**Mundtlig Beretning Kongres 2014**

**(Det talte ord er det gældende)**

**Kære kongresdelegerede**

Nye udfordringer – nye løsninger.

Dette er temaet for Blik- og Rørarbejderforbundets 38. kongres.

Et tema, der ikke bare er valgt ud af den blå luft, men et tema der gerne her i min mundtlige beretning skulle give tanker og ideer til debatter og beslutninger om, hvordan vi de kommende fire år skal forsøge at takle de mange nye udfordringer, som vi står overfor, og at vi sammen, og i enighed finder de nye løsninger, der skal til.

Jeg er ikke i tvivl om, at vi selvfølgelig vil komme i mål.

Vi har, som organisation en utrolig medlevende og medvirkende medlemsgruppe, der gerne deltager i diskussioner, og altid har, eller finder ideer til løsninger.

Fire år er gået - siden vi sidst holdt kongres. Og jeg tror godt, jeg kan sige, at det har været nogle af de hårdeste fire år i Blik- og Rørarbejderforbundets historie.

Og det siger ikke så lidt, for vi har trods alt været på banen i næsten 125 år.

I de seneste fire år i efterveerne af den finanspolitiske krise, har vi arbejdet utroligt hårdt for at skærme medlemmerne mod tåbelige politiske indgreb og konservative arbejdsgivere.

Hvad det første angår, skal jeg her blot nævne efterlønnen, som der facto er blevet aflivet. Trygheden man skulle have som arbejdsløs er blevet halveret og autorisationsloven er godt og grundigt blevet gennemhullet. Og lad mig da også i denne sammenhæng nævne de forliste trepartsforhandlinger.

På den fagpolitiske side har vi i kongresperioden hele to gange været nødt til at fortælle vores medlemmer, at det ikke lykkedes at få arbejdsgiverne i Tekniq til at opgive deres ultimative krav. To gange i træk blev VVS-overenskomsten altså forlænget med forligsmandens hjælp. Det tror jeg aldrig tidligere er sket i forbundets lange historie.

Og lad mig her selvfølgelig også nævne, at vores medlemmer også ved de lokale forhandlinger er blevet mødt med afvisninger af deres mestre. Det har betydet, at medlemmernes realløn her ved slutningen af kongresperioden er lavere end ved starten. Det tror jeg heller aldrig tidligere er sket i forbundets historie.

Både vores kampe på den politiske og den fagpolitiske front skal selvfølgelig ses i lyset af finanskrisen og den ledighed der har været i branchen.

Det har altså været en kongresperiode i stiveste modvind.

Men, når vi alligevel kan mødes her med et lille smil på læben og jeg føler glæde i mit sind, er det fordi vores tillidsfolk, vores arbejdsmiljørepræsentanter, vores afdelinger og vores kredse i denne periode, sammen med forbundets Daglige Ledelse er rykket meget tættere sammen. Der har på alle felter været arbejdet ihærdigt og vi har i hele forløbet været der for hinanden.

Men min glæde, trods alt det skræklige der sker omkring os, skyldes også – og bestemt ikke mindst – at vores medlemmer er aktive ud over det sædvanlige, og desuden var vores medlemmer med til at give hele den danske befolkning et godt indblik i, hvad sammenhold og solidaritet er for en størrelse ved overenskomstforhandlingerne 2014.

Vi VVS’ere følte os ladt i stikken af alt og alle, da vores medlemmer valgte at nedlægge arbejdet i kampen mod social dumping under overenskomstforhandlingerne 2014.

Det er ikke noget, jeg siger, men sådan lød analysen fra en ekspert i arbejdsmarkedet, professor Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet.

**Tillad mig at læse et kort citat fra det han skrev:**

*VVS’ernes arbejdsnedlæggelser i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i år vakte som sagt opsigt, og det hænger ifølge Henning Jørgensen sammen med, at Blik- og Rørarbejderforbundet holder fast i nogle stolte traditioner gennem faget og samtidig formår at aktivere medlemmerne.*

*”Særligt kravet om ønsket om et værn med social dumping og misbrug af udenlandsk arbejdskraft var massivt fra folk i hele byggebranchen, og som bekendt endte det i stedet med nogle bløde formuleringer, som i realiteten ikke er særlige brugbare.*

*Den eneste faggruppe, som klart og tydeligt viste deres utilfredshed med forløbet af overenskomstforhandlingerne, var de op mod 2000 VVS’ere, som over tre dage nedlagde arbejdet i protest mod arbejdsgivernes forsøg på at svække deres overenskomst.*

*”Forbundet er relativt lille, men det lader til at lederne er i stand til at lave nogle langsigtede analyser. De er faktisk gode til at afkode arbejdsgivernes strategier i modsætning til store dele af den øvrige LO-fagbevægelse, og når man ikke kan det, står man meget svagt”, konstaterede professoren og arbejdsmarkedseksperten i sin analyse af overenskomstforhandlinger 2014.*

*Citat slut.*

Det er jo en kæmpe hyldest til Blik- og Rørarbejderforbundet og alle vores medlemmer, og jeg synes, at medlemmernes indsats og aktivitet ved disse overenskomstforhandlinger fortjener en stor hånd. Så kære venner - Lad os benytte denne kongres til at give dem en sådan.

Ingen leder er stærkere end sine medlemmer og I kære tillidsmænd, I kære medlemmer af Blik og Rør har gjort vores organisation stærkere og mere sammen tømret end nogen sinde før – TAK.

Indtil kort før kongressen var der tegn fra både ind- og udlandet på, at vi nu endelig kunne lægge den sidste rest af krisen bag os og få en spirende vækst og dermed bedre beskæftigelse. De tegn er nu blevet betydeligt udvisket, hvis de overhovedet er der mere.

Det havde ellers været så skønt at stå på denne talerstol og udbrede sig om det spirende lysegrønne håb.

I 2008, hvor vi jo have højkonjekturer og der var fuld gang i byggeriet, var det ofte i medierne og hos politikerne, at vi hørte deres bekymring om overophedning, flaskehalsproblemer, problemer med at skaffe kvalificeret og uddannet arbejdskraft osv.

Vi oplevede ikke dengang, at vi ikke kunne levere den arbejdskraft, der var behov for, men vi sagde også, at for at undgå fremtidige problemer med evt. manglende uddannede arbejdskraft skulle arbejdsgiveren påtage sig det ansvar at uddanne mange flere lærlinge til fremtidens dygtige svende, lige som de skulle sørge for god efteruddannelse til alle deres ansatte.

Desværre har vi ikke set nogle af disse tiltag fra vores arbejdsgivere, men det vil jeg vende tilbage til lidt senere i min beretning.

Efter den økonomiske krise for alvor slog til efter 2008, har vi desværre oplevet en beskæftigelse, der ikke har været præget af flaskehalse eller af højkonjekturer men i stedet været præget af en alt, alt for høj ledighed.

Flaskehals problemet, overophedning ect. blev overhalet indenom med en høj ledighed til følge for vores medlemmer.

Blik- og Rørarbejderforbundet bankede dengang på den daværende V og K regerings dør og krævede sammen med de andre byggefag, at der blev sat gang i renovering og vedligeholdelsesarbejdet således, at vores medlemmer i stedet for at sidde hjemme, kunne komme ud og arbejde og dermed også tjene en ordentlig løn.

Der skete desværre intet fra VK-regeringen og først ved regeringsskiftet i 2011, hvor S-SF og de radikale kom til regeringsmagten, så vi, at der endelig blev besluttet at fremskynde nogle af de planlagte offentlige investeringer, som skulle bruges til at sætte skub og gang i beskæftigelsen.

Men da der stadig i 2011 var meget store efterdønninger af den økonomiske krise, og S-SF og R-regeringen samtidig valgte at køre en meget stram økonomisk politik, som nogle gange mindede lidt vel meget om V-K regerings politik, skete der desværre ikke ret meget i beskæftigelses situationen, og vores medlemmer og kollegaer måtte i lang tid stadig døje med en høj ledighed.

Midt under denne situation, hvor vi så unge ny udlærte uden arbejde, hvor vi så erfarne og dygtige svende stå uden job og hvor vi så de ældre kollegaer blive skubbet ud af arbejdsmarkedet kom så hele debatten om regeringens, arbejdsgivernes og fagforeningernes trepartforhandlinger.

Desværre valgte regeringen også på dette tidspunkt at lancere ideen om 12 minutter mere på arbejdet og slog fast, at dette var en af hjørnestenene i de efterfølgende strandede trepartsforhandlinger.

Vi sagde meget tydligt fra dag ét af, at Blik- og Rørarbejderforbundets medlemmer ikke havde problemer med at arbejde 12 minutter mere.

Dette havde vi jo bevist i højkonjunkturen med den gode beskæftigelse, nemlig at vores medlemmer gerne arbejdede over, at vores medlemmer gerne påtog sig ekstraarbejde og gerne brugte nogle af deres fridage, når der var gang i byggeriet for at kunne hjælpe såvel deres arbejdsgiver som bygherrerne.

Men vi sagde også klart og tydeligt til regeringen, at vi ikke ville acceptere, at man i 2011, i 2014 eller for den sags skyld i 2020 skulle aftale, at man på et givent og fast tidspunkt skulle arbejde 12 minutter mere om dagen.

Vores ledige medlemmer skulle først i arbejde alle sammen, og så kunne vi tale om at udvide arbejdstiden.

Vi forklarede også alle politikerne, der gad høre på os, at en solidarisk regel med de ledige, var et ”must” for Blik og Rør, og at vi selv igennem vores egne overenskomster praktiserede denne solidaritet, ved at medlemmer der arbejdede over, samtidig med at der er en ledighed i branchen, skulle afspadsere time for time.

Vi vil ikke på nogen måde acceptere, at de beskæftigede, dem der er i job, skulle arbejde længere, mens de ledige sad på reservebænken uden at få lov til at komme med i kampen.

Solidariteten med de ledige står højt hos Blik- og Rørs medlemmer, da vi alle ved, at vi også kan blive ramt af ledighed.

Som I ved faldt trepartsforhandlingerne sammen, ikke fordi vi stod fast i vores krav, ikke fordi dansk fagbevægelse stillede urimelige krav, men alene fordi regeringen ikke ville lytte til de solidariske ønsker, som vi kender til i vores overenskomster og som vi ønskede udbredt til alle.
Vores krav om at alle skulle i arbejde før der kunne tales om at arbejde mere, hænger selvfølgelig også sammen med og skal ses i lyset af den dagpengereform som var vedtaget, og som betyder, at medlemmer efter to års ledighed ryger ud af dagpengesystemet. Med et slag var trygheden halveret og genoptjeningspligten fordoblet.

Utryghed og usikkerhed om fremtiden er vel de to ord, der bedst beskriver de lediges situation.

Lad mig slå helt fast her i dag.

