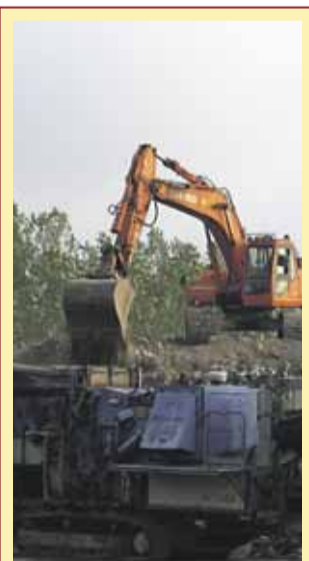




Nordic Aero er gået konkurs.
Mød tre medlemmer og hør, hvordan det er gået dem. Side 2



Mentorordning hos LSG Sky Chefs. Side 7



Socialrådgiver:
Medlemmernes forventninger passer ikke til nedskæringer. Side 8

Pakket Magasinpost
ID-nr. 46677



Flybranchens nedtur koster arbejdspladser

1200 3F'ere arbejder i SGS. Ledelsen har bebudet fyringer, men folkene er glade for arbejdspladsen. *Læs mere på side 4.*



Da Nordic Aero blev til overs

Den skarpe konkurrence i lufthavnen har krævet endnu et offer. Den første juli gik Nordic Aero konkurs. 140 3F'ere stod uden arbejde.

Der er hård konkurrence mellem de selskaber, der tager sig af bagagen i lufthavnen. Første juni måtte et af selskaberne, Nordic Aero, dreje nøglen om. De 140 3F'ere, der var ansat i firmaet, stod uden arbejde. I dag har 110 af dem fået job i et andet selskab i lufthavnen og omkring femten af dem udenfor.

„Det var ikke nogen hemmelighed, at vi ikke tjente penge. Sidste år havde vi et underskud på 18 millioner kroner,” siger Mads Halberg, der tidligere var tillidsmand i Nordic Aero.

Nordic Aero's døds kamp begyndte, da flyselskabet Sterling første marts opsagde deres kontrakt med dem og gik over til Menzies Aviation. Sterling stod for 60 procent af omsætningen i Nordic Aero.

I første omgang forsøgte Nordic Aero at skaffe nye kunder i butikken.

Det gik rimeligt godt både Air France, KLM og flere andre ville gerne, men det var

ikke nok til at fylde hullet efter Sterling. Derfor prøvede ejerne at sælge Nordic Aero. Det lykkedes heller ikke og den første juli gik selskabet i betalingsstandsning.

„Det var en kontrolleret betalingsstandsning. Vi havde tre uger, hvor vi vidste det. Normalt er vi blevet virksomhedsoverdraget, men det gik altså ikke denne gang, så det vigtigste efter konkursen var at få så mange kollegaer som muligt med over i de andre handling-selskaber, Menzies Aviation og Novia. Derudover har det handlet meget om at sikre, at vi fik vores løn og tilgodehavender til tiden,” siger Mads Halberg.

Selv om Mads Halberg har skiftet selskabs logo på arbejdstøjet mange gange, var Nordic Aero den første konkurs. han har været med til.

„Det var det værst tænkelige tidspunkt midt i ferieperioden. Det var rigtigt svært at få information ud til alle,” siger han.

Alt i alt synes han det er gået rimeligt godt under omstændighederne. Dog med en enkelt undtagelse:

„Dem, der blev hårdest ramt af Nordic Aero's lukning

var cleaning-folkene i selskabet. Cleaning-selskabet Sodexo overtog den del af Nordic Aero's aktiviteter, men ønskede ikke at få folkene med,” siger Mads Halberg.

Der er kun to cleaning-selskaber i lufthavnen – Sodexo og SGS – SAS Ground Services.

Lufthavnen er en livsstil

Efter 18 år som tillidsmand i handling-selskaber har Mads Halberg skiftet arbejdstøj mange gange, når selskaber blev overdraget. Undervejs har han været både på cleaning, hal, rampe. Alligevel har han ikke noget ønske om at arbejde andre steder end i lufthavnen.

„Det er en livsstil at arbejde i lufthavnen. Der er en international atmosfære. Det er uforudsigeligt, så dagene ligner ikke hinanden. Og så er der jo de gode kollegaer,” forklarer han.

Mads Halberg er nu skiftet til et job som por-

tør i Novia. Det er gået rimeligt smertefrit.

„Det er en anden kultur, som man lige skal vænne sig til, men alle de gutter, jeg havde med over, har været positive over modtagelsen,” siger Mads Halberg.

Skiftet betyder også, at han for første gang i 18 år ikke længere er tillidsmand.

„Jeg var spændt på at se, hvordan jeg ville omstille mig fra en kimende telefon, men indtil videre har det været fint. Rent mentalt er det en lettelse. De sidste to år er der sket noget hele tiden. Når jeg har fri nu, så har jeg fri,” siger Mads Halberg.

De 18 år har lært ham nogle ting.

„Jeg siger til kollegaerne: Lad nu være med at smække med døren, hvis du forlader et selskab. Man ved aldrig, hvornår man ender i samme selskab som folk igen,” siger Mads Halberg.

Tre selskaber på to år

Selvom Martin Heiss først begyndte at arbejde i lufthavnen i marts 2006, er han nu på tredje selskab. Han nåede to måneder i Servisair, inden de blev virksomhedsoverdraget til

Indhold

Nordic Aero blev til overs	side 2
Nej til kortere dagpengeperiode	side 3
Leder	side 3
SGS	side 4
Mentorordning hos LSG - Sky Chefs 1	side 7
Brændstof til vingerne	side 7
Skraldemænd i Nicaragua	side 8
Tre tilbud fra oplysnings-udvalget	side 9
Fokus på kuffertvægt og turnaround-tider	side 10
Carbotage-kørsel	side 10
Nye tillidsrepræsentanter	side 11
Fagligt nyt	side 12



Mads Halberg

Nordic Aero, og efter Nordic Aero's konkurs fik han arbejde i Menzies Aviation. Selvom firmalogoerne er skiftet, er arbejdet dog det samme – og sådan vil Martin Heiss helst have det.

„Hvis du ser stemningen på rampen, forstår du det. Der er en helt speciel ånd. Det ville selvfølgelig være meget mere behageligt med et job med weekend-fri og hvor man var hjemme om aftenen. Men når man møder de folk, der er stoppet herude, er det første de siger: Hold kæft, hvor jeg savner det,“ forklarer han.

Jobsøgning i regnvejr

Martin Heiss var på ferie i Vig i Jylland, da han fik beskeden om, at Nordic Aero var gået i betalingsstandsning.

„Jeg skrev fem jobsøgninger med det samme. Det var okay, det var alligevel regnvejr udenfor,“ griner han.

Det tog ikke lang tid, inden der var bid. Til gengæld skulle han og de andre "nye" lige falde til i deres nye firma, Menzies Aviation.



Martin Heiss

„Det var meget dem mod os i starten. Nok mest fordi vi var pisse skuffede. Så man holdt sig lidt til dem, man kendte og savnede de gamle ting,“

forklarer Martin Heiss og fortsætter:

„Ud fra det vi har, synes jeg, det fungerer okay. Men der er mange ledelsesskift. Det sætter motivation og daglig drift lidt ud på et sidespor,“ siger han.

Alt i alt er han glad for arbejdet, men kunne godt ønske sig, at situationen i lufthavnen var mere stabil.

„Man eftersøger lidt et selskab, hvor du ved du kan blive. Det er meget usikkert hele tiden. Og det gør det heller ikke bedre, at jeg skal til at være far nu her,“ siger Martin Heiss.

Arbejdsløs for første gang

Dennis Jacolbe arbejdede på Nordic Aero's cleaning-hold. Efter konkursen er han blevet arbejdsløs for første gang i sit liv. Han begyndte, at arbejde i lufthavnen i 1990 efter at have været derude for Gate Gourmet, hvor han arbejdede på det tidspunkt.

