

## **Beretning for 2009**

Generalforsamling den 16. marts 2010

### **Indledning.**

#### **Overenskomstforhandlinger**

Det er lidt specielt for mig at fortælle jer om de overenskomstforhandlinger, der er i år. Det er det af flere grunde: -

Da jeg blev klar over, at jeg havde opbakning til at stille op som formand, var det en opgave, jeg tænkte, jeg rigtig godt kunne tænke mig at få lov til at være med til engang. Sådan havde - og har jeg det nok, fordi jeg anser overenskomst-arbejdet som grundstenen i vores arbejde.

Det har jeg så fået muligheden for i år, på to af vores overenskomster. Godt nok ikke de største, men det gør det ikke mindre spændende, synes jeg.

Jeg sagde, det var specielt af flere grunde. En anden er, at jeg som medlem af hovedbestyrelsen har stemt imod det overenskomstforlig, der blev indgået på Industriens område.

- det gør jo ikke opgaven lettere, at forhandle et overenskomstforlig på et andet område - som plejer at lægge sig opad Industriens område - og så selv bagefter kunne anbefale at stemme ja til det.

Nu har jeg prøvet det og synes, det er rigtig spændende, men også rigtig godt, at det daglige arbejde består af andre opgaver. Som nogle af jer ved, har jeg ikke altid verdens længste tålmodighed, og jeg skal love for, den bliver sat på prøve.

Men som jeg nævnte, har vi har i Østjylland ikke kunnet anbefale at stemme for forliget på Industriens område.

Bestyrelsen mener simpelthen, der er for lidt resultat for funktionærer i forhold til timelønnede. En ting, der kunne ha' hjulpet og måske haft afgørende betydning, men det er svært at sige, når det nu ikke er der, kunne have den nye fratrædelsesgodtgørelse.

Den blev lanceret som compensation for, at dagpengesatsen ikke er fulgt med lønstigningerne i de seneste mange år. Det er en rigtig god ide, men den gælder bare ikke for funktionærer. Det kan jeg ganske enkelt ikke forstå. Dagpengesatsen er jo den samme for funktionærer som for timelønnede!

Nu vi er ved overenskomster, så tager vi lige det sidste, jeg vil sige om det; nemlig at vi allerede er gået i gang med det offentlige område. Vi er så småt ved at samle krav ind og hermed min opfordring til at komme til os med jeres meldinger om, hvad i synes er vigtigt, eller hvad det ikke er så vigtigt, at vi prioriterer.

## **Om afdelingen**

I afdelingen har vi det seneste år arbejdet meget med synlighed og medlemshvervning. Vi har i forbindelse med hvervning haft 4 tillidsrepræsentant- og delegeretmøder, hvor vi har haft en udefra til at styre møderne. Han hedder Knud Lindholm Lau, og det har været en rigtig god oplevelse.

De 4 møder har haft hvert sit tema:

Der har været stor begejstring og engagement under møderne, hvad jeg har været utrolig glad for at opleve.

Begejstringen har bredt sig, så man valgte at bruge Knud på vores tillidsrepræsentant- og sikkerhedsrepræsentant konference, og andre afdelinger har også brugt ham. Om der kommer resultat, er nok for tidligt at sige endnu.

En anden ting, vi i bestyrelsen har fokuseret på, er, som jeg sagde synlighed. Det betyder også, at vi har købt noget merchandise. Jeg må blankt erkende at det ikke lige i starten var det, jeg var mest vild med, men jeg tror nok, jeg har måttet æde den. Det er vist en meget god ide.

Det handler dybest set om at få en hel masse TL-logoer ud i billedet, primært på jeres arbejdspladser, hvor der er potentielle medlemmer.

Derfor har vi igen i år taget nogle ting med til jer: Der er krus til de, som ikke har fået et på jeres arbejde, når vi har været på besøg.

Der er blokke med logo, igen tænkt som synlighed blandt de potentielle medlemmer, og så kan det jo bruges til noget nyttigt.

Der er også indkøbsnet, som giver synlighed i "verdensbilledet".

Vi vil i bestyrelsen gerne have forslag til hvilke ting, der kunne være de næste, vi måske skal kaste os over.

## **Ligelønssag - højesteret**

Sidste år vandt Teknisk Landsforbund nemlig en historisk sejr i Højesteret. Et kvindeligt medlem fik godt en million kroner i erstatning efter i otte år at have fået mindre i løn end to af hendes mandlige kolleger, vel at mærke selvom de udførte det samme arbejde. Sagen kom her fra Århus, hvor vi fik henvendelse fra medlemmet om forskellen i løn. Faglig konsulent Tina Pors fastholdt sagen og fik medlemmets accept på, at den blev fremsendt til forbundet for videreførelse, hvor TL's advokat Byriel Bjørst førte sagen helt til tops.