I Blik- og Rørarbejderforbundet har vi ikke medlemmer, der syntes det er sjovt og fedt at gå hjemme for dagpengene uge efter uge, måned efter måned eller år efter år.

Vores medlemmer vil arbejde, hvilket de også beviste i 2008 med en ledighed på under 1 %.

Er der job – er alle på banen og tager gerne fat.

Når vi så oplever og ser at de ledige bliver pisket rundt, at de skal straffes og pines, ja - så siger vi stop.

Vi har fra dag et af efter regeringsskiftet, krævet at dagpengereformen blev taget op til revision.

Vores enkelte opskrift og udgangspunkt er, hvis der er fuld beskæftigelse, er der jo hverken brug for fire eller to års dagpengeret, men når ledigheden bider sig fast med en procent på over 10, ja så er der ikke job til alle, og de der står uden jobs skal selvfølgelig ikke straffes dobbelt.

Vi har i Blik og Rør set, at omtrent 100 medlemmer har mistet deres dagpengeret, det lyder måske ikke så højt i politikernes ører med 100 personer, men lad mig slå fast, at i Blik- og Rørarbejderforbundet tager vi hver enkelt person alvorlig, og at vi ikke vil acceptere, at så meget som en enkelt blikkenslager eller en enkelt skorstensfejer skal miste deres dagpenge, når der er tale om at jobbene simpelthen bare ikke er der eller arbejdsgiverne bare ikke vil antage dem, der er ledige.

En af vores nye udfordringer er, at en arbejdsgiver i dag jo har betydelig nemmere ved at skaffe sig arbejdskraft uden at antage et af vores ledige medlemmer.

**Lad mig give et eksempel:**

I højkonjunkturen, hvor vi havde fuld beskæftigelse, ringede arbejdsgiveren ned til det lokale kredskontor for at få svende. Kredsen kunne dengang tilbyde arbejdsgiveren, at hvis han fx skulle bruge tre svende, at han fik to, der lige var parat til at køre løs, men at han også skulle tage en tredje kollega, som måske havde været længere tid væk fra arbejdsmarkedet, og derfor krævede lidt større indsats fra virksomhederne for at få rigtig i gang.

Dette accepterede arbejdsgiverne dengang.

I dag, med de samme ønsker fra en arbejdsgiver, vil han blot ryste på hovedet og i stedet søge arbejdskraft fra fx et vikarbureau eller fra et østland for at udføre opgaven.

Måske ikke engang for at spare på lønnen, men alene, at det er nemmere at tage en mand, der kan gå i gang med det samme med jobbet, frem for først at antage en person og så også skal genoptræne eller opkvalificere ham.

Det er med andre ord blevet meget nemmere for vores mestrer at gå uden om de svage ledige og dem, der måske har brug for en ekstra hånd for at komme i gang igen efter længere ledighed.

Vi skal sammen finde løsninger om, vi - via overenskomsterne eller via lovgivninger - kan tvinge arbejdsgiverne til at tage det sociale ansvar, at også de langtidsledige, de lidt tungere ledige igen kan finde fodfæste på arbejdspladsen i stedet for at ende i ren passiv forsørgelse.

Dette bliver ikke nogen nem opgave, da solidaritet vel ikke er det ord, der bliver brugt mest hos vores arbejdsgivere, men vi skal og må finde løsninger på denne udfordring.

Hvad morgendagen bringer er jo altid svær at spå om, men vi tror, nej vi ved, at vi også i forhold til beskæftigelsessituationen, vil blive mødt med nye udfordringer og dermed skal vi sammen også kunne komme med nye løsninger.

En anden stor udfordring er de seneste års manglende indtag af lærlinge.

Det er klart, at når folk forsvinder fra branchen, grundet alder, skal der jo minimum fyldes op igen med nye svende, så behøver man jo ikke at være matematisk professor for at se, at det vil ende galt, når lærlingeindtaget falder.

Normalt kan vi jo kun opfordre vores arbejdsgivere til at tage flere lærlinge, at give de unge der ønsker vores branche en chance og dermed en læreplads. Men desværre viser det sig, at selv de største opfordringer, de største henstillinger ikke altid har den fornødne effekt på arbejdsgiverne. De tænker med tegnebogen og tager ikke lærlinge ind, hvis dette ikke er økonomisk givtigt for dem.

Vi har i denne kongresperiode fået bevilliget millioner af kroner til, at de Tekniske skoler kunne lave opsøgende arbejde ude i virksomhederne og promoveret faget men i sidste ende er det jo det enkelte VVS firma eller skorstensfejermester, der alene bestemmer om der skal antages en ny lærling.

En uddannelse, hvor lærlingen veksler mellem virksomhed og skole, er fremragende, men det kræver jo, at arbejdsgiverne er parate til lukke døren op og tage de unge i lære. I øjeblikket står der tusindvis af unge i Danmark, som ikke kan få en læreplads.

En måde at løse dette på er måske, at vi skal til at finde på en helt anden måde at uddanne fremtidens håndværkere.

En uddannelse der ikke er afhængig af en mester og en læreplads som vi ellers kender til.

Det vil selvfølgelig give andre udfordringer og andre problemstillinger, men jeg tror, at vi fremover er nødt til at tænke helt nyt, hvis vi vil sikre, at der er det fornødne antal hænder til rådighed til vores brancher.

Når jeg på det seneste har forsøgt at nævne muligheden for nye løsninger, er jeg nogle gange blevet mødt med, at det var ikke nødvendigt, fordi mange analyser viste, at der blev mangel på faglært arbejdskraft. Og derfor ville arbejdsgiverne alt andet lige være lettere at få i tale.

Jeg vil her advare kraftigt mod at bruge det argument som løsninger på alle vores udfordringer.

Faktisk forholder det sig sådan, at manglen på faglært arbejdskraft er en del af vores udfordringer.

For når man i de mange analyser er kommet frem til, at der vil blive mangel på faglært arbejdskraft, er det ikke fordi, der bliver brug for flere faglærte, men fordi antallet af faglærte falder.

Problemet bliver kun forstærket, hvis VVS-branchen ikke besinder sig og tager langt flere lærlinge ind i faget i de kommende år.

Måske er det også lige netop strategien hos arbejdsgiverne i Tekniq, der udsulter de faglærte?

Men lad os sige, at vi i morgen må opleve, at der kommer rigtig godt gang i branchen, og vi igen ser en ledighed nede på under én procent, så skal vi først lige minde arbejdsgiverne på deres manglende lærlingeindtag igennem de seneste år, og dernæst vil vi klart gøre opmærksom på det store antal svende, der igennem årtier er blevet udlært og efterfølgende forsvundet fra branchen.

For en stor dels vedkommende fordi der ikke var noget job efter de blev udlært eller fordi de har været ramt af en længerevarende ledighed.

Blik- og Rør vil gerne være med til at trække dem tilbage til branchen, men det kræver at regeringen er parate med uddannelser og opkvalificeringer, da mange af dem har været væk fra deres fag gennem længere tid.

Og det kræver, at arbejdsgiverne også har reelle behov for arbejdskraften, men nok vigtigere et reelt ønske om at antage dem.

Vi vil ikke i Blik og Rør stå og lokke en tidligere VVS ‘er eller fejer tilbage til branchen, hvis han samtidig skal opgive et igangværende arbejde, hvis vores arbejdsgivere ikke har jobbet klart, eller værre endnu, at arbejdsgiveren i stedet vælger at antage en VVS ‘er eller fejer fra Sverige, Polen eller Tyskland.

Vi har set, at vores nuværende regering, der med mange gode tiltag, har været med til at forsøge at dæmme op over for social dumping, desværre samtidig i vores branche og på hele el området, er gået den anden vej og været med til at øge risikoen for vi også kan blive ramt af social dumping, som vi indtil nu måske har været mere forskånet for, end de andre byggeforbund.

Loven om ændring af autorisationskravene, som erhvervsminister Henrik Sass kom med, skete med henvisning til regerings ønsker om at styrke konkurrenceevnen.

Målet skulle være at få lavere priser til kunderne.

Jeg har også hørt om mestergrise, hvor arbejdsopgaverne blev fordelt mellem mestrene. Jeg har også hørt om karteller inden for EL og VVS-branchen, og selvfølgelig er vi også som kunder interesserede i kun at betale den rigtige pris for varer og ydelser, og ikke et eller andet større beløb fordi nogle områder er privilegerede.

Man kan sige meget om konkurrenceevnen på rigtig mange områder, men at autorisations loven skulle have været med til at begrænse konkurrencen inden for det autoriserede arbejde inden for VVS, tillader jeg mig at kalde det rene sludder.

At konkurrencen skulle blive skarpere ved, at en murer kan montere toilettet, eller at tømreren kan opsætte blandingsbatterier, at konkurrencen skulle blive skarpere at en maler kan lave kloakker eller at en automekaniker kan tilslutte gaskomfuret, har jeg meget svært ved at se logikken i.

Ministerens påstand var også at gøre det nemmere for fru Hansen, når hun skulle have bygget nyt. Han sagde, at før loven blev vedtaget skulle syv forskellige håndværker ind hos en kunde for at lave et badeværelse. Der skulle bruges en murer, en gulvmand, en snedker, en maler, en isoleringsmand, en elektriker og en VVS ‘er.

Det, han glemte at tage med i sin påstand, var jo, at der kun er to arbejdsområder, der var autorisations belagt nemlig El og VVS, så hvis bygherren ville det, kunne de igennem de sidste mange år bare have brugt to håndværkere til at lave deres nye køkken, nye badeværelse eller for den sags skyld nye hus, nemlig en elektriker og en VVS’er, da der jo ikke kræves autorisation for hverken malerarbejde, murerarbejde eller gulvarbejdet.

Vi brugte også meget på at forklare, at en ændring af loven ville betyde en større risiko for befolkningens sundhed og sikkerhed, da alle kunne udføre gas og vand installationer, med de risici dette indebærer.

Vores største bekymring i Blik og Rør var sådan set ikke, at man ville åbne op for at andre kunne opnå autorisation men mere det, at der under den gældende lov lå en bekendtgørelse, der meget klart sagde, at den udførende af det autoriserede arbejde, skulle have en faglig relevant uddannelse.

Dette betød i alt sin enkelthed, at en VVS-mester ikke måtte antage en bager eller automekaniker til at udføre VVS autoriseret arbejde, men kun kunne bruge faglært personale.

Selv om vi var enige med Tekniq og ARBEJDSGIVERNE i forsøget på at afvise selve lovforslaget, fandt vi desværre, at vores arbejdsgivere i Tekniq ikke var enige med os i den del, der handlede om at kun faglærte måtte udføre arbejdet. Og vi erfarede at ifølge Tekniq kunne denne bekendtgørelse godt tages væk, bare de beholdte autorisations-loven som den nu engang var.

Om Tekniq´s tanker ved at støtte kravet om, at faglært uddannelse ikke er nødvendigt til udførsel af VVS arbejde, er en del af en plan de har, er jo et spørgsmål til eftertanke.

