



# Formandsvalg





## Professionel fagforening med både fællesskab og den enkelte i centrum

Henrik Bay-Clausen kender arbejdspladserne i afdelingen.

For Henrik Bay-Clausen er udgangspunktet, at vi faktisk har en god fagforening, der skaber værdi for medlemmerne.

- Vi kan og skal altid bestræbe os på at blive bedre. Vi skal være professionelle og samtidig stå inde for de klassiske faglige dyder som sammenhold og fælles styrke. Vi skal formulere mål og konkrete handlingsplaner, så vi hele tiden forholder os aktivt til de problemer, medlemmerne møder på arbejdspladsen, også når det handler om at forbedre overenskomsterne.

Henrik ser udliciteringer og outsourcing som en af udfordringerne.

**Henrik Bay-Clausen:** 46 år, gift med Birgit, børn på 18 og 21 år. Næstformand i 3F Kastrup. Underviser for 3F i arbejdsret, på lufthavnskurser og introkurser. Medlem af bl.a. branch udvalgene for lufthavnsuddannelser og for lager- og terminaluddannelser.

**Fritid:** Sejler og er instruktør i sejlerskole, „lettere aktiv“ i det lokale foreningsliv.

**Baggrund:** Medlem af SiD/3F siden 1976. Arbejdet på fabrik/lager, som postbud, som vicevært/rengørings/altmuligmand. Altid fagligt aktiv: ungdomsarbejde, tillidsmand, fællestillidsmand, medlem af afdelingsbestyrelsen. Ingen formel uddannelse. Løbende uddannet i forhold til jobbet i afdelingen: juridiske kurser, it, arbejdsret, merkonomfag, sagsbehandling mm.

- Det pakkes ind i fine ord om „frit valg“ og fri konkurrence. Men det handler om at folk skal lave mere på dårligere vilkår.

- Vi skal kende paragraffer og EU-direktiver, og vi skal både kunne slås via paragraffer og i god gammeldags arbejdskamp. Lovlig arbejdskamp, naturligvis!

Henrik blev ansat som faglig sekretær i 1992 og blev næstformand i 1995. Han fastslår, at afdelingen er der for medlemmerne, og at det er medlemmernes hus.

At have en lokal, faglig a-

kasse, er et vigtigt begreb for Henrik.

- Vi skal hjælpe folk i arbejde og sikre relevante kurser. Vi er ikke en discount-kasse, som man ser i kuponhæfter. Og så skal der naturligvis være penge til tiden til dem, som helt eller delvist skal leve af støtten.

Et mål er, at afdelingen er synlig og nemmere at få fat i.

- 3F Kastrup skal kunne ses og høres. Både i omverdenen og via mere opsøgende arbejde på arbejdspladserne. Og åbningstiderne på Saltværksvej skal have et serviceefter-

syn, ud fra medlemmernes behov.

Desuden er Henrik fortaler for at holde kontingentet i ro.

- Kvalitet koster og kontingentet skal måles mod den service, medlemmerne forventer. Omvendt er det en kendsgerning, at automatiske stigninger er „yt“. I år har vi nedsat lokalkontingentet med ca. 17 kr. pr. måned for at modvirke stigninger til staten m.v. Også sidste år blev det samlede kontingent sat ned. Hovedforbundet må med på den linje.

En mærkesag er afdelin-

gens rolle som vagthund i forhold til kravet om at være på lige vilkår.

- Det er uholdbart, hvis firmaer med 3F medlemmer ud-konkurrerer hinanden på løn og arbejdsmiljø. Med strategien om „Jobbene er vores“ er det lykkedes os nogenlunde at forhindre, at det sker. Men det er et område, der konstant skal følges op på.

Skifteholdsområdet fylder meget i Kastrup afdeling. Og det bliver det ved med, fastslår Henrik

- Der er både helbredsproblemerne og vores krav om mere indflydelse på arbejdstiderne. Men også betalingen. Fx er betalingen for at arbejde fredag aften og lørdag til kl. 14 ikke i orden. De arbejdstider bør være mere værd!

### Udvalgte udfordringer

#### Organisering:

Vores område skal være overenskomstdækket og folk organiseret. Ellers smuldrer sammenholdet, og jobbene underbydes.

Vi skal sikre, at faglige repræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter er klædt på til deres opgaver. Både via FiU-systemet og ved aktiviteter lokalt i afdelingen. De skal have den hjælp, de har behov for.

#### Arbejdsmiljø:

Alt for mange nedslides eller kommer til skade. Vi må prøve nye veje – gerne sammen

med arbejdsgiverne. Man kunne forestille sig en kampagne fx „Tænk på dem der bærer“ for mindre vægt i kufferterne. Det vil 3F arbejde med på europæisk plan.