Højesteret slog fast, at når en arbejdsgiver fastsætter løn, så skal han som udgangspunkt lægge vægt på forhold, som har betydning for det arbejde, som medarbejderne konkret udfører. Dommen er virkelig en sejr for saglighed i lønfastsættelsen, og det er værd at bemærke.

Historien er kort:

I 2005 afsagde Retten i Roskilde en dom, der gik Teknisk Landsforbund imod (medlemmets firma havde hovedkontor i Roskilde). Østre Landsret stadfæstede

dommen, men Teknisk Landsforbund ankede dommen til Højesteret. Og vandt så i denne sidste instans. Dommen er et udtryk for, at vores arbejde i nogle tilfælde står på i årevis, før vi kan høste frugten af vores indsats.

Og dommen er et vidnesbyrd om, at vi kun er noget og alene kan skabe resultater i kraft af vores medlemmer. Vort medlem - der stod distancen i mange år trods manglende retfærdighed på jobbet, i byret og i landsret - har jo indvilget i at være med til at løfte denne vigtige sag sammen med os - til gavn for alle lønmodtagere i hele landet.

### **Flexjob**

I forhold til sidste år er henvendelserne omkring visitering til fleksjob ikke blevet færre. Vi har fortsat mange medlemmer, som af forskellige årsager ikke kan arbejde på normale vilkår. Forskellen på et fleksjob og et almindeligt job er, at arbejdsgiveren får et tilskud til lønnen, og at der vil være nogle skånehensyn, som skal opfyldes. Det kan f.eks. være nedsat arbejdstid, så man kan få arbejde og fritid til at hænge sammen. Bortset fra det har man samme rettigheder som ens kolleger. Flexjob-ordningen er medvirkende til, at mange medlemmer fortsat kan være på arbejdsmarkedet på trods af, at deres arbejdsevne ikke er på fuld højde med andres, og det primære for den enkelte er især, at man fortsat har en normal lønindtægt. I afdelingen har vi i øjeblikket xx medlemmer, som er ansat i fleksjob.

### **LO**

Siden sidste år har vi jo haft kommunalvalg, og det gik, som I nok ved, så godt, at Hans Halvorsen blev rådmænd for Sociale Forhold og Beskæftigelse i Århus Kommune. Derfor valgte vi i januar 2010 Anders Munk fra TIB som ny formand for LO Århus. Som I kan regne ud, er det kun ca. 2 mdr. siden, og derfor nok for tidligt at sige noget om, det får den store betydning for os. Om arbejdet i LO vil jeg ellers gerne fortælle, at jeg synes, der er blevet en anden stemning de forskellige forbund imellem. Hvis man kan kalde det stemning. Måske er det mere rigtigt at sige, at hvad samarbejdet gælder, så er det blevet bedre over hele linien.

Et sted, hvor det i høj grad ses og mærkes, er i et projekt eller samarbejde i CO-I. Det giver sig udslag i, at forbundene i hhv. Randers og Århus i dag arbejder langt mere sammen om organisering. Det synes jeg er utroligt positivt og nødvendigt. Det er, som om det er blevet langt mere stuerent at tale om medlemsnedgang og se det som en fælles problemstilling.

Det er mit håb, at vi i det kommende år i LO vil arbejde endnu mere sammen om organisering som en fælles opgave, og det tror jeg, at jeg vil kunne fortælle jer om til næste år.

- hvis det lykkes os at få en plads i FU i LO Århus, vil det være noget af det, jeg vil arbejde på at få prioriteret.

## **Det private overenskomstdækkede område**

Sidste år afsluttede jeg dette afsnit med følgende ord: Et er sikkert – finanskrisens konsekvenser har her i det nye år for alvor gjort sit indtog i Østjylland blandt de organiserede arbejdspladser, og nu går det desværre stærkt.

Og det gjorde det.

Af fagretlige sager har hovedparten nemlig omhandlet afskedigelser, og overvægten har desværre været ældre medarbejdere med lang anciennitet. Det værste har dog været, at vi her i afdelingen har haft hele 7 forhandlinger for beskyttede medarbejdere: 3 tillidsrepræsentanter og 4 sikkerhedsrepræsentanter har været offer for krisen. Ved en enkelt påtænkt afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant fik vi forhandlet os frem til en annullering, men de øvrige blev alle afskedigede; dog fik alle en pæn godtgørelse med sig. Når virksomhederne er kommet frem til, at det er de beskyttede medarbejdere, der skal afskediges, viser det med al tydelighed, at der er skåret helt ind til benet, og at krisen er slem.

