

## **3F Odense Transport - Beretning 2023**

Før vi går over til den egentlige beretning, vil jeg gerne anmode alle om at rejse jer, og mindes de af vore kammerater, der er gået bort i beretningsperioden.

### **AFDELINGEN:**

Samarbejdet i vort bofællesskab de 3 afdelinger imellem fungerer stadig godt. Vi afvikler og organiserer i fællesskab forskellige aktiviteter som bl.a. 1. maj, Arbejdsmiljøkonferencer og en hel del fælles A-kasse aktiviteter.

Eventyrløbet som har været en fast aktivitet gennem mange år - har vi taget afsked med i år.

### **Medlemstallet:**

Alle medarbejdere og tillids valgte har haft stor fokus på organisering, og det er nok lidt svært at se, at det afspejler sig i medlemstallet.

1. februar 2023 på 2.752

1. februar 2022 på 2.771

For hele 3F har vi alene i januar måned 2023 fået en medlemsfremgang på ca. 4.700, hvilket næsten svarer til det medlemstab, vi havde i løbet af hele 2022.

### **Faglige sager:**

Afdelingen kører mange faglige sager for vores medlemmer. Mængden af sager er stigende.

I sager vedr. overenskomstbrud, konkurser, manglende ferie- og SH-betaling, pensionssager m.v. er der i 2022 hentet 260.000 kr. hjem til medlemmerne. Herudover er der hentet ca. 230.000 i bodspenge.

Dette vel vidende, at der også er en hel del sager som ikke bliver registreret, fordi de ordnes over telefonen.

Det er stadig vigtigt, at lønmodtagere organiserer sig i de rigtige fagforeninger, for kun på den måde kan vi fastholde de overenskomster der

er gældende – herunder rettigheder omkring løn, barsel, pension, ekstra ferie og uddannelse. Ikke kun for vores medlemmer, men også for medlemmernes børn og børnebørn – og vores kommende medlemmer.

Der er pr. 27.02.2023 i alt 92 tillidsvalgte fordelt på 44 tillidsrepræsentanter, 48 arbejdsmiljørepræsentanter.  
Herudover er der fællestillids og SU-udvalgsrepræsentanter.

### **Arbejdsskadesager:**

Antallet af løbende arbejdsskadesager ligger ret stabilt omkring ca. 80-90 sager.

Der er i 2022 ved afdelingens medvirken til vore medlemmer udbetalt ménskade- og erhvervsevnetabserstatninger, tabt arbejdsfortjeneste og kompensation for svie og smerte i sager i hhv. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Den Sociale Ankestyrelse og ved civile søgsmål og sociale sager på 7.195.471 mio. kr.

Afdelingen har stadig en stigning i sager, hvor der også er en ansvarssag samtidig med.

### **Projekt ”rettidig omhu”:**

Afdelingen har igangsat dette tiltag med henblik på, at sikre den fremtidige struktur og bemanning i afdelingen.

Talentudvikling for 4 nye yngre medlemmer.

Og med et stærkt fokus på alle de nye/gamle arbejdsopgaver som løbende kommer via A-kassen og forbundet

---

### **Politik:**

Vi byder velkommen til vores nye trafikminister

Thomas Danielsen fra Venstre som har overtaget transportministerposten efter tidligere transportminister Trine Bramsen (Socialdemokratiet).

Vi følger udviklingen med vejpakken og lovgivningen om arbejdstidsdirektivet tæt.

## **Afskaffelse af St. Bededag:**

Perioden siden sidste generalforsamling har båret præg af den nye regeringsdannelse som har afstedkommet en voldsom debat om afskaffelsen af St. Bededag.

Argumentet for indgrebet er skiftet undervejs, mens den mest gængse forklaring har været, at afskaffelsen (og dermed den forventede stigning i arbejdsudbuddet på 8.500) har skullet bidrage med finansiering af den fremrykkede 2 pct. målsætning for forsvarsudgifterne.

Regeringen vil med lovforslaget foretage et hidtil uset angreb på den danske aftalemodel og uden at inddrage aftaleparterne ændre en overenskomstmæssig rettighed til en fridag, samt annullere den aftalte løndannelse og helligdagstillæg for den pågældende dag. Lovforslaget åbner en ladeport af muligheder for fremtidige regeringer for at gribe ind i løn og arbejdstid, hvilket den samlede FH-fagbevægelse har gjort anskrig imod siden lanceringen af regeringsgrundlaget.

I 3F har vi bakket om FH's linje og afgav også fælles hørings svar med de øvrige FH-forbund da lovforslaget kom i høring i slutningen af januar. Hørings svarets omfang på 29 sider taler sit tydelige sprog. Ud over det generelt angribelige i, at regeringen gennem lovgivning vil gribe ind i forhandlede overenskomster, er der uendeligt mange nuancer og overenskomstforhold, som lovforslaget ikke har opfanget.

