



Beretningen 2021

3F Roskilde Generalforsamling

15. marts 2022

Dagsorden til ordinær generalforsamling i 3F Roskilde tirsdag 15. marts 2022

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 2020
10. Indkomne forslag
11. Personvalg
 - a. Valg af a-kasseleder for tre år
 - b. Valg af bestyrelsesmedlemmer
 - c. Valg af bestyrelsessuppleanter
 - d. Valg af bilagskontrollant og suppleant hertil
 - e. Valg af fanebærere 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 dirigenterne
4. Taletid er, til hvert emne, første gang 5 minutter og derefter 2 gange 2 minutter
5. Når talerrækken 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

Beretning 2021

Endnu et år er gået i vores fagforening, endnu et år med Corona som desværre igen har satte dagsordenen for vores arbejde, ja alles arbejde.

I starten af beretningsåret udkom en stor rapport som 3F havde fået udarbejdet af FAOS (Forskningscenter for Arbejdsmarkeds og Organisationsstudier)

Rapporten viser, at organiseringsgraden i de overenskomst- og uddannelsesbærende fagforeninger er faldet fra 69% i år 2000 til 53% i 2018.

Organiseringsgraden falder i rigtige fagforeninger, mens andelen af medlemmer i gule forretninger og andelen af uorganiserede stiger. Selv om tallene ikke bør komme som en overraskelse, bør de få alarmklokkerne til at ringe.

Gennem de sidste 20 år har det danske arbejdsmarked været igennem kæmpe forandringer. Øst-udvidelsen og et arbejdsmarked, hvor mennesker i langt højere grad rejser på tværs af landegrænser og kontinenter, finanskrisen og fremvæksten af nye, uregulerede brancher har givet sværere forhold for 3F at organisere under.

Et generelt højere uddannelsesniveau i Danmark og mange nye, udenlandske kolleger fra lande uden "dansk" fagforeningstradition har svækket overenskomstdækning og organiseringsgrad.

Oveni har falske fagforretninger haft succes med at få danskerne til at købe fortællingen om, at arbejdslivets udfordringer er individuelt og den enkeltes eget ansvar, gennem aggressiv markedsføring af discounttilbud, som svækker fagbevægelsen.

Den måde vi har indrettet vores arbejdsmarked på i Danmark, er en kæmpe gevinst for både arbejdsgiverne, lønmodtagerne og samfundet generelt.

En ekstern analyse viser, at den samfundsøkonomiske værdi af 3F's indsats er på op mod 1 mia. kr. om året. Udfordringen er dermed ikke kun fagbevægelsens, for en svagere organisering undergraver "den danske model", hvor arbejderne og arbejdsgiverne sammen løser langt de fleste problemer lokalt og gennem aftaler. Udfordringen er derfor i høj grad også arbejdsgivernes.

Men også politikernes, hvilket ikke mindst er tydeligt under en samfunds-krise som Corona, hvor 15 trepartsaftaler har været en afgørende del af krisestrategien og umulig uden stærke arbejdsmarkedsparter.

Samtidig giver en organiseringsgrad med kurs mod 50% alvorlige panderynker i Danmark og internationalt, ift. 3F og fagbevægelsens politiske tyngde som i EU-diskussionen om lovbestemt mindsteløn

Rapporten er et "wakeupcall" til dansk fagbevægelse generelt og 3F i særdeleshed, om at der skal omlægges og prioriteres ressourcer til at sikre genopretning af den danske model. Overenskomster og medlemmer hører sammen, det SKAL høre sammen.

I 3F arbejder vi systematisk med at vende medlemsudviklingen. Vi har fået begrænset antallet af udmeldelser og hvert eneste år melder mellem 20.000 og 25.000 arbejdere sig ind i 3F.

Lokalt har vi arbejdet med synlighed og Organisering. Vi kan ikke genkende det billede der er blevet tegnet i FAOS rapporten. Vi prøver hele tiden at være synlig på vores uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser. Som noget nyt i 2021 så har vi været med i et forsøg hvor vi har kontaktet vores medlemmer der enten var på slettelisten eller på rykkelisten. Al det fine arbejde vores faglige - økonomi og medlemsadministrationen har lavet gør at vi kunne gå ud af 2021 med et + 79 medlemmer i forhold til året før.

Det er jo ikke kun faldende organisering der truer vores eksistens, vi bliver også presset fra andre sider.

EU-Mindesteløn

EU-Kommissionen har fremlagt et forslag til et rammedirektiv, som søger at sikre at arbejdstagere i EU får en tilstrækkelig mindsteløn. I sit forslag har EU-Kommissionen forsøgt at tage højde for kollektive aftalemodeller ved at indskrive, at man enten kan sikres en tilstrækkelig mindsteløn via lovgivning eller via adgang til kollektive forhandlinger.

Efter vedtagelse og en forventet 2-årig periode til at implementere forslaget til rammedirektivet, er det uvist præcist hvornår Danmark kan blive påvirket af direktivet i praksis.

EU-Kommissionen har fremlagt et forslag til et rammedirektiv, som søger at sikre at arbejdstagere i EU får en tilstrækkelig mindsteløn. I sit forslag har EU-Kommissionen forsøgt at tage højde for kollektive aftalemodeller ved at indskrive, at man enten kan sikres en tilstrækkelig mindsteløn via lovgivning eller via adgang til kollektive forhandlinger.

Hvad sker der, hvis forslaget vedtages?

Hvis forslaget vedtages under et fransk formandskab i foråret 2022, kan Danmark vælge at forsøge at få rammedirektivet kendt traktatstridigt via et annulationssøgsmål. Hvis dette mislykkes, skal direktivet sandsynligvis være implementeret i midten af 2024. Danmark vil her sandsynligvis vælge en minimal implementering, hvor man under ingen omstændigheder vil indføre en lovbestemt mindsteløn. Der vil heller ikke i direktivet være et umiddelbart krav om at indføre lovbestemte mindstelønninger.

Bekymringen i 3F, i dansk fagbevægelse og i Danmark og Sverige generelt er, hvis en individuel arbejdstager – evt. støttet af en gul fagforening – påberåber sig en individuel ret til en mindsteløn med direktivteksten i hånden. Og hvis EU-Domstolen – trods EU-lovgivernes erklærede intension om det modsatte – vælger at vurdere, at hensynet til individuelle rettigheder står over de kollektive rettigheder.

En sådan sag kan vare et år eller mere fra den anlægges ved EU-Domstolen, og der vil derfor selv i dette værste udfaldsscenario gå en årrække, inden rammedirektivet kan

medføre mindstelønninger i Danmark. Som så ville kunne blive indført via almengørelse af overenskomster. Derfor kan direktivet medføre en alvorlig svækkelse af den danske aftalemodel på både kort og lang sigt.

Uddannelse til alle

Regeringen foreslår ifm. udspillet "Danmark kan mere I" at afsætte op til 2,5 mia. kr. årligt til investeringer i uddannelse. Konkret foreslår regeringen, at der prioriteres 100 mio. kr. årligt fra 2023 til 2028 og 30 mio. kr. årligt derefter til nye klimahvervsskoler, samt op til 300 mio. kr. årligt til videreførelse af uddannelsesløftsordningen. Den resterende ramme vil blive udmøntet i takt med, at der identificeres virksomme tiltag, som kan bidrage til at løse de udfordringer Danmark står over for på klima- og uddannelsesområdet.

