

3F BYGGE-, JORD- OG MILJØARBEJDERNES FAGFORENING

FAGLIGT

FOKUS

1 / 2023

Masser
af OK23
aktiviteter

SE BAGSIDEN

Indhold

Leder	2
Tema: Arbejdsmiljø	3
Kort nyt	12
Nyt jobkursus rykker ledige	16
Ny fælles rumænsk klub stiftet ...	18
Fagnørden	20
Overvågning er et voksende problem	25
Udtalelse om regeringsgrundlaget	28
Pensionister	29
Opslagstavlen	31
OK23	36

Fagligt Fokus er medlemsblad for 3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening

Mølle Allé 26, 2500 Valby
Tlf. 70 30 08 26
bjmf@3f.dk
www.3f.dk/bjmf

Tilrettelæggelse og produktion

Anne Mette Omø Carlsen
anne.carlsen@3f.dk
Tlf. 27 77 36 00

Kontakt

anne.carlsen@3f.dk

Ansvarshavende

Claus Westergreen

Layout

Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk

Tryk

Tarm Bogtryk A/S

Oplag

9.000 stk.

Næste blad

Fagligt Fokus nr. 2 2023
Deadline: 27. februar
Omdelt: 18. april

Forsidefoto

Søren D. Andersen



3f.dk/bjmf

LEDER

Nu er det vores tur

AF: **CLAUS WESTERGREEN, FORMAND BJMF**

Ved et nyt års begyndelse er det fristende at forfalde til ønsker og håb for alt det nye. Viske tavlen ren og starte på en frisk. Men hvorfor skulle der pludselig ske en masse nyt blot fordi vi skriver 2023 i stedet for 2022? Intet kommer af sig selv. Heller ikke fremskridt og gode ting.

Måske en dystert start på en leder, der traditionelt i årets første udgave, plejer at omhandle gode intentioner og ønsker. Men vi står i en overenskomstforhandling, der nok skal vise sig som en udfordring. Vi har været tilbageholdende, og udvist samfundssind længe nok.

Vi har været loyale og forstående overfor både nationale og internationale kriser. Vi har været fleksible og bidraget til fællesskabet ved ikke at kræve det, som fællesskabet fortjener. Alt sammen, fordi det store fælles narrativ fra politikere, tænketanke, eksperter og journalistiske mikrofonholdere har fortalt os, at nu er tiden til at være solidarisk med andre end os selv.

Jo tak! Året starter som det gamle sluttede: en grumset regering, der i sin higen efter at klæbe til regeringsmagten og ministertaburet så ivrigt, at den nærmest kan betegnes som blålilla, vil beskære vores fritid. De taler om nødvendigheden af, at vi alle giver den en skalle for, at Ukraine kan genvinde frihed. Uden, at vi knokler igennem på Store Bededag kan Danmark ikke magte at yde den tilsyneladende nødvendige militære støtte.

Vores hårdt tilkæmpede fridage skal ikke bruges til oprustning og krig. Vi vil have fred og tid til at restituere, ikke arbejde mere. Vi skal tværtimod øge vores kamp for en nedsat arbejdstid, så vi ikke fortsat skal se vores kolleger eller os selv, blive nedslidte på krop og sjæl.

Regering har ovenikøbet allerede bebudet en forringelse af de eksisterende muligheder for en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og på trods af diverse »plusser«, så er det en forringelse.

Vi skal i OK23 ikke være bange for at stille krav, og vi skal turde stå ved dem. Ordentlige løn- og arbejdsforhold skal atter være en fælles parole, som vi står sammen om.

Nu har banker og andre liberale erhverv fået hjælpepakker igennem økonomiske kriser og gennem pandemien. Vi andre er blevet ladt tilbage med følgevirkningerne.

Det er vores tur. Lad os vise, at der er råd og at sammenhold og solidaritet også er at finde på den hjemlige kampplads. ■



ARBEJDS- MILJØ

Arbejds miljø er et samspil af de relationer, påvirkninger og vilkår, som mennesket arbejder under.

Arbejds miljø er de fysiske og psykiske forhold, som mennesker arbejder under på en arbejdsplads og omfatter alt lige fra det fysiske arbejdsområde, belysning og indeklima til ledelse, forholdet til kollegaer og arbejdsbelastning.

Der er mange måder at få et godt arbejds miljø, at vælge en arbejds miljørepræsentant er et godt sted at starte.

Læs her om reglerne for arbejds miljørepræsentanter, få gode råd fra en erfaren arbejds miljørepræsentant, få invitation til arbejds miljøuddannelse og meget mere.

ARKIVFOTO: SØREN D. ANDERSEN

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Stå sammen og arbejdsmiljørep

Helga Mathiasen er ansat i en projektstilling i 3F BJMF, hvor hun skal opstarte et netværk for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og hjælpe med at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter. Her svarer hun på nogle af de spørgsmål, som hun har fået ude på byggepladserne.

TEKST: HELGA MATHIASSEN · FOTO: SØREN D. ANDERSEN

HVORNÅR SKAL MAN VÆLGE EN AMR?

I skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant for alle i firmaet, hvis der er mindst 10 ansatte.

OG I skal også vælge en arbejdsmiljørepræsentant på byggepladsen, hvis der er mindst 5 ansatte fra samme firma på byggepladsen, og lærlinge tæller med.

HVORFOR ER DET VIGTIGT AT VÆLGE EN AMR?

En AMR, der sætter sig ind i tingene og har sine kollegers opbakning, kan forbedre sikkerheden og arbejdsmiljøet for sine kolleger. Jeg vil faktisk sige det sådan her: Vil du gøre en forskel for

styrk vores ræsentanter

dine kolleger, så bliv arbejdsmiljørepræsentant. Det er her, du virkelig kan sparke røv, og være med til at skabe et bedre arbejdsliv for rigtig mange.

HVAD HVIS INGEN I FIRMAET VIL STILLE OP SOM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT?

R rigtig mange skal have et skub af kollegerne, før de stiller op som arbejdsmiljørepræsentant. Overvej hvem I synes kunne være en god AMR, og opfordre ham eller hende til at stille op. Hvis man ved, at man har kollegerne i ryggen, så er det nemmere at stille sig forrest.

HVAD SKAL DET NYE NETVÆRK FOR ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER?

Netværket er for arbejdsmiljørepræsentanter, der er valgt for et helt firma. Det er en mulighed for, at AMRer kan udveksle erfaringer og inspirere hinanden. Mange AMRer føler, at de står lidt alene og mangler hjælp til at komme i gang med arbejdet. I 3F skal vi være bedre til at bruge det stærke fællesskab, som vi faktisk er. Derfor skal vi have sådan et netværk.

HVILKE OPGAVER HAR EN ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT?

En god AMR råber vagt i gevær, når der er store sikkerhedsproblemer, OG bidrager til det lange træk med at forbedre arbejdsgangene i firmaet, så

sikkerheden og arbejdsmiljøet bliver bedre. Men det allervigtigste er måske at lytte til, hvad kollegerne siger. Hvilke sikkerheds- og arbejdsmiljøproblemer fylder blandt kollegerne? Det er netop DE problemer, arbejdsmiljørepræsentanten skal tage fat i. Husk, at en AMR er kollegernes repræsentant overfor ledelsen. IKKE en politibetjent, der skal sørge for at kollegerne overholder alle regler.

HVILKE UDFORDRINGER HAR ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTERNE?

Mange arbejdsmiljørepræsentanter har det svært, fordi virksomhederne ikke giver dem tid deres AMR-arbejde, eller ikke inddrager dem i planlægningen. Men ifølge arbejdsmiljøloven skal en AMR have tid til at have kontakt til kollegerne og udføre sine opgaver som AMR i arbejdstiden – med fuld løn.

HVORDAN FÅR VI STÆRKERE ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTERNE?

Det allervigtigste er opbakning fra kollegerne. Det er vigtigt at bruge sin AMR, fortælle hvad man synes skal forbedres, og stå bag dem, når de tager en armlægning med firmaet.

Der skal også være meget mere kontakt mellem 3F og arbejdsmiljørepræsentanterne, så de får den støtte og uddannelse, som de har brug for. ■

3 vigtige råd om arbejds- miljø

1 Læs miljørapport og Plan for Sikkerhed og Sundhed

Før I starter arbejdet op på en plads, skal I bede om at få udleveret en Plan for Sikkerhed og Sundhed. På ALLE renoveringssager skal I kræve at se en miljørapport, så I selv kan tjekke om der er farlige stoffer som f.eks. asbest, PCB eller bly i bygningen.

2 Din arbejdsgiver skal instruere dig i risikofyldt arbejde

Hvis du er i tvivl om håndtering af farlige stoffer eller kemi eller hvordan du skal flytte materialer sikkert, så husk, at din arbejdsgiver altid har ansvaret for at give dig en grundig instruktion i, hvordan I skal udføre arbejdet sikkert.

3 Du har ret til at sige nej til farligt arbejde

Hvis der ikke er styr på sikkerheden, så har du ret til at stoppe arbejdet indtil din arbejdsgiver har løst problemet. Du må ikke have løntab ved sådan et arbejdsstop. Du skal sige ja til at blive sendt over på andet arbejde, der er sikkert, indtil problemet er løst.

Kontakt altid fagforeningen i sådan en situation

APV

Mit mål er, at folk skal komme sikkert hjem fra arbejde

Erfaren arbejdsmiljørepræsentant fortæller om arbejdet med APV, og giver råd til de nye.

TEKST: ANNE METTE OMØ CARLSEN · FOTO: SØREN D. ANDERSEN

Jens Ole Bang er bygningsnedker og ansat i Renovo, hvor han også er arbejdsmiljørepræsentant. Desuden er han aktiv i miljøarbejdet i BJMF. I Renovo har Jens Ole blandt andet arbejdet med at få asbest ind i APV'en.

Loven siger, at alle arbejdspladser med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering, APV. APV'en er virksomhedens redskab til at holde styr på arbejdsmiljøet, og der er krav om, at medarbejderne deltager i alle

dele af APV'en. Derfor er der her mulighed for at yde stor indflydelse på arbejdsmiljøet.

– Vi har haft fokus på asbesthåndtering og uddannelse. Som arbejdsmiljørepræsentant går jeg op i, at folk

Arbejdet med at håndtere asbest er noget af det, der fylder på mange arbejdspladser, og som en god APV kan lægge retningslinjer for.



skal komme godt hjem hver dag både psykisk og fysisk, siger Jens Ole Bang og forklarer at arbejdet med en god APV kan lægge et solidt grundlag for et godt og trygt arbejdsmiljø.

Jens Ole arbejder på, at hans kollegaer ikke skal håndtere asbest, og glæder sig over, at der er en autorisationsordning på vej, så eksterne firmaer med forstand på håndtering af det farlige stof kan tage sig af det.

– Det nytter ikke noget, at man skal være den lille kemiker for at gå på arbejde, og kende alle fortidens syndere i renovering, siger Jens Ole.

