi ikke bakker op om overenskomsterne. Vi i Offentlig gruppe vil selvfølgelig bakke op om vores tillidsvalgte i deres arbejde med at organisere deres arbejdsplads. Vi har en del kurser/uddannelse i organisering som man kan deltage i, samtidig med at vi i afdelingen, kan bruges til sparring og vejledning og gerne tager med ud på arbejdspladsen sammen med tillidsrepræsentanten og taler medlemskab.

Men vi har desværre brancher på det offentlige område som er dårligt organiseret, og som pga. deres geografiske beliggenhed, måden arbejdet er struktureret på, og ikke at forglemme sprogvanskeligheder, også er svære at organisere. Her tænker vi specifikt på rengøringen. Heldigvis er der dog lyspunkter, ved de lokale lønforhandlinger for rengøringspersonalet i Roskilde kommune, fik vi aftalt at tillidsrepræsentanten og en ansat fra fagforeningen, kunne deltage i to årlige store personalemøder og der møde og tale med alle ansatte. Det er en aftale som vi forventer os meget af.

Offentlig gruppe forventer i den kommende beretningsperiode at tage del i den organiseringsindsats 3F Roskilde har startet i forhold til de private overenskomstområder.

### Det Kommunale område (Roskilde og Lejre Kommune)

På det kommunale område har de faglige også i denne beretningsperiode deltaget i en del fravær- og opsigelsessamtaler. Heldigvis er det lykkedes, med fornuftig dialog at få afværget en del af opsigelserne eller få aftalt muligheder for vende tilbage på nedsat tid fleksjob eller tilsvarende løsninger.

Vi oplever at en del er urolige over, ved længere tids fravær, at blive kaldt til sygesamtaler og derfor gerne vil have os eller deres TR med. Vi forstår godt denne bekymring, som heldigvis for det meste er helt ubegrundet. kommunens sygepolitik siger at har

man været syg i 3 perioder inden for et år, eller har man været syg i 4 uger skal der afholdes en sygefraværssamtale.

Der har i 4. kvartal 2022 været afholdt lønforhandlinger for overenskomstområderne, rengøring, teknisk service og specialarbejdere både i Lejre og Roskilde kommune. Vi er især glade for at vi igen har fået opstartet forhandlingerne på rengøringsområdet efter nogle års stilstand. Det har dog ikke været de store beløb vi har opnået på rengøringen, men en del personer har fået mellem 500,- og 1000,- kr. og der er givet en del engangstillæg, det er langt overvejende 3F medlemmer der har fået lønforhøjelserne. Selvom der her ved den første forhandling ikke var de store penge at dele ud af, er vi alligevel godt tilfredse, eftersom vi fået en god dialog med de forskellige chefer og HR, og har fået aftalt at vi afholder kaffemøder et par gange om året, for at kunne opretholde en positiv dialog for derigennem at kunne tage problemer i opløbet inden de udvikler sig til konflikter. Ligeledes har vi, som skrevet ovenfor, fået lavet skriftlige aftaler på at vi har tilladelse til at besøge de ansatte på deres personalemøder og eller tage ud og besøge dem på deres respektive arbejdspladser. Dette er et stort skridt i forhold til at kunne orientere de ansatte om fagforeningen samt i organiseringsprocessen.

Der er også på teknisk service og specialarbejderoverenskomsten i Lejre kommune, kommet en aftale i stand om at afholde kaffemøder med ledelsen for her også at opretholde den positive tilgang til hinanden.

Forhandlingerne har tidligere været afholde i 4. kvartal men det er nu aftalt at de i Lejre kommune på teknisk service og specialarbejder overenskomster afholdes lønforhandlinger i 1. kvartal. Eftersom ledelsen mener at der er flere penge at give ud af først på året. Det er vi naturligvis spændte på om holder stik, og vi har tænkt os at holde dem op på det.

Ligeledes er det aftale med rengøringen i Roskilde kommune at vi forhandler i 1. kvartal med samme begrundelse om at der bør være flere lønmidler i starten af året.