Jeg mener, at det er et stærkt udspil fra regeringen og den satsning på uddannelse bør komme særligt de ufaglærte og faglærte til gode. Derfor har 3F på tværs af grupper og med det HB-nedsatte udvalg (HB-AUI) udarbejdet et katalog over, hvordan 3F ser de 2,5 mia.kr. blive prioriteret på uddannelsesområdet.

I forlængelse heraf er det primært initiativer inden for efteruddannelse (AMU), erhvervsuddannelserne og et løft i de basale færdigheder, som prioriteres i kataloget. Men også de ledige, herunder særligt tosprogede tildeles flere muligheder.

Talrige trepartsaftaler har igennem de seneste år løftet både erhvervsuddannelserne og efter-uddannel-

sesområdet, men i 3F har vi hele tiden haft vigtige indsatser, der ikke er kommet med i aftalerne, og dertil er der behov for at få permanentgjort en række af de resultater vi har opnået igennem de ofte tidsbegrænsede trepartsaftaler.

Bl.a. AMU-udbydere har det rigtig svært økonomisk. Under de gode konjunkturer bliver der desværre ikke efteruddannet i tilstrækkeligt omfang, og der er fare for, at vi som samfund senere står med kompetencer, der ikke er blevet rettidigt løftet, mens der var travlt i virksomhederne. Initiativerne fra 3F vil både sætte gang i efteruddannelsesaktiviteten og samtidig dreje skolernes økonomi, så de i mindre omfang er afhængige af konjunkturerne.

Der er også behov for at løftet gruppen af ledige, som trods de gode tider på arbejdsmarkedet har svært ved at finde ansættelse. Det gælder særligt gruppen af ledige tosprogede, som ofte mangler en kombination af både danskkompetencer og faglige færdigheder. Initiativer fra 3F indeholder derfor konstruktive forslag i form af både AMU-forløb (I-AMU) og erhvervsuddannelser (I-EUD), som er særligt tilrettelagt med integreret danskundervisning for målgruppen. Det er ikke hensigtsmæssigt, at der tales om import af arbejdskraft fra tredjelande, mens der stadig er tusindvis af ledige, der med opkvalificering, vil stå klar som attraktiv arbejdskraft.

Dette er blot eksempler fra det omfattende 3F-katalog af indsatser og initiativer på uddannelsesområdet, som efter 3F's vurdering, giver de bedste og mest konstruktive veje at

udmønte de årligt afsatte uddannelsesmidler.

Igen i dette beretningssår har afdelingen haft et fantastisk samarbejde med AOF Center Roskilde om almen uddannelse. Vi har haft 3 FVU hold i 2021 og 2 antal ordblindehold.

FVU-undervisning

AOF Center Roskilde opretter FVU hold i dansk, engelsk og it. Som beskæftiget vil du kunne få fuld løn, mens du er på kursus. Der skal bare laves en aftale med din arbejdsgiver. Dette er en af de ting, kompetencefondene kan bruges til. Din faglige medarbejder kender til det. Der kan lånes en computer af AOF, men du kan også medbringe din egen. Du lærer at bruge ordblindeapps både på smartphone, tablet og computer. Hvis du ikke bruger computer i forvejen, lærer du det.

Ordblindeundervisning

AOF Center Roskilde har også ordblindeundervisning. Både i afdelingen og på din virksomhed. Der skal bare 6 kursister til et hold. AOF kommer gerne ud på din virksomhed og tester. Der er både dag holde og fyraftenshold. På alle AOF's kurser låner du en PC af AOF.

Kommunal- og Regionsrådsvalget

Ved kommunal- og regionsrådsvalget var der i alt opstillet 235 3F'ere i 81 af landets kommuner og i alle 5 regioner. Heraf har 97 3F-kandidater

opnået valg. Det er en tilbagegang i repræsentationen i forhold til valget i 2017, hvor 115 3F-kandidater opnåede valg.

Temaet ved dette valg var at stemme på en 3Fer fra virkeligheden. Afdelingen havde denne gang valgt at føre valgkamp for vores kandidater på de sociale medier.

De kandidater som vi havde valgt at støtte denne gang, er alle kandidater hvis hjerte brænder for vores mærkesager.

I lejre kommune valgte vi at støtte Ivan Mott fra enhedslisten og Poul Richard Christensen fra Socialdemokratiet.

Ivan vil arbejde for at der kommer flere lærlinge i kommunale udbud og Poul ville arbejde for sociale klausuler. Begge vores kandidater fik en godt valg, men desværre så kom Poul ikke ind.

Til valget i Roskilde havde afdelingen valgt at støtte Torben Jørgensen fra SF. Torben vil gerne arbejde for en obligatorisk screening af alle folkeskoleelever for ordblindhed, hvilket passer godt ind i det store arbejde vi laver i afdelingen sammen med AOF. Torben fik et godt valg i Roskilde, og blev valgt ind.

Til vores regionsrådsvalg havde afdelingen valgt at støtte Rene Vejby Kierch fra socialdemokratiet. Rene vil arbejde for lighed i sundhed også for en 3Fer. Som den eneste af alle kandidaterne, så er Rene ikke medlem af 3F, men det skyldes ene og alene at vi ikke havde en 3Fer i vores område der stillede op til regionsrådet.

Rene opnåede også valg til regionsrådet, hvilket er flot, når man ser hvor langt nede på listen han stod.

Hvis du indtaster disse link, kan du se de enkelte kandidaters præsentationsvideoer.

Rene <https://vimeo.com/639950157>

Ivan <https://vimeo.com/639950060>

Poul <https://vimeo.com/639950103>

Torben <https://vimeo.com/639950308>

Password: 3F

Inddrevne midler

Faglige sager	7.842.258 kr.
Arbejdsskadesager	8.743.402 kr.
Gruppeliv	189.300 kr.
I alt	16.774.960 kr.

Afdelingens faglige medarbejdere har i 2021 inddrevet næsten 17 millioner 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 4.780 kr. pr. aktive forbundsmedlem.

Medlemstal

De af jer der har læst beretningen i alle de år vi har heddet 3F Roskilde-egnen, nu 3F Roskilde, 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.

Medlemmer pr. 31/12	2020	2021
Total	4.772	4.851
Forbundsmedlemmer	3.974	4.054
Forbundsmedlemmer minus pensionister	3.430	3.509
Ren A-kasse	676	681
Lærlinge	328	328
Pensionister	544	545
Ren Afdeling	122	116
Efterlønsmodtagere	56	60
SU+		1
SU		6

Afdelingen har nu siden 2018 haft fremgang, og denne fremgang skyldes vores store indsats med at være synlige på vores arbejdspladser og vores uddannelsesinstitutioner i hele vores dækningsområde. Sidst men ikke mindst så skyldes det også alle vores tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner ude på arbejdspladserne, og vi ville aldrig have haft denne fremgang uden deres hjælp.

Indlæg fra afdelingens faglige grupper.