Under lovbehandlingen blev Blik- og Rørarbejderforbundet, sammen med de andre involverede organisationer, inviteret til en høring på Christiansborg, som vi selvfølgelig takkede ja til, men måtte der - desværre opleve, at vi ikke alene sloges imod Tekniq på dette ene spørgsmål, men at også andre organisationer, bakkede helt op om samtlige ændringer i autorisationsloven.

Dansk Industri, Dansk Byggeri og mest af alt helt overraskende Dansk Metal gik ind og var fortaler for ændringerne i loven.

Man kan jo spørge sig selv, om Dansk Metal ikke i kampens hede, glemte at de selv organiserer flere hundrede rørsmede, der lige som vores medlemmer nu bliver negativt berørt at den nye lovgivning?

Ved selve afstemningen om loven på Christiansborg kunne vi konstatere, at vores støtter i folketingssalen bestod af en broget masse med Enhedslisten, De Konservative Folkeparti og Dansk Folkeparti, som desværre blev nedstemt af S-SF-Radikale, de Liberale og Venstre.

Hele forløbet var absolut ikke noget kønt syn. Os der er eksperterne på området dvs. Dansk El forbund, Arbejdsgiverne inden for installations brancherne og Blik- og Rørarbejderforbundet blev proforma hørt, fik proforma lov at lave skriftlige høringssvar, men i sidste ende valgte ministeren og et flertal af folketinget at overhøre os eksperter og valgte at ændre lovgivningen med de tilhørende bekendtgørelser.

Det seneste kapitel der foreløbig er skrevet med denne ændring af loven, er, at der nu i lovgivningen er blevet åbnet op for, at alt kabel og rørtrækning kan udføres af ufaglært arbejdskraft og uautoriserede firmaer.

Altså en bagermester, der har opnået en delautorisation, antager en portør til at trække alle rør og kabler i en ejendom og efterfølgende, kommer der en autoriseret virksomhed, som kun skal lave tilslutningerne og ikke andet.

Vi håber selvfølgelig ikke, at den nye lov vil koste menneskeliv, men vi har såvel i annoncer og mundtligt til ministrene advaret mod den risiko, at der kan ske forurening af drikkevand med epidemi til følge, gasudslip med risiko for ekspositioner eller brand.

Og jeg kan godt love jer alle, vi vil stå parat hvis en ulykke indtræffer og ikke kun råbe ”hvad sagde vi”, men vi vil kræve, at lovgivningen igen bliver strammet op til gavn for den enkelte borger her i landet.

Dette er en udfordring – men også her skal vi sammen finde løsninger, løsninger der tager hånd om denne nedradering af fagligeuddannelser og risikoen for socialdumping, som vi finder er sket her.

Jo, når vi taler om social dumping, har vi i byggebranchen virkelig en udfordring, som vi sammen skal finde løsninger på.

Vores medlemskab af EU har jo gennem tiden også på vores kongresser givet stof til debatter og diskussioner.

Men der er ingen tvivl hos mig, at det åbne marked og arbejdskraftens frie bevægelighed er en af de ting, der også i de kommende år vil give store udfordringer og påvirke mange af vores områder.

Jeg husker for mange, mange år siden, da vi skulle stemme, om vi skulle ind i EU, eller som det hed den gang, EF, at det vi diskuterede ude på byggepladserne, var om de fattige portugiser ville komme til Danmark i hob tal og overtage vores arbejde.

Det skete ikke dengang, også selv om vores lønninger på daværende tidspunkt lå meget højere end en portugiser kunne tjene derhjemme.

Men i dag er virkeligheden en anden, i dag flytter arbejdskraften sig rundt i Europa.

Skal der bygges i Irland, kommer arbejdskraften dertil, skal der bygges i Berlin kommer arbejdskraften dertil, skal der bygges i London kommer arbejdskraften dertil og jo kære kollegaer skal der bygges i Danmark, vil vi se en endnu større tilstrømning af arbejdskraft udefra end det vi de seneste år har oplevet.

Vi har i dansk fagbevægelse og i Blik og Rør lært og vænnet os til en masse nye ord:

Udstationerings-direktiver, håndhævelses-direktiver, sæson arbejderdirektiver, udbudsdirektiv, vikardirektiv og jeg kunne nok blive ved længere.

Alle direktiver eller vejledninger til, hvordan vi kan og skal opføre og agere over for arbejdskraft, der på den ene eller anden måde kommer til Danmark.

Det betyder, at vi i de foregående fire år i tæt samarbejde med BAT kartellet, altså de andre byggefag og sammen med LO har været med til at komme med indspil til de forskelige direktiver, der berører vores medlemmers hverdag.

Vi tror, nej jeg vil tillade mig at sige, at vi ved, at vi ved vores høringssvar og vores samlede ageren i dansk fagbevægelse har været med til at påvirke vedtagelserne i og implementeringen af disse vejledninger i lovgivningen herhjemme.

Vi vil i fremtiden få bedre muligheder for i samarbejde med myndighederne, at kontrollere virksomhederne og deres ansatte fra andre EU lande, om de overholder de regler der er gældende.

Vi har fået slået fast, at vores RUT-register, hvor alle udenlandske virksomheder skal lade sig registrere i, er et lovligt register, selv om fx Polens regering ofte har angrebet vores RUT-register.

Så er der også blevet indført et kædeansvar for bygge- og anlæg, desværre kun i første led, altså fra hovedentreprenør til den første underentreprenør, men vi håber selvfølgelig, at regeringen i deres implementering vil give kædeansvar en bedre stilling, end den der står i direktivet.

Men, selv om alle østarbejdere pludselig bliver kontrolleret og sikret bedre end i dag, er vi langtfra i mål.

Vi skal fortsat sikre, at de ikke arbejder på minimumslønninger, vi skal stadig sikre, at de ikke betaler ”returkommission” til deres arbejdsgivere for at få jobbet, vi skal stadig sikre, at de ikke betaler overpris for kost og logi til arbejdsgiverne for at bo i hans bolig, vi skal stadig sikre, at de ikke kun på papiret overholder overenskomster og lovgivning som fx arbejdsmiljøloven, og især skal vi på den ene eller anden måde sikre, at disse kollegaer uanset om de kun er her i Danmark i en meget kort periode eller har tænkt sig at arbejde her længere, at de bliver en del af det fællesskab, vi repræsentere her i dag – Dansk Fagbevægelse.

Vi kan ikke blive ved med at finansiere kontrol foranstaltninger, tolke ordninger, kører faglige sager, rejse krav ect. til kollegaer, der ikke er med til at bidrage til fællesskabet.

Dette er en reel udfordring, som vi i samarbejde med de andre forbund, skal og må finde løsninger på.

Letter, tysker og kollegaer fra polen skal alle behandles ordenligt, når de kommer her til landet for at arbejde. De skal alle have en overenskomstmæssig løn, et ordenligt arbejdsmiljø og en bopælsstandard, der ikke er 12 mand i en skurvogn. Men de skal også lære, at de goder de nu kommer op og bliver en del af i kortere eller længere perioder, at det ikke er noget, der er kommet af sig selv, men fordi vi på det danske arbejdsmarkedet har stået sammen og kæmpet for og med hinanden.

De nye kollegaer skal ikke være problemet men en del af løsningen.

Jeg vil godt i forbindelse med hele spørgsmålet om social dumping kvittere regeringen, at de alt andet lige på flere områder har skærpet indsatsen, både med flere kontrolbesøg og bødekrav, med de kommende obligatoriske Id-kort og med brug af arbejdsklausuler.

Også i dette års finanslov er der foreslået endnu mere kontrol til sikkerhed mod socialdumping, så ros skal gives til regeringen, når de har fortjent dette.

Da jeg skulle skrive denne mundtlige beretning, sendte jeg i tankerne en tak (altså en ironisk tak) til Tekniq. Med deres ageren og deres optræden igennem to overenskomstforhandlinger havde de sådan set skrevet min beretning eller i det mindste hjulpet den godt på vej.

Tekniq mødte – som I ved – op til overenskomstforhandlingerne i 2012 og igen i 2014 med det samme ultimative krav – nemlig, at den såkaldte værnebestemmelse i Rørprislisten skulle væk.

Og Tekniqs ønske om at fjerne denne bestemmelse og give mulighed for social dumping har stået i vejen for alle andre forhandlinger ved de to seneste overenskomster.

Da jeg ved, at der er flere her i dag af jer delegerede, der måske ikke kender bestemmelsen og dens ordlyd, vil jeg sige, at essensen i denne bestemmelse er, at ingen – hverken arbejdsgivere eller lønmodtagere - må modarbejde de aftaler, der er indgået af overenskomsten parter, altså Tekniq på den ene side og Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet på den anden.

Dette betyder på godt dansk, at når der er aftalt en pris, en krone eller øre beløb, for at udføre et stykke arbejde, må hverken arbejdsgiveren eller svendene aftale en lavere pris.

Eller endnu mere tydelig, at mesteren ikke må tage røven på sine ansatte, men han skal følge de regler og de betalinger, der nu engang er aftalt mellem organisationerne.

Tekniq mente og mener stadig, at vores medlemmer, altså jer, sagtens kan overskue en aftale om fx, at man kunne bygge et nyt kontorhus, et nyt hotel eller for den sags skyld et nyt hospital, og at akkordholderen godt kunne indgå en fast aftale om en pris på arbejdet, fx så og så mange millioner.

Det kunne måske også lade sig gøre, hvis der var et 100 % tillid og åbenhed mellem virksomheden og de ansatte, men det ville også kræve, at vi konstant havde en beskæftigelse, der var så god, at arbejdsgiveren ikke bare kunne finde svend nummer 2, 3 eller 4, der bare for at få arbejdet ville gå med til at slække på prisen og påtage sig rollen som akkordholder.

Men så længe mestrene kan spille med fordækte kort, og så længe der er ledige kollegaer, der omend ikke af ond mening, men i deres kamp for at overleve, gerne vil acceptere en mindre løn for at få eller beholde jobbet, så længe er værnebestemmelsen også på sin plads.

Vi forsøgte på mange måder, at imødekomme arbejdsgiverenes ønsker i både 2012 og 2014. Men Tekniqs forhandlere ville kun acceptere deres ultimative model, hvor mestrene sammen med den enkelte ansatte kunne aftale hvad som helst, og at Blik- og Rørarbejderforbundet efterfølgende ikke kunne gøre noget derved.

Dette ultimative krav resulterede jo så i, at vi ikke sammen med Tekniq fik lavet nogle overenskomst aftale. Men, at vi i stedet blev samlet op af forligsmandens mæglingsskitse.

Selv om jeg mener, at det er helt unødvendigt at sige det, så lad mig lige slå fast, at vi hellere end gerne vil indgå en overenskomst med vores modpart.