De ansatte i Jyllingehallerne har i mange år været på specialarbejderoverenskomsten selvom det arbejde der udføres i hallerne, mere hører under teknisk servicearbejde. Der har derfor i årets løb være tilpasningsforhandlinger om at frasige sig specialarbejderoverenskomsten og overgå til tekniskservice overenskomsten. Alle lokalaftaler er ligeledes justeret og overført. I den forbindelse har alle nuværende medarbejdere været inddraget og ingen er blevet ringer stillet end de var på tidligere overenskomst.

Endelig er der opstartet lokal lønforhandling med ITC Ejendomsservice og ITC Det glade Køkken, Roskilde kommune. Forventes afsluttet primo februar 2023.

#### Det Regionale Område (Region Sjælland/Region Hovedstaden)

Efter overenskomsternes fornyelse, på det offentlige for 2021-2024, har denne beretningsperiode (når vi ser bort fra indledningen) været kendetegnet af 2 ting

1. Gennemførelse af normale lokale lønforhandling som planlagt først og fremmest for rengøringsassistenter, serviceassistenter, specialarbejdere og håndværkere med et resultat i 4. kvartal, vi kunne "leve" med, for ca. 50 medarbejdere (af ca. 210) i forhold til SUH og Psykiatrien i Roskilde.

2. Et krav til Region Sjælland om opfyldelse af Regionens forpligtigelse til inden for 2 år at sørge for at uddannelse af dem der bliver ansat som ufaglærte serviceassistenter (fællesoverenskomst med FOA). Såfremt dette ikke var opfyldt at udbetale godtgørelse, løn og pension til dem det ikke var sket for samt lave en Rammeaftale om hvordan problemet skulle håndteres fremadrettet gældende fra 1. januar 2023. for Forhandlingerne startede i starten af beretningsperioden og blev "afsluttet" den 13. december 2022. Resultat mere 200 i ufaglærte serviceassistenter skal have en godtgørelse og fremskyndelse af deres aflønning som faglærte! Desværre må FOA og vi konstatere at vi stadig ikke i skrivende har modtaget det aftalte til godkendelse og underskrift.

På det regionale område har de faglige også i denne beretningsperiode deltaget i en del omsorgs- og mulighedssamtaler. Heldigvis er det lykkedes, med fornuftig dialog at få afværget en del af opsigelserne eller få aftalt muligheder for vende tilbage på nedsat tid fleksjob eller tilsvarende løsninger. Desværre må det også konstateres at 3Fernes er krævende og opslidende og ikke alle kan komme tilbage, men holdningen har dog ændret sig hos de offentlige arbejdsgivere – som alle andre steder mangler der kvalificeret arbejdskraft.

### Det Statslige område (selvejende institutioner)

For 3F Roskilde er det statslige område en blandet affære med lidt større medarbejdergrupper omfattet af Statens Fællesoverenskomst og Organisationsaftaler f.eks. Dansk Dekommissionering (Risø), Roskilde Kirkegårde og arbejdspladser hvor der er grupper af ansatte, men på forskellige organisationsaftaler, Erhvervsskoler f.eks. Roskilde Tekniske Skole, ZBC. Som udgangspunkt er der her tillidsvalgte håndtere de årlige lønforhandlinger og når 3F inddrages med en konstruktiv forhandlingstilgang

Den eneste selvstændige overenskomst er mellem Kirkeministeriet og 3F for Gravermedhjælpere på Landbykirkegården, en timelønsoverenskomst i modsætning til organisationsaftalerne hvor man er funktionæransat og månedslønnet. Arbejdsgiveren er her Menighedsrådet og ofte er der kun 1-3 gravermedhjælpere og ingen tillidsvalgte. Det er ikke nogen hemmelighed at det ofte er en oplevelse som faglig at forhandle løn- og arbejdsforhold og ikke mindst arbejdsmiljø på Kirkegårde og det skal forstås både positivt og negativt. Så i beretningsperioden - rigtige gode resultater på nogen kirkegårde og andre steder "afventer vi de højere magter".