Transportområdet

(Martin Kruse & Bo Henriksen)

Beretningen for det netop forgangne år på transportområdet ligner på mange måder beretningerne fra de foregående år. I tal og statistik adskiller det sig heller ikke meget.

Vi har haft en bred vifte af faglige sager, lidt forskellige i sine problematikker afhængig af, hvilken del af transportområdet, vi befinder os i. Vores medlemmer indenfor transportområdet udfører mange meget forskellige arbejdsopgaver og løn- og arbejdsvilkår er derfor også meget forskellige.

En fællesnævner for de sager vi får ind kunne være "tid" og tid er som bekendt penge som en kendt and så klogt har sagt.

Derfor er det også en forudsætning for at kunne rejse en sag, at man kender sine arbejdstider. De normale arbejdstider, de faktiske arbejdstider herunder ferie, fridage og sygefravær.

Vi har en del sager indenfor gods-transporten, som i vores område er et forholdsvis velreguleret område, der er en forholdsvis god overenskomstdekning. Sagerne vi får ind, er i høj grad fra virksomheder udenfor 3F Roskildes organisationsområde. Her handler mange sager om uenighed om det præsterede antal timer. Sørg for at bruge Targografen og brug den rigtigt, så vi har dokumentation for timerne.

Arbejdstiden i form af et dagligt antal arbejdstimer og også mødetiderne er vigtige oplysninger at have, når lønsedlen skal tjekkes. Tjek ansættelsesbeviset for om dine arbejdstider er præcist beskrevet. Din "normale arbejdstid" definerer, hvornår der er tale om overarbejde. Skriv ned dagligt, hvornår du møder og hvornår du går hjem, også gerne pauser.

Det er også vigtigt at vide om du er "timelønnet" eller "Fuldlønnet". Hvis du er timelønnet, så skal du have beregnet 6,75 % af din løn til en "Frihedskonto" til betaling for frihed på helligdage og feriefridage. Manglende Frihedskonto til timelønnet er også en af dem, der går igen.

Så er der Særlig Opsparing. De for nuværende 6 %, der til marts bliver til 7 % af den ferieberettigende løn er det vigtigt at holde øje med. Som timelønnet skal man altså have både 6,75 % og 6 % beregnet af sin løn. Det forvirrer lidt også på arbejdsgiverside og derfor mangler en af dem af og til. Hold øje med det.

På Busområdet handler det på sin også om tid, men på en lidt anden måde. Her handler det om minutter, 1 minut her og 2 minutter der som til sammen bliver til 10-15 minutter om dagen. Minutterne bruges til arbejdsopgaver som chaufførerne udfører i pauser, før arbejdstids begyndelse og efter arbejdstidens afslutning og som de ikke får løn for.

Problemstillingen har været der i mange år på trods af, at det i en voldgiftssag, som vi tabte blev slået fast, at der skal betales for arbejde, som udføres til forberedelse og afslutning af kørslen. I den seneste

overenskomst fra 2020 blev arbejdstidsbestemmelsen ændret og set med 3F øjne strammet op og præciseret. Arbejdsgiverne har dog ikke set det på samme måde og der er derfor forberedt en række faglige voldgifter for at skabe vished om fortolkningen. Roskilde har også flere sager med her.

På et af vores anlæg har tillidsrepræsentanten - med sparring fra afdelingen - forhandlet en aftale om efterbetaling for det arbejde omkring pauser, start og slut, der ikke i første omgang var honoreret. Det er blevet til en samlet efterbetaling på omkring en ½ million kroner afregnet til chaufførerne i afspadseringstimer.

På vaskerierne har vi gennem nogle sager fået en øget kontakt og tilmed fået valgt nye tillidsrepræsentanter, vi håber den positive udvikling fortsætter her.

Der er vedtaget en ny Taxa overenskomst. Den fortsætter den gode linje med en fast basisløn om måneden for 37 timers ugentligt arbejde. Basislønnen udgør 24.000 kroner. Derudover 48 % af det indkørte beløb over 54.000 kroner.

Men vi må konstatere at den nye Taxa lovgivning har liberaliseret markedet til ugenkendelighed. Der er meget få ordinært ansatte taxa-chauffører tilbage. Langt hovedparten er nu enkeltmands selvstændige.

En god overenskomst på papiret, men som nok kræver lidt fod- og organiseringsarbejde at få realiseret ude i bilerne.

Særlig Opsparing stiger 2 x 1 % i perioden, der kommer en 6. feriefri dag. Der er fuld løn under sygdom i de første 8 uger af ansættelsen til chauffører, der ikke opfylder beskæftigelseskravet.

Nemlig.com. Afdelingen har bakket op omkring Transportgruppens kampagne for ordentlige arbejdsvilkår for chaufførerne hos Nemlig.com. Vi har udsendt konfliktvarsler til vognmænd i vores område, som kører for Nemlig.com og der er også indgået tiltrædelsesoverenskomster med enkelte. Derudover har vi bakket op omkring de demonstrationer, der har været både ved virksomheden i Brøndby og andre steder i hovedstadsområdet. Sideløbende med kampagnen mod nemlig.com har Transportgruppen indgået overenskomst med såvel Coop som Salling Group på udbringning af dagligvarer. Så selvom vi ikke er helt i mål i forhold til Nemlig.com, så er det ikke uden betydning, at en stor del af det marked nu er overenskomstdækket. Man kan håbe på, at det generelt vil påvirke varebilsområdet, som meget fungerer efter egne regler eller helt uden regler.

Indenfor redderområdet, har der været spænding om hvorledes udbuddet af ambulancekørslen fra 2024 vil udmønte sig. Regionsrådet besluttede endeligt i december 2021 at Regionens egen nye ambulance-tjeneste, Ambulance Sjælland overtager kørslen i del- område Køge samt Nykøbing F.

Det vil sige at Falck beholder område Holbæk, hvor Roskilde er placeret samt Slagelse.

Industriområdet

(May-Brith Nyman- Lars Dyhl & Bo Henriksen)

I fagbevægelsen er vi ofte blevet beskyldt for at være centralistiske og usmidige, at vores holdninger og overenskomster ikke i tilstrækkelig grad modsvarer mangfoldigheden og forskelligheden i de virksomheder, der udgør dansk erhvervsliv. Det er heldigvis ikke korrekt.

Overenskomsten på Industriområdet rummer rige muligheder for via lokale aftaler at aftale arbejdstilrettelæggelse og lønsystemer, så det passer til den enkelte virksomhed.

Der er tale om en minimallønsoverenskomst, hvor man ved de centrale forhandlinger levner plads til større eller mindre lønstigninger ved de lokale forhandlinger. Det giver virksomhederne mulighed for at give lidt, når indtjeningen ikke er så stor og mere, når der tjenes gode penge. Det burde være en fordel for begge parter.

Desværre er der en tendens til, at der gives mindre ved de lokale lønforhandlinger. De fleste får noget ud af forhandlingerne og nogen får også ganske pæne lønstigninger, men den gennemsnitlige lønstigning ved de lokale forhandlinger er faldende. Det ser vi også i Roskilde.