„Det virkede spændende, så jeg søgte derud. Og der er jo en grund til, at jeg har været der så længe. Vi havde det rigtig godt sammen og vi snakker stadig meget sammen,“ siger Dennis Jacolbe.

Han synes situationen omkring konkursen var vanskelig.

„Det har ikke været sjovt. Man gik med overvejelsen: Skal jeg holde ferie eller skal jeg blive og finde ud af hvad der sker. Jeg ville gerne vide,

hvad det endte med inden ferien,“ siger Dennis Jacolbe.

Nye veje

Han har søgt hos både Sodexo, Novia og Menzies Aviation, men indtil videre uden held.

„Cleaning-holdet er dem man trækker på, når det brænder på et eller andet sted, så jeg har erfaring med mange ting,“ siger Dennis Jacolbe.

Mens han søger, tager han stort kørekort. I øvrigt sammen med otte andre fra cleaning-holdet.

„Vi holder os nok lidt for os selv i pauserne, hvis man ikke kender os, kan omgangstonen godt lyde forkert. Vi kender hinanden rigtigt godt og vi har da også snakket om at prøve at komme til at arbejde sammen igen,“ siger Dennis Jacolbe.

Til gengæld har han det ikke helt godt med at være tilbage på skolebænken.

„Jeg har været væk i mange år og vil helst tilbage til lufthavnen. Jeg har været der så længe og havde regnet med at skulle være der, til jeg skulle pensioneres,“ siger Dennis Jacolbe.



Dennis Jacolbe

Omvendt mestergris?

På en kro, med god mad og dyr rødvin, mødtes nogle arbejdsgivere blandt renovationsbranchens helt tunge drenge.

De drøftede en af Danmarks største udliciteringer, nemlig den indsamling af dagrenovation mm. i København og på Frederiksberg, som R98 i dag står for.

De gav hinanden håndslag på, *ikke* at byde på opgaven. Udbuddet er nemlig lavet ordentligt og tager rimelige hensyn til kvalitet, til de skraldemænd der har jobbene, og med respekt for indgåede aftaler.

Kro-mødet er kun en fantasi, men det er da mærkeligt, at alle de store i branchen ikke ønsker at byde.

Danske virksomheder er før taget med fingrene i klejnedåsen, når de har koordineret priser over for offentlige kunder. Det er det, der hedder en Mestergris – situationen med R98 ligner til forveksling det omvendte.

Det er nu, Ritt, Bondam mfl. skal have is i maven, og ikke forsøge sig med ændringer af udbuddet på skraldemændenes eller borgernes bekostning.

På lige vilkår – et fællesansvar

Fire handlingselskaber i København er for mange. Pladsproblemer og urealistiske bud til kunderne er blandt konsekvenserne.

Og kunderne, med firmaer som Sterling i spidsen, forstår at udnytte sådan en situation langt ud over rimelighedens grænser.

Konkursen i Nordic Aero blev også en konsekvens. Usikkerhed, forvirring, nye arbejdsgivere – og for nogle arbejdsløshed, blev de mere personlige konsekvenser.



Henrik Bay-Clausen
Formand, 3F Kastrup

Strategien om, at der skal arbejdes på nogenlunde lige vilkår i lufthavnen, viste sin berettigelse. Overenskomsterne er, og bliver ikke et konkurrenceparameter. Men hvordan arbejdet udføres kan være en anden sag: Overholdes sikkerhedsregler og arbejdsmiljøreg-

ler? Er der det grej, der skal være? Er uddannelsen i orden? osv.

Hvis *du* konstaterer at noget ikke er, som det skal være, så gå til din tillidsrepræsentant eller til 3F.

For Vi skal sgu arbejde „På lige vilkår“!

Fyringssæson

Reduktioner i mandskabsstyrken, forhandles i flere firmaer lige for tiden. Vi bliver mindet om, hvorfor det er en god ting, med en kvalificeret, lokal og fagligt funderet a-kasse som i 3F Kastrup.

Folketinget rumler med nedskæringer i dagpengeperioden. Vi spørger bare: Tror nogen virkelig, at det skaffer flere i job?

Tvært imod er der behov for en aktiv og lavbureaukratisk indsats, f.eks. så a-kasser og skoler kan tilbyde ordentlige og relevante uddannelser, så uddannelse bliver en *ret* for de ledige.

Og så er der brug for en regulering af dagpengesatserne. Medlemmerne oplever et økonomisk chok, hvis de bliver arbejdsløse og konstaterer, at dagpengene knapt nok udgør 60% af lønnen. Det er bare ikke acceptabelt!

Der er brug for udvikling og forbedring af dagpengesystemet, ikke for ydre stramninger.

De ledige er allerede underlagt flere regler og mere kontrol end nogen sinde før.

Nej til kortere dagpengeperiode

Kortere dagpengeperiode får ikke flere i arbejde, men ødelægger det fleksible danske arbejdsmarked.

Det mener 3F Kastrup, der tager afstand fra regeringens planer om at skære i dagpengeperioden.

Vejen til at få flere i arbejde går gennem mere uddannelse og bedre arbejdsmiljø.

Der vil igen komme perioder med større og langvarig arbejdsløshed, som traditionelt rammer de brancher, hvor fagforeningen 3F's medlemmer arbejder. Det mener 3F Kastrups bestyrelse, der enstemmigt tager afstand fra regeringens forslag om at skære i den periode, man kan få dagpenge.

„Det er et hovedløst forslag, regeringen er kommet med på det her område. Vores ledige medlemmer vil meget gerne arbejde, så det nytter ikke noget at straffe dem økonomisk,“ siger Henrik Bay-Clausen, der er formand for 3F Kastrup.

„Det er få af vores medlemmer, der kommer i nærheden af at bruge fire år på

dagpenge, men det her handler om sikkerhed for den enkelte. Sikkerhed for, at man kan blive boende i huset, selvom man er blevet arbejdsløs,“ siger Henrik Bay-Clausen og fortsætter:

„Det, der er brug for, er at satse mere på uddannelse, så de ledige kan få de kvalifikationer, der skal til for at få arbejde. Og så skal der mere fokus på arbejdsmiljøet, så folk ikke må opgive jobbet, fordi kroppen ikke kan holde til det. Alt for mange ender i dag på en alt for lav førtidspension på grund af arbejdsmiljøet.“

Bedre dagpengesatser nødvendige

Mens 3F Kastrup tager afstand fra at skære i dagpengeperioden, ser de gerne at politikerne kigger på satsene. Forskellen mellem løn og understøttelse er vokset markant og et økonomisk chok rammer den enkelte, der bliver ledig. 3F Kastrups medlemmer får i gennemsnit kun dækket cirka 60 procent af deres tidligere løn.

„Mange medlemmer mister en meget stor del af deres indtægt, hvis de bliver fyret.

Taksterne er simpelthen ikke fulgt med lønudviklingen. Det kan på sigt være med til at ødelægge den danske model, der jo netop hviler på, at det er nemt både at ansætte og fyre medarbejdere,“ understreger Henrik Bay-Clausen.

Aktiv indsats og ret til uddannelse

Til gengæld har 3F Kastrup en klar holdning til, hvad der ellers kan gøres for at få flere i arbejde.

„De lediges problem er først og fremmest manglende ret til uddannelse. Vi har brug for, at de ledige kan opkvalificere sig,“ siger Henrik Bay-Clausen.

Han peger på, at man kan styrke AMU-centre, Tekniske Skoler og VUC-centre, så de hurtigere og lettere kan tilbyde reel og grundig opkvalificering af de ledige.

„Derudover vil det være en kæmpe hjælp, at genindføre muligheden for jobrotation og sikre ret til uddannelse under ledighed,“ Henrik Bay-Clausen.



Loader kører til fly. Krisen i luftfartsbranchen presser også SGS.

Turbulent tid i SGS

De 1.200 3F'ere hos SAS Ground Service må snart sige farvel til en række kolleger. Men det er stadig noget særligt at arbejde i SAS.

SAS vil have færre fly i luften. Derfor har ledelsen lagt op til fyringer af 50 fuldtidsmedarbejdere og 97 kontraktansatte, når deres kontrakter udløber den 30 september.