En sådan er Roskilde Stift, der ofte er dem der må afklare overfor Menighedsrådene hvad man kan og må aftale og det gælder både for By- og Landsbykirkegårde. Derfor skal det bemærkes at man herfra tog initiativ, via den Offentlige gruppe, til en temadag hvor de faglige medarbejdere og tillidsvalgte, der arbejder med Stiftets Kirkegårde, fik mulighed for en dialog og gensidig fortolkning i forhold til Organisationsaftalen for gartnere m.fl. og overenskomsten for gravermedhjælpere.

### Generelt

I Slutningen af beretningsperioden er de private overenskomstforhandlinger forhåbentligt vel overstået. Men fra offentlig gruppe forventes køreplanen for næste års overenskomstforhandlinger fremlagt i februar måned 2023. Ikke kun resultatet på de private

overenskomster vil spille ind men der vil også være store forventninger til fremlæggelsen af "Lønkommissionens" arbejde i forhold til fordelingen på vores medlemmers arbejdsområder.

Det er svært at rekruttere og fastholde medarbejdere, ufaglærte og faglærte, indenfor alle de kommunale, regionale, statslige arbejdspladser, om det er de somatiske sygehuse, psykiatrien, de sociale institutioner, materielgårde teknisk service der mangler der hænder og savnes påskønnelse af den indsats der er ydes i forhold til 3F overenskomstområder rengøringsassistenter, serviceassistenter, specialarbejdere, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter og håndværkere.

## **Socialrådgiverfunktionen ved Stine**

Endnu et år er gået, og jeg har haft travlt med at hjælpe vores medlemmer med arbejdsskadesager og sociale sager.

Desværre sker der stadig mange arbejdsulykker ude på arbejdspladserne – Også en del alvorlige ulykker. Særligt byggebranchen er hårdt ramt, og det lader til at være svært at få knækket kurven for de meget alvorlige ulykker rundt omkring på byggepladserne. Når jeg underviser de unge tømrer- og snedkerlærlinge på Teknisk skole om arbejdsulykker, så gør jeg meget ud af at fortælle dem, hvor vigtigt det er med sikkerheden på byggepladserne. En del arbejdsgivere har stort fokus på dette, men der er også mange, hvor det halter desværre.

Vi har mange medlemmer, som har fået bevilget seniorpension i 2022. Vi har desværre også set tendenser til, at der sidst på året er blevet strammet op ift. tilkendelser af seniorpension fra myndighedernes side. Med den nye regering ser det desværre ud til, at ordningen bliver sløjft, hvilket vi i 3F Roskilde er *meget* kede af. Seniorpension er en super god ordning for vores syge og/eller nedslidte medlemmer, som har rundet 61 år. Vi krydser fingre for, at den nye "Arne plus" fortsat vil give vores syge og nedslidte medlemmer mulighed for at trække sig flere år før folkepensionsalderen. Jeg tror desværre ikke, at "Arne plus" vil kunne hamle op med seniorpensionsordningen, hvilket er et tilbageslag for vores medlemmer.

Vi har i 2022 hjulpet flere medlemmer med at komme i fastholdelsesfleksjob. Fastholdelsesfleksjob betyder, at man kommer i fleksjob på den arbejdsplads, hvor man i forvejen er ansat. Det kan være en lang proces at nå dertil, men ved fælles hjælp i afdelingen og i tæt samarbejde med vores medlemmer, så kan det lykkes. Det er en sejr for alle parter, når det lykkes, da vores medlemmer med nedsat arbejdsevne kan forblive på arbejdsmarkedet, selvom arbejdsevnen er væsentlig nedsat.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at sige tak til alle vores fantastiske medlemmer for et godt samarbejde gennem 2022. Også tak til kollegaerne i 3F Roskilde og vores eksterne samarbejdspartnere.



## A-kassen

### Året i tal

I alt har vi udbetalt 48.519.861 kr. brutto til 663 individuelle medlemmer i løbet af året.