I 2010 aftalte vi en overenskomst med Tekniq, og både i 2012 og i 2014 indgik vi overenskomster med flere arbejdsgiverorganisationer herunder Dansk Industri, Dansk Byggeri, ARBEJDSGIVERNE og med Skorstensfejerlauget.

Men Tekniqs ultimative krav ved de to seneste overenskomster, har vi endnu ikke formået at løsne op.

Så igen: Udfordringen er der og vi skal finde løsninger.

Vi vil gerne, men der skal som bekendt to til en Tango.

I henhold til hovedaftalen blev Blik og Rørarbejderforbundets medlemmer samlet op af mæglingssskitsen i både 12 og 14, og resultatet af mæglingsskitsen blev, at vi fik noget til medlemmerne.

Men en ting har vi ikke fået, det er en regulering af vores prislister.

Så når medlemmerne spørger om, hvad det betyder for dem, at der ikke med Tekniq er aftalt en ny overenskomst, er svaret fra min side meget enkelt:

Ingen regulering af prislisten, men

Vi i Blik- og Rørarbejderforbundet har en af de bedste overenskomster og vores opgave er ikke altid at ændre et komma eller punktum men lige så meget at forsvare vores overenskomst mod forringelser.

Vi har ret til efteruddannelse, hvor arbejdsgiveren skal betale fuld løn

Vi har ret til at gå på aftensskole, hvor arbejdsgiveren betaler omkostningerne hermed.

Vi har ret til fuld løn under sygdom, hvilke mange af de andre byggeforbund ikke har.

Og vi har en prisliste, med værnebestemmelsen, der sikrer mod social dumping, både af indenlandske som udenlandske kollegaer.

Og jeg kunne blive ved.

Men jeg vil også erkende, at det at indgå en overenskomst er et naturligt fundament for både branchens arbejdsgivere og for vores medlemmer. Tekniq står derfor med deres ultimative krav kimen til splid og utilfredshed, og det er bestemt ikke til gavn for nogen, heller ikke branchens udvikling.

Når formanden for Tekniq, Søren Skræddergaard, efter de forliste forhandlinger på deres generalforsamling i sin beretning udtaler, og her kommer et kort citat:

*”Jeg har altid været tilhænger af den danske model, hvor arbejdsmarkedets parter selv ordnede sagerne.
Jeg er dog kommet i tvivl efter de strandede overenskomstforhandlinger med Blik & Rør. Det, at forhandle overenskomst med Blik & Rør er som at gå på Arbejdermuseet. Forbundet søger at fastfryse regler og et system fra en svunden tid. Forbundet afviser tiltag, der fremmer udvikling, produktivitet og muligheden for samarbejde mellem virksomhederne og deres medarbejdere. ”*

Nej, nej og atter nej, kære Søren Skræddergård. Blik og Rørarbejderforbundet vil fremme udviklingen, vi vil skabe bedre produktivitet og gerne åbne op for bedre samarbejde mellem virksomhederne og deres medarbejdere, men ikke på bekostning af solidariteten mellem de ansatte, ikke på bekostning af dårligere lønindtjening, ikke på bekostning af snyd og bedrag over for de ansatte.

Der siger vi stop, og hvis de dyder efter Tekniq´s mening hører hjemme på Arbejdermuseum, tilbringer jeg gerne mine sidste år der!

Vi vil selvfølgelig gerne igen have et ordenligt forhold til Tekniq og på en ordentlig måde diskutere mulige forandringer i overenskomsten.

Vi tog derfor fra Forbundets side, lige før denne kongres, endnu et initiativ til at løsne op for den fastlåste situation, fordi vi ville undgå, at Tekniq igen ville møde op med samme ultimative krav ved næste overenskomst i 2017.

Vi havde derfor udarbejdet et forslag, som opfyldte Tekniq´s krav om, at en aftale indgået mellem en akkordholder ikke efterfølgende kunne omstødes af Forbundet ved hjælp værnebestemmelsen. Men samtidig sikrede forslaget, at det ikke på VVS området er muligt at lave social dumping på løn.

Vores løsningsforslag, som vi forelagde Tekniq´s ledelse, var:

At, vi ville acceptere slumakkorder, hvis såvel akkordholderen og virksomheden ønskede dette, og hvis aftalerne blev indgået under klare og tydlige betingelser, så akkordholderne ikke blev taget ved næsen, fx ved at alt tegningsmateriale og beskrivelser skulle udleveres ved indgåelse af en slumpakkord.

Arbejdsgiverne i Tekniq skulle til gengæld for dette garantere en mindstebetaling på slumakkorder på 1½ gange mindstelønnen.

Tekniq ville på den måde kunne indgå bindende aftaler med en akkordholder og vi ville som det eneste forbund i Danmark sikre os mod social dumping, - uanset om den kom fra svende i Danmark eller fra østarbejdere.

Hvis virksomhederne valgte at ansætte udenlandsk arbejdskraft og overtale dem til at indgå en slumakkord, skulle Tekniq garantere, at de som minimum ville få ca. 170. – kr. i timen, plus de overenskomstmæssige tillæg som ferie- sh- pension, kørepenge osv.

Tro mig.

Dette forslag havde og har på ingen måde en nem gang på jorden hos os selv i Blik- og Rørarbejderforbundet, men med vores forslag synes vi, at vi havde moderniseret værnebestemmelsen, så den tog hensyn til både arbejdsgivere og lønmodtagere på et mere og mere internationalt arbejdsmarked.

Men Tekniq afviste blankt vores forslag.

Når de fastholder, at den nuværende værnebestemmelse skal fjernes, er det fordi, at de mener, at den står i vejen for, at deres virksomheder kan konkurrere med de udenlandske på store byggerier.

Vi har derfor bedt om dokumentation for den påstand. Og den har Tekniq hidtil ikke kunnet give os. Men det kan de måske nu. Niels Bohr Bygningen er en udvidelse af Københavns Universitet på Østerbro i København, hvor budgettet for håndværker udgifterne er sat til 1 milliard ex moms. Her gik VVS og ventilationsentreprisen som den eneste entreprise til et udenlandsk firma, fra Sevilla i Spanien.

Vi ved ikke, om det virkelig er den nuværende værnebestemmelse, der har stået i vejen for, at de danske prækvalificerede virksomheder ikke kunne hamle op med den spanske virksomhed.

Men vi ved, at hvis danske virksomheder ikke kan hamle op med internationale virksomheder, hvis de skal garantere en mindstebetaling på 170 kr., så er det helt andre steder i de danske tilbud man skal finde forklaringen.

Det må Tekniq også vide.

Derfor tror vi fortsat på, at vores forslag har gang på jord.

Det er klart, at vi på vores medlemmers vegne er kede af, hvis dette VVS- og ventilationsarbejde ikke skal udføres af danske virksomheders højt kvalificerede medarbejdere. Og vi vil forsøge at få indsigt i både det spanske og de danske virksomheders bud i denne sag, lige som vi via BAT har en dialog i gang med den spanske fagforening, der organiserer VVS arbejdet

Selv om forligsmanden ved hjælp af LO og DA samler de organisationer op, der ikke selv får afsluttet deres forhandlinger, vil jeg dog alligevel her komme med et lille opråb til kollegaerne i de andre forbund.

Solidaritet er jo et ord, vi er glade for at bruge i fagbevægelsen, og jeg vil over for mine kollegaer i de andre forbund i LO minde dem om, at solidaritet er grundlaget for dansk fagbevægelse, og at det er den solidaritet, der skal sikre, at intet forbund bliver efterladt alene tilbage, som det desværre er sket for såvel Blik og Rør som Malerne her i 2014

Det er vigtigt at huske på, at en hvilken som helst arbejdsgiverorganisation kan stille helt urimelige eller ultimative krav over for en overenskomstpartner og dermed undgå, at der kan indgås en overenskomst på området.

Her skal sammenholdet og solidariteten jo netop vise sin styrke.

Og lad mig lige slå fast med syv tommer søm.

Blik- og Rør mødte ikke op til forhandlingerne med ultimative krav.

Blik- og Rør mødte ikke op til forhandlingerne med et bundet mandat.

Vi mødte op i forventning om at kunne diskutere hele vores overenskomst og ikke kun én bestemmelse som afgørende for af få en reel forhandling.

Men igen kære kongresdelegerede.

Hvis Tekniq vil slås, hvis Tekniq fortsat vil møde os med ultimative krav, hvis de fortsat ikke vil tage imod vores fremstrakte hånd og se fornuften i vores nye forslag, så vil de også igen blive mødt med et massivt og tydeligt nej.

Ikke kun fra os der forhandler og forbundets hovedbestyrelse, men i lige så høj grad fra svendene i virksomhederne.

Nej’et fra medlemmerne var på 97 %.

Og virksomhederne vil igen få vrisne medarbejdere, og de vil formentlig også igen blive mødt med tusindvis af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Efter sammenbruddet i 2012 satte vi målrettet fokus på overholdelse af de gældende regler i overenskomsten.

Selvfølgelig er det noget, der altid i en fagligorganisation er fokus på, men vel lige så selvfølgelig er det, at under normale forhold kan man selvfølgelig løfte telefonen og lige gøre den enkelte arbejdsgiver opmærksom på, at han er ude på gyngende grund, og hvis han hurtigt retter op, ja så er sagen jo normalt løst.

Det valgte vi i hovedbestyrelsen ikke at gøre efter OK sammenbruddet i 2012. Alle sager, hvor den enkelte arbejdsgiver ikke overholdt spillereglerne, blev indberettet til forbundet og startet op som en faglig sag.

Dette blev ikke gjort for at genere den enkelte mester og slet ikke for at genere den enkelte svend, men alene som en presballe mod Tekniq, der skulle vise Tekniq´s bestyrelse vores utilfredshed med deres ageren.

Vi førte i hundredvis af sager, hvor arbejdsgiveren bevidst eller ubevidst havde brudt overenskomsterne om fx løn under sygdom, manglende lokalaftaler, brug af vikarer, glemte pensionsindbetalinger, falske akkordaftaler.

Planen lykkes til dels, - ikke at vi fik ændret deres holdning til værnebestemmelserne, men Tekniq blev presset og rimeligt frustreret af alle de sager og de hundredvis af møder, der skulle holdes selv i banale sager.

I runde tal kom primært Tekniq virksomhederne til at betale ca. 20 millioner kroner til medlemmer i Blik og Rør, som var blevet snydt i forhold til gældende overenskomster.

Svarende til næsten 3000 kr. pr medlem, hvis de blev ligeligt fordelt til forbundets ordinære medlemmer.

Desværre blev Dansk Arbejdsgiverforening og også LO trætte af vores kamp, selv om vi igen og igen forklarede, at dette ikke kun var vores kamp, men en kamp vi mente rakte langt ind i hele den danske aftalemodel, men vi til sidst i slutningen af 2013 måtte bøje lidt af og prøvede at give DA, LO og Tekniq et pusterum, hvor vi droslede ned i antallet af sager.