„Alt andet får anden prioritet. Det handler om at redde så mange arbejdspladser som muligt,” siger Bo Nielsen.

Han er tillidsmand og formand for Ekspeditionsarbejdernes klub.

Samtidig skyder SAS-ledelsen ofte på fagforeningerne, når de skal forklare koncernens problemer.

„Udtalelser fra SAS handler altid om vrangvillige fagforeninger. Vi får alt lortet. Det har været svært for medlemmerne at forholde sig til. Det er over 5 år siden vi har strejket sidst. Det er dem selv, der har problemet. Det er jo dem, der har ledelsesretten,” siger Jørgen Westerberg, der er næstformand i klubben.

Hos klubben er vurderingen af, hvor de økonomiske problemer kommer fra en anden end os ledelsen.

„Der har været for meget nepotisme, hvor man rekrut-

terer fra egne rækker i stedet for at finde de bedst kvalificerede. Derudover oplever vi, at selskabet er dårlige til at få penge for det, vi laver,” siger Bo Nielsen.

Som eksempel nævner han overenskomsten fra maj 2007. På trods af højere udgifter til løn i alle handlingsselskaberne, har SAS først hævet priserne et år efter.

„SAS leaser også næsten alle deres fly. Dels koster det en masse penge. Dels er mange af flyene gamle. Det gør arbejdet sværere og giver arbejdsskader,” siger Bo Nielsen.

Unfair konkurrence

Mens de fleste andre netværks-selskaber får statstilskud, er der tilsyneladende ikke den store politiske vilje til at hjælpe SAS på den måde.

„Jeg tror ikke nødvendigvis statstilskud vil være en god løsning. Men politikerne kunne i det mindste arbejde for, at de andre selskaber heller ikke får det, så vi kan konkurrere på lige vilkår,” siger Bo Nielsen.

Det seneste selskab, der har fået statstilskud er Alitalia, der fik 300 millioner Euro. Samtidig oplever SAS også, at det offentlige fravælger dem.

„Jeg forstår godt, at statens



Ekspeditionsarbejdernes klub er i stadig kontakt med medlemmerne, gennem Klubavisen, hjemmeside, talsmænd, SMS og klubkontoret.

institutioner skal købe de billigste billetter. Så sidder de tit i forsinkede fly, men det er lige meget, for de skal have det billigste. Måske burde de måske tænke lidt bredere,” siger Jørgen Westerberg.

Derudover er det blevet dyrere at låne penge – specielt for luftfarten. Bo Nielsen peger også på, at SGS ikke gør nok for at sikre sig nye kunder.

„Efter vi mistede Air Baltic, er der ikke kommet nye til,” siger han og Jørgen Westerberg supplerer:

„Som vi sagde, da vi var i Stockholm. Ethvert selskab er som en cykel – kører den for langsomt så vælter den. Vi vil gerne samarbejde og vokse. Vi

er fuldt konkurrencedygtige.”

Op til de sidste lønforhandlinger fik klubben benchmarket de forskellige handlingsselskaber.

Resultatet viste, at SGS ligger pænt i forhold til de andre. Der er heller ikke den store forskel på lønniveauet i de forskellige selskaber.

„Det passede godt med vores fornemmelse. Det er lederne, der skal konkurrere. Ikke på at have den laveste løn, men på indtjeningen,” siger Bo Nielsen.

De nye nedskæringer falder heller ikke i god jord.

„Mener man det ærligt, så burde man lave samme reduktion i staben som hos os.



Kollegerne studerer det nye nummer af Klubavisen.

Men spareforslaget ligger op til 10 procents reducere her – og 0 procent i staben,” siger Jørgen Westerberg.

Mange om arbejdet

Både Bo Nielsen og Jørgen Westerberg fremhæver bestyrelsens rolle i det faglige arbejde.

„Vi har en utrolig aktiv bestyrelse på 12 medlemmer, hvor de ni er i produktionen,” siger Jørgen Westerberg.

Hvert medlem af bestyrelsen har sit ansvarsområde. Det er med til at gøre det muligt at køre så stor en klub aktivt.

„De gør rigtigt meget af benarbejdet i det her. Når vi opnår noget, er det hele bestyrelsens fortjeneste,” slår Bo Nielsen fast.

Mens der er gang i det faglige arbejde, kan SAS situation godt sætte tanker i gang.

„Det er en rutschebane. Der er en 3-4 perioder, hvor jeg har tænkt: Det er jo halve og hele liv vi bruger på det her. Også fordi det på en eller anden måde er stort at være i SAS. Firmaet har jo været herude altid. Der er jo flere generationer, der har skrevet en drejebog for arbejdet,” siger Bo Nielsen.

„Jeg tror på, at vi har job herude også fremover. Og jeg håber, der stadig står SAS på ryggen. Det er ikke kun en arbejdsplads,” siger Jørgen Westerberg.

Selvom de er stolte af at være i SAS, er der også plads til stolthed over fællesklubben med 3F'erne i de andre handling-selskaber.

„Vi står sammen i vores fællesklub. Det handler om ikke at konkurrere på løn og arbejdsforhold,”

Tilbud til medlemmerne

Størrelsen på Ekspeditionsarbejdernes klub giver mulighed for at starte nogen ting.

Siden december sidste år har klubben stået for et motivationsrum til medlemmerne.

„Klubben har maskinerne og SAS betaler huslejen. Det koster 100 kroner om måneden og indtil videre har 230 meldt sig ind. Vi havde regnet med 100, så det er flot,” siger Bo Nielsen.

Blandt de andre tilbud er en massør og en akupunktør. Det er dog ikke noget firmaet betaler for.

„Vi vil gerne gøre noget mere socialt. Lige nu snakker vi om at starte en cafe op den sidste fredag i måneden,” siger Jørgen Westerberg.

1200 medlemmer kan gøre det svært at sikre kommunikationen.

Derfor har klubben sit eget blad, der udkommer 10 gange om året.

„Vi har også indført Hot News, der er en sms-tjeneste, man kan melde sig på, hvis man gerne vil følge udviklingen løbende. Lige nu har vi 150 medlemmer tilmeldt,” forklarer Bo Nielsen.

Derudover informerer klubben også på sin hjemmeside.

Kammeratskab i top

Udenfor klubkontoret skinner solen.

Et fly er lige landet. Så snart

flyet holder stille er handling-folkene i fuld gang. En flad rød bil med transportbånd bliver kørt frem til bagagelugen og kufferterne begynder at strømme ud. 6-7 minutter efter er bagagen ude.

Henrik Berger står i bunden af transportbåndet og læser på vognene. Han er 36 år gammel og har arbejdet i SGS de sidste 9 år.

„Jobbet passer mig fint. Selvfølgelig kan man mærke det – det er hårdt for kroppen. Men jeg har ikke problemer med knæene eller ryggen som mange andre her,” siger han.

Arbejdet har også mange gode sider.

„Specielt kammeratskabet med de andre. Og så er det varierende. Du skal op i tempo, når du skal være på og så ned igen,” siger Henrik Berger.

Han tager ikke SAS's situation så tungt.

„Jeg har lært at leve med det. Vi har haft i hvert fald fem år med sparerunder,” siger Henrik Berger.

Han tror mange af medarbejderne vil stoppe, hvis SGS bliver opkøbt.

„Det er jo det samme arbejde i alle handling-selskaberne, men der er en særlig stolthed ved at være i SAS,” siger Henrik Berger.

Det bedste er kollegaerne

Da Ulrik Foghmar begyndte i SGS for 12 år siden, var tiden en anden.

„Jeg er udlært blikkenslager, men dengang var der omkring 25 procents arbejdsløs-



Big Black Box vogne letter noget arbejde, men der er problemer med klemkader.

hed, så jeg fandt noget andet, og det passer mig fint. Det bedste ved arbejdet her er kollegaerne,” siger han.

Han er ked af de nye nedskæringer.

„Vi har aldrig været for mange. Faktisk er vi vant til at være for få. Der handler om dårlig planlægning. Det værste ved jobbet er inkompetente ledere,” siger han.