Ydelserne fordeler sig således:

Type	Antal	Udbetalt
Dagpenge	471	24.331.462 kr.
Dagpenge, manuelt	8	2.415 kr.
Efterløn	88	13.378.959 kr.
Efterlønsbidrag tilbagebetaling	88	8.834.964 kr.
EØS dagpenge	5	248.289 kr.
Feriedagpenge	96	678.976 kr.
Kørselsgodtgørelse	26	38.971 kr.
MAF	1	15.405 kr.
Manuel udbetaling af dagpenge	1	1.786 kr.
Skattefri præmie ved efterløn	10	988.634 kr.

Vi har afholdt rigtig mange samtaler med vores ledige medlemmer:

CV samtaler	325 - heraf 125 i forsøget
Rådighed	207 - heraf 24 i forsøget
Vejledningssamtaler	337 - kan ikke differentieres
Jobsamtaler	382 - alle i forsøget
Fællessamtaler	217 - heraf 53 i forsøget

Disse tal indeholder gengangere, idet der i lovgivningen er fastsat, hvilke samtaler vi som minimum skal afholde i ledighedsperioden:

#### I forsøget

- CV samtale
- Jobsamtale
- Jobsamtale
- Rådighed
- Fællessamtale ved 3 måneders ledighed

#### Ordinært kontaktføreløb

- CV samtale
- Fællessamtale ved 1 måneders ledighed
- Rådighed
- Rådighed
- Fællessamtale ved 5-6 måneders ledighed
- Fællessamtale ved 16 måneders ledighed

Derudover har vi disse typer samtaler løbende efter behov:

- Uddannelsesvejledningssmøde
- Samtaler i opsigelsesperioden
- Rådighed (ved UPH eller andet)
- Vejledning om efterløn

- Vejledning i særlige situationer
- Hjælp til joblog
- Hjælp til ansøgninger
- Sygesamtaler med jobcentrene

Vi har i løbet af året godkendt 239 ansøgninger om dagpenge og indplaceret alle disse medlemmer i dagpengeperioden, altså taget stilling til det enkelte medlems dagpenge- ret og fået data sat ind i it-systemet, så vi kan udbetale ydelserne korrekt.

## Dygtige medarbejdere

Dette arbejde er udført med omhu og værdigt af vore dygtige a-kassemedarbejdere. Vi har i årets løb sagt farvel til en medarbejder, så vi klarer nu arbejdet med 4. Vi har i årets løb konsolideret vores nye måde at fordele arbejdet på, hvor enkelte arbejder mest med administration og udbetaling, andre mest med vejledning.

Der er løbende nye regler og arbejdsgange, vi skal gennemgå. Det sker på vores månedlige a-kassemøder, eller på morgenmøderne, som vi holder 3 gange om ugen på teams.

Endelig er medarbejderne jævnligt på kursus, for hele tiden at have den nyeste viden og for at blive inspireret.

Dygtige, engagerede medarbejdere yder god service til medlemmerne.



*Dorthe Pedersen fra et a-kassemøde, hvor vi drøftede, hvad vi forstår ved God Service*  
**Jobformidling**

Formidlede jobs de seneste år:

2019: 36

2020: 29

2021: 39

2022: 37

Jobformidling er en vigtig opgave, og det er en rigtig god hjælp til vores medlemmer. Opgaven løses i fællesskab faglig/a-kasse, og vi har nedsat en lille formidlingsgruppe

inden for hver branche, som arbejder med dette. Får du brug for nye kolleger, så kontakt os.

Vi følger i disse grupper også op, når vi har haft projekter inden for konkrete områder, som f.eks. et forløb inden for Hotel & Restaurant, hvor der var et 6 ugers kursus, men desværre fik ikke alle deltagerne job efter eller i forløbet. Der arbejder vi sammen med den faglige inden for området på at finde job eller alternativt gode virksomhedspraktikker eller løntilskudsmuligheder for disse ledige.