Desværre så vi som bekendt i 2014, at Tekniq intet havde lært, og vi vil de næste tre år, som vi allerede er godt i gang med, lægge pres på Tekniq, igen uden at genere vores egne medlemmer.

En kæmpe udfordring jo, men løsningerne finder vi sammen med jer, det lover jeg jer.

Skorstensfejerfaget var og er ikke på samme måde som alle andre ramt af de økonomiske kriser og afmatning i byggeriet.

Det skyldes, at det er lovbestemt og en skorsten skal fejes uanset om der er krise eller ej, og at det stadig skal ske af en faglært skorstensfejersvend.

Alligevel måtte vi såvel i 2010, 2012 og igen i 2014 ud i lange og trættende forhandlinger med Lauget for at få fornyet skorstensfejeroverenskomsten.

Der måtte flere gange trues og tales højt, før arbejdsgiverne endelig gik ind i seriøse og konstruktive forhandlinger.

Resultaterne kan man selvfølgelig læse i den skriftlige beretning, men lad mig kort nævne, at der er kommet forbedringer af sygelønnen, fuld løn ved arbejdsulykker, udvidelse af fædreorloven, seniordage, lærlinge fik en pensionsordning og sundhedsordningen og så her senest i 2014, en aftale om en årlig lønstigning på 2 % i såvel 2014, 2015 og 2016.

Lønudviklingen inden for byggeriet og inden for VVS-faget har i modsætning til vores kollegaer, skorstensfejerne, desværre ikke været lige så positive i denne kongresperiode.

Selvfølgelig har der været krise i samfundet. Der er banker, der har bukket under og der er virksomheder der har måtte dreje nøglen.

Bankkrise, økonomisk nedgang, manglende eksportomsætning, problemer i Industri virksomhederne, jo alle de ulykker, der har fundet sted de seneste fire år, har vores arbejdsgiver, de enkelte mestre kastet i hovedet og tørret af på deres ansatte.

VVS’eren Per, blikkenslageren Jens og rørlæggeren Hans har alle via meget lave lønstigninger i denne periode betalt for bankkriser og samfundets økonomiske nedtur.

Vi havde fra forbundets side lavet et godt, syntes vi selv, informationsmateriale til alle medlemmer med gode råd til lokalforhandlingerne, som blev udsendt i hvert forår sammen med fagbladet med gode inspirationer til hvordan en løn skulle stige, hvis man skulle holde inflationen fra døren. Desuden har vi og vores kredse generelt oplyst tillidsmænd og talsmænd om resultater fra andre virksomheder, således at man også af den vej kunne blive inspireret til lokale lønforhandlinger.

Men desværre var resultatet ikke tilfredsstillende.

Vores medlemmer og kollegaer valgte i flere tilfælde at acceptere nulløsninger og i enkelte tilfælde endog lønnedgang.

Selvfølgelig gjorde de ikke det med glæde, men under trusler om at virksomheden ikke kunne fortsætte hvis der ikke skete en løntilbageholdelse i virksomheden.

Bulls shit…. Undskyld udtrykket.

Men for en gennemsnitlig VVS virksomhed med 15 ansatte, der skulle kræve en 5´er mere i timeløn ville det betyde en lønudgift på under 3000.- kr. om ugen.

Hvis dette betød, at virksomheden måtte dreje nøglen, så tror jeg nok at nøglen var drejet for længst.

De røde tal, nogle virksomheden opererer med, skyldes ikke lønudviklingen i vores fag.

Dette skyldes udelukkende, at virksomhederne konkurrerer hinanden nedafgående. De giver urealistiske tilbud for at håbe, de kan tjene penge på materialer og ekstraarbejde.

Og jeg håber, tidspunktet nu er kommet, at vi sammen vil sige nej til, at vi som svende skal betale for arbejdsgivernes indbyrdes konkurrence.

Medlemmernes, jeres udgifter står ikke stille, prisen på børnehaven, huslejen, varmeregningen, benzin, mælk, aviser stiger hvert eneste år og selvfølgelig skal vi også have lønstigninger, så vi ikke skal gå ned i levestandard.

Mesters trussel om, at virksomheden lukker og vores medlemmers frygt for ledighed skyldes selvfølgelig også de tidligere nævnte, stramme og urimelige regler for dagpenge, der desværre er kommet via lovgivningen.

Og jeg har personligt fuldt forståelse for den kollega, der med truslen hængende over hoved om en fyreseddel, acceptere en nulløsning. En mindre timeløn er alt andet lige 100 gange bedre end den understøttelse, man får i a-kasserne.

Og jeg har selvfølgelig også stor forståelse for, at det enkelte medlem, der sidder i dyrt hus, har stor gæld og som skal skaffe penge hver måned og som selvfølgelig ikke igennem lang eller kort tid kan klare sig for understøttelsen.

Men når dette så er sagt, så husk kære kollegaer;

Ingen arbejdsgiver beskæftiger eller holder jer ansat, hvis ikke arbejdsgiveren har arbejde og tjener penge på jer.

Jeg har i hvert tilfælde aldrig mødt hverken en skorstensfejermester eller VVS mester, der er filantrop og bare smider penge ud til sine ansatte, fordi de er flinke.

I har et job, fordi mester har brug for jer – slut finale – længere er den ikke.

I kolde kontanter kunne vi i perioden fra 2008 til 2012 se, at der næsten manglede 7. – kr. pr time, hvis man bare skulle have fulgt prisudviklingen. Det er 7.- kr., vi vil få meget svært ved at indhente de kommende år. Heldigvis oplevede vi i 2013 og også her første halvdel af 2014, at lønstigningerne igen er ved at komme på sporet, og vi er igen på rette vej med at sikre vores realløn.

Men måske skal vi også her kigge på nye løsninger til at få lønnen hævet op i de tider, hvor mestrene ellers har svært ved at få tegnebogen op.

Lige inden højkonjunkturen buldrede derudad, prøvede vi sammen med en snes servicesvende at finde nogle af de arbejdsopgaver, som flere og flere svende overtager fra deres mester, og som egentlig ikke blev honoreret særskilt.

Det kunne være at lave tegninger på mindre arbejdsopgaver som mester kunne lave tilbud efter, måske at svenden selv havde kundekontakten for at aftale tider, og selv bestille materialer.

Dengang var de servicesvende, som vi drøftede det med, meget positive, men inden vi nåede at få det afprøvet i en virksomhed eller to, så var der så meget travlhed i virksomhederne, at timelønnen nærmest steg af sig selv.

Men måske skulle vi få nogle servicesvende til at se, om det i dag kunne være en løsning.

En anden mulighed var, at flere servicesvende ville prøve at arbejde på akkord og få nogle mindre opgaver målt op af vores opmålere.

Imens det kneb i starten af kongresperioden med lønstigninger på timelønnen var det anerledes på akkordområdet.

Vi havde i 2013 en gennemsnitlig timeløn på godt 182.- kr. og en tilsvarende gennemsnit på akkord opmålinger på godt 287.- kr.

Jeg ønsker, at disse tal vil få flere og flere kollegaer til at tage kontakt til forbundets opmålere. Prøv dog at invitere en opmåler ud på jeres arbejdsplads og se om det ikke af den vej er muligt at løfte jeres timelønninger et godt stykke opad.

Akkordbestemmelserne er ikke et hemmeligt våben men en fuld lovlig og legal aftale der er indgået med jeres arbejdsgivers organisation og Blik og Rør.

Inden jeg vender blikket om min beretning helt ind i ledelsen og vores interne struktur, vil jeg lige tage jer med ud på en rejse ude i verden på den vigtige scene for international solidaritet.

Og jeg kan med stolthed sige, at her har Blik- og Rørarbejderforbundet vist, at vi både kan og vil være med.

Solidaritet er ikke bare et ord.
Solidaritet er noget, vi bør udvise hver eneste dag.

Fra kollega til kollega

Fra svend til lærling

Fra de raske til de syge

Fra os der er i arbejde til de ledige, svage og udstødte i vort land

Fra os der er heldige at være født i et af verdens rigeste lande til befolkninger i lande, der ikke er så heldige som os.

Blik- og Rørarbejderforbundets medlemmer har også i denne kongresperiode vist international solidaritet. Og vi har bevist, at selv for beskedne beløb kan vi med vores hjælp være med til at gøre en forskel.

Vi har jo - som nok nogle af jer husker - haft et børneprojekt i El Salvador, hvor vi for små penge hjalp markedsbørn til at komme tilbage i skole og gennemføre en uddannelse.

Jeg har stadig kontakt til nogle af de unge, der var en del af dette projekt, og jeg ved, at nogle af dem i dag går på videregående uddannelser, andre har egen mindre virksomhed. Og det gør mig både rørt og stolt at vi sammen har været med til at ændre livets gang for disse unge.

At vores lille projekt er blevet overtaget af lande, heriblandt Canada gør mig kun endnu mere stolt. Også at den borgmester i den lille by som vi samarbejdede med, i dag sidder meget tæt på regeringsmagten i El Salvador blandt andet fordi han udviste solidaritet og ønske om at ændre livet for de fattigste i hans by.

Sammen med Dansk Folkehjælp var vi VVS‘ere og Fejere også involveret i at støtte op om et skolehjem i Sydafrika, der tog sig af børn hvis forældre eller de selv var smittet med AIDS. Det er klart, at et sådan projekt med syge børn og unge selvfølgelig berørte os alle. Og vi var også glade, da vores sponsorat sluttede, at se at vores kollegaer i Malerforbundet overtog forpligtigelsen og kørte projektet videre.

Vi har i mange år haft den tanke, at det kunne være spændende at finde et solidaritetsprojekt, der var målrettet en af vores egne brancher.

Vi har nu i samarbejde med Ulandssekretariatet, Dansk Metal og den Filippinske fagforening ACIW igangsat et projekt med et uddannelsescenter for blikkenslagere, med kursus og træning af deres undervisere, samt undervisning til den Filippinske fagforenings medlemmer i VVS arbejde.

Kort fortalt er det sådan, at man i Filippinerne har en statslig uddannelse, som kaldes TESDA, og hvor det koster penge at tage fx en VVS uddannelse. Da der i Filippinerne er omtrent 1,8 million ufaglærte bygningsarbejder med en meget, meget lav løn, kan disse kun drømme om at komme ind på de statslige skoler, da det koster mange penge at gennemføre en VVS-uddannelse med certifikat.

Medlemsskabet af byggefagforeningen ACIW giver medlemmerne mulighed for et betydelig mindre beløb at gennemføre en tilsvarende uddannelse, som netop er blevet godkendt af de statslige myndigheder, og dermed også afsluttes med det samme certifikat.

Her slår vi jo to fluer med et smæk. Vi støtter at folk uddanner sig, og vi støtter, at folk organiserer sig, hvilket begge ting gerne skulle løfte levestandarden for den enkelte bygningsarbejder.

