



## Politisk vurdering

### *Indledning*

Der er forløbet fem måneder siden senest afholdte generalforsamling, og den internationale politiske situation er fortsat meget kompliceret, med krig i Europa, omfattende restriktioner overfor Rusland samt ikke mindst Ruslands reaktion på disse, hvilket har stor indflydelse på vores hverdag.

Krigsindsatsen eskalerer med mange tusinde dræbte, og der er, som situationen vurderes for nuværende, lange udsigter for en afslutning på konflikten.

### *SVM-regering og inflation*

I beretningen til seneste generalforsamling skrev vi om inflationen, der på daværende tidspunkt udgjorde ca 10%. Den er nu faldende og økonomerne vurderer, at dette vil fortsætte den kommende tid.

På daværende tidspunkt havde regeringen ikke fremlagt et fælles regeringsgrundlag, men nu har vi stiftet bekendskab med nogle af reformerne.

I det fremlagte regeringsgrundlag fremføres mange argumenter for etablering og en regering hen over midten. Grunden til etablering er, at vi befinder os i en krisetid derfor skal der ske samling.

Begrebet "krise" fremkommer 22 gange af regeringsgrundlaget, men ikke meget i den samlede vurdering af rigets tilstand viser tegn på denne krisefortælling. Der er problemer og diverse udsving men ikke en krise, der kan anvendes som fortælling og begrundelse for en regering hen over "midten" samt legitime upopulære reformer.

### *Store Bededag*

Regeringen fremlagde forslag til afskaffelse af Storebededag og fremkom med mange modsatrettede begrundelser for dette tiltag.

Det ville skaffe en permanent årlig indtægt på 3-4 milliarder til staten, der skulle anvendes til styrkelse af det danske forsvar og yderligere resultere i flere arbejdspladser.

Hovedparten af økonomer satte stor tvivl ved effekten af dette tiltag med hensyn til en permanent indtægt samt flere arbejdspladser.

Den samlede opposition var imod forslaget, men trods dette og uden reel drøftelse satte regeringen forslaget til afstemning, og forslaget blev vedtaget med snævrast muligt flertal.

Der kunne have været afholdt folkeafstemning om lovforslaget jfr §42 i Grundloven. Denne paragraf blev indført i 1953 som beskyttelse mod et folketingsflertal, der ønsker at gennemføre en lovgivning, som et stort mindretal i Folketinget, 1/3 af Folketingets medlemmer, mener der er klar uvilje mod i befolkningen.



### *Arne-pension og seniorpension*

Op til seneste folketingsvalg blev lanceret en kæmpe kampagne for indførelse af Arne-pension, der skulle tilgodese de nedslidte på arbejdsmarkedet, således disse kunne gå på pension 3 år inden den officielle pensionsalder.

Den endelige ordning blev, at Arne-pensionen er en rettighed som opnås op til tre år før folkepensionen og er afhængig af anciennitet. Man skal have været på arbejdsmarkedet i 44 år.

Argumentet blev; de der har været så længe på arbejdsmarkedet er også de nedslidte – det må siges at være et argument med modifikationer.

Seniorpensionen kan tildeles op til 6 år inden den faktiske pensionsalder, men afhænger af konstateret nedsat arbejdsevne. I øjeblikket skal man kun kunne arbejde 15 timer om ugen for at få denne pension.

Jfr regeringsgrundlaget vil den nuværende regering sammenlægge de to ordninger i en Arne-plus pension med to indgange; en rettighedsordning og en henvisningsordning hvilket skal resultere i følgende:

- For begge indgange gælder at ordningen kan opnås tre år før pensionsalderen og et månedligt ydelsesniveau på ca. 15.000.

- Det nuværende ydelsesniveau er for Arne-pension 14.000 og seniorpension ca 19.700.

Resultat; De syge og de med svagest tilknytning til arbejdsmarkedet beskæres kraftigt såvel økonomisk som ydelsesperiode. Til gengæld forbedres Arne-pensionen økonomisk men i mindre skala.

Mere brutalt sagt; man tager fra de syge og tilgodeser de raske.

### *Tillid til demokratiet*

Demokratibegrebet bygger på frihed og lighed men også begrebet uvished; uvished er en væsentlig del af demokratiforståelsen, da denne opstår som en del af den frie drøftelse.

Derfor er det tankevækkende at kun ca 36% af befolkningen har tillid til det eksisterende embedsværk, hvilket også omfatter det samlede folketing.

Det er bekymrende for den demokratiske forståelse.

Forsvinder den frie drøftelse nærmer vi os en situation, hvor der opstår en form for teknokrati – hvor de få ved hvad der er bedst for de mange.

Som George Orwell formulerede det: *“Den der kontrollerer fortiden, kontrollerer fremtiden, og den, der kontrollerer nutiden, kontrollerer fortiden.”*



## Voldgiftssagen

### *Situationen før 2008*

I årene frem til 2008 udarbejdede Danmarks Almene Boliger (BL) og Fagforeningen en form for overenskomst; det var en "aftale" de enkelte boligorganisationer, boligselskaber i den almene sektor kunne tilslutte sig, eller de kunne indgå anden ansættelsesaftale med den enkelte inspektør.