PLANEN FOR SIKKERHED OG SUNDHED

Et andet redskab, som Jens Ole fremhæver er planen for Sikkerhed og Sundhed på arbejdspladsen, som han opfordrer alle til at læse grundigt.

Planen for Sikkerhed og Sundhed indeholder blandt andet en byggepladstegning, en angivelse af fælles sikkerhedsforanstaltninger, og beskriver særlige risici, som kemiske materialer, fare for stråling, højspænding og andre sikkerhedsrisici for de ansatte.

Det er bygherrens ansvar, at planen er udarbejdet, og planen skal i byggeperioden løbende ajourføres i nødvendigt omfang i takt med, at byggeprocessen skrider frem og forholdene på byggepladsen ændrer sig. Planen skal være tilgængelig for alle arbejdsgivere og ansatte på byggepladsen i hele byggeperioden.

– Planen er et godt redskab for arbejdsmiljørepræsentanter, som selvfølgelig skal kende den. Vi ser ofte, at de ikke udarbejdes ordentligt, er kopier fra andre pladser og slet ikke tilrettet til den enkelte byggeplads i forhold til adgangsveje, nødtelefoner og generel indretning af pladsen, forklarer Jens Ole.

NOGET GÅR ALTID IGEN I MILJØARBEJDET

I arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant er der ting, der altid går igen, for



Sikkerheden skal være på plads på byggepladserne, så alle er sikret et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Her en tømrer i gang med dagens arbejde.

eksempel støder Jens Ole ofte på, at arbejdsgiverne ikke kender til vinterforanstaltninger og hvornår de træder i kraft. Det gælder områder, som varme, lys, træk og adgangsveje, som år efter år giver problemer for håndværkerne, fordi der ikke er styr på det.

Jens Ole påpeger også, at støv stadig er en stor problematik, som han som arbejdsmiljørepræsentant må have fokus på. Lovgivningen er klar, og foreskriver, at der skal være ordentlig sug, men det er stadig et problem flere steder.

Jens Ole tog sit først arbejdsmiljøkursus i 1986, og har altså lang erfaring i arbejdet med arbejdsmiljø. Han har nogle gode råd til den nye arbejdsmiljørepræsentant.

– Jeg skal lægge linjerne for mine kolleger, og det er vigtigt at have deres opbakning for at kunne løfte op-

gaven. Nogen gange kan man blive lidt politibetjent overfor kollegaer, det nytter ikke noget, at vi gradbøjer reglerne, når det handler om sikkerhed, siger Jens Ole, men oplever også, at det kan være svært derude, når der er en tidsplan der skal holdes, og mange håndværkere står oven i hinanden for at komme til at gøre deres arbejde færdig.

Det psykiske arbejdsmiljø fylder også for Jens Ole, som særligt oplever, at de korte kontrakter for lærlinge presser dem.

– Jeg kan ikke se fordelene i, at et ungt menneske skal presses så meget hele tiden. De er så pressede, at hvis mester beder dem vaske sin bil efter arbejde, så gør de det af frygt for at miste arbejdet. Den slags har jeg meget lav tolerance over for, siger Jens Ole Bang. ■

SIKKERHED FOR TAGDÆKKERE

Når arbejdsmiljøet tages alvorligt

En tagdækker i gang med tagarbejdet.



Nogle gange er det ikke nødvendigt med store kampe for et godt arbejdsmiljø, de rette folk kan gøre en forskel.

TEKST: ANNE METTE OMØ CARLSEN
FOTO: SØREN D. ANDERSEN

Lasse Nagel er tagdækker og arbejdsmiljørepræsentant i firmaet Multi Tag Entreprise A/S. Lasse har sammen med sine kollegaer gået og lavet tag på et stort byggeri i Hillerød, og for første gang oplevet hvad det betyder, når den rette arbejdsmiljøkonsulent kommer på sagen. Arbejdet bestod primært i at lægge nyt tag på en bygning, og at arbejde med mineraluld.

– Jeg har oplevet et sted, hvor sikkerheden fra dag et blev taget meget alvorligt, fortæller Lasse Nagel.

NÅR ARBEJDSMILJØET ER NUMMER ET

På byggeriet i Hillerød var firmaet Rambøll hyret til at stå for arbejdsmiljøet, og den eksterne arbejdsmiljøkonsulenten viste sig at være meget grundig.

– Vi oplevede, at de gik meget op i vores sikkerhed, i vores ve og vel og konsulenten kom meget rundt og så, hvor vi arbejdede og var rundt sammen med os, fortæller Lasse.

Lasse fortæller, at konsulenten en dag kommer forbi og ser dem gå og isolere og stopper arbejdet, fordi de mangler korrekte værnemidler. Det

firma, der har hyret Multi Tag til opgaven får besked på at indkøbe værnemidler, hvilket de med det samme gør.

– Vi får ikke nogle små kaffefiltre, men friskluftmasker. De koster omkring 3800 kroner stykket, men de bliver indkøbt til alle 8 mand på pladsen og herefter kan arbejdet genoptages, fortæller Lasse. Den slags værnemidler er noget Lasse tidligere har oplevet at bede om, men ikke fået, og som AMR ved han hvad de korrekte værnemidler er.

– Det var helt særligt, og ikke noget jeg har oplevet før, at vi faktisk får værnemidler, der er mere effektive, og beskytter mere end loven faktisk foreskriver, siger Lasse.

STOPPER ARBEJDET I TRE TIMER

Et andet eksempel, som Lasse Nagel fremhæver, er oplysning om flugtveje. Igen er det konsulenten, der kommer forbi og spørger om tagdækkerne er blevet informeret om flugtveje. Lasse og hans kollegaer ved, hvor flugtvejen er, og har fået udpeget de to lovpligtige veje, men konsulenten stopper arbejdet og tagdækkerne må lade arbejdet ligge stille i tre timer indtil de har fået en lamineret plantegning med flugtvejene indtegnet på.

– Nogle gange har jeg arbejdet steder, hvor der ikke er flugtveje, eller hvor vi bare selv finder dem, uden at få dem udpeget. Det er mest sådan det er, siger Lasse og fortæller hvor rart det er ikke at skulle kæmpe for at reglerne bliver overholdt, men at deres sikkerhed som en selvfølge bliver taget alvorligt.

Rune Thor Nielsen, faglig sekretær hos BJMF og ansvarlig for blandt andet tagdækkerne har også hørt Lasses positive historier med arbejdsmiljø og glæder sig over, at der findes den slags arbejdspladser.

– Vi hører tit de modsatte historier om hvor skidt det står til, og om arbejdspladser, hvor det er en kamp at få de rette værnemidler. Derfor er det også ekstra rart, når vi hører historier som Lasses, siger Rune Thor Nielsen. ■



Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for Arbejdsmiljøgruppen varer tre dage.

DER UNDERVISES I

- Lov om arbejdsmiljø
- Arbejdsopgaver, funktioner og roller, rettigheder, pligter og ansvar
- Forebyggende arbejde
- AMO's og virksomhedens strukturer samt arbejdsmiljøcertifikat
- Samarbejdsrelationer med interne og eksterne aktører
- Metoder til registrering af arbejdsmiljøforhold
- Det systematiske arbejdsmiljøarbejde, processer og resultater
- Formidling og pædagogiske virkemidler

UNDERVISNINGSDAGE

Hold 1: 17/4-18/4 2023
og 21/4 2023

Hold 2: 30/10-31/10 2023
og 3/11 2023

PRIS PR. DELTAGER

Kurset koster 4.795 kr. inkl. forplejning. Der betales ikke moms for individuelle deltagere, der tilmeldes kurset.

TILMELDING

Kontakt Annette Sparre Bülow for tilmelding eller ved spørgsmål.
21 19 73 64, asbu@nextkbh.dk

BETALINGSKURSER

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og den opfølgende uddannelse om arbejdsmiljø er betalingskurser. Kurserne er ikke dækket af AMU, og der ydes derfor ikke VEU-godtgørelse.

Ifølge Arbejdstilsynet skal arbejdsgiveren sørge for, at der stilles den nødvendige tid og de nødvendige midler til rådighed for arbejdsmiljørepræsentanter (og arbejdsledere) til at deltage i både den obligatoriske og den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Desuden skal arbejdsgiveren betale udgifterne til uddannelserne og godtgøre tab af indtægt som følge af at deltage i uddannelser.

Isoleringsarbejderne var nogle af de første, der opdagede hvor farligt asbest er, fortæller tidligere isoleringsarbejder og formand for Isoleringsarbejdernes Fagforening, Frank Thaulow.



ISOLERINGSARBEJDERE

Asbest er en gammel kending

Den seneste tid er der kommet stort fokus på asbest igen, men problemerne med asbest går helt tilbage til 1950'erne.

TEKST: ANNE METTE OMØ CARLSEN · FOTO: SØREN D. ANDERSEN

Isoleringsarbejderne var nogle af de første, der opdagede hvor farligt asbest er, og det første dødsfald på grund af arbejde med asbest var allerede i 1955.

Frank Thaulow er tidligere isoleringsarbejder, og i 1980'erne formand for isoleringsarbejdernes Forbund, som senere blev en del af BJMF,

hvor de stadig er organiseret. Frank Thaulow har om nogen fulgt arbejdet mod asbest, og har haft asbestens konsekvenser tæt inde på livet.

ASBESTEN FLØJ OM ØRENE

Frank Thaulow blev uddannet automekaniker i 1967, og allerede der stif-

tede han bekendtskab med asbest i bremsebelægningen på biler.

– Når vi for eksempel skulle ordne bremserne, så børstede vi bremserne med en kost, så støvet hvirvlede omkring os. Senere, da jeg begyndt som isoleringsarbejder, så arbejde vi med kiselgur. Det var et pulver, der blev rørt

op i vand og brugt til isolering. Pulveret hældte vi i en gulvspand eller en murerspand. Når det var vådt, var det ikke noget problem, men pulveret støvede jo og fløj rundt, når vi hældte det i, fortæller Frank Thaulow.

I dag er der kommet mange former for værnemidler, men det var ikke noget de kendte til dengang i 70'erne, da Frank arbejdede med isolering. I 1972 blev asbest forbudt som isolering, og der kom en asbestbekendtgørelse.

KOLLEGERNE BEGYNDER AT DØ

Som årene går og kollegerne bliver ældre begynder flere og flere at få problemer og blive syge. Frank fortæller, at der begynder at blive lavet prøver på arbejdsmedicinsk klinik, fordi problemerne bliver så omfattende, og der tegner sig et mønster.

I 1982 bliver Frank formand for isoleringsarbejdernes Forbund og arbejdet mod asbest fylder mere og mere.

– Et år begravede vi 13 medlemmer. Det er rigtig mange ud af et lille forbund på 250-300 medlemmer, fortæller Frank. Han kan også fortælle om flere, som efter endt arbejdsliv har fået konstateret asbestose, også mennesker, som kun kortvarigt har været i kontakt med asbest, men som alligevel mange år efter bliver ramt.