Vores nuværende projekt udløber snart, og vi er pt. i gang med at tænke projektet videre, hvor vi også gerne vil have en arbejdsgiverorganisation til at udvise solidaritet og medvirke i projektet.

Vi taler om, at kunne sende en ny udlært nogle uger eller måneder til Filippinerne til at hjælpe på skolen og til at undervise deres underviser.

Skolen og fagforeningen ACIW har også et ønske om, at kunne købe en ældre varevogn, som de vil indrette som mobilt klasselokale, og dermed kan køre rundt på øerne i Filippinerne og undervise lokalt, da det igen er næsten umuligt at finde økonomi til, at de ufaglærte kan tage til skolen i Davao for at tage et selv meget kort kursus.

Disse projekter håber vi sammen med Dansk metal og DS Håndværk og Industri (Arbejdsgiverne) at få finansieret i de kommende måneder.

Vi har på vores kongres fået besøg af et fantastisk menneske Nonoy fra ACIW, og han vil senere bringe en hilsen fra vores kollegaer i Filippinerne.

Og så op i flyveren igen og hjem til vores eget himmelstrøg og vores egne, måske set i verdens perspektiv, små udfordringer, som selvfølgelig optager os i vores daglige gøremål, fordi de er vores og vores medlemmernes udfordringer.

Blik- og Rørarbejderforbundets største ressource er ikke vores penge i banken, men de unge mennesker, der vælger at gå i lære som skorstensfejer og VVS’er.

De unge er vores fremtid, ikke kun som fag, men også som organisation.

Desværre har vi langt færre af de yngste svende – altså dem mellem 20 og 30 år – i dag end vi havde for år tilbage.

Det skyldes først og fremmest, at arbejdsgiverne tager færre lærlinge. I denne kongresperiode har arbejdsgiverne taget omkring 300 færre lærlinge ind som VVS’ere og skorstensfejere, end de gjorde i den forrige kongresperiode.

Det skyldes ikke mangel på unge, der vil ind i vores fag. Det kan vi alene se af de mange unge, der er i skolepraktik, fordi de ikke kan få en læreplads.

Og det skyldes heller ikke, at der ikke gjort meget for at få arbejdsgiverne til at tage flere lærlinge, blandt andet ved på den ene side at tilbyde kortere uddannelsesaftaler og på den anden side en mere teoretisk uddannelse som EUX-lærling, der gerne skulle tiltrække de mere bogligt stærke.

VVS-lærlinge kan fremover uddanne sig til EUX-VVS- og energispecialister. Den nye EUX-uddannelse er ligesom en almindelig erhvervsuddannelse, stadigvæk en veksel uddannelse, der kombinerer skolegang og praktik i en virksomhed. Til gengæld er skoleperioderne gjort længere, og i EUX’en bliver der i højere grad lagt vægt på teoretisk undervisning.

EUX-uddannelsen er længere end den traditionelle erhvervsuddannelse – til gengæld får EUX-lærlingene to uddannelser på en gang. Det betyder, at de både får et traditionelt svendebrev og et EUX-bevis, der svarer til en gymnasial eksamen.

Denne nye form for uddannelse er blevet godt modtaget af Blik- og RørUngdom.

Deres egen uddannelse, deres egen fremtid og deres egne interesser er alt sammen noget, der bliver prioriteret højt i Blik- og RørUngdom.

På de årlige ungdomstræf i Middelfart er der år efter år stor tiltrækning og formen, som nu har kørt i nogle år med flere små workshops har virket inspirerende på de unge.

Det med passivt at sidde stille og bare lytte, har de lige som os selv, lidt sværere med. Men, at kunne deltage i en debat om forhold, der vedrører deres egen hverdag, at kunne spørge ind for at blive klogere eller selv komme med ideer eller oplevelser fra eget læreforhold, har afgjort været en succes.

Selvfølgelig kan det gøres endnu bedre, og det er vigtigt, at landsudvalget i Blik- og RørUngdom bruger tiden efter årsmøderne til at evaluere og vurdere, hvad var godt og hvad var skidt. Kun sådan kan man ændre ting til næste gang.

Blik- og Rørs landsudvalg deltager også aktivt i de årlige konkurrencer og opvisninger i håndværk, de såkaldte ”Skills” som bevæger sig rundt i landet og har været i både Odense, Ålborg og Århus og her til januar, vil finde sted under stor medie bevågenhed i Bella Centret i København.

På Skills kan alle de dygtigste lærlinge konkurrere om, hvem der er Danmarks dygtigste lærling, men vigtigere er det, at skoleelever og andre unge har mulighed for at se og høre om vores fag.

Med de fortsatte små ungdomsårgange, som er en stor samfundsmæssig udfordring – skal I huske, at mange af jer er løsningen – husk på det når I kommer hjem fra kongressen til jeres søde koner og kærester, at I kan være med til at knække kurven med de små årgange -, men indtil I får rettet op på de små årgange skal vores uddannelse være synlig, interessant og måske mest af alt, fremtidssikret.

Manglen på lære- og praktikpladser er de senere år også blevet et problem på skorstensfejerområdet. Således har indtaget af nye fejerlærlinge været faldende gennem de senere år.

Og i lighed med forudsigelserne på VVS-området vil det mang­lende indtag af lærlinge medføre mangel på kvalifice­rede skorstensfejere i fremtiden. Det skyldes blandt andet, at gennemsnitsalderen blandt skorstensfejer­ne er høj, og at afgangen fra faget derfor vil stige de kommende år.

Det, at kunne tage afsked med sine kære om morgenen og tage ud og passe sit job som skorstensfejere eller VVS’ere skulle i 2014 ikke medføre større risici end ham eller hende, der tager et hvilket som helst andet job. - Men sådan er det desværre.

Arbejdstilsynets årlige rapporter viser tydeligt, hvor vores medlemmer har den største risiko for at komme alvorligt til skade. For blikkenslagerne er det ved montage af tagrender og inddækning af kviste, for VVS’erne er det ved montage og demontering af rør og ventilation, og for skorstensfejerne er det overgang fra stige til tag og arbejde på tag.

Det er ulykker i sådanne arbejdssituationer, man i bedste fald får en længere sygeperiode af og i værst fald, må forlade sit fag for og dermed søge nye veje for at kunne forsørge sig selv og sine kære.

Vi har konstant fokus på disse ting, og selv om der efterhånden er kommet flere hjælpemidler, som fx lifte og tagtrin, der kan formindske risikoen, så må vi desværre konstatere, at antallet af de alvorlige ulykker ikke er gået ned. Og desværre ser vi heller ikke nogen nedgang i antallet af arbejdsbetingede lidelser.

Også et dårlig psykisk arbejde er med til at folk forlader branchen, måske især de unge mennesker.

De vil ikke, som vi andre gjorde, finde sig i arbejdsgivere der truer og råber af dem, de vil ikke acceptere, den nogen gange alt for rå tone blandt kollegaer og når tidsplaner er faldet helt på gulvet og stressen presser dem ud i torvene, ser vi desværre unge og ældre, der så må sige stop.

Og så er der de ganske almindelige ulykker, almindelige sagt med en stor del ironi.

En fejer, der falder ned af taget, en blikkenslager, der skærer sig på sin stanleykniv, en svejser der påtager sig en forbrænding, en energimontør, der falder over noget affald… er måske nok almindelige men under ingen omstændigheder acceptable.

Hvis arbejdsgiveren havde sørget for tagtrin eller stillads til skorstensfejeren, var han ikke faldet ned.

Hvis tidsplanen for fjernvarmearbejdet var bedre tilrettelagt, var svejseren ikke blevet forbrændt og hvis der var ryddet ordenligt op på byggepladsen var energimontøren ikke faldet.

Men når så ulykkerne og skaderne er sket, må vi som forbund jo hjælpe vores medlemmer med et plaster på såret i form af erstatninger. I denne kongresperiode har Blik og Rør hentet 22 mio. kroner til hjælp til medlemmerne.

VVS-branchen og Skorstensfejerbranchen ligger desværre stadig rekordhøj blandt antallet af ulykker.

Og jo, der er kommet en ny og bedre arbejdsmiljølov, og der er bliver lavet oplysningskampagner om sikret arbejdsmiljø og vi har sammen med Tekniq udarbejdet handlingsplaner for et bedre arbejdsmiljø.

Men dette er ikke nok, viser alt erfaringen.

Det skal være dyrt ikke at overholde et godt arbejdsmiljø, end at lade være.

Det skal være dyrere ikke at overholde de formelle regler, end bare at ignorere dem

Det skal være dyrt at have en medarbejder, der kommer ud for en ulykke – end bare at betale ham sygeløn

Det skal være meget dyrt, når en medarbejder bliver så alvorlig tilskadekommet at han aldrig kommer tilbage på arbejdet igen, end blot det frimærke eller telefonopkald efter en ny ansat som det koster i dag.

En skorstensfejers helbred, en VVS’er´s sundhed og et ungt menneskes fremtid skal ikke være noget, nogen arbejdsgiver bør eller kan tage let på.

Imens antallet af arbejdsulykker var stigende, faldt der med endnu større fart vores medlemmers interesse eller muligheder for at tage på efter- og videreuddannelser.

Vi har som tidligere nævnt en rettighed i vores overenskomster med Tekniq og ARBEJDSGIVERNE om, at ansatte har ret til 2 ugers betalt efteruddannelse.

Dette gælder ikke en gang i ens ansættelsesperiode

Dette gælder ikke engang hver 10 år

Dette gælder ikke engang hver 5 år

Men en ret, man som ansat har hvert eneste år - 10 dages betalt efteruddannelse

Tænk engang, har man fx været ansat i en virksomhed i 10 år og ikke har brugt sin ret til efteruddannelse, er man gået glip af næsten et halvt års uddannelse og man har sparet mester for omtrent 150.000 kr.

Og når man så får sparket, enten fordi der er mangel på arbejde, men måske endnu være at mester søger ansatte med bedre kvalifikationer, ja så står man med håret i postkassen.

For uden et konstant opkvalificeret CV, er det ikke blevet nemmere at søge nye job og nye udfordringer.

Verden ændrer sig og dette gør også, at de krav der bliver stillet til en faglært, rutinepræget arbejde og mange af de enkelte VVS opgaver, risikerer vi i fremtiden bliver overtaget af billigere arbejdskraft, og derfor skal vi som fag sikre, at vores kompetencer og faglige kunnen er helt i top

At, der så også vil være en anden sidegevinst ud over de rent uddannelsesmæssige, hvis bare halvdelen af vores medlemmer holdt deres ret til to ugers efteruddannelse, gør det jo ikke ringere.
Hvis hver anden medlem udnyttede deres ret til at tage to uger på skole, ville dette betyde, at der kunne komme små 200 arbejdsløse kollegaer i job, thi så meget ville kursus perioden fylde.