Det betyder i sidste ende, at hvis lovforslaget bliver vedtaget i sin nuværende ordlyd, så vil det ramme lønmodtagergrupperne vidt forskelligt. Således kan der fx være stor forskel på om man som lønmodtager er timelønsansat eller månedslønnet - og det er blot én af de mest oplagte nuancer.

### *Fælles kampagne mod afskaffelse af St. Bededag:*

3F bakker op om den fælles FH-kampagne "Bevar Store Bededag", hvor den digitale underskriftindsamling på [bevarstorebededag.dk](http://bevarstorebededag.dk) med al tydelighed har vist, at det er en sag med bred folkelig appel. De små 500.000 digitale underskrifter er en rekordstor tilkendegivelse af, at regeringen er på vildspor i den her sag.

Også selv om underskriftindsamlingen i sig selv ikke har fået regeringen på bedre tanker, er tilslutningen noget som vi alle i FH familien bør anse som et skulderklap til den danske aftalemodel bredt set – også selv om mange underskrivere ikke har haft den i baghovedet da de gav deres underskrift.

Kampagnens foreløbige kulmination var afviklingen af den fælles folkelige manifestation på Slotspladsen søndag den 5. februar, hvor deltagere fra fagbevægelsen sammen med en række civilsamfundsaktører bekendtgjorde den samlede protest i en folkelig og familievenlig ramme.

### **Annulationssøgsmål for EU's mindsteløns:**

SMV-regeringen proklamerede med offentliggørelsen af regeringsgrundlaget i december, at den ville anlægge et annulationssøgsmål om EU's mindsteløn ved EU-retten efter pres fra et samlet FH. Søgsmålet blev officielt sendt afsted den 18. januar 2023 og Sverige har efterfølgende meddelt, at de vil være medansøgere på Danmarks søgsmål.

#### *Annulationssøgsmål kort fortalt:*

Annulationssøgsmålet er en domstolsprøvelse, hvor EU-domstolen kontrollerer, om den nye eller opdaterede lovgivning er i overensstemmelse med den retlige ramme i EU. Det er kun regeringen, der kan anlægge et annulationssøgsmål. Annulationssøgsmålet har 3 mulige udfald ved, at det kan blive imødekommet helt (hele lovgivningen annulleres), delvist (dele af lovgivning annulleres) eller blive afvist (lovgivningen består uændret). Den endelige afgørelse er gældende i hele EU. Processen med søgsmålet forventes at tage op imod 2 år.

Det er for nuværende svært at vide hvilket udfald vi kan forvente. Vi kan dog sige, at en hel afvisning af direktivet (1) vurderes som meget lidt sandsynlig, da Europa-Parlamentets og Rådets juridiske tjenester allerede har godkendt direktivet, og EU-domstolen har en historik med politisk gehør ift. de politiske strømninger i EU.

Det efterlader muligheden for en delvis annulation af direktivet (2) og endelig en hel afvisning af søgsmålet (3), der må anses som de mest sandsynlige udfald. Uanset udfaldet af søgsmålet tjener Danmarks anlæggelse af annulationssøgsmålet flere formål:

1. At der anlægges klare juridiske præmisser for anvendelsen og tolkningen af direktivet.
2. At man opnår kontrol med den uundgåelige proces omkring en domstolstolkning af direktivet, der vil ske, når den første sag lander ved domstolen.
3. At man sender et tydeligt dansk politisk signal om, at man anser EU-indblanding i national løndannelse og organisering for traktatstridigt og uden for EU's kompetencer.

*Den igangværende og fremadrettede proces:*

Regeringen har igangsat 2 parallelle spor, som 3F og FH er en del af:

- Der er et spor i udenrigsministeriet, som er ressortministerium for søgsmålet, og derfor skal føre sagen.
- Det andet spor er i Beskæftigelsesministeriet, hvor de dele af direktivet, som berører Danmark, skal implementeres inden fristen i efteråret 2024.

Det gælder konkret kravet om udarbejdelse af handlingsplaner for at hæve overenskomstdækningen, hvis denne er under 80 pct. samt indberetning af forskellige data.

Regeringen har også nedsat en procesdelegation for søgsmålet, hvor Udenrigsministeriet, Justitsministeriet og Beskæftigelsesministeriet deltager. FH og DA inddrages også aktivt heri, da de tager del i en hertil oprettet følgegruppe. FH har til brug for dette nedsat en arbejdsgruppe, hvor 3F og de andre forbund deltager.

DATO	AKTION
December 2022	FH nedsætter baggrundsgruppe til Udenrigsministeriets (UM) arbejde med annulationssøgsmålet.
18. januar 2023	Frist for dansk annulationssøgsmål.
Januar 2023-?	Danmark fører sag ved EU-stolen (via UM).