## Projekter

Beskæftigelsen har aldrig været højere end nu. Ledigheden er heldigvis lav. De ledige, som har svært ved at komme i job, mangler kompetencer. Både almene og faglige. Vi arbejder meget med at løfte vores medlemmers kompetencer. Dette gør vi bl.a. via forskellige projekter sammen med diverse samarbejdsparter. Hvor det giver mening og især, hvor projekterne er målrettet konkrete virksomheder/brancher, er der altid et samarbejde med den faglige medarbejder inden for branchen.

- Samtaler i opsigelsesperioden og løbende vejledning  
(Fagforeningen 3F, VEU vejlederne)
- OBU, FVU  
(AOF Center Roskilde, Jobcenter og indimellem VUC)
- Uddannelsesvejledning  
(VEU netværket)
- Rekruttering og uddannelse af faglærte Serviceassistenter  
(Sjællands Universitetshospital i Roskilde/Køge, ZBC, (Jobcenter Roskilde), AMK Øst)
- Transportjobmesse 2 x årligt  
(AMUJUUL, 3F Køge Bugt, (Jobcentre))
- 6 ugers forløb til H&R branchen  
(HORESTA, ZBC, AMK Øst, (Jobcentre))
- Danskforløb med samfundsundervisning og arbejdsmarkedsforståelse  
(AOF Center Roskilde, ZBC, Jobcenter Roskilde)
- Seniorsprint  
(AOF Center Roskilde, Jobcenter Lejre og Roskilde)



*Faglig medarbejder Bo Henriksen præsenterer 3F på transport jobmessen den 6. april 22*

Projekt samarbejder betyder, at vi får gode kontaktflader til virksomheder, skoler, myndigheder. Det gør, at vi i vores a-kasse har et fantastisk netværk, som vi kan trække på til gavn for vore ledige medlemmer.



*Annelise Skaarup byder velkommen til et månedligt uddannelsesvejledningsmøde, hvor formålet er at oplyse og opfordre ledige til at benytte deres 6 ugers ret til jobrettet uddannelse.*

## Ordblindeundervisning og Forberedende Voksen Undervisning

Afdelingen har et meget tæt samarbejde med AOF Center Roskilde. Især om ordblindeundervisning, som igen er i afdelingen. Det er a-kasseleder Anne Gregersen, der er kontaktpersonen i afdelingen på disse initiativer.



Forsiden på den aktuelle folder om ordblindeundervisning. Ønsker du hele folderen, kan du kontakte Anne. T.v. Susanne Thøger, Ordblindeunderviser, t.h. Anne Gregersen, A-kasseleder.

Der er både dag- og aftenhold. Hvis du vil have undervisning på arbejdspladsen, skal der kun 6 til et ordblindehold. Du kan modtage undervisning i arbejdstiden med fuld løn, hvis det kan aftales.

Kontakt Anne Gregersen, tlf. 8892 4568 eller Susanne Thøger, tlf. 4166 3475 / mail [st@aof-roskilde.dk](mailto:st@aof-roskilde.dk)

## Værdighed

I 3F har vi været meget vrede over den offentlige debat om ledige. Der har nærmest været kørt en hetz om, at alle ledige er nogle dovne hunde, der ikke gider arbejde. Ja, Venstre lavede sågar en kampagne på dette!

Flere af vores ledige medlemmer giver udtryk for, at det faktisk er stressende at være ledig, netop når beskæftigelsen er så høj – der er en mistro overfor dem, der er ramt af ledighed.

I 3F vil vi til hver en tid gå imod sådanne kampagner. Et af vore på - det tidspunkt - ledige medlemmer, Jan Jørgensen, stillede op til en lille video, hvor han kommenterede på Venstres kampagne.



*Klip fra videoen med Jan Jørgensen, som kommenterer på Venstres usmagelige kampagne.*

## Oplysning om Den Danske Model

3FA er en faglig a-kasse. Det er ingen hemmelighed, at der er alt for lille bevidsthed om vigtigheden af at organisere sig. Derfor arbejder vi i a-kassen sammen med vores faglige kolleger om at oplyse om dette. Vi gør det på arbejdspladser, ved jobmesser og hvor vi kan komme af sted med det. A-kassen er et aktiv i organiseringsarbejdet.