Resultat var at der eksisterede mange forskellige ansættelsesaftaler, hvor selskaberne ofte tog udgangspunkt i andre aftaler, eksempelvis kommunale aftaler, med hensyn til lønniveau samt reguleringer med videre.

### *Overenskomst 2008-2011*

På initiativ af BL v/daværende direktør Gert Nielsen, besluttet på BLs kompetente forsamlinger, blev der udarbejdet en landsdækkende overenskomst 2008-2011, omfattende samtlige medlemmer af BL, hvor den første overenskomst skulle være en overgangsoverenskomst.

Efterfølgende er der forhandlet overenskomster med BL 2011-2014, 2014-2017 og 2017-2020 hvor organisationsforholdet aldrig har været behandlet som et problem end sige drøftet.

I denne periode har der udelukkende været ganske få situationer, hvor vi ikke har kunnet lande et kompromis i konfliktsager

BL besluttede at udtræder af Kooperationen og efterfølgende melde sig ind i Dansk Erhverv (DE), der dermed overtog overenskomstforhandlingerne fra og med overenskomsten 2020-2023. Organisationsforholdet blev ikke drøftet ved disse forhandlinger

### *Dommen*

Tilkendegivelsen er afsagt på baggrund af en samlet vurdering af en konkret medarbejders arbejdsopgaver, kompetence samt karakter, hvor dommeren vurderer at den pågældende funktionær fungerer som arbejdsgivers tillidsrepræsentant og derfor **kan** kræves holdt uden for overenskomst, dette under henvisning til Hovedaftalen af 1973 mellem DA og LO.

Det er således ikke selve overenskomstens formulering af dækningsområdet der er udgangspunkt for tilkendegivelsen, men en konkret vurdering af en medarbejders arbejdsopgaver og kompetence set i forhold til øvrige ansatte.

### *Præmis*

Såfremt en arbejdsgiver vurderer at en ansats arbejdsopgaver har en karakter og et omfang, der gør den pågældende til arbejdsgivers tillidsrepræsentant, kan arbejdsgiver kræve, at den pågældende ikke er omfattet af en overenskomst. Det betyder at det er arbejdsgiver der jfr §5 skal/kan foretage en konkret vurdering af den enkelte medarbejders arbejdsopgaver, kompetence mv. og agere herefter.



Det vil sige, at arbejdsgiver skal foretage en vurdering af hver enkelt inspektør, og såfremt arbejdsgiver vurderer, at den pågældende kan kræves holdt uden for en overenskomst, skal der udarbejdes en ny ansættelseskontrakt eller et tillæg til eksisterende kontrakt.

Dette kan medarbejderen lade afprøve via sin faglige organisation.

#### *Individuel kontakt*

Hvad er konsekvenserne ved overgang til individuel ansættelse?

Da der ikke må ske forringelser i ansættelsen er man som minimum fremover ansat på aftalerne, der fremgår af overenskomsten 2017/2020 samt eventuelle lokalaf-taler. Overføres en medarbejder til individuel kontrakt i den efterfølgende overens-komstperiode 2020/2023 skal reglerne på overførselstidspunktet følges.

Ved forhandlingerne af overenskomst 2020/2023 blev der hovedsageligt aftalt regulering af tilskud til faglige klubber, Kompetencefonden samt lønregulering og procentregulering af fritvalgsordningen, derfor drejer ændringen i ansættelsen sig væsentligst om de to sidste emner. Kort sagt fritvalgsprocenten "fastfryses" ved tidspunkt for overførsel (modtagelse af ny kontrakt) og lønnen forhandles fremover i princippet individuelt, alt andet er som hidtil.

Følgende paragraffer i overenskomsten er den pågældende fortsat omfattet af; §2 og §4-§11 samt §14-§19. Fritvalgsordningen §3 fastfryses, som skrevet, fra det tidspunkt overgangen til individuel kontrakt sker.

Ovenstående skal fremgå af det nye ansættelsesforhold.

Ved en tvist vil fagforeningen fortsat kunne føre sager i henhold til aftalerne i "overenskomsten", men skal gøre dette under andre betingelser, men behandles ellers på samme måde som for nuværende.

#### *Eksempel med forudsætninger for en ansat i løngruppe 2 (uden højeste arbejdstid)*

Den pågældende varsles (ved ny kontrakt/tillæg) overgang til individuel ansættelse pr. 01.06.2021.

På daværende tidspunkt vil minimumslønnen udgøre 42.649,47 plus eventuelle tillæg, denne løn kan ikke minimeres. Yderligere er der et fritvalg på 5% af den ferieberettiget løn der fortsætter.

#### *Konklusion*

Den pågældende er omfattet af alle aftaler, der fremgår af overenskomsten 2020/2023 og vil være dette i al den tid, den pågældende er i samme stilling. Yderligere vil fritvalget samt eventuelle lokalaf-taler også fortsætte for den pågældende.