Og så har vi den lille specialitet, som vi som det eneste forbund har, nemlig at arbejdsgiveren skal betale for, at man kan gå på aftensskole i fx dansk, engelsk, matematik, it m.m. Men, husk kære kollegaer, ved ikke at deltage i disse - gælder det samme som med de to uger, at man afleverer pengene over i mesters lomme, uden at få hverken tak eller andet ud af det, og den eneste der kan gå grinene hen til banken er jeres arbejdsgiver.

Kære VVS’er lad os lære lidt af vores kollegaer skorstensfejerne, de har modsat alle andre fag og brancher haft fremgang i brug af deres efteruddannelses-system. I dag er det ca. fire ud af ti fejer, der bruger deres overenskomstmæssige ret til at tage på en årlig efteruddannelse. Tallet har været stigende år efter år, og stor ros skal lyde herfra til jer fejere som uddanner jer til fremtiden.

Jeg har været langt omkring og nu er tiden kommet, hvor jeg vil vende blikket indad og kigge på vores organisation, vores Blik og Rørarbejderforbund

Medlemsudviklingen har fyldt og fylder stadig meget i debatterne både i Blik- og Rørarbejderforbundet samt i alle andre forbund og LO.

I Blik- og Rørarbejderforbundet har vi i denne kongresperiode haft en nedgang af ordinære medlemmer på omkring 500 personer, og vi har derfor lavet en analyse af tilgangen og afgangen af ordinære medlemmer.

Vi er ikke kun blevet færre blikkenslagere, VVS’ere og skorstensfejere. Aldersfordelingen har også stille og roligt ændret sig gennem mange år.

For godt en halv snes år siden var der næsten dobbelt så mange af de yngste svende i alderen 20-29, som der er i dag. Det er alvorligt, for det er jo de unge, der er fremtiden for forbundet.

Nedgangen i antallet af ordinære medlemmer og langt færre yngre svende er to sider af samme udfordring.

Hovedårsagen til den store nedgang i antallet af ordinære medlemmer skal findes i VVS-faget, fordi mange arbejdsgivere i VVS-branchen i flere år har været meget tilbageholdne med at tage nye lærlinge.

Det kan man også tydeligt se på antallet af ny-udlærte i denne kongresperiode, som år for år er gået ned, og da de jo er forbundets fødekæde gør dette selvfølgelig ondt.

Vi ved også præcis, hvor mange der i øjeblikket er i lære, og derfor ved vi også allerede nu, at antallet af ny-udlærte i den kommende kongresperiode kommer til at ligge nogenlunde på samme lave niveau som i denne kongresperiode.

I Blik- og Rørarbejderforbundet arbejder vi hårdt på at tage hånd om fagets lærlinge og hjælpe dem på alle mulige måder.

Vi arbejder hårdt på at hjælpe dem over i svendenes rækker, for overgangen fra lærlinge til svend er ofte meget større end man skulle tro.

Men, hvis vi skal vende tabet af ordinære medlemmer, bliver vi nødt til at gøre det endnu bedre.

Når vi ved et års udgang gør op, hvor mange af årets udlærte vi har som medlemmer, er det 70 procent. Og allerede efter et par år er organiseringen af disse udlærte dalet til under 50 procent.

Vi skal altså blive bedre til at få flere af de ny udlærte organiseret, og vi skal blive bedre til at fastholde dem.

Jeg ved godt, at det er lettere sagt end gjort. For når arbejdsgiverne ikke reagerer på, at fagets unge nyuddannede har en tårnhøj arbejdsløshed og ikke er villige til at give dem fodfæste og selvtillid på arbejdsmarkedet, så søger mange væk fra faget.

Det er på alle mulige måder spild af ressourcer.

Høj arbejdsløshed, en presset økonomi og arbejdsgivernes blinde øje er altså, hvad mange unge ny udlærte slås med, og når de samtidig er optaget af kæresterier eller familiestiftelse, er det i det farvand, vi skal vende medlemstallet.

Måske har I lagt mærke til, at jeg ikke på noget tidspunkt har sagt, at vi har mistet medlemmer.

Jeg har hele tiden sagt, at vi har haft en nedgang. Der er nemlig stor forskel.

For når en ung svend ikke kan få job i sit fag og derfor søger væk for at få arbejde, så giver det ikke for mig mening at tale om, at vi har mistet et medlem. Vi har derimod et medlem færre, og han er nu organiseret i måske 3F eller Metal, fordi det er dem, der har overenskomsten for den unges nye arbejde.

For mig er et mistet medlem fx et medlem, der går over til de gule, et medlem, der kun vil stå i vores a-kasse, eller et medlem, der lader sig slette, og som måske derefter fortsætter med at arbejde inden for faget.

Vi skal finde svar, som kan bremse medlemsnedgangen. Generelt er det nødvendigt med en endnu højere organisering af lærlingene, en endnu højere organisering af de nyuddannede og en helt særlig indsats for at fastholde alle de yngre svende.

Jeg tror, at der også her med de udfordringer bliver nødvendigt at finde helt nye løsninger.

Denne kongresperiode startede jo med, at vi skulle implementere de vedtagelser som kongressen i 2010 havde besluttet, herunder at ændre vores daværende ni kredse til fire.

Jeg ved, at det ikke har været en nem opgave, og lad mig derfor her højt og tydeligt kvittere og takke for dette store arbejde, der blev gjort i alle vores kredse og afdelinger med at ændre vores struktur.

Derfor en kæmpe tak til bestyrelserne i afdelinger, kredse og til de valgte rundt i landet, uden jeres indsats og vilje var vi aldrig kommet så langt.

Er vi så kommet i mål med dette projekt?

Jeg vil sige, at vi virkelig er rykket tættere på hinanden, at de tidligere kredse efterhånden mere og mere hænger sammen i fire store kredse.

Jeg oplever og håber bestemt også medlemmerne oplever, at det er blevet nemmere at få fat på en person uanset om man har spørgsmål til en opmåler, til a-kassen eller man har en faglig problemstilling, man vil spørge til.

Det er jo klart, at når man i stedet for kun at have været en opmåler i en kreds, pludselig har 2-3 kollegaer, der både kan træde hjælpende til og man kan tage debatter med i tvivlsspørgsmål, ja så må dette også alt lige gøre hverdagen bedre for de valgte og ansatte i organisationen. Også når man samler opgaver hos en person, som fx arbejdsskadebehandlingen, må dette utvivlsomt betyde en bedre og dygtigere sagsbehandling til gavn for medlemmerne.

Vi lavede ikke storkreds-struktur for organisationens skyld, men fordi alle medlemmer i Blik og Rør fortjener den bedst mulige og professionelle service.

Jeg syntes, vi er kommet et godt stykke derhen af, og er sikker på, at med vores dygtige kredsfolk, at vi også når helt i mål i den kommende kongresperiode.

Vi startede også denne kongresperiode med at se på muligheden for at lave et helt nyt forbund, bestående af Dansk Metal, Dansk El forbund og Blik og Rør. Baggrunden var, at det tidligere snedker- og tømrer forbund, TIB valgte at fusionere med 3F, og i ledelsen kunne vi også se fordele i at samle de mere tekniske orienterede fag i en ny organisation.

Udgangspunktet for vores drøftelser med både EL og Metal var, at dette sammenarbejde skulle bygge på en hel ny organisation, som selvfølgelig kunne bruge grundstenene og de positive ting, der var i de tre eksisterende forbund.

Undervejs i processen med at sammenskrive love, samordne vedtægter og begynde at beskrive den nye organisation, måtte vi i Blik- og Rør erkende, at der ikke var fuldt opbakning i baglandet, og der ikke var hel enighed om, hvordan den nye organisationsstruktur skulle se ud. Vi valgte i 2012, at meddele de to andre organisationer, at vi havde brug for en, måske meget lang tænkepause.

Dette betød efterfølgende, at EL forbundet ligeledes stoppede deres planer.

Hvordan verden havde set ud, hvis vi havde lykkes med at lave en ny organisation, skal jeg ikke spå om. Men selvfølgelig havde og har vi utrolig mange berøringsflader både med Metal og med EL-forbundet, som ville kunne være blevet optimeret. Vores overenskomster, vores uddannelser, vores arbejdsgivere bare for at nævne tre.

Vores samarbejde med de to forbund skal selvfølgelig stadig prioriteres højt, og vi vil i Blik- og Rørarbejderforbundet helt klart gerne endnu mere samarbejde med såvel Dansk Metal som med Dansk El Forbund, om at finde de løsninger af de udfordringer og opgaver, vi sammen står over for.

Men med hovedbestyrelsens beslutning om at stoppe arbejdet med at danne en ny organisation, skulle vi selvfølgelig vende blikket endnu mere indad.

Hvordan sikrede vi så, at Blik- og Rørarbejderforbundet også eksisterer de kommende mange år, ikke kun som en tom skal, men som en aktiv for medlemmerne i organisationen?

Der er ingen tvivl om, at økonomi spiller en helt afgørende rolle i fremtiden.

Jeg tror ikke, at vi kan lade kontingentet stige.

Jeg tror ikke, at vi i morgen vågner op og har hundredvis af nye medlemmer.

Jeg tror ikke, at de ”gule” organisationer er væk i morgen med deres slagtilbud,

Så jo, økonomi er en vigtig del til sikring af en organisations overlevelse og slagkraft.

Vi valgte derfor i hovedbestyrelsen at nedsætte et organisationsudvalg (fremtidsudvalg), og de kunne efter nogle gode og meget grundige debatter konkluderer, at administrative og fagpolitiske opgaver var et sted vi kunne se på, hvor der var flere muligheder for at kunne spare på medlemskronerne.

Det er områder, som vi vil have stærk fokus på de næste fire år, for kan kredse fx lægge nogle eller alle administrative opgaver over til forbundet og samtidig spare penge, er det jo en hel klar fordel for os alle.

Fx har man allerede i kreds Nord-Midtjylland valgt at bede forbundet om at køre deres bogholderi, herunder deres regnskaber og deres lønninger. Dette betyder selvfølgelig, at kredsen får frigjort arbejdskraft til at løse mere udadvendte og medlemsorienterede opgaver.

Men også internt i Forbundet kunne vi se fordele ved stordrift på de administrative opgaver.

Dette gjorde, at Blik og Rør, EL-forbundet og Maler-forbundet, sammen med vores to a-kasser; Byggefagenes a-kasse og EL-forbundets a-kasse, begyndte at tale om at lave et bo- og administrativt fællesskab.

Vi var selvfølgelig også inspireret af vores Kreds København, som nu igennem flere år har boet sammen med malernes Københavns afdeling, og jeg har kunnet følge driften af deres a-kasse samt selvfølgelig alle de servicefunktioner, der er ved at bo i et fælles hus.

Også vores tidligere Kreds Nordjylland har valgt bofællesskab, og de er nu under samme tag som 3F, og det har også betydet fordele for kredsen og afdelingens arbejde.