<b>2023- Efterår 2024</b>	<b>Arbejdet med implementering af direktivet (via FH, DA og Beskæftigelsesministeriet).</b>
<b>2029</b>	<b>Evaluering af direktivets virke og evt. revision af direktivet.</b>
<b>??</b>	<b>Evt. sag ved EU-domstolen, der evt. kan påvirke Danmark.</b>

### **Seniorpension:**

Den nye regering lægger tillige op til en forandring af rammerne for senior pension. Men vi kender ikke det fulde omfang endnu, men frygter at det ender ud i besparelser.

### **Tidlig pension - Arne Pensionen:**

Det er en stor sejr at tidlig pension (Arnepensionen) er blevet fastholdt og udbygget økonomisk.

Det er af stor vigtighed, at vi vedbliver at have en rettighedsbaseret ordning, hvor nedslidte ikke skal stå foran en speciallæge og forklare hvorfor hun/han efter 42-44 år på arbejdsmarkedet mener sig klar til at blive pensioneret.

Vi ser også eksempler på, at en sådan rettighed ligefrem kan være med til at fastholde medlemmerne på arbejdsmarkedet, fordi de har en sikkerhed i deres ret til at træde tilbage, og derfor vælger at prøve at klare et år mere.

Tidlig pension er et stort gode for rigtig mange af vores medlemmer, som har fået udbetalt deres efterlønsbidrag, da det var muligt, og hvor det har vist sig, at de har svært ved at klare arbejdet til pensionsalderen, pga. nedslidning, efter mange år på arbejdsmarkedet.

## **Nyt fra Arbejdsmiljøområdet:**

Digital overvågning på arbejdspladserne fylder mere og mere. Det har fået Arbejdsmiljøpolitisk Udvalg til at stille skarpt på, hvad digital omstilling, overvågning og algoritmeledelse betyder for arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøpolitisk team (AMT) har netop gennemført en spørgeskemaundersøgelse om overvågning og arbejdsmiljø. Cirka 2.000 af 3F's TR og AMR har svaret. AMT er ved at udarbejde en rapport med resultater fra undersøgelsen. Offentliggørelse af udvalgte resultater forventes at ske i løbet af et par uger.

### *Spørgeskemaundersøgelse om overvågning:*

Her følger nogle foreløbige resultater:

- Der er en høj forekomst af overvågning på arbejdspladser med 3F'ere. Kameraovervågning og systemer til at registrere tid er de mest udbredte typer af overvågning.
- Næsten 6 ud af 10 TR og AMR synes samlet set, at det er i orden, at der er overvågning på arbejdspladsen. Næsten hver tredje synes samlet set, at der ikke er i orden, at der er overvågning på arbejdspladsen.
- Ca. en tredjedel af TR og AMR oplever, at de ikke bliver informeret af arbejdsgiveren, senest 6 uger før overvågningen iværksættes.
- Ca. halvdelen af svarpersonerne tegner et billede, hvor overvågning ikke ser ud til at påvirke arbejde og arbejdsmiljø.
- Ca. en tredjedel af svarpersonerne tegner et mere dystert billede af overvågning, hvor overvågning fører til dårligt arbejdsmiljø, herunder øget tidspres, lavere motivation samt irritation, ubehag og stress. En femtedel svarer, at overvågningen på arbejdspladsen opleves som krænkende af kollegerne.

Alt i alt viser undersøgelsen:

- At det giver mening at sætte fokus på overvågning på arbejdspladserne.
- At overvågning i mange tilfælde påvirker arbejdsmiljø negativt.
- At der er behov for at forebygge negative konsekvenser af overvågning.
- At der er behov for at styrke dialogen mellem ledelse og ansatte på arbejdspladserne om overvågningens konsekvenser for arbejdsmiljøet

### *Spørgeskemaundersøgelse af 3F'ernes psykiske arbejdsmiljø:*

I december 2022 gennemførte Analyse Danmark for 3F en spørgeskemaundersøgelse om 3F'ernes psykiske arbejdsmiljø:

- Undersøgelsens målgruppe var voksne medlemmer af 3F i arbejde.
- Spørgeskemaet blev sendt til 10.000 medlemmer (leveret af 3F).
- 1.414 respondenter svarende til 14 pct. har gennemført spørgeskemaet.

AMT er ved at udarbejde en rapport med resultater fra undersøgelsen. Offentliggørelse af udvalgte resultater forventes at ske i løbet af et par uger.