Efter sin tid som isoleringsarbejdernes formand kom Frank Thaulow ind i forbundet, dengang SID, og fortsatte sit arbejde med arbejdsmiljø og kampen mod asbest.

ER VI IKKE NÅET LÆNGERE?

Frank undrer sig nogle gange over, at vi ikke er nået længere i arbejdet imod asbest.

– Vi ved hvor farligt det er, vi har vidst det i mange år, og alligevel er der stadig mange, der dør af det. Mange andre steder i verden ved de hvor farligt det er, og alligevel går det så langsomt, siger Frank Thaulow.

Et nyt europæisk samarbejde mellem en række journalister viser, at mere

end fire gange så mange dør af asbest i Danmark end hidtil antaget. Beregninger viser, at der årligt dør 1300 personer, mens myndighederne stadig tager udgangspunkt i tallet 300.

Jakob Hjort Bønløkke Ledende overlæge og forskningsansvarlig på Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Aalborg Universitetshospital peger på, at også kvinder kan blive ramt af den dødbringende støv. Noget som indtil nu har været overset.

– Her i Aalborg har nogle af vores kollegaer på lungeafdelingen været med til at afdække, hvordan kvinder, der vaskede deres mænds eller sønners tøj (asbestarbejders tøj, red.), har haft en øget risiko for at få

lungehindekræft, siger Jakob Hjort Bønløkke i en artikel i november 2022 til TV2Nord.

Asbest har været brugt i en lang række bygningsmaterialer til især gulv-, væg-, loft- og tagplader, men også til ventilationskanaler og rør til vandforsyning og kloakering. Det har desuden været brugt til isolering af varmerør og beholdere og i tekstiler til beskyttelse mod kraftig varmepåvirkning.

Tidligere blev også skibe og tog isoleret indvendigt med asbest, som blev sprøjtet på. Derudover har det været brugt i blomsterkasser, bremsebelægninger, pakninger, drivremme og som filtermateriale. ■



Isoleringsarbejderne var nogle af de første, der mærkede hvor farligt asbest er, og havde mange dødsfald og syge. Asbesten blev blandt andet brugt i isolering af ventilationskanaler og rør til vandforsyning.

BOLIGPOLITIK

Almene boliger er barn af fagbevægelsen

Når vi i dag ser kampe for flere almene boliger, og aktioner mod nedrivning af boliger, så står det på skuldrene af en lang tradition i vores bevægelse.

TEKST: ANNE METTE OMØ CARLSEN
FOTO: SØREN D. ANDERSEN

I 1912 stiftedes på initiativ af Bygningsnedkernes Fagforening en forening, der skulle sikre arbejderklassen solide, sunde og betalelige boliger.

Det var startskuddet til Arbejdernes Boligforening af 1912, som med bygningsnedkernes energiske formand J. Chr. 'Bolignød' Jensen i spidsen de følgende år blev en hovedkraft i opførelsen af boliger til den københavnske arbejderbefolkning. Til forskel fra tidligere tiders arbejderbyggeföreninger, så introducerede man her den spekulationsfri bolig, hvor de opsparede værdier forblev i foreningens eje. For så med tiden at skabe finansielt grundlag for opførelse af flere fællesejede boliger. Et non-profit princip som de efterfølgende almene bolig-selskaber tog til sig.

BOLIG SOM OPLYSNINGSPROJEKT

Arbejdernes Boligforening af 1912 var umiddelbart en reaktion på tidens voldsomme bolignød, som var eksploderet efter det spekulative boligmarkeds nedsmeltning i 1907-08, samtidig med at befolkningstilvæksten i hovedstaden fortsatte.

Den nye boligforening var også et oplysningsprojekt, som skulle anskueliggøre overfor lejerne og arbejderbefolkningen, at det udelukkende var dem selv, som gav ejendommene værdi. Efterhånden udviklede foreningen sig til



en kooperativ koncern med eget teglværk, cementstøberi, tømmer- og snedker- og kørselsafdelinger. Og illustrerede dermed i praksis, at der var alternative måder at organisere produktionen på end den privatkapitaliske.

Arbejdernes Boligforening af 1912 hedder i dag Boligforeningen AAB.

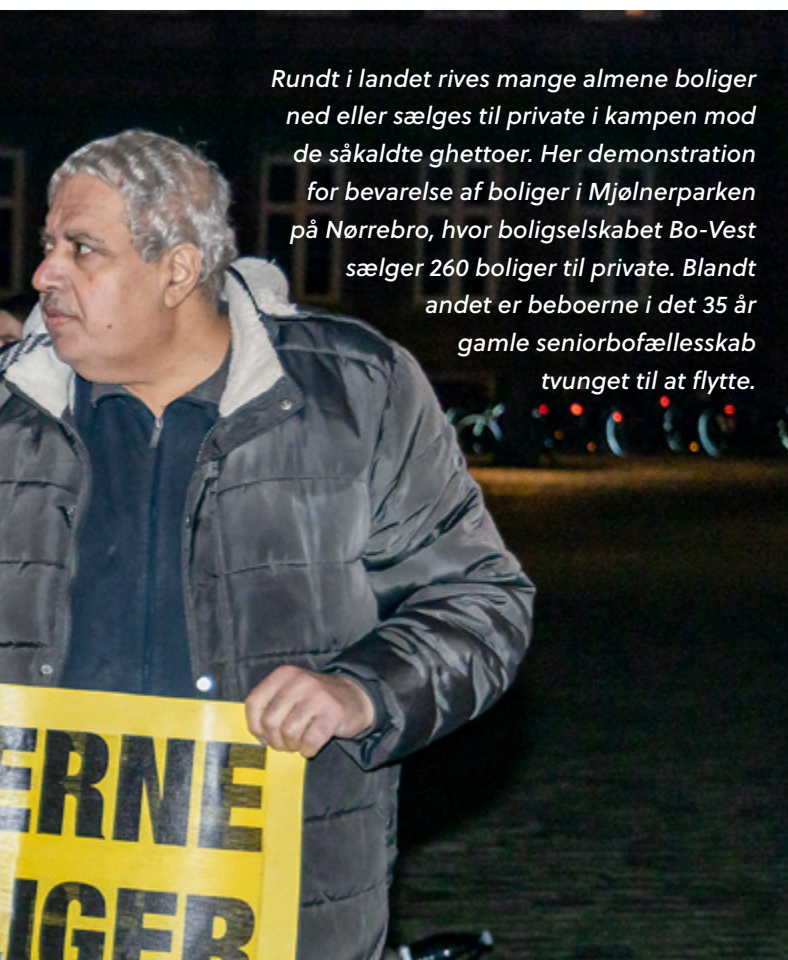
Tanken om non-profit boliger blev siden et af grundprincipperne i den almene boligform, der så dagens lys i 1933 med vedtagelsen af den første lov om statsstøtte til boligbyggeri. Loven, der i det store og hele var i overensstemmelse med foreningens formål og virke, betød, at AAB gik fra at være en egentlig andelsboligforening til et socialt boligforetagende.

FORSVAR ALMENE BOLIG

Flere steder i Danmark foregår i øjeblikket en kamp for at bevare de almene boliger. På grund af regeringens ghetto-lov, skal flere boliger rives ned eller sælges til private.

Almen modstand er en organisation, der arbejder for at bevare de almene boliger: Vi arbejder for at bevare vores hjem og almene boligområder. For et levende beboerdemokrati og lige rettigheder, uanset etnicitet og indkomst. ■

Kilde: Selskabet for Arbejderhistorie (SFAH), skriftserien Fra slum til velfærd og aab.dk



Rundt i landet rives mange almene boliger ned eller sælges til private i kampen mod de såkaldte ghettoer. Her demonstration for bevarelse af boliger i Mjølnerparken på Nørrebro, hvor boligselskabet Bo-Vest sælger 260 boliger til private. Blandt andet er beboerne i det 35 år gamle seniorbofællesskab tvunget til at flytte.

JOBANK

Find job

BJMF har igangsat et nyt initiativ, der skal gøre det lettere at finde job. Hver uges samles relevante jobopslag fra jobindex, og udsendes med fagforeningens nyhedsbrev og lægges på 3f.dk/bjmf.

Her kan du blandt andet finde relevante jobs for anlægsgartnere, brolæggere, gartnere, gulvlæggere, isolatører, murere, tømmerere, specialarbejdere og alle BJMF's andre faggrupper og jobs, der relaterer sig til faggrupperne.

BJMF oplever en stigning i antallet af arbejdsløse medlemmer, og initiativet er derfor igangsat, som en hjælp til at skaffe medlemmerne hurtigere i arbejde igen. ■

ARBEJDSLØSHED

Ledigheden voksede i slutningen af sidste år

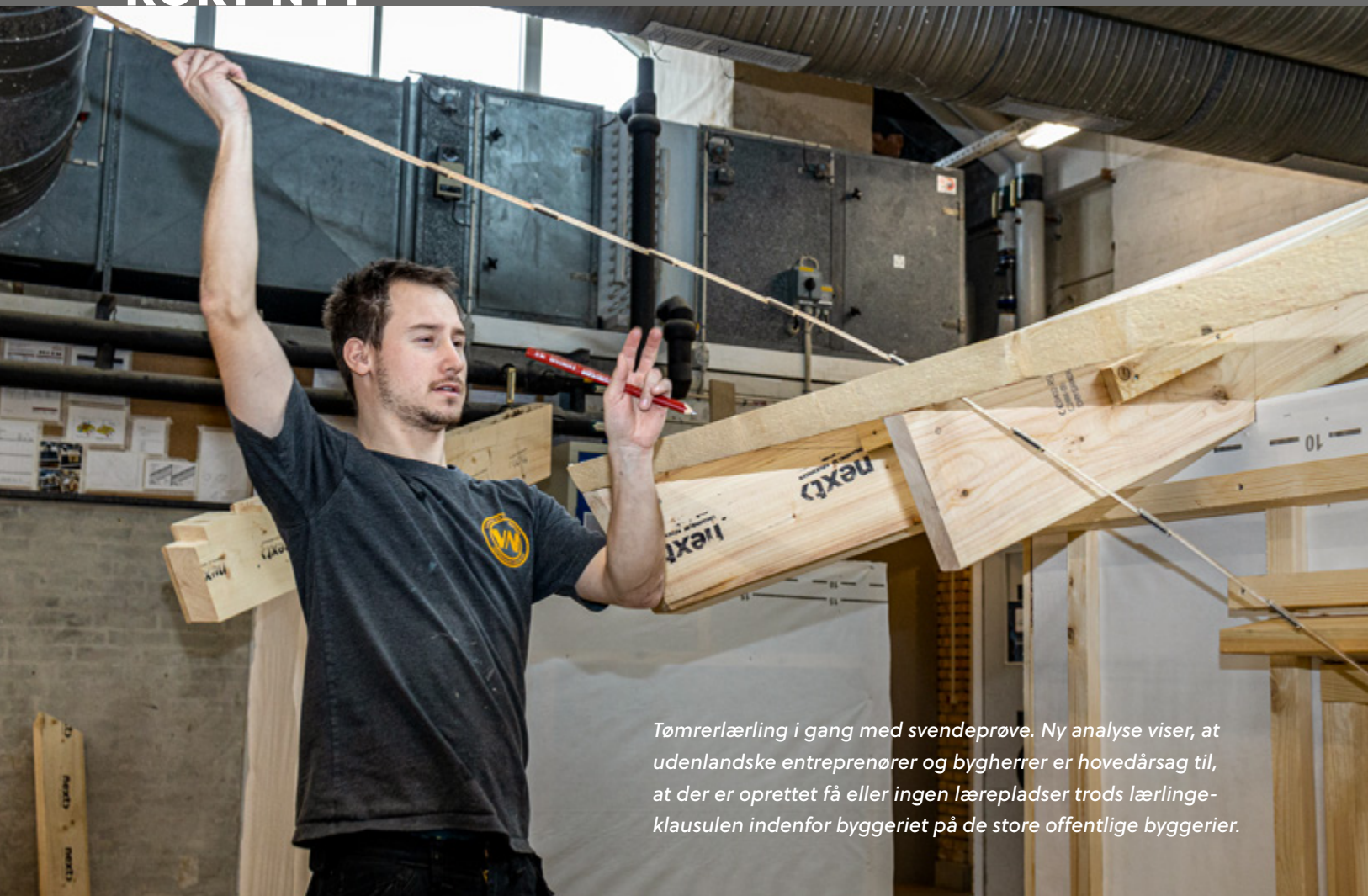
Efteråret 2022 sluttede med en stigning i ledigheden, bekræfter tal fra Danmarks Statistik.