Vi skal sætte fokus på udvalgte arbejdspladser og gå det hele efter i sømmene, med vægt på at forebygge. Afdelingen har stor viden om de ting, der tidligere er gået galt, og det skal udnyttes. Endelig skal vi ikke være blege for at minde hver enkelt om deres eget ansvar.

For dem, der er blevet syge eller skadet, skal vi bruge vores indflydelse for bedre og

hurtigere opfølgning i kommunerne.

#### Internationalt:

Social dumping kan blive et seriøst problem for vores arbejdspladser. Når østlandene får udbygget deres veje, baner, lufthavne osv. får hele transportsektoren „kamp til stregen“. Vi skal hele tiden sikre, at vi står i en stærk position, så vi ikke bliver taberne. Det handler bl.a. om kvalitet og uddannelse.

#### Uddannelse:

Uddannelse er en af måderne til, at den enkelte kan øge sin

værdi på arbejdsmarkedet, og det hjælper faktisk også den virksomhed, man arbejder i. Vi skal fortsat arbejde med udvikling af relevant uddannelse i offentlig regi.

Afdelingen skal både hjælpe arbejdspladser og enkeltmedlemmer og arbejdspladser. Vi skal sikre tilbud til dem, der ikke er så skrappe til at læse eller stave eller til it – både for deres arbejdsliv, og fordi der også er et liv uden for arbejdspladsen.

#### Unge:

Flere ideer kan og skal udvikles sammen med de unge.

De har behov for at kende deres fagforening, og vi har behov for dem – bl.a. til at sige os andre imod.

#### Kvinder:

Det er vigtigt, at alle medlemmer kan komme til orde på deres egne præmisser. Udvalg, bestyrelse osv. skulle gerne afspejle medlemsskaren – dvs. unge, ældre, kvinder og mænd. Der kan være situationer, hvor en særlig gruppering er nødvendig. Fx kvindenetværk på arbejdspladser med mange mænd. Det er noget, jeg har erfaringer med fra CPH.





## Afdelingen skal være mere synlig på arbejdspladserne

Ken Fischer vil tilføre „landets bedste afdeling“ et frisk pust udefra.

For Ken Fischer, fællestillidsmand i LSG Sky Chefs, er det bl.a. en mærkesag, at 3F Kastrup skal være mere synlig på arbejdspladserne. Det kan bl.a. ske ved, at den kommende formand og næstformand tager på besøg efter fastlagte planer.

- For det er afdelingens øverste, man ønsker at se på arbejdspladserne, og ikke alene de faglige, siger han.

Ken Fischer betegner afdelingen som landets bedste. Den vil han gerne være med til at bevare og videreudvikle. Han finder det sundt, at der

**Ken Fischer:** 43 år, gift med Gitte, børn på 11 og 13 år. Fællestillidsmand i LSG Sky Chefs. Medlem af 3F Kastrups bestyrelse.

**Fritid:** Fagligt arbejde og motorcykler.

**Baggrund:** Murerarbejdsmand, SAS Catering/Servicepartner/Gate Gourmet, LSG SKY Chefs. Altid fagligt og politisk aktiv: sikkerhedsrepræsentant, klubbestyrelsesmedlem, tillidsmand, fællestillidsmand. Mange FIU-kurser senest strategiuddannelse over 21/2 år på Lo-skolen.

kommer en formand udefra, som kan se tingene fra en anden vinkel og tilføre ny dynamik.

Baggrunden for formandsjobbet har han fra mange års fagligt arbejde, hvor han som fællestillidsmand på LSG Sky Chefs har været med til at udvikle arbejdspladsen fra starten. En af de store opgaver var, da Gate Gourmet – hvor han dengang var ansat – mistede kontrakten med SAS i 1998 til overdragelse i 2000. Han sad i fire måneders intensive forhandlinger med LSG og forbundet for at skaffe or-

dentlige løn- og arbejdsforhold på den nyetablerede arbejdsplads, hvor LSG mente at skulle bruge 600 kolleger.

- Det var en meget lærerig periode, hvor jeg også havde ansvaret for de kolleger, der blev i Gate Gourmet, og for dem, der ville skifte til andet arbejde og dermed skulle sikres uddannelse.

Siden starten er arbejdspladsen vokset. I en periode var man oppe på 1200, men er nu på ca. 900, heraf 750 time-lønnede.

- Efter 11. september skete der en voldsom nedskæring,

og ledelsen tænkte udelukkende i besparelser. Når vi alligevel i dag har et godt arbejdsklima, skyldes det, at vi har en stærk klub med stolte faglige traditioner.

Det er den styrke Ken Fischer genfinder i 3F Kastrup, og som han ønsker at videreudvikle.