### **Her følger nogle af de foreløbige offentliggjorte resultater:**

- 75 pct. mener, "At jeg har gode kollegaer" er en af de vigtigste årsager til arbejdsglæde. 57 pct. svarer "at jeg for en god løn" som en af de vigtigste faktorer for arbejdsglæde.
- 38 pct. har svaret, at de har haft sygedage, der skyldes arbejdet inden for det seneste år.
- 35 pct. er enig i, at de ofte føler sig stressede på jobbet.
- 43 pct. er enig i, at arbejdstempoet påvirker kvaliteten af arbejdet.
- 43 pct. er enig i, at "Mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over privatlivet".



- 17 pct. har været udsat for mobning på arbejdspladsen inden for det seneste år.
- 14 pct. har været udsat for trusler eller chikane inden for det seneste år.
- 24 pct. ser ikke sig selv i det nuværende job om 3 år.
- 22 pct. har inden for det seneste år følt sig ensom på arbejdspladsen

Undersøgelsen viser, at der i høj grad er behov for at gøre en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø blandt 3F'erne. AMT vil udarbejde en værktøjskasse til afdelingerne til brug for drøftelse om det psykiske arbejdsmiljø med vores mange arbejdsmiljørepræsentanter.

### **Indsats mod arbejdsrelaterede dødsulykker:**

Der har i 2022 været en yderst alvorlig, negativ udvikling i antallet af dødsulykker. Antallet for hele 2022 endte med 50 dødsulykker.

Beskæftigelsesministeren sendte i august 2022 et brev til Arbejdsmiljørådet, hvor ministeren anmodede om, at parterne i regi af Arbejdsmiljørådet drøfter mulige nye initiativer, som kan bidrage til nedbringelse af antallet af dødsulykker fx i samarbejde med Branche Fællesskaber for Arbejdsmiljø (BFA'erne) med afrapportering til ministeren.

Der blev i efteråret nedsat en arbejdsgruppe om dødsulykker i FH, der skal bidrage til arbejdet i AMR. Der er fokus på brancherne Transport, Byggeri og Landbrug, hvor der sker flest dødsulykker. 3F er med til at udvikle konkrete initiativer, der kan afhjælpe den negative udvikling i dødsulykker.

### **Nemlig.com og Intervare:**

Efter næsten halvanden år arbejdskamp med mange faglige aktioner, er det lykkedes at indgå en overenskomst, med nok den største mad/vare udbringningsaktør på markedet.

Efter indgåelse af overenskomst med virksomheden, betyder det at kommunerne igen for mulighed for at bruge virksomheden til indkøb for deres ældre og handicappede borgere.

Det var jo kommunerne som sammen med Transportgruppen og afdelingerne der var med til at presse en overenskomstdækning i hus.

### **Arbejdsmarkedspension:**

Arbejdsmarkedspensionernes ordninger bliver hele tiden udvidet og forbedret. Senest har vi fået en mulighed for at konsultere en læge online, og det er der en hel del af vores medlemmer som har stor glæde af.

Det eneste minus ved ordningen i 2022, er vel at investeringsraterne, ligesom resten af det finansielle marked har lidt store tab.

### **Kongressen 2022:**

Der blev på kongressen vedtaget et forslag om centralisering af udbetaling af løntabsgodtgørelse og transport til tillidsvalgte, for at ensrette kommunikationen på kurserne. Underviserne har givet udtryk for at det kan være problematisk at håndtere en for stor forskellighed i undervisningen. Ovenstående har afstedkommet at vi i afdelingen har tilrettet vores politik på området.

### **Den nye ferielov:**

Den nye ferielov er begyndt at virke, det er nu muligt at holde det man kalder samtidigshedsferie, altså man kan teoretisk holde ferie i måneden efter ferien er optjent.

Der optjenes stadig 2,08 dag/måned (12 måneder)

Afholdelsesperiode: 1. september til 31. december året efter.

I alt 25 feriedage.

## **Mangel på arbejdskraft:**

Manglen på såkaldt kvalificeret arbejdskraft fylder stadig meget i 2023. Men hvor stor den reelle manglen er svær at gennemskue – og hvor reel er debatten ?

Eller er det snarere en politisk kampagne, anført af en lille flok arbejdsgivere som blot ønsker billig arbejdskraft.

Medierne har ved flere lejligheder skrevet meget om virksomheder, der ikke kunne få den nødvendige (billige) arbejdskraft.

Derfor har vi prioriteret 3F jobformidling meget højt.

I 2023 fortsætter vi vores visioner om øget jobformidling.

Det går især ud på, at når vi er på virksomhederne, så skal vi huske at få solgt vores unikke projekt.

Mange tror jo på det, når de gang på gang hører, at ”den er helt gal”, og at der slet ikke er arbejdskraft at få!

Eller at de mennesker, der mangler et arbejde, ikke kan bruges.