Det er en uheldig udvikling, for det svækker tilliden til minimallønssystemet og flere tillidsrepræsentanter synes, at det ville være en fordel, hvis parterne ved de centrale forhandlinger gjorde arbejdet færdigt. Arbejdsgiverne kan, såfremt de ikke kommer til lommerne og giver som

fortjent ved de lokale forhandlinger, risikere at modparten mister tillid til systemet og de dermed mister den elastik, der ligger i minimallønssystemet for dem.

En nærliggende forklaring på, at vi får mindre ved de lokale forhandlinger kunne være, at opbakningen til tillidsfolkene ikke er stor nok, at organiseringen på arbejdspladserne er for ringe, for det er der noget om, men mere om det andet steds i beretningen. En anden forklaring kunne være arbejdsgivernes holdning til det lokale samarbejde.

Ved de seneste overenskomstforhandlinger i 2020 blev der udarbejdet et helt protokollat om, hvilke opgaver en tillidsrepræsentant skal inddrages i. Det er mange. Mange flere end vi i dagligdagen lige tænker over og langt flere end hvad der sker ude på virksomhederne. Vi oplever, at arbejdsgiverne er blevet langt mere egenrådige og at det lokale samarbejde ikke fungerer. Der mangler orientering af Tillidsvalgte om ansættelser og afskedigelser, SU og Arbejdsmiljøsamrådet halter flere steder og vi har også set en stigende tendens til, at tillidsrepræsentanter tildes advarsler. Vi kan kun opfordre til, at I kræver at blive involveret, hvor I har ret til det.

At ikke sikre sig en god dialog med de tillidsvalgte er en dårlig start, hvis man vil skræddersy arbejdstilrettelæggelsen på sin virksomhed, så den passer bedst muligt. Industriens overenskomst rummer rige muligheder for at tilrette og opnå fleksibilitet, men vil man have runde hjørner, må det gælde begge veje. Vi

melder hus forbi, hvad angår manglende smidighed og fleksibilitet.

Vi har sædvanligvis ikke så mange faglige sager på industriområdet, men til gengæld mange henvendelser fra tillidsvalgte og andre medlemmer med spørgsmål til overenskomsten. Det seneste år har der været lidt flere sager end vi vant til og nogle er af den kedelige slags, advarsler, afskedigelser og bortvisninger. Vi rejser sagerne, men de ender sjældent ubetinget lykkeligt. Bortvisninger ændres til afskedigelser og afskedigelser kaster lidt godtgørelse af sig. Det er som regel sager, der gør ondt.

Heldigvis er der også sager, som "kun" handler om penge. Sager hvor vi ved en lønkontrol eller i en samtale bliver opmærksom på uregelmæssigheder. Et af de elementer, der er værd at holde øje med på sin lønseddel, er 'Fritvalgskontoen'. Fritvalgskontoen kan for nuværende udgøre 12½ % af lønnen og pr. 1. marts kan det blive 13½ %. Det "SH-opsparring", ikke afholdte Feriefridage og de 6 % 'Fritvalg', der til marts bliver til 7. Det kan være svært at finde rundt i også for arbejdsgiverne, så selvom man har en god og troværdig en af slagsen, så kan der ske fejl der. Så hold øje med, tjek det eller få det tjekket.

Sammenblanding af begreberne Overarbejde og Flex er en anden faldgrube. Flex er noget man som medarbejder i stor udstrækning selv styrer. Der kan være begrænsninger i brug af Flex, men der kan dog være begrænsninger. Eksempelvis vælger man selv at blive 1 time mere én dag fordi man har brug for

at gå 1 time før en anden. Det er et én til én afregning. Vi hører desværre af og til, at arbejdsgiverne pålægger at blive 1 time mere og så tilskrives det bare Flexkontoen. Det er ikke okay, det er overarbejde og skal honoreres som sådan.

Forberedelsen til overenskomstforhandlingerne i 2023 er skudt i gang, så det er nu, I skal melde ind, hvad snakken går om ude på virksomhederne med henblik på at stille krav til vores forhandlere.

Er det mere i løn, mere i pension eller mere frihed? Kom med et bud. Meld ind hvad I hører. Vi skal have besked i afdelingen indenfor den næste uge.

Minimumsbetalingen vil uden tvivl få et løft og i den forbindelse kan vi kun håbe, at der stadig er fuld damp på kedlerne. Spændende bliver det om før omtalte Fritvalgskonto har nået sit maksimum eller udbygningen af det de kalder en 'Livsfase-overenskomst' vil fortsætte.

Endelig ved vi, at medlemsfordele er et stort ønske fra både det enkelte medlem og fra vores tillidsrepræsentanter, som skal forsøge at organisere og få flere med.

Som skrevet tidligere i beretningen oplever vi desværre generelt, men også helt lokalt i vores eget område, at medlemstallet er faldende, det er ikke længere en naturlig del af det at arbejde på en industrivirksomhed at man også er medlem af 3F.

Vi mødes ofte med at det føles for dyrt at blive medlem og at den enkelte ansatte ikke er helt inde i hvor-

dan overenskomssystemet er opbygget og fungerer. samt hvilke fordele det giver for den enkelte, og for hele arbejdspladsen, hvis der er en stor grad af organisering, i den fagforening der har forhandlingsretten.

Industrioverenskomsten er som bekendt en minimallønsoverenskomst der lægger op til at tillidsfolkene på de ansattes vegne indgår gode lokalaftaler der forbedrer løn, tillæg og ansættelsesforholdene for den enkelte og for gruppen. Men for at lave stærke aftaler kræver det stærke tillidsfolk og tillidsfolkene er kun så stærke som deres bagland er det, det vil sige jo flere kolleger, der bakker op om tillidsfolkene og om 3F, jo stærkere står tillidsfolkene over for ledelsen.

Til de lokale lønforhandlinger sidste år kunne vi på landsplan se en klar forskel på det beløb som tillidsfolkene på de velorganiserede arbejdspladser, kontra de ikke så velorganiserede arbejdspladser fik forhandlet hjem til deres kolleger.

Og hvorfor snyde sig for lønstigninger og andre goder, der i mange tilfælde kan tjene kontingentet til 3F hjem, når man ved at stå sammen og stå stærkere over for arbejdsgiver kan indgå stærkere aftaler.

Alle medlemmer af 3F, kan hjælpe sig selv, ved kærligt at skubbe til de af deres kolleger, der ikke er medlem af 3F for at få dem til at melde sig ind. Derved skabes en arbejdsplads hvor de ansatte står stærkere sammen, og der kan indgås bedre aftaler.

3F har for at hjælpe med dette organiseringsarbejde ude på virksomheden, en fantastisk organisering uddannelse som tillidsfolk og ildsjæle kan søge om at komme på, ved at henvende sig i afdelingen.

Og fra træets verden. Ved skolebesøg i sidste halvdel af 2021 har vi oplevet, at ca. 50% af lærlingene ikke får den rigtige løn og tillæg som særlig opsparing (fritvalg). De fleste gange er det en forglemmelse og bliver rettet når lærlingen kontakter virksomheden om dette.

Men i ca. 10% må afdelingen rejse sag mod virksomheden for at få den rigtige betaling til lærlingen.