Blik og Rør, EL-forbundet og Maler-forbundet har i dag jo alle nogenlunde det samme administrative behov og lokale behov.

Vi skal alle have lavet regnskaber

Vi skal alle have lavet lønsystemer

Vi har alle brug for it folk

Vi har alle brug for servicepersonale, herunder rengøring, vicevært, køkken m.m.

Vi har alle tre brug for mødelokaler, fx store lokaler til hovedbestyrelsesmøder

I dag har alle tre organisationer hver for sig, ansatte til bogholderi, it folk, viceværter, rengøringspersonale, kantinepersonale samt ofte ubrugte møde lokaler til rådighed

Vi kunne alle tre forbund godt se, at der kunne ske en besparelse af vores ressourcer, som kunne anvendes betydelig bedre ved at vi flyttede sammen.

Vi har her i efteråret 2014 underskrevet en samarbejdsaftale, og vi har blot for et par uger siden indgået en endelig lejekontrakt til kontorfælleskab i Nyrupsgade, og planen er, at alle tre forbund flytter ind i sommeren/efteråret 2015.

3 selvstændige forbund.

3 faglærte forbund med en skarp faglig profil hver, der flytter under samme tag. Jeg glæder mig, og jeg er sikker på, at ud over de nævnte administrative fordele, vil der også i dagligdagen blive fagpolitisk samarbejde og give os alle mere styrke.

Lad mig her ved slutningen af min beretning lige trække nogle ting frem og sige nogle ord om de ting, jeg finder vi skal arbejde med i de kommende fire år.

Arbejdsgiverne i Tekniq mener, at vi er uansvarlige og at vi ikke tænker på fagets fremtid, når vi ikke vil være med til at rive vores overenskomst i stykker og dermed give frit spil for social dumping.

Formanden for Tekniq truer endda med, at de derfor kan finde på at åbne op for, at virksomhederne kan blive tilknyttet eller associeret i Tekniq uden at blive overenskomstdækket.

Vi bliver mødt med ultimative krav og trusler af ledelsen i Tekniq, men stille roligt vil jeg svare:

Ved at give frit spil for social dumping tænker man ikke på fagets fremtid. Det er måske en smutvej for virksomheder med dårlig ledelse til en bedre indtjening, men det er også en underminering af faget.

Ledelsen i Tekniq burde tage imod vores konstruktive forslag til løsning af den overenskomstmæssige knude, og så burde de nærlæse den seneste brancheanalyse af installationsbranchen, som lige er kommet.

Her kan man læse, at de 25 % bedste virksomheder i branchen

* har et primært resultat pr. ansat, som er 8 gange så stort som resten af branchen
* at de har et gennemsnitlig afkast af investeret kapital på 48 % mod 7 % for de øvrige
* og at de tjener 8 gange mere pr. omsat krone end de øvrige virksomheder i branchen

Vi medvirker gerne til at justere og modernisere prislister og overenskomst, men når det er sagt, så er det mærkeligt, at nogle virksomheder i installationsbranchen klarer sig så godt under de nuværende overenskomster.

Ved indgangen til denne kongresperiode mente Tekniq, at fremtidsudsigterne for installationsbranchen var rigtig gode, og at omsætningen i løbet af nogle år ville sætte nye rekorder.

En sådan optimisme burde få virksomhederne til at reagere og tænke på fagets fremtid ved at tage mange lærlinge. Det er ikke sket. Tværtimod.

Vi kan ikke skrive lærlingekontrakterne, vi kan ikke selv skabe mere vækst, men uanset regeringens farve vil vi presse på for en bedre beskæftigelse ved at få gennemført vækstinitiativer, energieffektiviseringer og vedvarende energiløsninger.

Vi glæder os over, at regeringen nu foreslår, at renoveringen af den almene boligsektor intensiveres ved at forhøje Landsbyggefondens investeringsramme. Og vi glæder os over, at Landsbyggefondens støtte er betinget af, at arbejdet skal foregå under normale løn- og arbejdsvilkår.

For at få flere arbejdsgivere til at vise socialt ansvar og tage lærlinge, vil vi også arbejde på at få udbredt krav om lærlinge til de virksomheder, der ønsker at komme i betragtning til at få statslige og kommunale opgaver for skatteydernes penge.

Vi vil se på, hvordan det er gået i de få kommuner, der allerede har sådanne ordninger, så vores kredse er klædt ordentlig på til et lokalpolitisk arbejde og banke på døren til borgmestrene i deres kommuner.

Når arbejdsgivere i VVS-virksomheder, med svendenes hjælp, uddanner lærlinge til at blive de nye svende, som branchen skal leve af i fremtiden, så forstår vi simpelthen ikke, at virksomhederne i branchen smider talenter ud og lader 16 procent af de yngste svende visne i arbejdsløshed.

Igen, det jo ikke os, der ansætter svende, men vi må se, om vi ikke på nogen måde kan optimere vores arbejde med at hjælpe disse unge arbejdsløse ind i jobbene ved hjælp af vores lokalkendskab og vores kontakter til arbejdsgivere.

Hvis det kan lykkes, så hjælper vi ikke bare den unge svend til at få selvtillid og tro på, at han har en fremtid i faget, - vi hjælper også os selv.

Det er en af flere måder at få vendt medlemsnedgangen på. For når unge svende holdes på reservebænken forsvinder de ud af faget.

Det er ikke kun arbejdsgiverne, der skal se på best practice. Vi må også gøre det selv. For der er også forskel på, hvor gode kredsene er til at organisere og fastholde medlemmerne.

Vi vil gerne være med til at udvikle fagene, og det gælder både VVS-faget og skorstensfejerfaget. Vi vil gerne være med til at rette blikket mod nye arbejdsopgaver og sørge for, at svendene også er parat til at udføre disse.

Jeg mener, at vi hele tiden har været med til at fremtidssikre vores grunduddannelser og vores efteruddannelseskurser. Og begge steder sker det i et godt samarbejde med arbejdsgiverne.

Efteruddannelse er med til at holde medarbejderne skarpe, udvide deres faglige kompetencer og dermed give dem selv og deres arbejdsgivere øgede muligheder.

Vi må i de næste fire år arbejde endnu hårdere for at få mange flere af vores medlemmer til at tage på efteruddannelse.

Måske kunne en vej være at gøre meget mere opmærksom på, at vi de senere år har formået at udvide viften af efterdannelseskurser.

Jeg har gennemgået listen af vores medlemmers brug af efteruddannelsen i år, og her så jeg medlemmer, der havde været på kurser i brug af PC på arbejdspladsen, indskrivning og formatering af mindre tekster, CAD – 2D på byggepladser, personligt salg – kundens behov og løsninger, anvendelse af regneark til enkle beregninger, samarbejde i grupper på arbejdspladsen, introduktion til førstehjælp på jobbet, præsentation af tal i regneark, kommunikation - og samarbejdsmetoder på byggeplads og effektiv anvendelse af e-mail og kalendersystemer.

Som I kan høre, er der nok af udfordringer at tage fat på. Og med til dem hører så afgjort at se på, om vi kan øge vores hjælp til tillidsmændene og arbejdsmiljørepræsentanterne.

De er medarbejdernes repræsentanter, men de er afgjort også nøglepersoner for os, når det gælder om at have fingeren på branchens puls, og dermed have mulighed for at forbedre medlemmernes hverdag, og måske også af den vej være med til at mindske risikoen for arbejdsulykker.

Vi bliver også nødt til at finde svar på den reelle aflivning af efterlønnen og den højere pensionsalder, som betyder, at en ung mand der i dag bliver udlært som fejer eller VVS ‘er, højst sandsynlig skal blive på arbejdsmarkedet til de er over 70 år.

Jeg har meget, meget svært ved at se skorstensfejer Hans kravle op og ned af tagene med kost og stige i hånden som 70 årig, jeg har meget svært ved at se svejseren Peter kravle rundt nede i en fjernvarmegrav og lave en under/op svejsning liggende på ryggen i en alder af 70 år, og jeg har svært ved at se VVS’eren Jens tage toilettet op på nakken og bære den op 4 sal som 70 årig.

Det, at man som ung vælger at blive fejer eller VVS‘er betyder ikke, at man også som 50 årig eller 70 årig stadig skal være det samme sted. Derfor skal vi i Blik- og Rørarbejderforbundet være med til at lave karriereudvikling og livslange uddannelser til vores medlemmer.

Og så må vi acceptere, at vi på den måde kan være med til at uddanne nogle af dem ud af vores fag og dermed også ud af Blik og Rør.

Men jeg tror også, at hvis vi er på forkant med en sådan karriereudvikling, så vil vi også blive endnu mere attraktive som organisation for både de unge og ældre kollegaer.

Sikkerhed i ansættelserne er vi desværre også nok nød til at diskutere og forhåbentlige finde løsninger på.

De borgerlige partiers dagpengereform, som halverede dagpengeperioden og samtidig gjorde det dobbelt så svært at komme ind igen, var socialdemokraterne desværre bundet af i det øjeblik, de gik valgte at gå i regering med de radikale.

Den slags forringelser af en forsikringsordning, som man havde betalt til år efter år, var aldrig gået i et privat forsikringsselskab. Man var flygtet skrigende bort.

De brutale forringelser har i den grad skabt utryghed blandt vores medlemmer, og medlemmernes spørgsmål er mange:

Hvis jeg bliver fyret, hvor længe kan jeg få understøttelse, og hvor meget kan jeg få?

Er jeg tvunget til at gå fra hus og hjem?

Må jeg sælge min bil, hvis jeg ryger ud og skal på kontanthjælp?

Vi må sammen med andre forbund finde svar på, hvordan vi kan sikre, at trygheden vender tilbage til vores medlemmer. Uden tryghed ser vi gang efter gang, at vores medlemmer bliver svage og dermed styrker arbejdsgiverens chancer for at manipulere og undertrykke den ansatte.

Om vi skal kræve længere opsigelser i overenskomsterne, om vi skal kræve meget høje økonomiske kompensationer ved opsigelse eller om vi skal arbejde andre veje, må vi sammen med de andre forbund diskutere, men et er sikkert, vi kan ikke lukke øjnene for vores medlemmers utryghed.

Kære kongresdelegerede.

Jeg tror, nej jeg ved, at vi med de mange udfordringer også bliver nødt til at finde nye løsninger.

De nye svar og nye løsninger skal vi hjælpe hinanden med at finde frem til.

Hvis vi ikke allerede finder dem her på kongressen, så må vi i hvert fald i gang med det arbejde fra dag en af, i den nye kongresperiode.

Nye udfordringer og nye løsninger kræver et åbent sind, og jeg vil derfor opfordre til, at vi alle kobler autopiloten fra, tænker nyt og giver nye løsninger og nye ideer en chance, og får dem diskuteret ordentligt igennem og ikke bare afviser nye tanker.

Tak for ordet.