Selvfølgelig har vi også beskæftiget os med andet end afskedigelser; f.eks. sager om manglende pension, feriepenge, bonus, overenskomstbrud o.s.v., men det har kun været i det små i forhold til afskedigelser.

Alt i alt har vi i indeværende år forhandlet godt og vel kr. 3.5 mil. hjem til vores medlemmer.

Derimod har vi vejledt utroligt mange medlemmer om frivillige aftaler om nedsat arbejdstid, lønnedgang og egen betalte fridage, og selvfølgelig alle uden lønkomensation. Vi har dog i de fleste tilfælde fået held til at få medlemmerne til at forstå, at dette ikke kan lade sig gøre uden lokalaftaler eller i det mindste med det korrekte varsel, så alt i alt er der ikke blevet indgået ret mange aftaler på dette område, i modsætning til de uorganiserede virksomheder – her er der blevet indgået et utal af disse aftaler. Det bliver spændende at følge udviklingen her. Bliver vores medlemmer i virksomheden, når aftaleperioden er udløbet, eller resulterer det bare i afskedigelser alligevel?

## **Det offentlige område – Kommunerne.**

2009 var præget af travlhed på det offentlige område. Der var overgang til kommunale aktieselskaber for spildevandsområdet, et forløb som afdelingen har været meget involveret i, og som er gået som forventet. Ud af de 8 nye aktieselskaber i Østjylland, har 2 selskaber meldt sig ind som en serviceaftalevirksomhed (i KL). Vi afventer med spænding forhandlinger med de resterende selskaber. Om de opsiger overenskomsten mellem KL og KTO. Det drejer sig om 8 virksomheder.

I 2009 var der ikke Ny lønforhandlinger, men en generel stigning på 1 grundlønstrin + kronetillæg (årligt). Så der var ikke så mange forhandlinger om løn.

I takt med at krisen gjorde sit indtog på det private, skete det også på det offentlige område. Vi har set en del afskedigelser inden for området, og tendensen med, at kommunerne/regionen havde en kortere snor i forbindelse med sygdom, fortsatte med uformindsket styrke.

Der har været et bredt udsnit af sagstyper på det offentlige område. Vi har haft tjenestemandssager, frivillige fratrædelsesaftaler, nedlæggelser af teknikerstillinger mv.

De fleste kommuner har ansættelsesstop inden for de tekniske områder, og de er meget pressede på økonomien, og vi forventer desværre, at der vil ske yderligere besparelser i forvaltningerne i de forskellige kommuner.

Tillidsrepræsentanterne har igen været meget dygtige, og nogle har haft utroligt travlt med at holde arbejdsgiverne i ørene, når de har været lidt for kreative. Rigtig stor cadeau til dem fra os her i afdelingen.

Som noget nyt skulle Ny Løn 2010 forhandlingerne være afsluttet senest 1. marts 2010, og det vil så sige, at Henri B. Amisshah og diverse tillidsrepræsentanter har været i gang med at forhandle siden november 2009, og jeg kan med stolthed sige, at det er lykket os at hente i gennemsnit 1-3 løntrin til medlemmerne, hvilket må siges at være flot i den nuværende økonomiske situation.

Der resterer et par hængepartier endnu rundt omkring, men HBA forventer, at de falder på plads i løbet af marts måned.

## **STATEN**

Vi har haft en del afskedigelsessager med baggrund i økonomi, nedlæggelse af stillinger. Fortolkningsspørgsmål/sager i forbindelse med de nye overenskomster på teaterområdet mv.

Vi har sager med DSB, Aarhus Teater, Jyske Opera, Aarhus Symfoniorkester, Aarhus Musik konservatorium.

Men det mest positive er at Vejdirektoratet ansætter og ansætter folk i en lind strøm og har gjort det i hele 2009 og det fortsætter.

## **LG**

Puha, hvor skal man dog starte henne, læste i min beretning for 2009 at det var begyndt at tynde ud i konkurssagerne (læs marts 2009), jeg fik dog ret i min frygt om at det var stilhed før stormen, det var dog ikke en storm, det var en tsunami der skyllede over afdelingen, aldrig aldrig før har vi haft så mange konkurssager. Jeg nævner i flæng, Royal Denship, Bertoni A/S Prodan, Mind, Trepol. Drappa Dot, og mange mange andre.