Midlertidig arbejdsfordeling har været en mulighed for virksomheder der, har ordrer, men pga. Corona ikke kan komme af med de bestilte varer. Dette har været brugt flere gange i 2021 og en virksomhed har brugt ordningen 2 gange 3 uger for ca. 120 medarbejdere.

I løbet af efteråret blev der igen taget hul på, at virksomheder går konkurs, lidt på Industriområdet, og men mest på bygeområdet.

Privat Service, Hotel & Restauration

(Tom Elnes Christensen)

I det sidste år er der afsluttet 19 sager. Det er væsentligt færre end sidste år, hvor der blev afsluttet 49 sager, men det betyder ikke, at der har været mindre at se til. Mange udfordringer for medlemmerne er løst inden det er blevet til deciderede sager ved, at der er lavet et opkald

til arbejdsgiver, og tingene er så blevet løst i et samarbejde, inden der er blevet oprettet en faglig sag. Vi har også oplevet en stigning i antallet af sager, der bliver lukket, fordi medlemmerne ikke kommer med de papirer, der er behov for, for at løfte sagen. Og det samme i sager, hvor der ikke er noget at komme efter.

Forklaringen på det væsentligt færre antal sager kan være mange. Vi skal heller ikke underkende, at der er travlt i både hotel-, restaurations- og rengøringsbranchen. Næsten alle mand er i arbejde, og det er svært at skaffe personale. Det betyder også, at mange ikke har tiden, overskuddet eller lysten til at gøre noget ved de udfordringer, der er.

I de afsluttede sager er der en blanding af efterbetalinger, ændring af et opsigelsesvarsel, forhandling af fritstillinger, vurdering af arbejdsmiljø og en forhandling af overgang til nyt lønsystem. I sagerne om efterbetaling er der hentet kr. 757.074, 30.

Der er nogle få sager, der er startet op i 2019, som stadig ikke er afsluttet. Det er sager, som behandles i det fagretslige system, hvor sagsbehandlingstiden også er påvirket af dels Corona, og dels at en stor gruppe danske dommere har deltaget i instrukskommissionen mod Inger Støjberg.

Ud over de allerede nævnte sager, har vi arbejdet en del med jobformidling og med at prøve at få overenskomstforhandlinger i kalenderen. I forhold til det sidste har Corona OGSÅ spillet en rolle. Blandt andet blev en færdigforhandlet overenskomst ikke skrevet under i sidste øjeblik, da tredje nedlukning var en

realitet. Vi er dog enige om at tale sammen igen i løbet af 2022. Vi er dog i dialog med 5 – 6 virksomheder om indgåelse af overenskomst.

Der er p.t. 27 aktive sager.

Hvordan går det så med medlems-tallet? Det går faktisk rigtig godt. I perioden februar til december 2021 har vi indenfor PSHR – området fået 42 flere medlemmer, heraf er kun 5 meldt ind på det nye kontingent for fritidsjobbere, der sikrer et særligt lavt kontingent – ja faktisk et kontingent helt ned til 0 kr. om måneden. Kontingentet til 0 kr. giver dog meget begrænsede rettigheder. For eksempel kan denne type medlemmer ikke få kørt sager.

Stigningen skyldes mange ting, men bl.a. at vi bliver anbefalet af de medlemmer, der får kørt sager i afdelingen, og at vi er blevet langt bedre til at sørge for, at når medlemmer melder sig ind hos os, bliver de også som medlemmer.

Der er stille og roligt ved at ske noget i forhold til besøg på erhvervsskolerne. Ganske vist er det helt små skridt, men vi har været ude at undervise i én klasse, og taler netop nu også med vores naboafdeling i Køge om at blive koblet på nogle af de erhvervsskolebesøg de har, da de i perioder har svært ved at nå deres besøg. Det er et stykke arbejde, der har været længe undervejs, men det er vigtigt at huske på de små succeser.

Vi har haft det første netværksmøde med 6 deltagere – en stor succes, som vi glæder os til at følge op på i hele 2022.

Der er travlt i branchen – enormt travlt. Vi har svært ved at finde kandidater til ledige stillinger, når arbejdsgiverne beder om hjælp, men det er indtil videre lykkedes. En langt større rekruttering til både hotel- restaurations- og rengøringsbranchen på landsplan er nødvendig, og vi har i den forbindelse været med i flere projekter, der skal prøve at arbejde med dette. Bl.a. et projekt om at skaffe folk med tidligere erfaring fra branchen tilbage, hvis de stod i ledighed.

Vi glæder os til at tage fat på endnu et år, hvor vores fokus er flere overenskomster, at fastholde (og allerhelst udvide) det nuværende medlemstal og at give endnu flere mennesker en opfattelse af 3F Roskilde som en troværdig og kompetent.

Jobpatruljen

Igen i år deltog vi fra afdelingen i JobPatruljen. I alt var vi med i en uge, og vi var tre der kørte med. Som altid er det en god oplevelse af være med til at informere unge om deres rettigheder på arbejdsmarkedet. Mange steder var vi også ventet med længsel af arbejdsgiverne, da de bruger JobPatruljens besøg til at sikre sig, at alt nu stadig er i orden, og i samme omgang at få jobpatruljeguiden med de nyeste regler udlæst.

Ligesom i 2020 havde vi en aftale med kollegerne i Køge Bugt og Holbæk om at køre med i hinandens områder. Dels styrker det samarbejdet på tværs af afdelingerne, og dels ligger de tre afdelingsområder lige op af hinanden, hvorfor vi styrker hinandens lokalkendskab. Som sidst var det en enormt positiv oplevelse,

ligesom vi i samarbejde med HK har været med til at planlægge forløbet op til JobPatruljen. Det har også været et værktøj til at styrke det faglige fællesskab på tværs af brancher og faglige organisationer.

LGBT+ ligestilling

Efter Copenhagen Pride blev fuldstændigt aflyst i 2020, var der en del usikkerhed om, i hvilket format der ville blive holdt pride i 2021. Corona spillede stadig en rolle, og helt frem til april/maj måned var det usikkert, om arrangementet overhovedet blev til noget. Det gjorde det heldigvis, og afdelingen fik en særdeles fremtrædende rolle i afviklingen af årets pride, idet vores faglige medarbejder på området dels stod for at forhandle kontrakt på plads med priden, og dels stod for en god del af den praktiske planlægning af dels fagbevægelsens deltagelse med stand under prideugen og dels deltagelsen i selve paraden lørdag.

Vi har jævnligt fokus på området, og forsøger at være med til at sætte en dagsorden, der sikrer også LGBT+ personer et godt og værdigt arbejdsmiljø, fri for chikane og mobning.

Vi fortsætter med at deltage i fagbevægelsens initiativgruppe til deltagelse i priden 2022.

Grøn Gruppe (Jonas Hansen)

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 løntrinit. 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 grundforløbene på Vilvorde 2 gange, men grundet Covid-19 har det ikke været muligt at komme på flere besøg.

Der er startet en ny 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

(Jonas Hansen & Finn Nonboe)

På grund af Covid-19 har der ikke været lige så mange besøg på byggepladser som der plejer at være.

Der har selv om Covid-19 været en del sager hvor der har skulle hentes feriepenge, og pension i forbindelse med LG-sager.