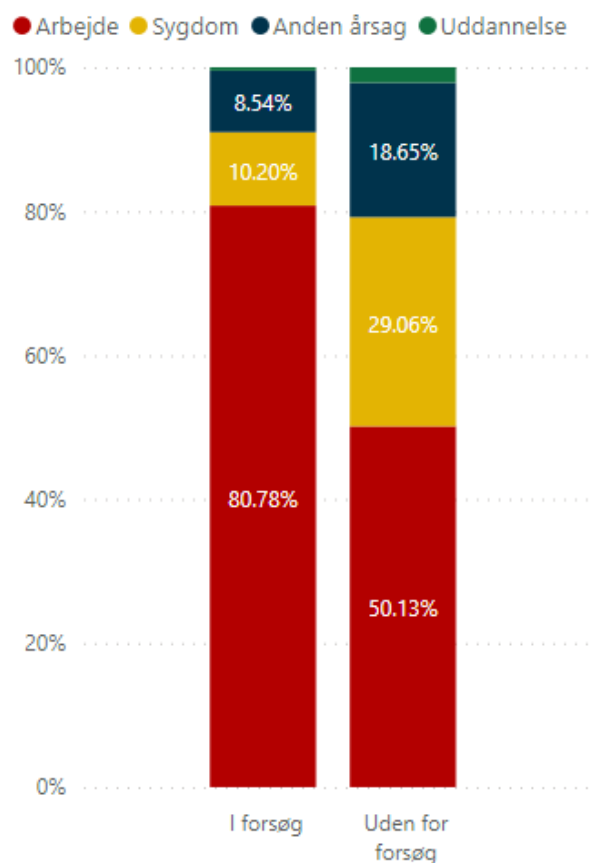


*Faglig medarbejder Ditte Månsson informerer sammen med a-kassen (der tager billedet) og Faglig medarbejder fra 3F Odense GOPS Allah Navrotska Ukrainske kvinder om fagforening og a-kasse på jobmesse i Roskilde for ukrainske kvinder. Allah er selv ukrainer, så det var en stor hjælp at have hende med på messen, hvor vores stand var meget velbesøgt.*

## A-kasseforsøget

I 3 år har der kørt et a-kasseforsøg, hvor det var a-kassen, der skulle have kontaktføreløbet med de ledige medlemmer de første 3 måneder af forsøget. Vi har været utrolig glade for det i 3F Roskilde. Det har vores ledige medlemmer også. Det giver en ro i føreløbet, at den enkelte ledige ikke skal til møder både på jobcentret og i a-kassen. Og alle tal viser, at vi har et bedre resultat end jobcentrene.

Afmeld årsag i procent siden 1/1-20...



*Her afmeldeårsag for medlemmer i a-kasseforløbet i perioden 01.01.2020 til 01.02.2023.*

Når de første 3 måneder er gået, afholdes en fællessamtale med medlems jobcenter, hvor jobcentret så skal videreføre den plan for at komme i beskæftigelse / uddannelse, som a-kassen har lagt sammen med medlemmet. Det fungerer rigtig godt mange steder, men der er også udfordringer i dette samarbejde.

## Fornemt besøg

Vi havde før jul besøg af Beskæftigelsesministeriet. Der er forslag om at gøre a-kasseforsøget permanent, så alle a-kasser fra 1. januar 2024 skal have kontaktføreløbet med de ledige de første 3 måneder. Derfor ville Beskæftigelsesministeriet gerne ud i en afdeling og se, hvordan vi arbejder med forsøget.



Vi planlagde en hel dag med oplæg og samtaler, hvor medarbejdere fra Beskæftigelsesministeriet fik lov af medlemmerne at være med på en lytter.