Vi kører det selv

For Thomas Ravn, der har været i SGS i 12 år, er det bedste ved jobbet friheden.

„Vi kører det selv gruppemæssigt, der står ikke en chef og banker en i hovedet,” siger han.

Derudover peger Thomas Ravn på det, han kalder „Familiemønsteret.”

„Folk holder fast og bliver her. For ti år siden var lønnen også god, men det er ved at jævne sig ud med de andre

handling-selskaber,” siger han og fortsætter:

„Der er selvfølgelig meget, der kunne være bedre. Flyene lapper tit ind over hinanden. Og så er der altid grej og sådan nogle ting, man kan gå og irritere sig over i hverdagen, men jeg kunne ikke forestille mig at være andre steder. Jeg godt tilfreds.”

Han tænker ikke meget over SAS-situation til hverdag.

„Det er det samme, vi har hørt i 12 år sådan mere eller mindre. Jeg er blevet lidt immun. Det bliver værre og værre – så går det i gang igen ligesom tidligere. Så jeg tænker ikke så meget over det mere,” siger Thomas Ravn.



Det er hårdt fysisk arbejde at ligge på knæ for at laste og losse.



Finn Randløv synes at udendørs arbejde er fint, her er han oven i købet højt til vejs under vingen.

Brændstof til vingerne



To tillidsmænd, to firmaer en overenskomst. Benny Tuborg Petersen DRS og Johnny Jensen SST i Brændstofgården.

Det tager sin tid at fylde brændstof på en flyver. Også selvom man tanker 1.000 liter i minuttet. 3F'erne i de to fuel-firmaer i lufthavnen står klar.

Vi har besøgt de to fuel-firmaer SST og DRS, der står for alt brændstoffet til flyene i Københavns Lufthavn.

Mens andre firmaer i lufthavnene, som SGS, Cimber og LSG Sky Chef, fylder 3F'ere i

øjeblikket, ser det stadig rimeligt ud for fuel-firmaerne.

„Vi mister to mand på vinter-allokeringen, så vi bliver 31, men vi klarer det ved naturlig afgang,” siger Benny Tuborg Petersen, der er tillidsmand for Danish Refueling Service (DRS).

Johnny Jensen, der er tillidsmand for de 36 3F'ere hos Shell Statoil Total (SST) supplerer.

„Vi har fået lidt flere flyvere, men har ikke hørt noget endnu,” siger Johnny Jensen.

Han skiftede for 3 år siden

fra et job som chauffør for et VVS-firma, og ud i lufthavnen efter en arbejdsskade.

„Arbejdet her er meget mere frit, og vi har fast arbejdstid. Der kan selvfølgelig være belastninger, men det er sjældent. Man skal heller ikke stå skoleret med slidte sikkerhedssko, der er ordnede forhold herude,” siger han.

Tager den tid, det tager

Benny Tuborg Petersen kom i sin tid fra postvæsenet.

„Her bliver man ikke slidt op. Når man har koblet slangerne til, tager det den tid, det tager.

Det tager 15-20 minutter for et normalt fly og op til 45-60 minutter for de store,” forklarer han.

Der er ellers godt tryk på brændstof slangerne, der efter flyets størrelse kører mellem 1.000 og op til 2.800 liter brændstof i minuttet. Med den hastighed går det galt ind imellem, når der er problemer med tankene.

„Det er som regel fejl på ventiler eller lignende. Og det tager omkring fire sekunder, fra man slukker til brændstoffet stopper, så der kan nå at

ryge meget ud,” siger Benny Tuborg Petersen.

„Første gang det skete, var jeg henne og hive i nødstoppet. Det virker voldsomt,” siger Johnny Jensen.

Nødstoppet lukker for brændstoffet i hele lufthavnen. Så der er dømt hurtig udrykning, når det sker. Normalt kommer der nogen indenfor 3-4 minutter.

„Det sker mindst en gang om måneden, at nogen hiver i nødstoppet,” siger Benny Tuborg Petersen.

Hvis det er større udslip

rykker brandvæsenet ud og spuler det væk. Ved de mindre kan fuel-operatørerne selv klare det med måtter.

Småt med pladsen

Det største problem i dagligdagen er at få plads til at tanke flyene. År et fly lander, er der rigtig mange folk, der skal til.

Der skal være plads til både catering, aviser, bagage, lokumsvogne, vandvogne, rengøringen og fuel-operatørerne.

„Det kan være svært at komme til. Det kommer op på



Preben Nygaard har arbejdet 22 år i SST og foretrækker den slags transportarbejde, frem for at være buschauffør.

et Lufthavnsvalegsmøde. Vi er nødt til at samarbejde om tilgangen til flyene," siger Benny Tuborg Petersen.

Stabil arbejdsplads

Det er ikke den store udskiftning, der præger de to firmaer. „Folk bliver her normalt i mange år. Jeg vil tro folk i gennemsnit har været her 15 år og en del over 25. Den sidste der stoppede havde været her i 42 år," siger Benny Tuborg Petersen.

Mens medarbejder skaren er stabil, udvikler opgaverne og udstyret sig.

„Vi har fået bedre biler og er også begyndt alene, at tanke de store fly, hvor der tidligere var en mekaniker med," forklarer Johnny Jensen.

Nye udfordringer

Finn Randløv er fuel-operatør i DRS. Han er med sine kun 3 år i DRS en af de „nye". Han er uddannet automekaniker og har været brandmand i 11 år.

„Jeg ville gerne prøve nogle nye udfordringer. Det er en dejlig arbejdsplads. Der sker så mange ting herude og der er rigtig godt kammeratskab. Alt i alt er det en udmærket arbejdsplads," siger han og fortsætter:

„Jeg kan godt lide det udendørs. Så på den måde passer det også godt."

Der er dog også noget, der godt kunne være bedre.

„Det eneste dårlige er aftenvagterne, hvor man ikke ser så meget til familien, og at vi kun har fri hver anden weekend. Der kan også være problemer med pladsen rundt om flyene og så skal det hele jo gå stærkere og stærkere," siger han.

Udendørs arbejde

Preben Nygaard er 54 år. Han har arbejdet for SST i 22 år.

„Før var jeg konstabel i hæren. Der var en kollega fra kaserne, som kom herud først," forklarer han og fortsætter:

„Jeg blev konstabel, fordi jeg gerne ville arbejde udendørs, så det passer fint. Det er et ganske udmærket job, hvor jeg selv styrer det – ikke med de store advancements muligheder."

Arbejdet ligner sig selv i forhold til, da han startede.

„Det har ikke ændret sig meget. Vi havde bedre tid tidligere og var 2 på bilerne, hvor vi i dag kører alene, men bortset fra det, er det fint," siger han.

Preben Nygaard kan godt lide jobbet og drømmer ikke

om at være chauffør andre steder.

„Trafik er altid specielt. Men jeg skal ikke nyde noget af at være buschauffør – nej tak," siger han.

Godt forhold til konkurrenterne

De to fuel-firmaer konkurrerer om flyene, men det påvirker

ikke stemningen mellem de ansatte, der i øvrigt er på samme overenskomst.

„Vi er jo kollegaer. Det er ejerne der er konkurrenter," siger Preben Nygaard.

En sidegevinst ved jobbet har været, at han ikke bekymrer sig meget, når medierne skriver om flykatastrofer.

„Når man ved, hvordan det

foregår og hvor mange fly, der flyver bare fra denne her lufthavn, så tager man det mere afslappet, når man læser om det i avisen," siger Preben Nygaard.



Finn Randløv er „ny" hos DRS han har kun været der 3 år.

Mentorordning skal hjælpe kvinder

Hos LSG Sky Chefs har de indført en mentorordning for at få udenlandske medarbejdere bedre integreret på arbejdspladsen.

Det er ikke altid lige nemt at starte på at arbejde i Danmark, hvis man kommer fra udlandet. Derfor har LSG Sky Chefs for omkring et år siden indført en mentorordning, hvor erfarne medarbejdere hjælper nye medarbejdere på plads. En af disse mentorer er Anette Larsen.