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.

I starten af 2021 var der på grund af covid-19 været svært at komme fast hver tirsdag formiddag på Roskilde Tekniske Skole, og besøg tømrer, snedker og BMT-området.

Efter sommerferien så var vi tilbage med fast at komme hver tirsdag og besøge eleverne.

Der har været 2 klassebesøg i november og 3 i december hos tømrerne.

Igen i år 2021, har været præget af Corona der har dog stadig været stor aktivitet på tømrer området og alle tømrere har stort set været i arbejde.

Afdelingen har været lukket ned en del af året og vi har arbejdet en del hjemme og vi har kun været på pladserne når svendene har bedt os om at komme.

Faglige sager:

Der har til stadighed været en del konkurer med flere svende og lærlinge involveret.

Det er mærkbart at der er gang i Byggebranchen og flere forsøger sig som selvstændige, hvilket ikke alle slipper lige godt fra – vi ser flere og flere firmaer der ikke styr på det mest basale for at drive virksomhed. Oplever også at mange medlemmer er meget tålmodige overfor firmaer som ikke udbetaler løn og mangler lønsedler.

Der har været afholdt 9 forligsmøder mellem mestre og lærlinge.

Vi har været med til at godkende 59 nye firmaer til at uddanne Tømrerlærlinge.

Opmåling:

Foretaget 3 halvstore opmålinger af blandet karakter for ligegodt 804.000kr.

Ligeledes har der været en del svende som har ringet ind for at få et pristjek. Derved er det blevet nemmere at aftale en fornuftig pris.

Et par svende har deltaget i Forbundets prislistekurser.

Svendeprøver: Her har alle traditioner igen i 2021 været anderledes, Svendeprøven i foråret ramte igen

ind i en delvis nedlukning af Danmark men de 28 lærlinge kom dog til at lave svendeprøven, og blev bedømt og modtog svendebrev, dog uden festivitas.

Efterårets Svendeprøve hvor der var 52 lærlinge oppe blev gennemført næsten som normalt, ved at der var sat telt op på RTS til den praktiske del af prøven, hvor nogle udførte prøven og andre stod inde i hallen.

Selve overrækkelsen forgik i Tømrerhallen hvor der var et mindre traktement for de nye svende, mestre og deres gæster

Der har været 80 lærlinge til svendeprøve, et lille fald i forhold til sidste år – men ikke bekymrende. Af de 80 lærlinge blev der uddelt 9 Sølv, 3 bronze og 19 ros - resten bestod.

Offentlig Gruppe

(May-Brith Nyman & Kim Christensen)

Organiseringen har stor prioritet i vores arbejde, men desværre har Corona været noget af en udfordring, da der ikke har været mulighed for os at komme ud på de enkelte arbejdspladser og tale med medarbejderne så ofte som vi gerne ville. Dette har ikke mindst været et problem for vores projekt sammen med 8 andre 3F afdelinger på Sjælland i forhold til organisering af omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, Det har været sat i bero, men en ny medarbejder har gjort en stor indsats for at komme i mål i 2022.

Især i den kommunale rengøring bliver organiseringen besværliggjort af at de ansatte er spredt ud på mange institutioner i kommunerne. Derfor er vi glade for at vi har et godt og tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne som bliver fagforeningen ude på arbejdspladserne.

Det er meget vigtigt for os at kunne forstå og imødegå de behov og problemer som vores medlemmer kan møde i deres arbejdsliv. Derfor er det også vores håb at vi snart igen kan komme ud og være synlige på arbejdspladserne og derved kan være den professionelle støtte i situationer, hvor det er nødvendigt.

I offentlig gruppe er vi en broget multikulturel flok. Kulturelle forskelle kan i visse situationer være en stor barriere på arbejdspladsen, da det kan være svært at forstå den danske arbejdskultur. Og i en del tilfælde har lederne ikke forståelse for disse kulturelle forskelle. Fagforeningen kan være den "bro" der hjælper vores medlemmer og arbejdsgiver til at forstå hinanden. Vores ønske er at hjælpe medlemmet til at forstå de forskellige regler og arbejdskulturen på Danske arbejdspladser for derved at mindske konflikter skabt på baggrund af de kulturelle og sproglige forskelle.

Overenskomstforhandlinger og fornyelse 2021-2024

Alle de offentlige overenskomster, det kommunale, regionale og statslige område blev forhandlet og fornyet pr. 1.april 2021 til 30. marts 2024. men forløbet i forhold til indsamling, bearbejdning og til sidst fremsendelse af krav var et ganske

andet og meget roligere forløb i forhold til de seneste og langt mere dramatiske forhandlinger i 2018. På baggrund af udviklingen i Corona/COVID-19 situation i 2020, var de offentlige organisationer i tvivl om det overhovedet var muligt at fremføre overenskomstkraav i forhold til usikkerheden i om samfundsøkonomien. Dernæst hvordan de enkelte organisationer (også 3F) fik gennemført den sædvanlig demokratiske proces med medlemsmøder, TR-for samlinger, krav prioritering osv. Men det lykkedes selvfølgelig alt sammen og der var et fornuftigt forhandlingsforløb, med et samlet resultat til urafstemning, der var bedre end forventet og da også blev vedtaget med et klart ja inden for stort set alle overenskomstområder kommune og stat.

Regionernes forhandlinger var anderledes. Sygeplejerskernes forventninger til et resultat, lå udover hvad de andre medarbejdergrupper og organisationer kunne nå til enighed med arbejdsgiverne om. Resultatet blev som bekendt strejke og lovindgreb. Fra de andre medarbejdere i regionerne var og er der vel en vis forundring over enegangen. Vi andre har samme problemer og medansvar for at Danmark har et velfungerende sundhedsvæsen.

Det er svært at rekruttere og fastholde medarbejdere, ufaglærte og faglærte, indenfor alle de regionale arbejdspladser, om det er de somatiske sygehuse, psykiatrien eller de sociale institutioner, mangler der hænder og savnes påskønnelse af den ekstraordinære indsats der er ydet i hele sundhedsvæsenet også i forhold til 3F overenskomstområder

rengøringsassistenter, serviceassistenter, specialarbejdere, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter og håndværkere.

Regeringens Corona-vinterpakke til regionerne

Også i denne beretningsperiode har corona/COVID-19 præget arbejdet for os alle hjemmearbejde for nogen begrænsninger i forhold til aktiviteter, forsamlinger og møder – men for medarbejderne i regionernes hospitaler og psykiatrien har der været øget arbejdspress, ekstraarbejde mm – det har også været gældende for 3Ferne. I starten af 2021 fik man forhandlet beredskabsaftaler og bonusordninger på plads, men kun for de få, fortrinsvis sygeplejerskerne!

Det var ikke tilfredsstillende. Af samme grund var det glædeligt at Regering i slutning af november 2021 afsatte en milliard kroner til Regionerne via Finansloven, til en Vinterpakke. Formålet: at styrke og understøtte sygehusaktivitet og fastholde sundhedspersonale i presset driftssituation (COVID-19 mm), som det hed, Region Sjællands del, 154 mio. kr. Regionen afgrænsede fordelingen af midlerne til de 4 somatiske sygehuse og til Psykiatrien. Det var også en beslutning forud for forhandlingerne, at alle medarbejdergrupper (17 organisationer heraf 3F) skulle inddrages i forhandlingerne.