Efteråret sidste år sluttede med, at antallet af ledige voksede med 1.200 personer i november. Det bekræfter tal fra Danmarks Statistik fredag.

Allerede i december viste de første tal fra Danmarks Statistik, at der var en stigning i ledigheden på vej.

Samtidig viser en opdatering af tal fra tidligere på efteråret sidste år, at ledigheden faktisk begyndte at stige tidligere end hidtil antaget.

Over august, september og oktober var der 1.700 flere ledige, end Danmarks Statistik hidtil har antaget. ■



Tømrerlærling i gang med svendeprøve. Ny analyse viser, at udenlandske entreprenører og bygherrer er hovedårsag til, at der er oprettet få eller ingen lærepladser trods lærlingeklausulen indenfor byggeriet på de store offentlige byggerier.

OFFENTLIGT BYGGERI

Derfor er der så få lærlinge

Analysebureauet Analyse & Tal har et bud på hvorfor lærlingeklausulen ikke har den store effekt.

TEKST: LOTTE OTT · FOTO: SØREN D. ANDERSEN

Udenlandske entreprenører og bygherrer er i hovedsagen grunden til, at der er oprettet få eller ingen lærepladser trods lærlingeklausulen indenfor byggeriet på de helt store offentlige byggerier, som f.eks. Sydhavns Metroen eller Letbanen,

ifølge en ny undersøgelse fra Analyse & Tal.

Undersøgelsen viser, at de udenlandske entreprenører slet ikke kan matche de danske erhvervsuddannelser, at de ikke har lærersvende, der kan sidemandsoplære, at de har lidt

eller svag kontakt til de lokale uddannelsessteder, og at mange af dem helt omgår lærlingeklausulen.

Bygherrerne fralægger sig ansvaret, og stilles alt for lidt ansvar. Deres kontrol af lærlingeklausulen er mangelfuld, de sanktionerer for lidt og for sent overfor entreprenørerne, og de stilles for lidt til ansvar for de manglende lærepladser.

Analysen har generelt godt at sige om de lokale uddannelsesudvalg, der godkender lærepladser, men siger, at der mangler en mere ens måde at godkende entreprenørerne fra byggeri til byggeri.

Analysen påpeger, at offentlighedens manglende adgang til information om hvordan det går med at opfylde lærlingeklausulen, gør at det sjældent har konsekvenser for bygherrer og entreprenører. ■

Læs hele rapporten på 3f.dk/bjmf

PLATFORMSARBEJDE

Endnu en platform er skudt op

Appen Shouter er det seneste skud på stammen i de mange platforme, som skyder op rundt omkring i øjeblikket

TEKST: ANNE METTE OMØ CARLSEN

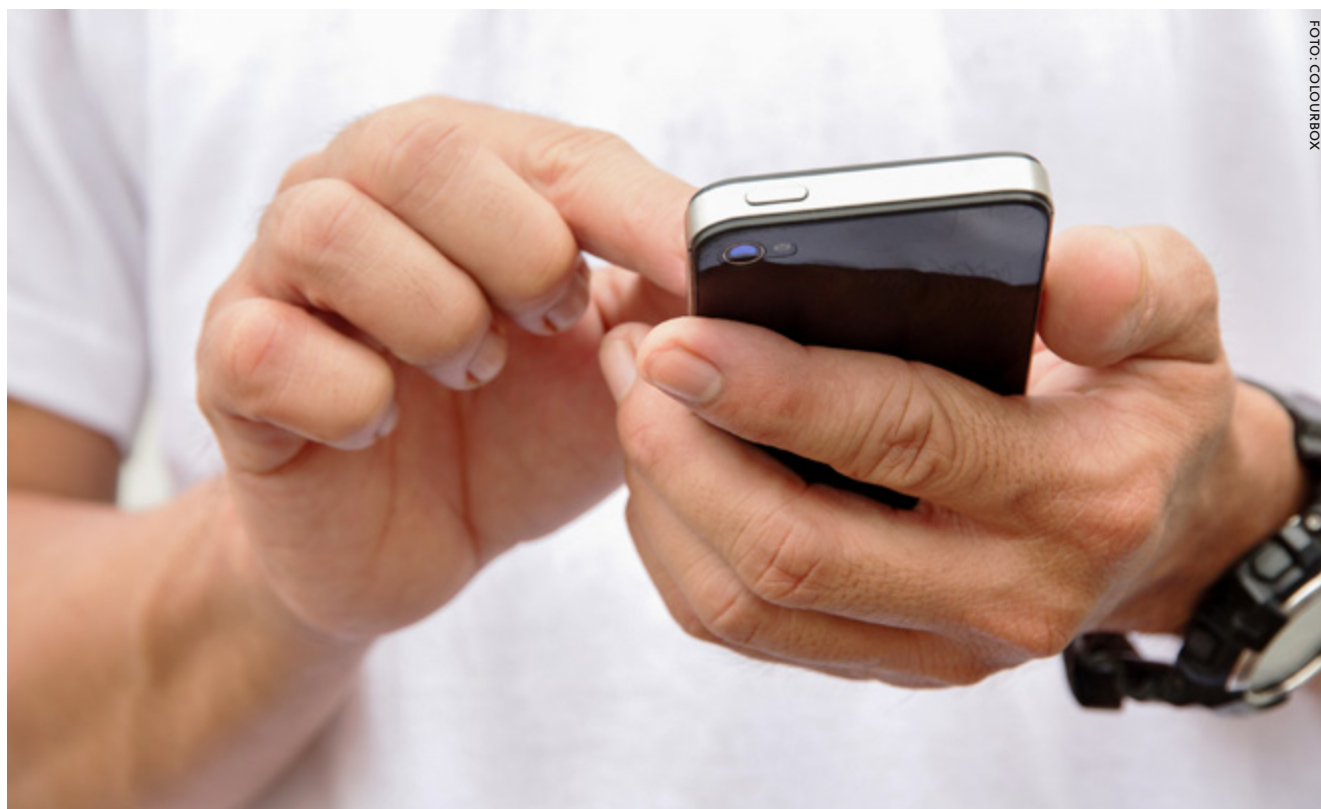
Just eat, Nemlig.com, Wolt og Uber er eksempler på platformsarbejde, der vinder mere og mere frem. På den århusianske Shouter kan private udbyde en hvilken som helst opgave, de ønsker løst, til den pris de ønsker at betale. Og så kan andre byde ind på at løse opgaven. Det kan være alt fra de knækkede fliser i badeværelset, lampen der skal hænges op til vandhanen, der drypper eller gulvet, der skal af-

høvles. Siden Shouter blev introduceret i Københavnsområdet i juni sidste, har knap 40.000 brugere oprettet en profil på den nye app.

Mange af platformsvirksomhederne vil ikke betegne arbejdstagerne som ansatte, med de rettigheder der følger med det. Derfor har der været meget kritik og kampe imod blandt andet Nemlig.com. Platformene klassificerer næsten altid platformsarbej-

dere som selvstændige. Det betyder, at de ikke har nogen eller kun begrænset adgang til arbejdstagerbeskyttelse, såsom ret til kollektive overenskomster, sikre og sunde arbejdsforhold og sociale sikringsordninger.

Den nye app er blandt andet finansieret af Bestseller-ejer Anders Holch Povlsens, der også ejer 71% af nemlig.com ■



Nyt jobkursus rykker ledige

Nyt samarbejde mellem 3F og AOF skaber gejst, og bringer ledige over 45 år i job

TEKST: ANNE METTE OMØ CARLSEN · FOTO: SØREN D. ANDERSEN

I kælderen i BJMF mødes 8 ledige med konsulenten fra AOF, Kim Damgaard for at finde vej til nyt job. Det er et samarbejde mellem 3F og AOF og det er første gang, at BJMF tilbyder kurset til ledige, der umiddelbart ser det ud til at være en succes.

Kim Damgaard fortæller, at det startede ud med at hedde seniorsprint og henvende sig til folk +50 år, men nu er ændret og henvender sig til ledige +45 år. Jobsprint kalder de konceptet, som er frivilligt for de ledige og varer i 2,5 uge.

– Vi har ingen bemyndigelse, men kan kun motivere. De ledige skal være motiverede, søge jobs mens de er her, udarbejde et CV og være lidt fortrolige med computer, siger Kim Damgaard og fortæller, at han går meget op i faktisk at få folk videre. Mine børn får en is, når jeg hjælper nogen i job, så sender jeg et billede til personen og siger tillykke, det gør de nok ikke på jobcentret, griner Kim.

GRIBER, HVOR JOBCENTRET SVIGTER

De mennesker, som Kim møder har ofte oplevet, at jobcentret ikke har hjulpet dem.

Jobcentret har slet ikke ressourcer til at yde en konkret indsats, som vi kan. Jeg oplever, at folk kommer og har

hvad jeg kalder jobstress. Det kan man sagtens få af at være en del af systemet som ledig, og det italesættes ikke i jobcenterregi, siger Kim Damgaard.

På kurset lærer de ledige at bruge deres netværk, og at identificere hvem deres netværk faktisk er. Han fortæller, at der for eksempel på kurset hos BJMF er en tidligere folkeskolelærer, som ikke har brugt sit fag i mange år.