„Sproget betyder meget for arbejdet. Danskundervisning gør det lettere for alle på arbejdspladsen. Der har været meget klike over nogle af dem, der er herude blandt andet fordi, de ikke har været så gode til dansk," siger Anette Larsen.

Mentorordningen fokuserer specielt på anden generations indvandrere kvinder.

„De er blevet glemt meget. Vi hjælper for eksempel omkring forståelse af reglerne her og hvad en fagforening er. Vi har været på kursus i at være mentorer og fået nogle værktøjer, men mennesker er jo forskellige så opgaverne er blandede. Vi tager os for eksempel af konflikter," siger Anette Larsen.

Der er i øjeblikket tre mentorer og tre mentees hos LSG. Mentees'ene og deres mentor arbejder i samme afdeling.

„Så man omgås naturligt til

dagligt. Tidligere har vi haft problemer med sproget og med kulturforskelle, når folk kom ind. De er gode til at bruge os og ringer, hvis der er noget," forklarer Anette Larsen.

Vigtigt at lære dansk

En af de tre mentees er Angela Uzulina Ferrera Medina. Hun kommer oprindeligt fra den Dominikanske Republik, hvor hun var uddannet massør og arbejdede på store hoteller. Hun mødte Børge, der var på ferie.

„Vi havde begge to været alene i mange år," siger Angela.

To år efter, de mødte hinanden, blev de gift. Det var i 2003, og Angela har nu boet i Danmark i fire år.

„I starten sad jeg bare hjemme og så fjernsyn. Jeg kunne ikke noget dansk," forklarer Angela, der talte spansk og lidt engelsk.

Derfor var hun også meget glad, da hun i 2006 fik mulighed for at komme i jobtræning hos LSG Sky Chefs, hvor hun nu har været i et år og tre måneder.

„Det var svært i starten, fordi man ikke kunne forstå, hvad folk sagde, og hvorfor de var sure, men jeg elsker at arbejde," siger Angela.

Det med sproget er hun nu kommet godt efter.

„For et år siden kunne hun stort set intet dansk, men det er virkelig gået fremad. Det er rigtig flot," siger Anette Larsen.

I starten snakkede Angela

og hendes mentor Elvira, da også mest engelsk.

„Hun har været god. Elvira har hjulpet med mange ting. Jeg er rigtig glad for at være her og tjene mine egne penge," siger Angela.

Derhjemme løste Angela og hendes mand i starten problemerne med forskellige sprog ved hjælp af et oversættelsesprogram på computeren, men i dag foregår det også på dansk derhjemme. Ved siden af arbejdet får Angela også stadig danskundervisning, men det er hun færdig med til december.

Selvom hun er faldet godt til i Danmark tænker hun stadig meget på familien derhjemme.

„Jeg gør, hvad jeg kan for at hjælpe min familie," siger hun.

Samtidig kan der godt være langt hjem, for eksempel da hendes far fik kræft og ikke ville opereres. Angela fik ham dog overbevist.

„Nogen gange har jeg savnet Den Dominikanske republik – specielt når det er koldt i Danmark," griner hun.

Spændende at være mentor

For Anette Larsen har det været en god oplevelse at være mentor.

„Vi er stadig på første hold mentes. Det er stadig meget nyt, men det har været rigtig spændende. Vi har nogle stykker herude, der godt kunne trænge til noget undervisning. Og så er det vigtigt, når der

kommer nye. Det er selvfølgelig frivilligt at deltage, men de får tilbuddet fra starten," siger hun.

Der er ingen tidsgrænse på, hvor længe man har en mentor tilknyttet.

„Det fylder klart mest, når folk lige er startet. Det er jo der, der er flest problemer, men vi er der stadig, hvis der er noget," siger Anette Larsen.



Angela Medina fra Den Dominikanske Republik og Anette Larsen fra København, er kollegaer på LSG Sky Chefs. Anette fungerer som Mentor for Angela.



Affaldsindsamlingen i Nicaragua.

Skraldemænd i Nicaragua

Af Frank Boye, faglig sekretær i 3F Kastrup

Vi var i slutningen af april en delegation på fire i Nicaragua for at lave erfaringsudveksling med skraldemændene derude.

Delegationen bestod af Kim Josiassen, fra Odense Renovation, Torben Thim fra R98, Jesper Nielsen fra 3F's Internationale Afdeling og Frank Boye fra 3F Kastrup.

Programmet, der bliver betalt af Danida, går ud på at møde hinanden skraldemænd til skraldemænd og se, om vi kan lære noget af hinanden. Vi har set på arbejdsmiljø, overenskomster og i det hele taget drøftet erfaringer fra vores arbejdsliv begge steder. Og en ting er i hvert fald det samme, at skraldet skal samles ind til tiden.

Der er omkring 500 ansatte på materialegården, og tre for-

skellige fagforeninger forsøger at organisere dem, en liberal (der mest minder om en personaleforening) med godt 200 medlemmer, og to Sandinistiske, hvor den ene har godt 130 medlemmer og den anden, Julio Buitrago, som vi samarbejdede med, har godt 80 medlemmer, men mens vi var der fik de 12 nye medlemmer, 9 der aldrig havde været medlemmer før, og tre der var overflyttet fra den anden sandinistiske fagforening.

Der havde lige været en konflikt mellem skraldemændene på materialegården, og de folk der lever på lossepladsen La Chureca. Konflikten endte med at kommunen gav skraldemændene cirka 100 dollar ekstra som en bonus for ikke at sortere affaldet, inden det kom på lossepladsen. Denne bonus var ikke en fast løndel, og det arbejdede både forbundet Sandino og fagforeningen Julio Beitrago på, at det skulle blive, så man ikke bare kunne tage den bonus fra skraldemændene igen, når man på et

tidspunkt begynder at køre affaldet til en anden losseplads.

Lønnen med bonus var på cirka 5.000 Cordobas svarede til ca. 1.250 danske kroner om måneden. Det er en god løn i Nicaragua, og der er flere rigtige gode ting i deres overenskomst med Managua kommune, for eksempel at hele fagforeningsbestyrelsen har tillidsmandsbeskyttelse, udlevering af tøj og støvler, frikøb af repræsentanter for fagforeningerne, kontor med udstyr, fuld løn under fagforeningsuddannelse.

En arbejdsdag for en skraldemand i Nicaragua er på omkring 9 timer, 5 dage om ugen. Deres måde at planlægge arbejdet på er stort set det samme, som vi kender fra Danmark. De kender turen fra mandag til fredag, og det er i de samme områder, de kører skrald i.

Vi var med ude og køre på bilerne og se, hvordan affaldsindsamlingen foregår i Nicaragua. Der er en chauffør, tre afhenterer og en, der sorterer affaldet på hver bil. De kører ned igennem gaderne og ringer med en klokke, som I kender det fra hjemis, så kommer beboerne ud og lægger affaldet på gaden, og derfra samler skraldemændene affaldet op.

Der er en grund til at affaldet ikke bliver lagt ud om morgenen eller aftenen før, for så ville hundene og rotterne sprede affaldet for alle vinde og gøre skraldemændenes arbejde fysisk umuligt.

Det var en rigtig god tur, der gav os indblik i skralde-

mændenes hverdag, løn og arbejdsvilkår og tanker om forbedringer begge steder.

Selvom deres overenskomst på mange måder er god, er der stadig masser af plads til forbedringer. En mulighed kunne være, at de selv på materialegården i Managua havde indflydelse på indtjening og på den måde havde mulighed for at forhandle ud fra, hvordan situationen i virksomheden så ud.

Vi var hele vejen rundt i forhold til affaldsindsamling, miljøbeskyttelse, genbrug, lossepladser, forurening, og via et godt tilrettelagte program var det nemt at danne sig et helhedsindtryk af forholdene for denne branche i Nicaragua.

Det er en kæmpe fordel, at det er fra branche til branche vi erfaringsudveksler.

Det danner grundlag for, at dialogen og problemstillinger i hverdagen er meget ens, og det er rart, at skraldemand til skraldemand har dialogen ansigt til ansigt. Det gør det lettere at snakke sammen og gør samtalen nemmere og meget venskabelig.