- Målene som tillidsmand og som afdelingsformand er de samme, nemlig at bedre kollegernes løn- og ansættelsesforhold, siger han.

Ken Fischer betegner det faglige arbejde som en livsstil snarere end et job, bl.a. fordi

det indebærer, at man tager stilling til den måde, verden er skruet sammen på og udtrykker sine meninger om det. Det gælder bl.a. den stigende skævvridning af samfundet.

- Uligheden i Danmark er blevet større. Mange bliver rigere, men det er ikke den gruppe, jeg repræsenterer, og det er os, der betaler prisen for andres rigdomme. Det er os, der rammes af den stigende privatisering, hvor vi skal betale mere for medicin, offentlig transport, pension og meget andet. Arbejderbevægelsen har fortsat en vigtig opgave i at få udlignet skævhederne, men toppen har mistet følingen med arbejdspladserne. Som afdeling skal vi råbe op om ulighederne og anvise nye veje til udligning.

### Udvalgte udfordringer

#### Organisering:

De gule „fagforeninger“ prøver at bilde vores kollegaer ind, at de er en fagforening, som kan det samme som os. Men når man kigger dem efter i sømmene, har de ikke meget at komme med. Det er en udfordring for os, hvor vi også kan blive endnu bedre ved at kigge på vores egne procedurer og se, om vi gør vores arbejde optimalt. De gule „fagforeninger“ sælger sig på økonomi. Jeg tror ikke, at de, der vælger disse „fagforeninger“, er klar over, hvor ringe et produkt de får, og at der stort set ingen hjælp er at hente, hvis noget går galt. Men vi skal fokusere på økonomien, for jeg tror ikke,

at der er nogen, der ønsker at betale mere i kontingent, det betyder også, at vi skal tænke meget over, hvad vi bruger vores penge til.

#### Arbejds miljø:

Området kan ikke prioriteres højt nok, men arbejdsgiverne har en helt anden indstilling. De slider folk ned og lader andre overtage jobbet. Ube-kvemme arbejdstider bliver mere og mere udbredt, fordi arbejdsgiverne ønsker, at vi skal betragte døgnen som et hele. Det skal ændres, bl.a. ved at gøre det dyrere for arbejdsgiverne at indføre ubekvemme arbejdstider og stille større krav til hjælpemidler. Vi har stor nedslid-

ning i vores områder bl.a. i lufthavnen og inden for renovationsområdet.

#### Internationalt:

Det internationale arbejde er utrolig vigtigt. En stor del af medlemmerne er ansat i lufthavnen, og meget få virksomheder er rent danske, derfor er vi som fagforening også nødt til at agere internationalt. Vi skal gøre op, hvad vi vil deltage i og vurdere, om vi kan få noget med hjem eller give noget til andre.

#### Uddannelse:

Jeg har været med i en del planlægning af uddannelse. Dette er ikke mit stærke område, men der er stærke

ressourcer i afdelingen, som ved meget om uddannelse. Der er ingen tvivl om, at kravet til kollegaerne er, at vi hele tiden må dygtiggøre os. Verden omkring os ændrer sig, så vi må følge med. Og når vi uddanner os, er det vigtigt, at vi får papir på vores kvalifikationer. Det er et område, der heldigvis er fokus på, og det skal vi blive ved med at have.

#### Unge:

Afdelingen har et ungdomsudvalg. Men på det område skal afdelingen opruste. Mange unge forstår ikke fagbevægelsens betydning. Vi skal i dialog med de unge via opsøgende arbejde og ved at

lave aktiviteter med og for de unge, så vi kan tiltrække dem – også de helt unge fritidsjobbere. Jeg tror, vi skal gå helt nye veje, og jeg er sikker på, at der er et stort potentiale her, det er bare at komme i gang.

#### Kvinder:

LSG har mange kvinder ansat, og vi har aldrig haft behov for specielt kvindefokus. Men hvis der kommer ønsker om det, er jeg da bestemt indstillet på det. Fx er der stillet forslag om at markere Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts i afdelingen, og det arbejder vi på for øjeblikket.



## Urafstemning: **Valg af formand**

Der skal nu være urafstemning om ny formand til 3F Kastrup.

Medlemmer på arbejdspladser med godkendt tillidsmand skal stemme på arbejdspladsen, så kontakt din tillidsmand og afgiv din stemme.

Alle andre får tilsendt stemmeseddel fra afdelingen.

Har du ikke modtaget stemmeseddel den 13. marts skal du ringe i afdelingen på tlf. 3250 0018, spørg efter Claus Lindegaard.

Alt stemmemateriale skal tilbage til afdelingen senest:

**Mandag den 27. marts 2006, kl. 12.00**

Stemmemateriale, som afleveres for sent, vil ikke blive medtaget ved stemmeoptællingen.