– Så ringer jeg til en i skolelærer i mit eget netværk og sætter de to i kontakt, så de kan få en snak om hvordan livet som skolelærer er i dag, og medlemmet bedre kan beslutte om det er den vej han vil satse på igen. Måske skal han ud i praktik og mærke efter og andre skal måske have noget mere eller anden uddannelse. Alt det finder vi ud af at guide videre til, siger Kim.

MØD FOLK I ØJENHØJDE

Vi skal have noget gejst ind i folk, siger Kim og fortæller, at de ledige han møder ofte har opgivet en lille smule, og ikke fået meget hjælp til at komme ud af ledigheden.

– Her møder vi dem i øjenhøjde, det er vigtigt. Vi taler om hvem vi er og hvad vi kan, får folk lidt ud af deres komfortzone og motiverer, siger Kim. Han fortæller, at mange føler sig udfordret med alt det, der kræves af dem

med joblog, scanning af dokumenter, uploade, og at de kan være lidt computerforskrækkede, men det hjælper kurset også med.

Kurset er bygget op, så der er undervisning på hold med max 15 deltagere, hvor deltagerne får lagt en plan for jobsøgning sammen med en jobformidler. Derefter arbejder man med sin plan og mødes med holdet til jobcafé og oplæg. A-kassen formidler sideløbende relevante jobs, og hjælpe med at afklare spørgsmål om økonomi mv.

TÆT SAMMEN MED A-KASSEN

I BJMF oplever de ledige, at kurset afholdes i a-kassens lokaler, hvilket betyder at medarbejderne helt fysisk er tilstede lige ved siden af, og hjælpen derfor tæt på.

Leder af BJMF's a-kasse, Dennis Birger Hejl fortæller om baggrund for at afprøve kurset, at han havde hørt fra andre 3F afdelinger, at de havde gode erfaringer med kurset.

– De har gode statistikker, er gode til at få folk videre, så det ville vi gerne afprøve i BJMF, siger Dennis Birger Hejl. Det første kursus blev afholdt i ugerne op til jul, og Dennis Birger kan allerede nu sige, at det bliver udbudt igen, hvis AOF har mulighed for det. ■



– Vi har ingen bemyndigelse, men kan motivere, siger Kim Damgaard fra AOF. Og det har de stort held med på det nye kursus for ledige, som er et samarbejde mellem 3F og AOF.

Ny fælles rumænsk klub stiftet

Tre 3F fagforeninger vil styrke organiseringen blandt rumænske arbejdere i København og omegn.

TEKST: LOTTE OTT · FOTO: KATI NICULAE OG RASMUS KREUTZMANN

Søndag den 4. december mødtes organiserede rumæner fra forskellige fagforeninger i 3F Københavns lokaler for at deltage i den stiftende generalforsamling for Cubul Muncitorilor Romani – Den rumænske Arbejderklub.

Dagen var også en festligholdelse af Rumæniens nationaldag den 1. december, og der mødte mere end 80 mænd og kvinder med rumænsk baggrund op for både at stifte klub, spise traditionel rumænsk mad og snakke sammen på tværs af fagforeninger og brancher.

KLUBBEN ARBEJDER FOR ORGANISERING

Flere og flere rumænere slår sig permanent ned i Danmark med deres familier, og ønsker at integrere sig. Den nye klub har mange med rumænsk baggrund, men med base i Danmark.

– Vi vil bruge klubben til at organisere rumænerne og gøre klubben

større og stærkere, så almindelige rumænerne kan blive en del af det danske arbejdsmarked og forstå og bruge de rettigheder, de har, siger Catalin Zota fra BJMF, og næstformand i den nye klub.

Kati Niculae, der er faglig medarbejder og tolk i BJMF er helt enig. Hun oplever, at rigtig mange rumænere ikke aner noget som helst om Danmark, om overenskomster, og om rigtige fagforeninger.

– Det bliver en stor udfordring at gøre det klart, at man ikke kan få samme hjælp i gul fagforening, som i en rigtig fagforening. At man ikke får hjælp i fagforeningen, hvis man accepterer at arbejde sort. At man ikke kan få hjælp i fagforeningen, hvis man ikke er medlem, siger hun.

FRYGT FOR FYRING

Ifølge Kati er mange rumænere bange for at stille krav eller sige nej til elen-

dige løn- og arbejdsforhold, fordi de frygter at blive fyret og sendt hjem.

Kati er gennem sit arbejde i BJMF stødt på flere sager med rumænere, der er blevet uberettiget fyret eller har arbejdet under helt urimelige vilkår. Det vil en ny rumænsk klub være med til at dæmme op for.

MANGE FAG – ÉN KLUB

Den nye klub har medlemmer fra 3F BJMF, hvor det primært er byggefolk, fra 3F København, hvor det primært er hotel-, restaurations- og rengøringsfolk, og fra 3F Chaufførerne.

På mødet blev der valgt en bestyrelse for klubben, en forkvinde, Daniela Mateescu, der kommer fra 3F København og Catalin Zota fra BJMF blev valgt til næstformand samt Madalina Berechet som kasserer, foruden en bestyrelse på i alt ni medlemmer og tre suppleanter.



Mere end 80 mennesker med rumænsk baggrund var med til at stifte den faglige rumænske klub. Efter generalforsamlingen blev der serveret traditionel rumænsk mad.



I starten af det nye år mødes bestyrelsen for at planlægge aktiviteter, møder og informationskampagner mv.

SIG FRA OG SIG NEJ

BJMF stiftede i 2017 en rumænsk klub primært med udgangspunkt i de rumænere, der arbejdede på Metro-Cityringen. Da coronaen kom og alt gik i stå, dalede aktiviteterne i klubben også.

– Der har blandt rumænerne længe været et ønske om at lave en fællesklub med folk fra alle brancher for at få en bedre organisering af rumænerne, fortæller Kati Niculae.

– Det er en del rumænere, der er trætte af at blive udnyttet på det danske arbejdsmarked. De er også trætte af, at andre rumænere bare accepterer de elendige forhold, uden at sige fra og uden at kende deres rettigheder. De ødelægger det for alle andre, siger hun. ■

Kati Niculae, rumænsk tolk og faglig medarbejder i BJMF.



BYGNINGSKULTUR

Bevar vores bygnings- kulturarv

Vi skal sikre vores bygningskulturarv gennem korrekt restaurering og vedligeholdelse samt insistere på det gode håndværk – både for selve bygningerne, den håndværksmæssige kunnen og bæredygtigheden.

TEKST OG FOTO: RASMUS SANDORFF, BYGNINGSSNEDKER, SNEDKER- NICHEFAGENES BRANCHEKLUB

I Danmark er vi så heldige, at håndværkere op igennem tiden har beriget os med fantastisk byggeri, der er bevaret og vedligeholdt efter traditionelle håndværksmæssige principper i flere hundrede år. Den bygningskulturarv beriger os, og viser den fantastiske håndværksmæssige kunnen, som er utrolig vigtig at bibeholde.

Vi skal af den grund fortsat sikre vores fredede og bevaringsværdige bygningers bevaring gennem korrekt håndværksmæssig restaurering og vedligeholdelse. Men vi skal ikke blot sikre bygningskulturarven for håndværket – vi skal også gøre det for bæredygtigheden, da masseopførelsen af nye bygninger i dårlige materialer udgør en af samfundets største udfordringer klima- og miljømæssigt.

VI SKAL UDDANNE OS

Derfor er det vigtigt, at vi som håndværkere insisterer på det gode og bæ-

redygtige håndværk og sørger for, at vores bygninger restaureres og vedligeholdes korrekt.

For at vi kan gøre det, er det essentielt, at vi uddanner os og oparbejder den fornødne viden om det traditionelle og bæredygtige bygningshåndværk.

Det er der blandt andet mulighed for på Hjørring Teknisk Skole, hvor Håndværkerakademiet har en tværfaglig og praksisorienteret restaureringsuddannelse indenfor de forskellige bygningshåndværksfag. Her kan man som bygningshåndværker komme på efteruddannelse indenfor restaurering og bæredygtigt byggeri gennem en lang række AMU-kurser. Restaureringsuddannelsen er en enestående mulighed for at lære om og dygtiggøre sig indenfor restaurering sammen med andre håndværkere, og noget jeg også selv har fundet yderst givende og brugbart. ■



FAGFORENING

Medlemsskab må ikke være grund til fyring

Foreningsloven forbyder arbejdsgiver at fyre dig eller undlade at ansætte dig med fagforeningsmedlemsskab som begrundelse – læs mere om reglerne.

TEKST: JONAS ANDERSEN, FAGLIG SEKRETÆR I BJMF OG FORMAND FOR MURERSVENDENES BRANCHEKLUB

Organisationsfjendtlig handling går ofte hånd i hånd med brud på foreningsfrihedsloven i forbindelse med afskedigelsesager. Allerede i forbindelse med indgåelsen af Hovedaftalen i 1899 blev bestemmelser om organisationsfjendtlige handlinger fastsat.

Hovedaftalen § 1 beskriver følgende:

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

Det betyder, at hvis din arbejdsgiver for eksempel beviseligt afskediger dig, fordi du påberåber dig dine overenskomstmæssige rettigheder, eller på grund af dit tilhørsforhold til fagforeningen, så er det tale om en organisationsfjendtlig handling.

BOD FOR FYRINGER

I 2021 var der en arbejdsretssag med to udenlandske arbejdstagere, som

var blevet afskediget af deres arbejdsgiver, fordi de kort tid før var blevet valgt som henholdsvis tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Dommen i Arbejdsretten gav 3F medhold i deres påstand om organisationsfjendtlig handling, og idømte herefter virksomheden en bod på kr. 250.000.

En foreningsfrihedslov, som udspringer af menneskerettighedsdomstolens kendelse om individets ret til frit fagforeningsvalg, blev i 2006 implementeret ved lov af folketinget. Loven fastslår, at en arbejdsgiver er forpligtet til at betale godtgørelse, hvis de undlader at ansætte eller afskediger på grund af arbejdstagers fagforeningstilhørsforhold.

Størrelsen på godtgørelsen fastsættes som udgangspunkt efter anciennitet, men kan aldrig være mindre end én månedsløn, 3 måneders løn, hvis medarbejderen har mere end 2 års anciennitet og en max udmåling på 24 måneders løn. Loven fra 2006 fastslår endvidere, at fagbevægelsens eksklusivaftale fremadrettet vil blive ugyldiggjort.

Både hvad angår organisationsfjendtlig handling, og hvad angår brud på foreningsfrihedsloven, er der tale om grove forseelser, hvis arbejdsgiveren tilsidesætter dine rettigheder. Det er derfor altid vigtigt, at du kontakter fagforeningen, hvis det forekommer. Her er det, som i stort alle andre tilfælde, den anklagende part som skal dokumentere sin påstand. ■

Rasmus Sandorff har været på Håndværkerakademiets restaureringsuddannelse og prøvet kræfter med restaurering indenfor tømrer/snedker- og murerfaget.