*A-kasseleder Anne Gregersen informerer medarbejdere fra Beskæftigelsesministeriet om arbejdet med a-kasseforsøget i afdelingen.*

Vi synes det er rigtig godt, at de, der sidder med lovgivningen, kommer ud og se, hvordan tingene egentlig foregår, og har en dialog med de ledige medlemmer, der udsættes for lovgivningen. Det er nok ikke sidste gang, vi stiller os til rådighed for et sådant besøg.

Det er også en rigtig god måde for os at få en god, direkte dialog med embedsværket.



*Medarbejderne fra Beskæftigelsesministeriet fik lov at være med på en lytter til afdelingens uddannelsesvejledningsmøde.*

De var utroligt opmærksomme, og havde efterfølgende flere spørgsmål til vores arbejde med at opkvalificere vores ledige medlemmer. Vi fik anledning til at påpege skævheder og mangler i lovgivningen, og der blev noteret flittigt.

## Lovgivning

Her enkelte nye regler, indført i 2022:

01.04.2022 blev en ny sanktion indført. Medlemmer, der ikke har registreret søgte job i joblog en hel kalendermåned, risikerer at blive pålagt en effektiv karantæne på 111 timer. Der er ingen af afdelingens ledige medlemmer, der er løbet ind i denne sanktion. Det er en fuldstændig tåbelig regel, da det udelukkende omhandler registreringen i joblog. Hvis ikke registreringen af 2 søgte jobs i hver uge udføres korrekt, kan vi ryge ud i at skulle pålægge et medlem en karantæne, også selvom vi vurderer medlem er aktivt jobsøgende og til rådighed. Det er da unødigt bureaukrati.

01.01.2022 blev indført en regel om, at Corona relateret arbejde kan udføres uden modregning i efterlønnen.

01.01.2022 Kravet om 185 timers ledighed, før man har ret til jobrettet uddannelse i 6 uger blev indført igen.

01.01.2022 Indkomstloftet for kontingentfritagede medlemmer blev forhøjet til det maksimale dagpengebeløb, foreløbig til og med 2023 for lærlinge og elever. Det betyder, at de kan tage ekstra arbejde inden for beløbsgrænsen uden at skulle efterbetale kontingent til a-kassen.

01.01.2022 – 30.06.2022 kunne medlemmer, der havde indbetalt efterlønsbidrag, få det udbetalt kontant og skattefrit. Betingelserne var, at efterlønsalderen ikke måtte være nået den 1. januar 2022 og at man samtidig frasagde sig retten til efterløn og muligheden for at blive indmeldt i ordningen igen.

01.01.2022 trådte muligheden for tidlig pension – populært kaldet 'Arnepension' – i kraft. Det har affødt mange samtaler i a-kassen, hvor vi har vejledt medlemmerne om efterløn, så de kunne sammenligne mulighederne. For mange medlemmer har det været mest fordelagtigt at tage imod tidlig pension – også for flere medlemmer, som allerede var på efterløn.

Vi bruger i a-kassen meget tid på at kontrollere. Hver måned samkøres udbetalingerne af dagpenge med arbejdsgivernes indberetninger i Indkomstregistret. Er der en difference, kommer der en liste ud til os i a-kassen, som vi skal kontrollere. Det koster uforholdsmæssigt meget arbejde i.f.t. hvor få sager, der faktisk er noget i, og hvor medlemmet enten skal have efterbetalt eller tilbagebetalt ydelser. Disse regler opdateres løbende, og vi presser på politisk for at få dem ændret, så der er en større margen for, hvornår vi skal kontrollere.

## Arbejdspladser

Vi har i perioden været på bl.a. Junckers Savværk, hvor der har været en arbejdsfordeling. Her havde vi et rigtig godt samarbejde med vores faglige kolleger og med tillidsrepræsentanterne. Vi rykkede simpelthen vores kontor ud på virksomheden til stor glæde for tillidsvalgte, medlemmer og os! Vi kommer gerne ud, især hvis vi bliver inviteret.

På bestyrelsens vegne

Ole Holtse Olsen, afdelingsformand