## **Udvidet adgang til udenlandsk arbejdskraft:**

Der er det seneste år indgået flere aftaler, der har indflydelse på adgangen til udenlandsk arbejdskraft for danske virksomheder.

Den internationale rekruttering styrkes ved at nedsætte beløbsgrænsen midlertidigt til 375.000 kr. - dog i en afgrænset periode på tre år gældende fra 1. december 2022. Det står klart, efter regeringen har indgået en bred aftale om international rekruttering på rimelige danske arbejdsvilkår.

Ordningen bliver etableret for at understøtte den danske økonomi i den aktuelle konjunktursituation og afhjælpe manglen på arbejdskraft i danske virksomheder. Der er bl.a. brug for arbejdskraft til at gennemføre en ambitiøs grøn omstilling.

Aftalepartierne er enige om, at der ikke kan meddeles nye opholdstilladelser på den midlertidige ordning, hvis bruttoledigheden overstiger 3,75 pct., eller mere end 15.000 personer benytter sig af den. Der er desuden enighed om, at en opholdstilladelse efter ordningen skal være betinget af, at arbejdstageren ikke modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik eller integrationsloven, f.eks. kontanthjælp. Der er derudover enighed om, at hvis arbejdstageren begår kriminalitet i Danmark af en sådan karakter, som medfører udvisning, bortfalder arbejdstagerens opholdstilladelse efter beløbsordningen.

3F mener stadig, at virksomhederne bør benytte sig af den arbejdskraft, der fortsat findes i både Danmark og EU, i stedet for billig arbejdskraft fra lande uden for EU.

Det virker derfor påfaldende, at arbejdsgiverne næsten i samme sætning beklager sig over dårlige sprogkunderskaber.

### **Kampen mod de gule:**

3F er udfordret på en lang række områder. Medlemstallet falder, frafaldet er betydeligt blandt eksisterende medlemmer, gennemsnitsalderen blandt medlemmerne er høj, gule forretninger presser både os og forståelsen af hvad en solidarisk fagforening er - og en stigende del 3F-brancher har en vigende organiseringsgrad.

Denne strategi beskæftiger sig med alle andre end det sidste punkt.

Kampen mod de gule handler altså både om:

Kommunikation er en vigtig nøgle til at løse de problemstillinger.

Men kommunikation kan ikke stå alene. Det er vigtigt, at den fremstilling, vi laver af 3F også svarer til den oplevelse, de relevante målgrupper har af 3F. Der hvor de møder os, uanset om det er i afdelinger eller i medierne. Det er endnu vigtigere, at vi kan følge op med salgsindsatser, gennemgang af services og den rigtige medlemskontakt.

Det kan være alt fra den oplevede service til måden vi kommunikerer på i pressen.

### **Trepartsaftale på VEU området:**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået en aftale om at forlænge aftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse i endnu et år. Der afsættes 342,6 millioner kroner i 2023.

Trepartsaftalen om at styrke voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet er blevet forlænget et år. Aftalen indebærer en fuld videreførelse af de initiativer i VEU-trepartsaftalen fra 2017, som ikke allerede er afsluttede.

Det betyder blandt andet, at forhøjede takster og VEU-godtgørelse på AMU-området videreføres. Omstillingsfonden, FVU-digital, FVU-engelsk og prøver på AMU bliver også videreført.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er desuden enige om at udskyde de ordinære VEU-trepartsforhandlinger til medio 2023. Parterne er også enige om at videreføre fire pejlemærker for de kommende drøftelser i 2023, der skal danne grundlag for langsigtede løsninger på VEU-området.

For at sikre ro i AMU-sektoren er det besluttet, at der ikke gennemføres en ny udbudsrunde i 2023. Regeringen udarbejder forslag til en ny model for udbuds-runder på AMU-området, som vil kunne indgå i trepartsforhandlingerne i 2023.

### **Medlemsrettede digitale tilbud:**

Som en del af det løbende arbejde med at udvikle et univers på Mit 3F, hvor medlemmerne kan finde råd og vejledning om jobsøgning, opkvalificering og uddannelse, kan man nu finde: "Det skal du huske, når du bliver ledig". Det betyder, at når vores ny-ledige medlemmer går ind på Mit 3F, møder de en række relevante informationer og materialer, som kan give klarhed over regler og muligheder, når man er ledig. Der er desuden en video med samme titel: "Det skal du huske, når du bliver ledig". Videoen handler om, hvad man skal vide, når man lige er blevet arbejdsløs. Den samlede video er inddelt i 11 små klip med emner som "Meld dig ledig", "Ansøgning om dagpenge", "Din jobsøgning" m.m.

Som medlem har man også adgang til en samlet videokanal, som indeholder fem af de vigtigste videoer for ny-ledige. Der er andre vejledningsmaterialer som "Tilbudsguiden" og "Værd at vide".