Vi ser alle frem til samarbejdet i fremtiden og glæder os vildt til genbesøget i Danmark. Vi har virkelig fået gode kammerater på denne tur, og forholdet/samarbejdet kan kun udvikles positivt fremover.



Lossepladsen Managua.



Torben Thim fra R98 sammen med kollegaer fra Managua.



3F Kastrup havde et velbesøgt telt på Ullerup Marked i starten af August. Vi lavede et fremstød for uddannelse under parolen " Kan du hjælpe dit barn med lektierne. "



Der var stor deltagelse i konkurrencen om at vinde en uges ophold i 3F Kastrups sommerhus, vinderen blev Bodil Lundahl, der her står med sin mand og gavekortet.

Forventninger ikke fulgt med nedskæringer



Når medlemmer, der har betalt skat hele livet møder det sociale system, bliver de overraskede over, hvor meget der er strammet op.

Joan Sølyst er socialrådgiver i 3F Kastrup. Hun oplever løbende, at medlemmer, der er kommet til skade eller bliver syge, bliver overraskede over, hvad de bliver mødt med i systemet.

„Vores medlemmer tænker tit: Hvis jeg bliver syg en dag, så skal jeg nok få hjælp. Jeg har jo betalt skat i 25 år. Det er et meget forståeligt synspunkt, men det er ikke sådan, det foregår. Det er ofte en lang og sej proces at få sin ret,” siger hun.

Strammet op over hele linjen

Den nuværende regering har strammet rigtig meget op både i forhold til sygedagpenge, fleksjob og førtidspension.

„Folk bliver overraskede over, at der skal så meget til. Der skal i den grad dokumenteres. Det ville være fint, hvis det handlede om, hvad der er bedst for den syge. Det bedste for folk er klart at blive på arbejdsmarkedet, hvis de kan. Men hvis de ikke kan det, så skal de jo hjælpes,” siger Joan Sølyst.

Hun oplever, at det meste af

dokumentationen er til for kommunernes egen skyld.

„Vores indtryk er, at det for kommunerne mest handler om at sikre sig, at de overholder reglerne, så de kan få dækket deres udgifter. De bruger rigtig meget tid på dokumentation i stedet for at bruge tiden på en reel udredning. Der er ikke meget fokus på den person, det handler om,” siger Joan Sølyst.

Sager på femte år

Som eksempel på det meget bureaukrati nævner hun sager om førtidspension. Lige nu sidder hun med flere sager, der har været mere end fire år undervejs i systemer. Tiden går ofte med at vente på arbejdsprøvnings og speciallæger.

„Det er grotesk lange forløb. Ærligt talt undrer det mig, at man politisk kan stå model til at holde folk hen i så lang tid,” siger Joan Sølyst.

Udover bureaukratiet er der flere andre forklaringer på, at det tager så lang tid. Kommunerne har blandt andet svært ved at få kvalificeret arbejdskraft.

„Folk skifter sagsbehandlere hele tiden. Der er enormt meget udskiftning. Samtidig bliver tingene ikke tænkt sammen. Folk står på lange ventelister til speciallæger, men bliver samtidig presset af kommunerne,” siger Joan Sølyst.

Specielt Københavns Kom-

mune er slem. Kommunen har nemlig et krav om, at lægepapirerne højest må være tre måneder gamle.

„Tre måneder går hurtigt i det her system. Samtidig virker det som om, at de tror folk lige pludselig bliver raske af, at vente på en afgørelse. Det er slet ikke tilfældet – snarere tværtimod. Mange bliver mere syge af at vente. Det er meget ubehageligt at være syg og være på så gyngende grund,” siger Joan Sølyst.

Hvad kan 3F

3F Kastrup overtager ikke sagen for et medlem, der havner i det sociale system, men socialrådgiverne hjælper til undervejs sammen med medlemmet.

„Vi gør hvad vi kan for at samarbejde med kommunen og prøver på at sørge for, at der sker noget. Vores erfaring er, at det er en stor hjælp for folk, fordi det hele kan blive meget uoverskueligt, hvis man står alene med det,” siger Joan Sølyst.

Hun er bekymret for, hvad der sker med folk, der ikke har en fagforening i ryggen.

„Jeg ved der er nogen, som ryger helt ud af de her systemer, fordi de ikke kan overskue det. Det kræver godt helbred at være syg og følge med systemet. Jeg frygter, at det bliver en tendens, at folk falder helt ved siden af, men det er selvfølgelig også en måde for kommunerne at spare penge på,” siger Joan Sølyst.

Pas på hinanden

Opfordringen for Joan Sølyst er klar; Gør hvad du kan for ikke at komme til skade på arbejdet eller blive syg af det.

„Rigtig mange af vores sager handler om arbejdsulykker. Nogle gange går det galt, selvom man overholder alle reglerne, men det handler om at gøre, hvad man kan for at passe på sig selv og kollegerne,” siger hun.

ÅBENT ARRANGEMENT

Sangaften med Carl Scharnberg i tankerne



Carl Scharnberg

Peter A. Bredsdorff

Torsdag den 2. oktober kl. 17.45 3F Kastrup, Saltværksvej 68

Pianisten Peter A. Bredsdorff, som mange måske kender fra morgensang på LO-skolen, kommer og spiller. Aftenen er med Carl Scharnberg i tankerne, og vi regner med at synge flere af hans sange. Men der skal selvfølgelig synges mange andre sange, fortrinsvis fra Arbejdersangbogen.

Vi glæder os til en dejlig aften.

Der er spisning fra kl. 17.00 og tilmelding er nødvendig. Spisning er gratis for 3F-medlemmer. Ikke-medlemmer skal betale 25 kr. Sidste frist for tilmelding er den 29. september 2008. Ring 70 300 950 eller mail: kastrup@3f.dk

Alle er velkommen til at deltage i arrangementet.

Den rigtige kost og energi

Torsdag den 30. oktober kl. 17.45 3F Kastrup, Saltværksvej 68

Frede Bräuner, der har skrevet bogen „Kost, adfærd og indlæringssevne”, fortæller i en skøn blanding af foredrag og stand-up om:

- Kostens indflydelse på hverdagen.
- Redskaber til at tolke dagligdagens symptomer på dårlig ernæring.
- Metoder til at forbedre kostvaner.
- At leve sundt sammen med familien, så der er overskud til at passe arbejdet.



Der er spisning fra kl. 17.00 og tilmelding er nødvendig.

Spisning er gratis for 3F-medlemmer. Ikke-medlemmer skal betale 25 kr.

Sidste frist for tilmelding er den 27. oktober 2008. Ring 70 300 950 eller mail: kastrup@3f.dk

Alle er velkommen til at deltage i arrangementet

GRATIS I BIFFEN

3F Kastrup har fornøjelsen af invitere medlemmer i biffen

den 20. oktober 2008 kl. 17.30

i Kastrup Bio, hvor vi ser Michael Moores film SICKO.

Filmen viser hvor galt det kan gå den enkelte borger, når kynisk kapitalisme overtager sundhedssystemet.



Billetter kan afhentes i afdelingen efter princippet først til mølle.



Kuffertvægten skal ned internationalt – Det er vigtigt at bruge det rigtige løfteudstyr, som her i Hallen.

Internationalt:

Fokus på kuffertvægt og turnaround-tider

Kuffertvægten skal ned. Det er fagforeninger i mange lande enige om. Forhåbentligt kommer der handling bag ordene.

Lavprisselskaberne kræver korte turnaround-tider – det

vil sige tiden fra et fly lander til det kan lette igen med nye passagerer.

Det betyder, at løsningen af flyene skal gå endnu hurtigere.

Samtidig vil firmaerne ikke betale for de nødvendige tekniske hjælpemidler. Tvært i

mod vil de gerne af med ting som for eksempel Sliding Carpet.

De to internationale transportarbejderorganisationer, ETF og ITF arbejder for tiden intenst på et fælles grundlag for en kampagne, der skal hjælpe til at få kuffertvægten ned og modarbejde de ultrakorte turnaround-tider.