Ifølge LG er der de sidste 12 måneder i gennemsnit 500 virksomheder som går konkurs hver måned. Hvilket er helt vildt.

I afdelingen har vi i den forgangne periode behandlet mere end 50 virksomhedskonkurser (mange medlemmer involveret) og vi har sendt krav af sted til LG på minimum 8.397.215,50 kr. pr. 2/3 2010. Dette svarer til at vores medlemmer (betalende) 2800 medlemmer har fået 3000,00 kr.

Øvelsen for medlemmerne må være at tjekke at man får sin pension og fritvalgskonto løbende, for vi har desværre set en del eksempler på nogle problemstillinger i forbindelser med konkurser, da LG kun dækker en begrænset periode og kun hvis man har reageret uden ugrundet ophold, som det hedder. Ydermere har lektien også været at mange har mistet ret mange penge ved at gå ned i løn i en periode for at hjælpe virksomheden (9 ud af 10 virksomheder er desværre gået ned alligevel). LG har indtil videre afvist at betale for fuld løn selvom at der i de indgåede aftaler er aftalt at man indgår i sit sædvanlige lønforhold, i tilfælde af konkurser mv.

### **Uorganiseret område**

Mange sager er opstået i kølevandet på konkurser/krisen, usaglige afskedigelser af personer på barsel/forældreorlov, ansættelseskontrakter, feriepenge, pension. Jeg kan ikke sætte tal på hvad vi har krævet ind af penge på området, men et par millioner, kan du sagtens skrive på for min del af verden.

Alt i alt, har medlemmerne af TL Østjylland (betalende medlemmer) fået betalt deres kontingent i perioden 1/3 2009- 1/3 2010, hvis pengene skulle fordeles på alle medlemmerne.

Det mener jeg godt vi kan forsvare.

## A-kassen

Fra starten af 2007 faldt ledighedstallet i TL Østjylland støt – *skal der en %-sats eller et tal på?*. Dette fortsatte frem til juli 2008, hvor det igen begyndte at gå den forkerte vej. I juni 2009 var ledigheden igen højere end niveauet var samme måned i 2007. Og med 342 ledige i december 2009 var vi oppe på det højeste ledighedstal i 3 år. *Kan man bedre forholde sig til %-satser?*

Det laveste antal var i sommeren 2008, hvor tallet et par måneder lå på 124 ledighedsberørte.

I den mellemliggende periode var a-kassearbejdet mere eller mindre blevet omlagt, så vægten var flyttet fra de administrative opgaver, frem til i dag hvor den største opgave er afholdelse af samtaler med alle ledige, hver gang de har været ledige i 13 uger siden sidste samtale. Som resultat af krav fra ministeren.

Med en ledighed, der er mere end fordoblet, samme personalenormering og stigende krav til antal samtaler, er det klart, at det bliver vanskeligt at opretholde samme høje niveau i indholdet af samtalerne.

Vi har derfor arbejdet meget på at udvikle og forbedre værktøjer, der kan lette sagsbehandlerne i arbejdet, samtidig med at medlemmerne får den bedst mulige behandling, når vi holder samtalerne. Men uanset hvor gode redskaber, vi får udviklet, er sagsbehandlerne meget pressede af de urimelige krav. *Noget med om det giver mening overfor medl med de krav...*

Den 1. august 2009 blev VEU godtgørelse (voksen erhvervsuddannelsesstøtte) for ledige afskaffet. I stedet for kom der nye regler om uddannelsesydelse for ledige i forbindelse med 6 ugers selvvalgt uddannelse.

Det betyder at a-kassen i dag skal administrere uddannelse på dagpenge for ledige – uddannelse på VEU godtgørelse for beskæftigede – uddannelse på uddannelsesydelse for kortere uddannede – uddannelse på uddannelsesydelse for videregående uddannede – og Jobcenterets aktivering som uddannelse på dagpenge. *Er det til at forstå for udenforstående?*

Det lyder måske lettere kaotisk, det er/var det også:  
De nye regler om uddannelsesydelse gav i flere måneder anledning til kaos. Skolerne vejrede morgenluft i forhold til at kunne udbyde nye typer af kurser. Reglerne er svære at gennemskue, så jobcentre, skoler og a-kasser var i starten uenige om tolkning af reglerne. Det betød at mange medlemmer gik rundt i usikkerhed om retten til at deltage på et ønsket kursus, indtil få dage før kursusstart.