Det var således med en vis spænding forhandlingerne startede den 9. december 2021, men så meget mere glædeligt at forhandlingerne allerede den 16. kunne afsluttes således at de omfattede medarbejdere den 20. januar 2022 kunne modtage brev

med orientering om at de var omfattede.

Men bedst, at flere hundrede 3F'ere, rengøringsassistenter, serviceassistenter og specialarbejdere har modtaget brev om fastholdelsesbonus pr. 1. januar 2022 på 2000 kr. og pr. 1. april på 6000 kr. Hertil kommer en forbedret aftale om frivilligt ekstraarbejde (FEA) hvor der for fuldtidsansatte gives en bonus for meraktivitet på 200 kr. pr. time

Socialrådgiverfunktionen (Stine Pallisgaard)

Så er vi kommet igennem 2021, som igen har været i Coronaens tegn. Vi har flere medlemmer, der er blevet ramt af Corona på deres arbejde, og jeg har her været behjælpelig med at få anmeldt sagerne og hjælpe dem igennem sagsforløbet. Vi har endnu ikke modtaget afgørelser i disse sager, men jeg tiltro til, at langt de fleste vil blive anerkendt. Afgørelserne forventes at komme her i 2022.

Vi oplever fortsat, at forsikringsselskaberne ofte klager over afgørelserne i arbejdsskadesystemet. Dette bevirker, at sagerne kan trække ud i årevis, hvilket får alvorlige menneskelige følger for mange af de skadelidte. Sagen kommer hermed til at ligge som en "tung sky" over medlemmets hoved, og erstatningerne bliver udsat, hvilket også kan have store økonomiske konsekvenser for den enkelte. Vi gør alt, hvad vi kan for at få sagerne igennem så hurtigt så muligt, men de lange ventetider kan vi oftest ikke gøre noget ved. Det er et stort problem, som også

Forbundet har fokus på. Vi har i afdelingen en forhåbning om, at forsikringsselskaberne snart ændrer deres praksis, selvom intet tyder på det pt.

Jeg har i det forgangne år haft fokus på "Tidlig Pension" - Også kaldet "Arne-pensionen". De første medlemmer er overgået til Tidlig Pension her i januar 2022, og vi er i dialog med rigtig mange, der har søgt, og som afventer en afgørelse. Der er opstået nogle udfordringer med denne ordning, da nogle af vores medlemmer har svært ved at dokumentere deres arbejdsmarkedstilknnytning tilbage i 1970'erne. Her er der nogle gange hjælp at hente hos Rigsarkivet, SKAT mf., og vi har også medlemmer, som kan finde dokumentationen i gemmerne derhjemme. Vi rådgiver og hjælper ift. denne ordning, og der er stor interesse for den.

Vi har i 2021 mange medlemmer, som får tilkendt seniorpension, og langt de fleste sager går glat igennem. Vi har oplevet udfordringer i enkelte sager, hvor kommunen ikke har belyst sagen tilstrækkeligt (jobcenteret belyser sagen, og ATP træffer afgørelse). Her er vi behjælpelige med at få bragt det i orden. Det er en lettelse for vores medlemmer, at de ikke skal "kæmpe med systemet" ift. tilkendelsen af seniorpension. De skal nemlig ikke igennem afklaringsforløb eller andet, hvis de opfylder betingelserne.

Jeg har i slutningen af 2021 holdt et oplæg om netop "Tidlig Pension" og "Seniorpension" på et netværksmøde for de offentligt ansatte. Jeg håber, at det gav deltagerne en større indsigt i reglerne og tilkendelseskriterierne.

A-kassens beretning 01.01. – 31.12.2021

Udbetalingstal

For hver udbetaling er der et menneske, der har brug for pengene, og der har været en forudgående sagsbehandling.

Ydelsestype	Antal	Udbetalt
Dagpenge	556	37.019.319,-
Efterløn	104	15.245.602,-
Midlertidig arbejdsfordeling	103	1.812.685,-
Skattefri præmie	15	1.701.908,-
Feriedagpenge	129	1.120.587,-
Manuel udbetaling af dagpenge	40	703.201,-
Efterlønsbidrag	4	522.587,-
EØS-dagpenge	4	223.838,-
Kørselsgodtgørelse	21	31.845,-
Manuel udbetaling af feriedagpenge	17	15.295,-

Vi har i a-kassen haft kontakt med 791 forskellige medlemmer, og har udbetalt i alt kr. 58.396.867. Det betyder, at vi i forbindelse med udbetaling af ydelser har været i kontakt med 20,8 % af vores medlemmer. Denne kontakt med medlemmerne har været om ydelser. Derudover har vi haft en masse samtaler for at vejlede og følge op på regler og jobformidle. Ikke alle er registreret, men de tal vi har er CV 313, Rådighed 238, vejledning 305 og 521 job-samtaler. Det giver et lille billede af, at vi løbende er i kontakt med rigtig mange af vores medlemmer.

Regler

Også i 2021 var A-kasserne en del af regeringens Corona kriseberedskab. Der har dog ikke været så mange regelændringer på baggrund af Corona i 2021 som der var i 2020. Der har været perioder, hvor vi skulle afholde samtaler telefonisk. Vi har dog valgt at tage de medlemmer, som havde brug for det, ind til en personlig samtale også i de perioder, hvor det kunne være telefonisk ifølge reglerne.

Af væsentlige regelændringer, vil jeg nævne, at der er nogle ændringer, der er målrettet langtidsledige. Dette bl.a. at faglærte også får ret til en realkompetencevurdering, for eventuelt at komme i gang med en ny uddannelse hen mod job, hvor der er beskæftigelsesmuligheder. Der er også sat nogle puljemidler af, så vi kan køre projekter for langtidsledige eller medlemmer i risiko for langtidsledighed, for at hjælpe i job. Dette forudsætter ofte en opkvalificering forinden.

En aftale om skattefri udbetaling af efterlønsbidraget blev indgået. Dette har også givet en række henvendelser, og vi har vejledt om det. Vælger man at få udbetalt sit efterlønsbidrag skattefrit i perioden 1.1.2021 – 30.06.2021, frasiger man sig muligheden for nogensinde at gå på efterløn.

Vi kommer også gerne ud på arbejdspladser og skoler og vejleder om forskellige regler. Det kan være om overgang til efterløn, om at blive medlem i a-kassen eller andet, der er behov for.



Finn, Annelise, Yildiz og Rikke ved at forberede et af flere besøg på Roskilde Teknisk Skole. Her fortæller vi de nyuddannede om optagelse og rettigheder som medlem i en a-kasse og ikke mindst om fagforeningen.

Tidlig pension

Al snakken om tidlig pension ('Arne-pension') har givet mange henvendelser til a-kassen. Hvad kan bedst betale sig – efterløn eller tidlig pension. Vi har vejledt om efterlønnen, og har så henvist til Udbetaling Danmark for vejledning om tidlig pension. Vi har også vejledt medlemmer, som allerede var overgået til efterløn, om muligheden for tidlig pension. Det er meget individuelt, hvad der kan betale sig.