Enighed om vægtgrænser

De nordiske lande vil langt ned i vægtgrænse, men mange

andre lande ville køre kampagne for max. 23 kg.

I dag er den internationale organisation for luftfartsselskaber, IATA's grænse 32 kg. „Kom mindre i din kuffert“ eller som det hedder på engelsk „Pack less“, er der nu enighed om, som tema for en fælles international offentlig kampagne.

I forhandlingerne med IATA bliver kravet stadig max. 23 kg som et første mål.

Det langsigtede mål er der enighed om skal være max. 15 kg.

Grønne-Gule-Røde tags

Tydelig vægtmarkering på det enkelte tag og et farvekodesystem, for eksempel grøn, gul eller rød efter hvor tung kufferten er, er også med i ETF's og ITF's krav.

Personalet i kabinen ved indcheck og security er der også tænkt på med krav om, at håndbagagen får et maks. på 6 kg.

Tekniske hjælpemidler, der beviseligt virker, er også med

i strategien, blandt andet som et krav før snak om kortere turnaround-tider.

Handling bag ordene

Der er meget forskellige vilkår i landene for, hvordan man kan og må lave aktiviteter, der støtter kravene om bedre forhold.

I England kan man for eksempel varsle faglig konflikt på spørgsmålet om vægtgrænser, noget vi som bekendt ikke kan i Danmark. I England har man til gengæld en del uorganiserede på arbejdspladserne, som så kan undergrave konflikterne.

Valg af „våben“ vil altså være forskelligt fra land til land.

Men noget må der ske!



Vægtmarkering på kuffert med farvekode, kan lette overblikket over de enkelte løft.

ETF – Europæisk Transportarbejder Federation

ITF – International Transportarbejder Federation

Er to internationale faglige organisationer i transportbranchen/civilflybranchen, som 3F er medlem af.

Misbrug af udenlandske chauffører

På trods af stor opmærksomhed er der stadig problemer med danske vognmænd, der bruger udenlandske chauffører ulovligt.

3F har gennemført en landsdækkende kampagne omkring carbotage-kørsel, fordi man

ville afdække, om der stadig foregår ulovligheder i forhold til vognmændenes brug af fremmed arbejdskraft på biler, der kører i Danmark. Carbotage-kørsel er, når biler der er indregistreret i et andet land kører indenrigstransport.

3F Kastrup fik stor hjælp fra arbejdspladser i lufthavnen, der til dagligt har kontakten med de chauffører, der lossere

og læsser gods på deres arbejdspladser.

„Vi regnede egentlig med, at problemet var blevet mindre siden, vi satte fokus på det for tre år siden, men vi måtte desværre konstatere, at der ikke er blevet færre udenlandske chauffører, der udfører dette ulovlige arbejde for vognmænd i Danmark,“ siger Frank Boye, der er faglig sekretær i 3F Kastrup.

Han understreger, at det ikke er chaufføren på bilen, der er banditten. Det er de

vognmænd, der udnytter dem til at udføre disse kørsler til dårlig løn og med dårlige arbejdsforhold.

„Det vi kan gøre er, at henviser chaufførerne til den lokale 3F-afdeling, så de kan melde sig ind og få de rette oplysninger om løn og arbejdsforhold i Danmark,“ siger Frank Boye.

I er meget velkomne til at hente de foldere omkring arbejde i Danmark på forskellige sprog, som vi har liggende i 3F Kastrup.

Både så I selv kan læse dem

og videregive dem til udenlandske chauffører.

Tak for hjælpen og speciel tak til de arbejdspladser, der lagde en stor arbejdskraft i denne kampagne.

De nye EU lande

Polen	Slovakiet
Estland	Slovenien
Litauen	Bulgarien
Letland	Rumænien
Ungarn	
Tjekkiet	

Hvad er ulovlig carbotage?

- En trækker/lastvogn indregistreret i Danmark med en chauffør fra et af de nye EU-lande, hvor pågældende chauffør ikke har en lovlig arbejdstilladelse udstedt af Udlændingeservice, og vognmanden Ikke er overenskomstdækket.
- En udenlandsk trækker/lastvogn fra et af de nye EU-lande, som udfører en af følgende typer kørsel i Danmark: Læsser og aflæsser samme gods i Danmark eller tilkobler en trailer i Danmark og aflæsser godset i Danmark – og endelig oplæsning af gods i Danmark og derefter afkobling af trailer i Danmark.
- En udenlandsk trækker/lastvogn, fra det gamle EU som systematisk over en længere periode udfører en af følgende typer kørsel i DK: læsser og aflæsser samme gods i DK eller tilkobler en trailer i DK og aflæsser godset i DK og endelig oplæsning af gods i DK og derefter afkobling af trailer i DK eller en kombination af disse i DK.

A-KASSEN

Udbetalingsdatoer for 2008

Perioder	Uge nr.	Antal uger	Fra - Til	Dispositionsdato
10/08	uge 39 - 42	4	22. september - 19. oktober	fredag den 24. oktober
11/08	uge 43 - 47	5	20. oktober - 23. november	fredag den 28. november
12/08	uge 48 - 51	4	24. november - 21. december	mandag den 29. december
01/09	uge 51 - 03	5	22. december - 18. januar	fredag den 23. januar 2009

PS: Gammel efterløn er til disposition i dit pengeinstitut torsdage, alle andre ydelser fredag.

Hver reddet er en sejr

Bo Nielsen blev den 20. Juni valgt som ny tillidsmand for de 1200 3F'ere i SAS Ground Service – SGS. Selvom han er nyvalgt har han erfaring med i bagagen.

Ud af sine 49 år har han nemlig været i SGS i 23, og de sidste 15 han har været talsmand for de 150 3F'ere i sit område.

Derudover kom han i 2005 ind i bestyrelsen som kasserer.

„Jeg havde egentligt ikke den helt store lyst til at være kasserer, men stillede op for at give det en chance og undgå kampvalg,” forklarer Bo Nielsen.

Samtidig med, at Bo Nielsen blev kasserer, blev den daværende kasserer næstformand. De byttede midtvejs i 2006, men det handlede mere om, hvad de var bedst til end om, at Bo Nielsen ville „op i graderne.”

„Jeg har ikke gået med en tillidsmand i maven. Til gengæld synes jeg det er sindssygt spændende at arbejde med mennesker. Jeg har taget mig af personalsager i alle årene. Det er vigtigt, at vi tager os af

de ældre medarbejdere og får folk tilbage, når de er blevet ramt af sygdom,” siger Bo Nielsen.

Holdet hjælper

Han oplever det ikke som den store forandring at være blevet tillidsmand.

„Jeg tror meget det handler om, hvem man har gående omkring sig. Jeg stillede som krav, da jeg stillede op, at vi skulle fortsætte med samme bestyrelse. Det har gjort det nemt at uddelegere arbejdet. Det kræver, at folk er engagerede og det er de, de rager faktisk til sig af arbejde,” siger Bo Nielsen.

De enkelte medlemmer af bestyrelsen har hver deres ansvarsområde.

„Derudover spørger vi dem selvfølgelig til råds, når der er noget, der vedrører deres område. Det er jo dem, der kender det, fordi de går der til daglig,” siger Bo Nielsen.

Han sover stadig godt om natten, blandt andet fordi han har sat sig nogle regler for arbejdet.

„Jeg skal også være der for familien. Hvis der sker ulykker eller lignende, er jeg selvfølgelig altid til at få fat i, men jeg skruer ned når jeg har fri



Bo Nielsen nyvalgt tillidsmand for 1200 mand i SGS Ekspeditionsarbejderes klub foran klubkontoret i lufthavnen.

og sætter telefonen på lydløs, når jeg er derhjemme,” siger Bo Nielsen.

SAS i stormvej

Bo Nielsen bliver personligt påvirket, når det går dårligt for SAS.

„SAS er noget mere end bare en arbejdsplads for mig. Jeg har jo nærmest været her

altid. Når jeg har fået noget skidt at vide eller er blevet kaldt til Stockholm, som det skete under den største krise, så går jeg og hænger lidt med næbbet. Det er ikke så slemt, at jeg er blevet skaldet endnu, men jeg har nok fået nogle grå hår,” siger han.