AKKORDARBEJDE

Omfangsaftaler i murerbranchen

TEKST: JONAS ANDERSEN, FAGLIG SEKRETÆR I BJMF OG FORMAND FOR MURERSVENDENES BRANCHEKLUB · FOTO: SØREN D. ANDERSEN

I murerfaget skal alt nyt arbejde udføres i akkord i henhold til de gældende priskuranter, eller til en højere pris, hvis man som murersvend kan blive enige med murermesteren om det. I den sammenhæng er det vigtigt at få lavet en skriftlig omfangsaftale med murermesteren.

En omfangsaftale omhandler hvor meget eller hvor lidt murerarbejde, som skal udføres i akkord på det på-

gældende byggeri. Det er afgørende, som murersvend at få fastsat omfanget, da man som udgangspunkt er opsagt, når omfanget er fuldført, medmindre andet er aftalt med murermesteren.

I murerfaget har vi ret og pligt til at fuldføre vores akkordarbejde, hvorfor størrelsen på en omfangsaftale regulerer det tidsrum, hvor vi som minimum er sikret arbejde.

Det betyder grundlæggende, at hvis du som murersvend for eksempel starter op på skalmursarbejde på en stor boligblok, så kan du kræve en skriftlig aftale med murermesteren om, at du i samarbejde med dine kollegaer skal lægge alle murerstenene samt udføre dertilhørende arbejdsdiscipliner på hele boligblokken.

Det er også en forudsætning, at der ikke er indgået omfangsaftaler

Mureroverenskomsten om omfangsaftaler

§ 23

9. Før begyndelsen af en akkord skal dennes omfang skriftligt aftales, såfremt en af parterne forlanger det. Tilsvarende bestemmelse er gældende ved ændringer i akkord.
10. Priskurantens afsnit eller delafsnit ved opførelse af for eksempel store bygninger eller et planlagt og påbegyndt større antal parcelhuse er som udgangspunkt samlet akkord, medmindre andet er aftalt. Ved en samlet akkord forstås det arbejde, der er omfattet af det tilsvarende afsnit eller delafsnit.





med andre murersvende på det pågældende skalmursarbejde. Det gør sig også gældende i forhold til de øvrige arbejdsdiscipliner i murerfaget som for eksempel flisearbejde, tagarbejde pudsearbejde mv. så længe, der er tale om nyt arbejde.

Bestemmelserne i Mureroverenskomsten åbner desværre også op for, at man som murersvende kan indgå en begrænset omfangsaftale. For eksempel kun på en enkelt langside på bygningen, på gavlen eller på en enkelt arbejdsplatform. Det vil vi fra fagforeningens side kraftigt fraråde alle murersvende at gøre. Vi ser desværre en stigende tendens til, at murersvende indgår begrænset omfangsaftaler, som for eksempel kun dækker en enkelt arbejdsplatform, hvilket på ingen måde er ønskværdigt for hverken vores løn- og arbejdsforhold, eller for vores fællesskab og sammenhold ude på arbejdspladserne.

Derfor bør man overveje følgende før man giver afkald på sine overenskomstsikrede rettigheder, og indgår en begrænset omfangsaftale:

1. Vi har som murersvende krav på minimum en hel bygning, når vi forhandler omfangsaftale. Førnævnte rettighed giver vi afkald på, når vi indgår begrænsede omfangsaftaler. Vores beskyttelse i ansættelsesforhold, som murersvende reduceres væsentligt, når vi indgår begrænsede omfangsaftaler, og vores ret til en eventuel erstatning ved afskedigelse i akkord reduceres tilsvarende.
2. Vores kollektive løndannelse forsvinder delvist, når vi indgår begrænset akkord- og omfangsaftaler, hvilket svækker vores styrkeforhold overfor murermesteren. Førnævnte kan få alvorlige konsekvenser for løndannelsen, når for eksempel arbejdsløsheden stiger. Sammenholdet mellem murersvendene reduceres, når vi skaber en kultur, som dyrker konkurrence frem for fællesskab, og kan på sigt skabe en nedadgående spiral, som undergraver vores løn- og arbejdsforhold generelt i murerfaget.

3. Tillidsmandssystemet bliver svækket, når murersvendene ikke arbejder sammen i én akkord- og omfangsaftale, da der normalt ikke er tillid til, at én valgt repræsentant, skal forhandle på vegne af flere murersjaks samtidig. Desuden skaber valget af en tillidsmand konflikter i forbindelse med nedmandig i akkord, da den valgte repræsentant i nogle tilfælde skal skifte sjak herunder akkordforhold på grund af sin beskyttede titel. Det kan også gøre sig gældende i forbindelse med valg af arbejdsmiljørepræsentant.
4. Begrænset omfangsaftaler medvirker til selv oppas, hvilket svækker vores indtægt samt vores fællesskab med murerarbejdsmændene. Vi bør holde os fra at udføre murerarbejdsmændenes arbejde, ligesom murerarbejdsmændene bør holde sig fra murersvendenes arbejde. Det begrænser også lærlingenes deltagelse i akkord, da det ofte kan være svært at finde plads til en lærling i forbindelse med en begrænset omfangsaftaler.
5. Fravær som sygdom, ferie mv. kan også være en gene i forbindelse med begrænset omfangsaftaler, da man som murersvend kan ende ud med at være alene på arbejdsplatformen, uden mulighed for at koordinere bemanningen med de øvrige murersvende på byggepladsen.

På den korte bane kan det virke tiltrækkende at have en begrænset omfangsaftale, da ens medindflydelse umiddelbart bliver større i forhold til indtjening, planlægning mv. men det er ligesom at tisse i bukserne. Det varmer ikke så længe og konsekvenserne kan hurtigt blive uoverskuelige. Styrken i mureroverenskomsten kommer af sammenhold og IKKE af splittelse. Det må vi gøre bedre sammen i fremtiden. ■

INDBERETNING

Elektronisk indrapportering af ugesedler

TEKST: JONAS ANDERSEN, FAGLIG SEKRETÆR I BJMF OG FORMAND FOR MURERSVENDENES BRANCHEKLUB

Flere og flere virksomheder forlanger, at lønningsperiodens arbejdstimer, køretid, tillæg mv. skal indrapporteres elektronisk i et lukket IT-system. Det er der som udgangspunkt ikke noget galt med, men du skal som

medarbejdere være opmærksom på flere ting.

Elektroniske indberetninger bliver stadig mere normalt og derfor forsøger fagforeningen også at blive enig med arbejdsgiverne om nogle retningslinjer

i vores overenskomster. Indtil det lykkes er forholdene ikke nævnt i overenskomsterne, hvorfor du bør kontakte fagforeningen, hvis du er i tvivl om dine rettigheder og dine pligter i forbindelse med elektronisk indrapportering. ■

Dette skal du være opmærksom på!

1 Du skal sikre dig, at du har en kopi af dine indberetninger. Langt de fleste systemer sender ikke automatisk en kvittering for din indberetning og du mister ofte adgangen til dine indberetninger, når du ikke lænere er ansat. Derfor anbefaler fagforeningen, at du selv downloader en genpart, eller tager et screenshot af dine indberetninger hver gang du indberetter. Du kan få brug for dem senere, hvis der opstår uoverensstemmelse omkring dit ansættelsesforhold.

2 Hvis du ikke har adgang til dine indberetninger efter din ansættelse og du har brug for dine oplysninger, kan du rette henvendelse til din tidligere arbejdsgiver med henblik på at få dem udleveret. Du har ret til at få dine oplysninger udleveret fra din tidligere og for den sags skyld nuværende arbejdsgiver med henvisning til Databeskyttelsesforordningen (GDPR). Det er et alvorligt lovbrud, hvis arbejdsgiveren nægter at udlevere dine oplysninger.

3 I flere systemer kan du som medarbejdere ikke indberette tillæg som kørselsgodtgørelse, køretid, smudstillæg, skurpenge, timesats mv. Hvis det ikke er muligt at gøre i det system som virksomheden benytter, skal du rette henvendelse til din arbejdsgiver skriftligt og oplyse om manglerne i systemet. Hvis din arbejdsgiver ikke reagerer på din henvendelse eller nægter at gøre noget ved det, skal du kontakte fagforeningen. Hertil anbefales, at du undtagelsesvis anfører dine tillæg i systemets kommentarfelt til ugesedlen indtil systemet bliver opsat korrekt.

4 Din arbejdsgiver skal udlevere elektronisk udstyr, såfremt de forlanger at du skal indrapportere dine ugesedler elektronisk. Hvis du ikke har noget imod at benytte dit eget udstyr, skal du skriftligt aftale en pris med din arbejdsgiver. Det er vigtigt, at det aldrig bliver en selvfølge, at man som medarbejdere benytter sin private ejendele på arbejde.

5 Husk, at du har ret til at indrapportere dine arbejdstimer mv. i arbejdstiden. Derfor er det også u hensigtsmæssigt at gøre det i fritiden. Hvis din arbejdsgiver forlanger, at du skal indrapportere dine arbejdstimer mv. når du kommer hjem fra arbejde, skal du kontakte fagforeningen.



GARTNERE

Overvågning er et voksende problem

»Er jeg ved at skade mit eget job? Hvorfor ansætter de en fagperson, hvis de vil styre mig som en robot?« Overvågning bliver mere og mere udbredt.

TEKST OG FOTO: MORTEN HANSEN, JOURNALIST PÅ BLADET GRØNT

»Er jeg ved at skade mit eget job? Hvorfor ansætter de en fagperson, hvis de vil styre mig som en robot?« En anden siger: »Jeg registrer først, hvad jeg har lavet i løbet af dagen, når arbejdsdagen er ved at være slut, så kan de ikke sidde og holde øje med hvert et skridt jeg tager.« Overvågning bliver mere og mere udbredt.

Flere og flere steder bliver det muligt for arbejdsgiveren at overvåge

medarbejderne minutiøst. Med en telefon eller en iPad kan arbejdsgiveren se præcist, hvor du opholder dig, og hvor længe du er lige præcis dér. I det bed eller i det hjørne af kirkegården. Ovenikøbet på hvilket gravsted, du befinder dig.

Det rejser nogle problemer, udover de åbenlyse ved at være overvåget og føle, at man bliver holdt øje med. »Hvis man har ansat en faglært person, så

har man ansat en ekspert, der kan løse den konkrete opgave, hvorfor så minutiøst overvåge?« spørger gartner Conni Wohlert retorisk og fortsætter:

»Jeg arbejder i en boligforening. Nogle steder kræver lidt mere tid i nogle perioder, mens andre områder kan jeg klare på kortere tid, fordi jeg har planlagt opgaverne og følger min plan. Jeg ved jo, at i det område skal jeg bruge lidt mere arbejdstid for, at

»Når vi står ude i marken med en telefon, så tænker kirkegårdens besøgende, nå han tjekker lige facebook, men i virkeligheden er jeg ved at udfylde en registrering. Hvad tænker publikum?«, siger Nils Højsgaard Hansen.



det er pænt. Faktisk er jeg bange for, at vi ender med at gøre os selv overflødige, hvis vi går med på den minutløse overvågning. Hvorfor skulle man så ansætte en faglært gartner, når man alligevel kan diktere, hvor, hvordan og hvornår arbejdet skal udføres,« siger Conni Wohlert, der er TR i Boligselskabet Sjælland, hvor 19 gartnere er ansat.