Det, der fremover skal forhandles, er den konkrete lønstigning for den pågældende ansatte.



## Opsummering

Er du ansat under overenskomsten BL/INSP vil du, såfremt arbejdsgiver vurderer, at du kan kræves holdt uden for overenskomst jfr ovenstående, og dette er korrekt vurderet jfr den beskrevne dom, have følgende forhold i din nye ansættelse:

Du er omfattet af samtlige aftaler der indgår i overenskomsten bortset fra lønregulering.  
Du fastholder din fritvalgsordning.

## Faglige sager

Vi har fortsat to sager, hvor arbejdsgiver har overført ansatte, der udfører inspektørarbejde, til AC-overenskomsten, da de har en uddannelse som bygningskonstruktør.

Sagerne ligger til behandling hos FH (LO), hvor vi afventer en reaktion fra deres side. Vi har tidligere forestået sagerne, men FH har senest udmeldt, at de ønsker at føre sagerne.

Ud over disse sager har der i perioden udelukkende været en væsentlig faglig sag vedrørende fejlberedning af fritvalgsordningen, øvrige har udelukkende været diverse forespørgsler angående lønforhold, ferie mv.

## Overenskomsten

Der tales og bruges meget tid på de såkaldte forhandlinger i forbindelse med indgåelse af ny overenskomst, men virkeligheden er, at når hovedaftalen for normallønsområdet, som vi er en del af, er forhandlet på plads, hvilket forhandles mellem 3F Transport og Dansk Industri, så er det denne ramme som DE på alle måder fastholder. Der kan stort set ikke tilforhandles yderligere.

En stor knast i vore forhandlinger var pensionsordningen, da udgangs-punktet var, at arbejdsgiver skulle indbetale yderligere 2% til pensionen og arbejdstager indbetale 2% mindre.

Da vi iht overenskomsten har en arbejdsgiverbetalt pension på min. 10% og ingen egenbetaling, mente DE, at så var vi ikke omfattet af ordningen, Efter lange drøftelser nåede vi til enighed om, at vi selvfølgelig var omfattet og fik 1% på fritvalg og 1% på pension.

Resultatet blev følgende mht lønreguleringer:

- Den 01.04.2023
  - Lønnen stiger med kr. 962,00 pr mdr.



- Den 01.06.2023
  - Pensionen stiger med 1%
  - Fritvalg stiger med 1%
- Den 01.04.2024
  - Lønnen stiger med kr. 921,90 pr mdr
  - Fritvalg stiger med 2%

Ved udgangen af overenskomstperioden udgør pensionen 11% og fritvalgsordningen 9%.

Når der informeres om valgresultatet, oplyses det oftest, at JA-procenten udgør ca. 85%, men dette er med udgangspunkt i antal afgivne stemmer. Ser man på tallet i forhold til stemmeberettigede, udgør procenten for Inspektørerne 52,3% og for Services Forbundet 42,8%.

## Egen afdeling

### *Status på etablering*

Da bestyrelsen indstillede at arbejde for etablering af egen afdeling, skete det på baggrund af en analyse af de eksisterende forhold i Faglig Puls.

Etableringen skulle resultere i en smidiggørelse af den faglige sagsbehandling og bedre kontakt til medlemmerne samt konsolidering af afdelingens økonomi med henblik på fremtiden.

Efter en årrække er det vores vurdering at målene stort set er nået, og de sidste juridiske trakasserier bør være afklaret inden udgangen af indeværende år.

### *Medlemssituationen*

Medlemstallet har ligget stabilt det vil sige ingen væsentlig forandring siden DEs og visse boligselskabers ageren i forbindelse med mulighed for ansættelse på individuel kontrakt.

Dette resulterer rent faktisk i en højere organisationsprocent, der nu udgør 51% målt på indberetninger fra boligselskaberne.

## Fremtiden

### *Landssammenslutningen*

I seneste beretning skrev vi følgende: *“Bestyrelsen har analyseret den nuværende situation og vurderet fremtiden for Landssammenslutningen samt situationen i Forbundet.*

*Vi vurderer at der skal ske noget drastisk, hvorfor vi har foreslået afholdelse af et strategimøde for drøftelse af fremtiden.*

*Yderligere har vi anmodet om møde for orientering om forholdene i Forbundet, da*



*dette er af stor betyd for vores mulighed for at servicere vore medlemmer tilfredsstillende.”*

Det har ikke været muligt at afholde disse møder, hvilket er meget beklageligt, da der allerede foråret 2024 vil være store udfordringer for FagligPuls-afdelingen samt Landssammenslutningen.

## **Sammenfatning**

Bestyrelsens opgave den kommende periode er at få de sidste formaliteter på plads samt afklare Inspektør-afdelingens forhold til FagligPuls-afdelingen og Landssammenslutningen samt Services Forbundet.

*Bestyrelsen  
April 2023*