Der er efterhånden ved at være styr på reglerne, men de forventes ændret igen inden så længe, da de har været langt dyrere end man havde forventet.

Vores net a-kasse udvikles stadigvæk, og i maj 2009 blev der sendt besked ud til medlemmerne om, at der fremover ikke sendes dagpengekort og blanketter i papirudgaver.

I stedet henvises til net a-kassen.

Det har da også bevirket, at over 95 % af alle udbetalingskort tastes via net a-kassen.  
*Letter det arbejdet eller???*

Partnerskabsaftaler !!??  
Skal vi skrive noget om dem?

## **Repræsentantskabsmøde her i TL**

I oktober i år ahr vi repræsentantskabsmøde.

Et repræsentantskabsmøde er jo typisk blandt andet en midtvejsevaluering imellem to Kongresser.

Derudover er det planen at vi i år vil arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling for vores medlemsgrupper; -hvad har vi brug for, hvad skal der til af nyt? Og så videre.

Vi vil også arbejde med sikring af et bæredygtigt TL.

Der bliver inden mødet lavet en medlemstilfredshedsundersøgelse, faktisk bliver den lavet lige nu og en del af jer vil sikkert blive spurgt om at deltage.

Resultaterne af den vil vi bruge i arbejdet til repræsentantskabsmødet.

Der vil også blive arbejdet med organisering, fastholdelse og medlemsudvikling som andre temaer. Det bliver en travl lørdag i oktober kan I nok godt høre.

## **Arrangementer i afdelingen**

Indholdet i de kurser vi laver her i afdelingen har ændret sig lidt i det seneste års tid, nok lidt præget af krisen.

Vi har blandt andet haft flere "Inspirationsdage for ledige". –de har været en succes og vi vil ikke afvise at der kommer flere hvis der viser sig et behov.

Det er heldigvis meget sjældent at vi må aflyse et kursus, det er vi rigtig glade for, det må jo betyde at vi rammer forholdsvist rigtigt.

Jeg vil gerne minde jer om at vi meget gerne vil have input fra jer hver især til hvad I kunne have lyst til at vi skal tage op af emner til kurser.

**Krisen** – *det her afsnit skal nok flettes ind sammen med det om det organiserede+uorg område*

Jeg vil selvfølgelig også sige lidt om krisen, eller mere om dens påvirkning her hos os. Vi mærkede det først i byggebranchen, det fortalte jeg også om sidste år.

Derefter kom tekstilområdet, hvor vi så mange konkurser som jeg allerede har fortalt om.

Til sidst kom industrien med.

Det har selvfølgelig betydet rigtig stor aktivitet både i a-kassen og den faglige del af huset.

Vi har i samme forbindelse oprettet en ledighedsgruppe i afdelingen, den vil jeg gerne reklamere for. De holder møde den sidste tirsdag i måneden, og du kan altid checke på hjemmesiden om de skulle have flyttet tidspunktet, og finde klokkeslæt.

Heldigvis ser det nu ud som om vi ikke får helt så mange nyledige.

Vi har sagt det til hinanden et par gange og oplevet det kun har holdt et par uger, men vi holder hver gang vejret og håber...

Vi er også begyndt at se flere kontrakter til gennemgang, vi havde næsten glemt hvordan de ser ud.

Der skal ikke herske nogen tvivl om at vi rent politisk mener regeringen har gjort alt for lidt for at hjælpe vores arbejdsmarked og medlemmer igennem krisen. Man kunne ha' fjernet anlægsstoppet og igangsat renoveringer som i forvejen er hårdt tiltrængte, det er vi naturligvis skuffede over.

## **Efteruddannelse ved ledighed**

Nu vi er ved skuffelsen over regeringen så vil jeg gå til et andet område hvor de kunne have hjulpet os, som ville have givet en effekt på den lange bane.

Der tales om at vi i Danmark skal være blandt de bedst uddannede.

Der har de virkelig haft en rigtig god/stor mulighed for at give vores ledige kolleger langt bedre mulighed for at uddanne sig under ledighed.

Der er rigtig mange af vores medlemsgrupper/uddannelser som har virkelig begrænsede muligheder for uddannelse under ledighed.

Det burde de ha' lavet om på – og det kan kun gå for langsomt.

## **Afslutning**

Tak til de der skal takkes:

TR, kolleger i Kbh, ansatte og så videre.

Derefter vil Kim fortælle om skolearbejdet, som sidste år var et projekt, men som nu er blevet en fast del af organisationen.