BESLUTNINGER TAGET PÅ TAL OG STATISTIKKER

»PT oplever vi, at vores arbejde bliver fordelt ud i flere afdelinger, og timerne nedsættes i de afdelinger vi hidtil har driftet. Er det mon fordi, vi har været for 'effektive' i forhold til de ufaglærte, der tidligere har passet områderne? Mange ledelsesbeslutninger bliver taget på tal og statistikker. Men virke-

ligheden er jo ofte en hel anden. Min teori er, at nogle medarbejdere 'holder gang i' de digitale opgaver, for at kunne bevare egne job. Afslutter man en opgave før tid, så får du ikke den samme tid næste år. Selv om vejr og vind kan være helt anderledes udfordrende,« forklarer Conni Wohlert.

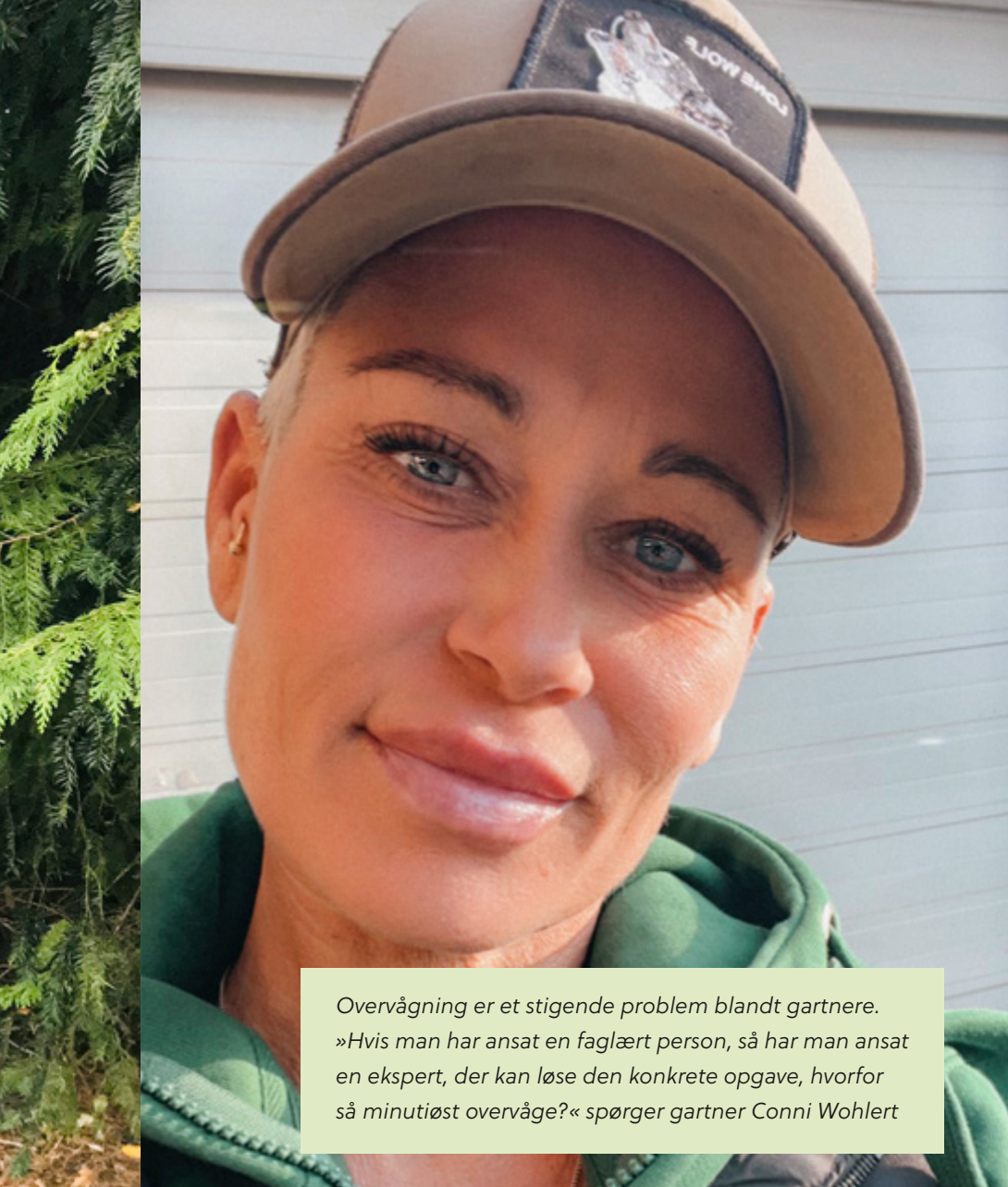
»Helt enkelt: Hvorfor er det systemet, der skal fortælle mig, hvad jeg skal udføre, og ikke mig der fortæller systemet, hvad jeg har udført? Det ville give den faglærte gartner lov til at stå inde for sin egen kunnen. Og det ville give anledning til personlig dialog mellem leder og ansat, hvis noget skal ændres eller kræver mere eller mindre tid. Problemet ligger også i, at hver enkelt opgave der bliver udført, skal faktureres. Og kan man få

en ekstern til at gøre det billigere eller hurtigere, så taber man sit job,« siger Conni Wohlert.

ØDELÆGGER ARBEJDSGLÆDEN

På Bispebjerg Kirkegård oplever TR-suppleanten Nils Højsgaard Hansen, at det ødelægger arbejdsglæden med den konstante overvågning: »Hvad betyder det for effektiviteten og arbejdsglæden, at man konstant er overvåget? Jeg bruger meget skærmtid på at lave registreringerne, kan det virkelig betale sig?« spørger Nils Højsgaard Hansen.

»Vi har igennem MED-udvalget (samarbejdsudvalget, red.) sagt, at det ikke ville være en god idé. Vi er bekymret for, at arbejdsgiveren bruger et andet påskud for at tjekke og



Overvågning er et stigende problem blandt gartnere. »Hvis man har ansat en faglært person, så har man ansat en ekspert, der kan løse den konkrete opgave, hvorfor så minutiøst overvåge?« spørger gartner Conni Wohlert

overvåge os. Indtil nu har der ikke været konsekvenser, men det er muligt, at det kommer, hvis nettet det strammes. Generelt kan man se, hvem der har været hvor og hvornår – det er ikke nogen rar følelse,« understreger TR-suppleanten og fortsætter: »Vores tillidsfolk har hele vejen op inden for Københavns Kommune påpeget, at det ikke øger effektiviteten, når man øger overvågning. Oveni hatten kommer der en række folk til at håndtere og administrere overvågningen, æder det ikke effektiviseringen op? Hvor mange nyansættelser skal der til, inden man har ædt en effektivisering op?«

»Når vi står ude i marken med en telefon, så tænker kirkegårdens besøgende, nå han tjekker lige facebook,

men i virkeligheden er jeg ved at udfylde en registrering. Hvad tænker publikum?« siger Nils Højsgaard Hansen. ■

Tidligere bragt i bladet Grønt, nr. 7, 2022. GRØNT er Danmarks største fagmagasin for den grønne branche. Magasinet udkommer 8 gange om året og udgives af Det Grønne Repræsentantskab, Rymarken 4, 8210 Aarhus V. Se mere på: dengronneportal.dk

I sidste nummer af Fagligt Fokus bragte vi på side 24 et interview med Teknik- og Miljøborgmester, Line Barfod (Ø) om netop overvågning og kontrol i hendes forvaltning, hvor blandt andet gartnerne på Bispebjerg Kirkegård er ansat – læs det på bjmf.dk.

Der skal være en saglig grund

Du er beskyttet af Databeskyttelsesloven, og det betyder, at kontrollen kun må ske, hvis der er et gyldigt grundlag, og hvis de overordnede betingelser om saglighed og proportionalitet er opfyldt. Ud over databeskyttelsesreglerne er spørgsmålet om kontrol af medarbejdere reguleret i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Eksempelvis dækker en aftale mellem DA og FH (indgået da det hed LO) om kontrolforanstaltninger. Det betyder blandt andet, at kontrolforanstaltningerne skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Samtidig må kontrolforanstaltningerne ikke være krænkende over for de ansatte, og arbejdsgiveren skal som hovedregel underrette de ansatte om kontrolforanstaltninger senest 6 uger, inden de iværksættes. Den enkelte arbejdstager kan ikke samtykke til iværksættelsen af kontrolforanstaltninger.

Hvis arbejdspladsen har et samarbejdsudvalg, bør orienteringen ske i samarbejdsudvalget, alternativt gives til tillidsrepræsentanten. Under alle omstændigheder er det at foretrække, hvis der indgås en egentlig lokalaftale om kontrolforanstaltningerne og om eventuelt konsekvenser ved overtrædelse.



FOTO: ANNE METTE OMØ CARLSEN

UDTALELSE FRA BJMF

Nej tak!

Hele regeringsgrundlaget gennemsyres af et ønske om, at lade private firmaer tjene penge på opgaver i den offentlige sektor. 3F BJMF udtaler om regeringsgrundlag:

Vi bliver flere arbejdsløse, mens regeringen øger arbejdsudbuddet

Samme dag som ledighedstallet i BJMF voksede til 500, kom SVM-regeringen med sit regeringsgrundlag og det var kedelig læsning.

De stjæler den Store Bededag, som det ikke lykkedes Corydon at fjerne tilbage i 2012. De vil øge arbejdsudbuddet, mens vi bliver flere og flere arbejdsløse i 3F.

De vil afskaffe Seniorjobordningen og begrænse seniorpensionsordningen fra 6 til 3 år og samtidig

sænke ydelsen markant. Rammerne for regeringsgrundlaget er budgetloven og Velfærdsforliget. Det betyder, at regeringen lægger op til at hæve pensionsalderen igen, senest i 2025.

Regeringspartierne Socialdemokraterne, Venstre og Moderaterne har aftalt et skattestop, mens de disker op med store gaver til erhvervslivet. Det skal gøres nemmere for firmaer at importere udenlandsk arbejdskraft og firmaerne skal slippe billigere i skat. Topskatteyderne skal også slippe billi-

gere, mens det blev til en lille lettelse i bunden.

Hele regeringsgrundlaget gennemsyres af et ønske om, at lade private firmaer tjene penge på opgaver i den offentlige sektor. De vil overlade jobcenterets opgaver til private aktører, have private til at drive plejehjem, generelt udlicitere flere velfærdsopgaver og have flere private ind over vores kritiske infrastruktur, elforsyningen.

Har du et integrationsbehov, skal du arbejde 37 timer, ikke til overenskomstmæssig løn, men for din lave ydelse. Det er i dybden beskrevet i vores fagblad, hvordan denne form for nytteaktivering fortrænger 3F'ere fra deres jobs.