Samtidig undrer han sig over, om politikerne har forstået, hvad der egentligt risikerer at ske, hvis SAS må dreje nøglen om eller bliver solgt.

„For det første ville der ryge en masse arbejdspladser. For det andet risikerer København at blive en spøgelsesby. Vi er ude i nogle scenarier, man slet ikke kan forestille sig konsekvenserne af. Hvis man ser, hvordan det er gået i Belgien efter deres flyselskab, Sabena, lukkede, må man jo tage sig til hovedet,” siger Bo Nielsen.

Fyringer på vej

SGS' ledelse har varslet fyringer af 97 kontraktansatte og 50 fuldtidsansatte. Lige nu bliver der forhandlet på livet løs.

„Man er nød til at tænke positivt i sådan en situation. Hver gang man redder et hoved, er det en sejr. Det er benhårdt arbejde, at finde de kreative løsninger på, hvordan man sænker antallet af fyringer. Og vi oplever desværre, at alle ideerne kommer fra os og ikke fra ledelsen,” siger Bo Nielsen.

De 97, der ikke får deres kontrakter forlænget står ikke til at redde.

„Det er ikke muligt, så i stedet prøver vi i stedet at hjælpe dem over i de andre firmaer. Til gengæld ser det bedre ud for de fuldtidsansatte. Jeg har en god fornemmelse af, at vi får nedbragt antallet af fyrede væsentligt, men vi forhandler

stadig, så jeg kan ikke sige noget endeligt endnu,” forklarer Bo Nielsen.

Myte at medarbejdere er dyre

SAS' øverste ledelse nævner tit besværlige fagforeninger og dyre medarbejdere, når de skal forklare selskabets problemer. Det har Bo Nielsen absolut ikke den store forståelse for.

„Vi hører, at fagforeningerne strejker i tide og utide, men det er efterhånden pænt mange år siden, der har været en arbejdsnedlæggelse hos os – og det begrænsede sig til en times fagligt møde, så det er i hvert fald ikke os, der får budgettet til at skride,” siger Bo Nielsen.

Samtidig understreger han, at SGS' medarbejdere ikke er dyrere i drift end de andre handling-selskaber.

„Op til de sidste lønforhandlinger fik vi i klubben lavet en benchmarking, hvor vi sammenlignede de forskellige handling-selskaber. Der var absolut ikke noget, der viste, at vi var dyrere – og det måtte ledelsen da også indrømme. Samtidig kan vi nok også nogle flere ting end de andre, fordi vi er større,” siger Bo Nielsen.

For ham er det vigtigt, at lønningerne følges ad i de forskellige handling-selskaber.

„Vi er ikke interesserede i, at selskaberne konkurrerer på, hvem der slipper billigst i løn. De skal konkurrere på, hvem der kan sikre den bedste indtjening,” siger Bo Nielsen.

Jeg hedder Tommy og jeg er ordblind



Men jeg fik hjælp i 3F Kastrup

Det kan du også få

„Det var godt jeg kom på det kursus.

Jeg er kommet videre. I dag kan jeg f.eks. stå over for en skoleklasse, som gæstelærer for 3F.

Ring telefon 70 300 950

Sæt **X** i kalenderen

tirsdag den 25. november kl. 16.30



Fagligt Fælles Forbund for Kastrup og Omegn holder

generalforsamling

i salen, Saltværksvej 68

Har du brug for børnepasning i forbindelse med generalforsamlingen så ring til afdelingen på tlf. 70 300 950

Oplys: Navn og fødselsdato for medlem – antal børn og alder på børn

FAGLIGT - NYT *ved Ole Donbæk Jensen*

Fedex: Overenskomst fornyet

3F Kastrups overenskomst med det amerikanske fragtfirma Fedex er blevet fornyet.

Der er aftalt lønstigninger på 4 procent om året i 2008, 2009 og 2010. Derudover stiger arbejdsgiverbetalingen til pensionen pr. 1/1 2009 med 2 procent, så arbejdsgiveren derefter betaler 10 procent og medarbejderne 4 procent. Lønnen efter 24 måneder er nu 25.258 kr. pr måned.

Cimber: Fyringer efter wetlease bortfald

Den 15. september stopper Cimber håndteringen af fire fly for SAS Airlines - den så kaldte wetlease aftale. Det har fået den konsekvens hos Cimber, at 17 portører er blevet opsagt.

Klubben har været i forhandlinger med ledelsen, så antallet af fyringer er blevet reduceret, og der er en aftale om jobbank for de fyrede portører.

Novia: Virksomhedsoverdragelse



I forbindelse med overtagelsen af nogle af Nordic Aeros kunder og portører i juli måned, blev Novias overenskomst tilpasset for at sikre både de nye kollegaers rettigheder i forbindelse med lov om virksomhedsoverdragelse, og de gamle kollegaers interesser.

Løsningen blev, at alle gamle Novia ansatte fik tildelt 8 års anciennitet,

og at dem der var på deltid rykkede op til fuldtid. Samtidig blev månedsnormen for kommende deltidsansatte hævet fra 90 til 98 timer, og afspadseringsaftalen ved overarbejde blev også forbedret.

Menzies: Virksomhedsoverdragelse

Menzies overtog også portører og kunder fra det lukkede Nordic Aero i juli, også her blev lokalaftalen tilpasset. Nordic Aero portørerne har anciennitet og opsigelsesvarsel ud fra deres varsel på overdragelsestidspunktet. Menzies portørernes opsigelsesanciennitet ud fra deres „sidste antal uafbrudte tjeneste i luftfarts groundhandling industrien“ hvis der sker fyringer som følge af markant tab af kunder.

Deltidsansatte med overstået prøvetid blev rykket op som fuldtid pr. 1 juli. Derefter overgik Nordic Aero portørerne på den eksisterende Menzies lokalaf-tale.

LSG: Fyringer og jobbank



På baggrund af nedgang i produktionen til vintersæson, og SAS beslutning om at sætte fly på jorden har ledelsen fyret et stort antal medarbejdere.

Klubben og ledelsen har aftalt vilkårene for fyringerne.

Der fyres 50 der opsiges efter Sidst Ind Først Ud (SiFU), der oprettes jobbank med tilbud om

genansættelse, når produktion stiger igen. Lov om varsel ved masseafskedigelser følges så alle har minimum 30 dages opsigelse. Hvis der er frivillige opsigelser, modregnes de i det samlede antal.

Husk pension ved firmaskift

I de fleste overenskomster kan du tage din anciennitet fra arbejdsmarkedspensionsordningen med over i nyt firma.

Det betyder, at hvis du en gang har opnået ret til arbejdsmarkedspension, har du det også i det nye firma.

Oven i købet regnes anciennitet også med, selvom du ikke har nået de 9 måneders anciennitet, som er kravet i for eksempel Industriens Pension. Så hvis du har arbejdet 7 måneder i et firma omfattet af en pensionsordning, skal du kun arbejde 7+2 måneder = 9 måneder i det nye firma, før du er berettiget.

Ikke alle firmaer er særligt gode til at spørge om det – så check din ansættelseskontakt i det nye firma, og spørg firmaet, hvis du er i tvivl.

Ved overenskomsten i 2007 blev anciennitetskravet i transportoverenskomsten sat ned til kun to måneder, mens kravet er 9 måneder i Industri og 6 måneder indenfor byggeriet.

3F Kastrup har jævnligt sager, hvor pensionen ikke er på plads fra starten, og det kan være mange penge for den enkelte.

Regnestykket kan for eksempel se sådan her ud for en nyansat under Industriens Overenskomst med pensionsret, som ikke bliver regnet med:

I det tilfælde vil medlemmet først få pension efter 9 måneder.

Ved en månedsløn på 24.000 kr. vil tabet i indbetalt arbejdsgiver pension være: 9 x 24.000 kroner = 216.000 heraf 7,4 procent pension = 6.660 kroner der mangler.

Og i værste fald kan manglende korrekt indtræden i pensionsordningen betyde, at man mister dækning ved kritisk sygdom, invaliditet eller dødsfald.