Samarbejdet med AOF

AOF Center Roskilde er en meget positiv samarbejdspart. Vi har haft flere forløb sammen:

- FVU digital. Et begynder- kursus, hvor man bliver fortrolig med at benytte en PC.
- Jobsøgning og IT. Et 4 ugers kursus med undervisning 3 gange om ugen, hvor den enkelte ledige får sparring og hjælp til jobsøgning og til den forhadte joblog, hvor man skal registrere mindst

2 jobs om ugen i en elektronisk joblog.

- FVU forløb i dansk. Både FVU-start for tosprogede og FVU 1,2,3 og 4.
- Seniorsprint. Et projektforsløb for ledige over 45 år, hvor man få hjælp til CV, ansøgninger, joblog, IT, opkvalificering og eventuelt brancheskift. Først 14 dages kursus med 3 dages undervisning hver uge. Dernæst 22 ugers jobklub, hvor man mødes hver fredag og får sparring til sin jobsøgning. Kommer man i job, får man sparring i.f.t. jobbet. Vi har kørt et forløb i Lejre, og deltagerne var meget glade for det.

Mange af vores ledige medlemmer kan rigtig fint gøre brug af tekniske hjælpemidler og it. Andre medlemmer har sværere ved det. Derfor arbejder vi fortsat med AOF om at finde måder at lære dette på.

Projekt Digital vejledning

Hovedkassen arbejder hele tiden med at udvikle vejledningen af vores ledige medlemmer. Vi er som afdeling med i et projekt, hvor vi arbejder med den digitale vejledning. Det betyder, at vi bl.a. er involveret i at udvikle videoer til vejledning af medlemmerne, og vi har afholdt digitale vejledningsmøder for de medlemmer, der kunne og ville benytte dette. Vi fortsætter med dette, men fastholder også den gode personlige vejledningsform.

Samarbejdet med jobcentrene

Vi har et godt samarbejde med både med Jobcenter Roskilde og Jobcenter Lejre, og begge er kommet med i

projektet Seniorsprint. Vi håber med dette at kunne hjælpe ledige over 45 år i arbejde.

Fællessamtalerne, hvor vi, jobcentret og den ledige sammen skal finde veje i job fungerer rigtig godt med disse jobcentre. Den tid, vi bruger på dette samarbejde, er givet rigtig godt ud i.f.t. at vi kan få gode aktiviteter igennem for vores ledige medlemmer.

A-kasseforsøget

3F Roskilde er del af a-kasseforsøget. Det betyder, at vore ledige medlemmer, tilknyttet jobcentre, der også er del af a-kasseforsøget, skal til samtale i a-kassen de første 3 ledige måneder, og ikke i jobcentret før efter 3 måneders ledighed.

Vi har et rigtig godt samarbejde med både Roskilde og Lejre om dette. Vores medlemmer er meget glade for, at de ikke skal til samtaler 2 steder. Umiddelbart før et medlem når de 3 måneders ledighed holder vi en fællessamtale, hvor den ledige og jobcentret sammen med os kan samle op og videreføre de indsatser, vi har sat i gang sammen med den ledige. Politisk har dette stor bevågenhed, da der ligger forslag om, at det skal være permanent, at ledige udelukkende er tilknyttet a-kassen de første 3 – 6 måneder af ledigheden. Vi så gerne i 3F Roskilde, at det bliver permanent.

Men indtil da, arbejder vi ihærdigt med at få vores ledige i job. Mangler de kompetencer for at komme i job, arbejder vi ihærdigt på at få dem på uddannelse.

Danskkundskaber

Det er interessant, at mange af de ledige vi har nu, bliver afvist, fordi deres dansk ikke er perfekt. De arbejder så på at blive bedre til dansk ved at gå på FVU dansk.

Samtidig kan vi høre borgerlige politikere og nogle arbejdsgiverorganisationer råbe på at få beløbsgrænsen for at få ikke-EU-borgere til Danmark at arbejde. Det er noget selvmodsigende.

Omlægning af arbejdet i a-kassen

Arbejdet i a-kassen er blevet omlagt. Nu arbejder nogle udelukkende med administration / udbetaling, andre udelukkende med vejledning, enkelte stadig med det hele.

Det har flere formål:

- Den enkelte medarbejder arbejder med det, man synes bedst om
- Man kan fokusere på enkelte områder – det øger effektiviteten
- Medlemmet kan i et vejledningsforløb fortrinsvis tale med den samme



A-kassen i gang med at arrangere arbejdet på en anden måde. Som man kan se, må det gerne være sjovt at gå

på arbejde – så glider det hele meget lettere.

Vi holder stadig vores månedlige a-kassemøde, hvor vi gennemgår nye regler og drøfter konkrete sager og lægger planer for indsatser.

Trepartsaftaler

Vi mærker, at vi har en regering, der tænker konstruktivt om fagbevægelsens indsats i samfundet, både arbejdsmarkedspolitisk og fordelingspolitisk.

Flere af de i 2021 indgåede treparts-aftaler var tilpasning af lønkompen-sationsordningerne i forbindelse med Corona for at undgå fyringer. Ordningen med Midlertidig arbejdsforde-ling er forlænget frem til 31. marts 2022. Denne ordning har reddet flere virksomheder i vores område, og vi takker de tillidsvalgte, der har været med og stadig er med til at smidig gøre sagsbehandlingen. De hjælper deres kolleger på arbejds-pladserne med at udfylde blanketter og rette forespørgsler til os. Dette samarbejde sætter vi stor pris på i afdelingen.

Så var der lige nogle tidsler i aftalen om mangel på arbejdskraft. Her blev indgået nogle aftaler om at sanktionere de ledige, der ikke registrerer 2 jobs om ugen i joblog. Vi har ikke fået reglerne udmøntet endnu, men holder skarpt øje med dem, når de kommer, og hovedkassen er i for-handlinger med embedsværket om udformningen.

Jobformidling

I 2021 har vi i afdelingen registreret 39 vellykkede formidlinger af ledige til ordinære job. Det er en opgave,

der går på tværs af afdelingen. Mangler din virksomhed medarbejdere, må du meget gerne kontakte os i afdelingen.



Dorthe Pedersen holder oplæg om job-formidling på et fælles personalemøde

Med den faldende ledighed, er det ikke sikkert, vi kan skaffe en ledig med de helt rette kvalifikationer, men vi vil gerne prøve. Og vi kan måske få efteruddannet ledige, så de kan få de manglende kvalifikationer. Endelig kunne det også være, at en virksomhed selv vil tage ansvaret for at opkvalificere et af vores ledige medlemmer til et ledigt job. Vi samarbejder med de øvrige 3F afdelinger på Sjælland, når vi ikke har ledige medlemmer i afdelingen, der kan matche en jobordre.

For at gøre dette arbejde så godt som muligt og for at understrege det fælles ansvar, er det nu både næst-formand Martin Kruse og a-kasseleder Anne Gregersen, der er tovholdere på arbejdet med jobformidling.

På bestyrelsens vegne

Ole Holtse Olsen, afdelingsformand