Der er meget nyt, man skal vide, hvis man lige er blevet ledig – måske for første gang i lang tid. Under "Min jobsøgning" – også på Mit 3F – kan man besøge et såkaldt cv-værksted. Her finder man STAR's video om, hvordan man udfylder cv på Jobnet. Der er cv-skabeloner med forslag til, hvad man kan skrive. Der er også vejledning til, hvordan man kan forberede cv-samtale, til seks ugers uddannelse, efteruddannelse m.m.

Med et enkelt og medlemsvenligt system til selvbetjening – og med mere automatisering af de administrative opgaver – bliver der mere tid til, at a-kassens medarbejdere kan give en bedre direkte og individuel service og vejledning om job og uddannelse, når man som medlem kommer i a-kassen.

## **Stigning i antallet af lærepladser 2022:**

Hele 6,3 pct steg antallet af lærepladser i 2022 (januar til november) sammenlignet med 2021. En stigning, som kan ses på tværs af langt de fleste uddannelser og over hele landet. Denne positive udvikling fortsatte ligeledes i 2022, og dette på trods af, at de høje kompensationer til arbejdsgiverne for lønudgift afsluttedes i 2020.

I januar til november 2021, blev der således indgået 45.100 uddannelsesaftaler, en stigning på ca. 1,4% i forhold til det lønkompenenserende 2020, hvilket skal ses i lyset af, at der også i 2021 var nedlukninger og usikkerhed i mange brancher.

## **Stigning i uddannelsesaftaler som afbrydes:**

Desværre har vi dog set en stigning i antallet af korte aftaler, som er en delmængde af de samlede antal lærepladser. Nok ikke helt så voldsomt på lager og transportområdet.

Faktisk kunne der observeres en lille nedgang i 2022, men i 2023 har de korte uddannelsesaftaler desværre været i vækst igen. En trist udvikling, da elever med en kort aftale skal ud at finde en ny aftale eller i skolepraktik, for at kunne afslutte deres uddannelse.

Forhåbentlig vender den udvikling i 2023, da 3F ved trepartsaftalen om lærepladser i november 2021 fik igennem, at der fra 1. januar 2023 kun må indgås én aftale mellem elev og virksomhed, mod tidligere to aftaler.

## **Praktikpladser hedder nu lærepladser:**

3F har længe ønsket at navnet praktik blev skiftet ud med lærlinge.

Hvilket lykkedes ved EUD treparts aftalen.

Der er desværre stadig masser af håbefulde elever/lærlinge at lave uddannelsesaftaler med. Vi taler d.d. over 15.000, som er direkte søgende efter læreplads. Det bevidner lærepladsen.dk (praktikpladsen.dk har fået nyt navn) om ultimo januar 2022.

I Børne- og Undervisningsministeriets parallelle statistik har de af tekniske årsager ikke helt tidssvarende eller konkrete antal af søgende elever, men den udstikker tendensen. Antallet af søgende elever er desværre fortsat meget højt, og der kan desværre ikke ses nogen nedgang i 2022 i antallet af søgende elever/lærlinge.

## **Uddannelseskoordinator i Region Syddanmark 2022:**

Der har generelt været et øget brug af efteruddannelse og uddannelse for vores medlemmer i virksomhederne og ledige i Region Syddanmark.

Dette har resulteret i at mange 3F medlemmer er kommet i uddannelse, både i Voksenlære og i uddannelsesløft samt opkvalificering indenfor egen branche og på det almene område i forhold til dansk, digital, engelsk og matematik.

Der arbejdes positivt og tillidsfuldt i de 2 regionale uddannelses-netværk, hvor alle afdelinger er repræsenteret, og hvor der er stor gavn af den videndeling der her foregår.

Vi har i regionen arbejdet med et øget vidensniveau hos Tillidsvalgte, med det formål at øge brugen af uddannelse blandt 3F medlemmer samt at give et øget fokus på og brug af strategisk planlægning af efteruddannelse.

Der har været en god koordinering af brancherettet efteruddannelse indenfor lager og logistikbranchen, restaurationsbranchen og byggebranchen i dele af regionen. - Og vi forsætter det gode samarbejde i 2023

## **FORBUNDET:**

Medlemstallet er primo februar 2023 ca. 263.072 medlemmer.

Der er en nettotilgang på mere end 2.200 medlemmer de sidste 12 måneder. Men i det tal er der nok gemt, en del medlemmer som er tilgået på grund af muligheden for at modtage konfliktunderstøttelse.

Medlemsanalysen:

Derfor er det også et af strategiens fire ben, et analyseben, der skal give os kendskab til, hvordan vi opleves. Det er afgørende for at sætte vores stød rigtigt ind.

1. Medlemstal -at være attraktiv overfor medlemmer og potentielle medlemmer.
2. Kampen mod de gule har kun relevans, hvis den fører til et stærkere 3F.
3. Fastholdelse – at blive oplevet som relevant for de eksisterende medlemmer.

4. At tiltrække unge, så der kommer nye aktive medlemmer til. Her er en stor udfordring, der alt andet lige udgør et stort fremtidigt problem for medlemstallet.
5. At fremme forståelsen af, hvad en rigtig fagforening er – og hvorfor de gule ikke er et fedt.
6. At etablere og værne om et image, der giver en platform for at fremme de øvrige fire punkter.
7. Et politisk spor. Er der grænser lovgivning eller andet, der kan stille os stærkere i kampen mod de gule (og dem svagere). I så fald bliver tiden næppe bedre end lige nu i forhold til at øge indflydelse.

### **OK-2023:**

Der er d. 2.marts 2023 indgået et 2-årigt gennembrudsforlig på transportområdet.

Lønstigning på kr. 11,75.

Stigning på særlig opsparing 2% (fritvalgsordning)

Pensionsstigning for arbejdsgivers andel 2%

Nye rettigheder til efteruddannelse

---

### **A-kassen 2022 – Invasion, 3F kongres og regeringsskifte:**

2022 var knap to måneder gammel, da Rusland valgte at invadere Ukraine, med alle de forfærdelige konsekvenser det har for Ukraine og alle de mennesker, der bor i de krigshærgede områder.

Som alle ved, har krigen også haft store følgevirkninger på priserne på både varer og energi. Sammenlagt med høj inflation og rentestigninger er der alle ingredienser til en recession til stede. Alle ved, hvilke konsekvenser recession kan have for mennesker, der lever af at arbejde – de risikerer at miste deres arbejde og dermed deres livsgrundlag.



Derfor er situationen også alvorlig for os i 3F's a-kasse og ikke mindst for vores medlemmer, som måske fornemmer, at utrygheden for fremtiden sniger sig ind. Efter i flere år at have haft et arbejdsmarked, som kun har gået en vej, så forventer de fleste nu, at vi går et 2023 i møde, der indebærer en opbremsning i beskæftigelsen og stigende ledighed. Den omstilling skal vi være klar til.

2022 stod også i kongressens tegn. Vi oplevede noget så sjældent som både en ekstraordinær og en ordinær kongres indenfor et halvt år. På den ordinære kongres bekræftede vi valget af forbundsformand Henning Overgaard, som nu også er valgt som formand for a-kassen. Ligeledes valgte kongressen Kenneth Hove som ny hovedkasserer for både forbund og a-kasse. A-kassens delegeretmøde genvalgte forretningsfører Eva Obdrup og den øvrige ledelse.

Eva Obdrup lagde i sin beretning vægt på at fortsætte arbejdet med 3FA som den vejledende a-kasse. Vi skal i den kommende periode sætte skub på at flytte endnu flere ressourcer fra administration til vejledning og jobformidling til gavn for medlemmerne.

2022 indeholdt også et folketingsvalg. Valget blev udskrevet på baggrund af en trussel fra det Radikale Venstre om, at de efter 1. oktober ville miste tilliden til Mette Frederiksen som statsminister. Dog den samme Mette Frederiksen som de Radikale ville pege på som ny statsminister i en kommende regering. De Radikales position viste sig svær at forklare for vælgerne, hvilket nok også afspejlede sig i valget resultatet.

I 3F og 3FA fik vi ikke den regeringssammensætning, vi havde ønsket os. I et regeringssamarbejde, hvor de to borgerlige partier – Venstre og Moderaterne – skal tilgodeses, vil der uundgåeligt være politik, som går imod det, vi arbejder for. Sammensætningen af den nye flertalsregering betød også, at en del politiske aftaler, som var indgået inden valget, pludselig hang i luften uden at være blevet ført ud i livet. Som et af de helt store emner for a-kassen, så vidste vi indtil for nylig ikke, om beskæftigelsestillægget til nyledige ville blive til noget. Beskæftigelsestillægget bliver til noget – heldigvis. Men i skrivende stund er det fortsat uvist, om løftet om at

permanentgøre retten til uddannelsesløft på 110 % af dagpengesatsen bliver gennemført.

Det politiske flertal er skiftet, og det skal vi manøvrere efter. Sådan er vilkårene i et demokrati, og det får ikke Danmarks stærkeste a-kasse til at skrue ned for ambitionerne – tværtimod. Vi er altid klar til at spille ind, påvirke og diskutere med regeringen og alle andre, der spiller en rolle og har indflydelse på vores medlemmers hverdag og arbejdsliv.

### **A-kasseforsøget bliver permanent:**

I 2022 har afdelingerne arbejdet systematisk med A-kasseforsøget.

Der har været meget fokus på, hvordan forsøget bliver afviklet. Der er løbende tilfredshedsmålinger og interview med ledige medlemmer, der er omfattet af forsøget.

Medlemmerne er blevet spurgt om, hvor tilfredse de har været med forskellige elementer i forsøget, f.eks.:

- Tilfredsheden med samtalen i opsigelsesperioden
- Tilfredsheden med præsentationen af stillinger og jobåbninger, der kunne søges
- Tilfredsheden alt i alt med kontaktførelsen i a-kassen.

På alle parametre svarer medlemmerne positivt tilbage. Det betyder, at medlemmer, der er omfattet af forsøget, udtrykker langt større tilfredshed med forløbet i a-kassen, end de medlemmer der er omfattet af det ordinære kontaktførelse.

Jobformidling og vejledning om jobåbninger har også haft stor effekt, og en stor del af de ledige i forsøget er gået i arbejde igen indenfor tre måneders ledighed. Vi kan også se, at medlemmer, der har benyttet 6 ugers jobrettet uddannelse, også er kommet i arbejde ret hurtigt efter kurssets afslutning. Så målsætningerne for forsøget har i fint indfriet, både hvad angår uddannelse/opkvalificering, rettidighed af samtaler og jobformidling

Disse fine resultater har ført til, at der i juni 2022 blev indgået en bred politisk aftale om, at når det nuværende A-kasseforsøg udløber ved udgangen af 2023, så vil det blive erstattet af en permanent ordning, hvor a-kassen har kontaktfølgebet de første tre måneder af medlemmets ledighedsperiode. Trods efterfølgende valg og ændringer i regeringssammensætningen, så bliver permanentgørelsen en realitet fra 2024.

### **Den Vejledende A-kasse:**

Strategien om at udvikle og implementere Den vejledende A-kasse handler om, at de fremtidige opgaver i A-kassen primært bliver at vejlede både opsagte og ledige til det næste job.

Vejledning, der motiverer og guider medlemmerne hen imod uddannelse og opkvalificering, er ligeledes én af de fremtidige kerneopgaver.

En række pilotafdelinger er i gang med et eller flere af de tre spor, som definerer Den vejledende a-kasse:

- Tidlig, differentieret og individuel indsats
- Digitale værktøjer
- Fokus og indsatser for ledige i risiko for langtidsledighed og/eller langtidsledig.

Udviklingen af Den vejledende a-kasse sker, samtidig med at administrative opgaver automatiseres.

Det er også vigtigt, at medarbejderne får de kompetencer, der er nødvendige, for at blive en god vejleder. Derfor tilbydes der opkvalificering og uddannelse.

### **Danmark kan mere I**

Som nævnt kan vi efter regeringsskiftet nu ånde lettet op i forhold til de ventede forbedringer i dagpengesystemet, som er indeholdt i Danmark kan mere I. Aftalen indeholdt dog også forringelse af reglerne for nyuddannede, og dem slipper vi ikke for. I en periode var mange bekymrede for, at SVM-regeringen med sin kriseretorik ville vælge kun at gennemføre forringelserne i aftalen og udelade forbedringerne. Det skete heldigvis ikke.

For første gang længe indføres derfor nu en række forbedringer i dagpengesystemet.

Først og fremmest indeholder aftalen muligheden for et beskæftigelsestillæg oven i dagpengene i de første tre måneders ledighed.

Dermed vil man de første tre måneder kunne få udbetalt 23.499 kr. månedligt. Ikrafttræden af tillægget er desuden fremrykket, så det træder i kraft allerede 1. maj 2023. Det er positivt for de medlemmer, der måtte være så uheldige at miste deres arbejde op til sommeren. Det lægger også pres på a-kassen i forhold til at udvikle og tilpasse it-systemerne, så vi kan håndtere de nye beregninger og udbetalinger, så alle medlemmer sikres deres retmæssige udbetaling. Det er en stor opgave, men vi har før vist, at når de store udfordringer rammer organisationen, så er der hold i det, når vi kalder os Danmarks stærkeste a-kasse.

Herudover ændres reglerne for "tekniske belægninger". Disse regler har det siden dagpengereformen i 2017 været vigtige for 3FA at ændre, da de urimeligt straffer medlemmer på supplerende dagpenge, der har weekendarbejde.

## **AFSLUTNING:**

Tak til alle tillidsvalgte, klubber, udvalg, bestyrelser, ansatte og valgte der i 2022 har serviceret afdelingens medlemmer.

Afdelingens faglige kamp, indsats og resultater samt vores synlighed skal bidrage til, at vi får flere medlemmer, og tegner endnu flere overenskomster. Vi ser frem til et godt samarbejde.

På bestyrelsens vegne  
Jørgen Sørensen