Der er gode ting i regeringsgrundlaget. For eksempel har de besluttet at anlægge et annullations søgsmål ved EU-domstolen, så vi kan undgå den EU bestemte mindsteløn, de sender flere penge til Erhvervsuddannelserne og de hæver ydelsen for tidlig pension.

Men når vi skal betale med fridage, udlicitering og forringelse af vores velfærdssamfund og vores sikkerhedsnet siger vi NEJ TAK! ■

JBTI-klubben for efterlønnere og pensionister i BJMF



Vi ses i fagforeningen/musikhuset hver tirsdag fra kl. 10.00.

På bestyrelsens vegne
Villy Hansen, 30 48 22 53

Gartnerens Seniorklub Program 2023

8/3 2023 kl. 11.30

Vi får en gæst med et aktuelt emne

12/4 2023 kl. 11.30

Vi får en gæst med et aktuelt emne

10/5 2023 kl. 10.00

Den årlige rundtur i tivoli

14/6 2023 kl. 10.00

Skovtur

9/8 2023 kl. 11.30

Sommerhygge

Endeligt program foreligger på det første klubmøde

Kontakt

Formand Sune Bøgh
Katrinedalsvej 43, 2-4, 2720 Vanløse
2012 07 91, sune3f@hotmail.com

Linoklubben for efterlønnere og pensionister

Vi mødes på Mølle Allé i musikhuset den 2. mandag i måneden, kl. 11.00.

Mandag 13/3

Kammeratligt samvær

Mandag 3/4

Frokost med damer

Mandag 8/5

God sommer

Med kammeratlig hilsen
Poul-Erik Næs, 40 77 89 42

Generalforsamling i 3F BJMF's fælles seniorklub

**Tirsdag den 28. marts
kl. 10.30 i Musikhuset**

Dagsorden i henhold til lovene.

Hver seniorklub kan møde med 2 repræsentanter ud over formanden.

Tilmelding til formanden John Læssøe på tlf. 20 32 06 13 er nødvendig, da der serveres et let måltid mad.

Seniorklubben TIB

Mødedage onsdage.

Formand Erik Jensen, 25 37 22 31
Kasserer Kirsten Højer Olsen,
51 35 20 49

Murenes Seniorklub Program første halvår 2023



Tirsdag 21/2, kl. 10.30-13.00

Skurmøde (Halvelveren)

Tirsdag 21/3, kl. 10.30-13.00

Ekstraordinær generalforsamling i klubben med valg af kasserer

Tirsdag 18/4, kl. 10.30-13.00

Skurmøde (Halvelveren)

Tirsdag 16/5, kl. 10.30-13.00

Skurmøde (halvelveren)

Tirsdag 13/6, kl. 10.30

Skovtur

Alle møderne foregår i kælderen.
Mølle Allé 26 Valby hos BJMF.

Der er sørget for en bid brød og lidt til halsen.

Har du et forslag til emner til møderne, så tag dem med på næste klubmøde.

Murerarbejds- mændenes Efterløns- og Pensionistklub

Vi mødes den første tirsdag i måneden, kl. 10.00 i Smedjen, Mølle Allé 26, 2500 Valby.

Er du murerarbejdsmand?
Er du pensionist eller efterløkker?
Vil du med i klubben og møde kolleger?

Så ring til Palle Lund, 61 37 41 27



En dag i kolonihaven med Murenes Seniorklub

Årets skovtur for murerseniører går den 13. juni til Islands Brygge – H/F Bryggen. H/F Bryggen ligger mellem byen og Amagerfælled, ganske tæt på centrum – man kan stadig høre rådhusklokkerne.

Bus 68 og 77 holder lige ved indgangen til kolonihaven.

Tilmelding til Jørgen B. Det foregår på de dage, hvor vi holder halvelver. Det koster 100 kr. at deltage.

Vi mødes klokken 10.30 den 13. juni i have 17 hos Stig Mørk. Når vi har hilst færdigt, går vi til festhuset og spiser.

Tag bussen, der er kun 3 timers parkering.

**Temamøde med Faglige Seniorer
i Storkøbenhavn**

Det skal du vide om Kina

**Fredag den 24. februar kl. 10.30 hos Dansk
Elforbund, Tikøbsgade 9, 2200 Kbh N.**

Ved journalist Jan Larsen. Jan Larsen har i snart 20 år beskæftiget sig med Kina, heraf 6 år som TV-Avisens korrespondent i landet. Jan Larsen fortæller om udfordringerne i dagens Kina, både nuværende som kommende.

Man skal tilmelde sig via faglige seniorer hjemmeside:
fagligsenior.dk/aktiviteter

Der vil været et stykke smørrebrød og en øl efter arrangementet.



Foredrag om Ukraine og Ruslands historie

Hvad du ikke hører og læser i den danske presse

Mandag den 27. februar 2023 kl. 10.30

Jens Jørgen Nielsen forfatter og cand. Mag i historie og idehistorie afholder oplægget om Ukraine og Ruslands historie og situationen her og nu.

Jens Jørgen har gjort det mange gange, da han har undervist i flere år på Folkeuniversitetet, hvorfra han er blevet udelukket grundet sin flersidighed.

Han har også været korrespondent for politiken i Moskva, tit været brugt i dansk radio og tv, som Ruslands ekspert, og skrevet flere bøger om Rusland blandt andet »Rusland på tværs« og »Ukraine i spænd«.

Pris: 50 kr. inklusiv kaffe og morgenbrød fra kl. 10.00.



Filmvisning

**Torsdag den 19. april kl. 10.00
viser Fælles Seniorklubben
filmen Pride i musikhuset.**

Filmen er en fantastisk film fra den store minearbejderstrejke i England. Det er en film man bejstres over, græder, griner så tårerne triller og så skaber debat om mange ting.

Kom og se den – vi vil ikke røbe for meget.

Vi starter med kaffe og morgenbrød.

Med denne film starter Fællesklubben en filmklub op, med interessante faglige og politiske film.

Vi har købt en tilladelse til at vise film indtil februar 2024. Det er ikke alle film vi kan vise, men rigtig mange.

Det er ikke tilladt at tage betaling for visningerne og det er en betingelse at være medlem af en BJMF's seniorklubber.

Bliver det en succes, fortsætter vi til næste år.

**Snedker og Tømrernes pensionist-
og efterlønsklub**

OPRÅB!

Vi søger

nye medlemmer



Vi mødes til fælles hygge og snak hver 2. og 4. torsdag i måneden kl. 10 i fagforeningen Mølle Allé 26 (Smedjen), 2500 Valby.

Udover kammeratlig samvær arrangerer vi ture rundt omkring samt afholder en årlig sommerfest og julefrokost.

Vores ægtefæller og kærester er velkomne på flere af vores ture.

Mød glad op og få en snak med os.
Eller ring til formand Poul Sand på tlf. 30 25 35 51



FOTO: SØREN D. ANDERSEN

BJMF's fælles arbejdsmiljøudvalg

Alle – uanset fag og arbejdsplads – er velkomne.

MØDER 2023

14. marts

9. maj

Møderne afholdes tirsdage kl. 16.00 i BJMF, Mølle Allé 26, 2500 Valby.

Yderligere oplysninger:

Christian Sørensen

christian.k.soerensen@3f.dk

ST-Brancheklubbens arbejdsmiljøudvalg

MØDER 2023

5. april

7. juni

Møderne afholdes kl. 15.15 i BJMF, Mølle Allé 26, 2500 Valby.

Tegnehjælp for lærlinge

Hver torsdag er der tegnehjælp i primært AutoCad fra kl. 16.00 på Mølle Allé 26 i kælderen

Fagforeningen sørger for mad og drikke.

YDERLIGERE OPLYSNINGER

- Kamilla Heiberg
26 16 17 32, kamilla.heiberg@3f.dk
- Henrik Ø. Pedersen
21 26 56 95, obergpedersen@gmail.com

Indkaldelse til **ORDINÆRE GENERAL- FORSAMLINGER**

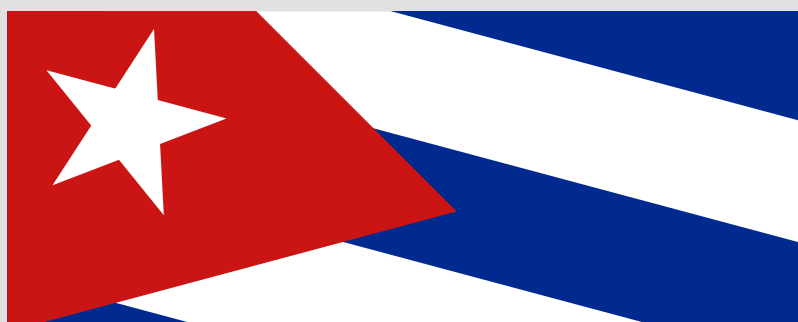
i 3F Bygge-, Jord og
Miljøarbejdernes fagforening
Lørdag den 22. april (sted følger)

Der afholdes general-
forsamlinger i grupperne,
før vi afholder den ordinære
generalforsamling.

10-13 Gruppegeneral-
forsamlinger –
servicegruppen og
byggegruppen

14-18 Generalforsamling
i BJMF – der serveres
frokost i mellem
generalforsamlingerne

FOTO: SØREN D. ANDERSEN



Fiesta Cubana

Dansk-Cubansk Forening holder Cubafest hos
fagforeningen 3F BJMF på Mølle Alle 26 i Valby.

Det bliver en fest med middag, livemusik,
taler, hygge, solidaritet og god stemning.

Der er kun 150 pladser, så det er klogt at få købt billet i en fart.

TILMELDING

Send en mail til post@cubavenner.dk eller (nemmere for alle parter) køb
billet i webshoppen:



Almindelig
til 200 kr.



Studerende/lærling
til 125 kr.

General- forsamling i Murersvende- foreningens Stiftelse

Den 10. maj klokken 17.00 på
Mølle Allé. Mad klokken 16.30.

DAGSORDEN

1. Valg af dirigent
2. Protokol
3. Beretning
4. Regnskab
5. Indkomne forslag
6. Valg – Formand, 3 bestyrelses-
medlemmer, 2 bestyrelses-
suppleanter, 2 kritiske bilags-
kontrollanter
7. Lønninger

Forslag til behandling på general-
forsamlingen skal skriftligt indgives
senest 3 hverdage før på:
murerstiftelsen@gmail.com.

Bestyrelsen

Snedker-Tømrernes Brancheklub 2023

9/3	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
11/4	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
4/5	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
13/6	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
17/8	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
5/9	kl. 15.30-18	Bestyrelsesmøde
3/10	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
12/10		Generalforsamling i ST-klubben
31/10	kl. 16-18	Bestyrelsesmøde
14/12	kl. 15.30-18	Bestyrelsesmøde

Snedkerstiftelsen

Bestyrelsesmøde

Mandag den 20. februar 2023 kl. 16.00-18.00
hos BJMF, Mølle Allé 26, 2500 Valby

Mødet skal blandt andet behandle ansøgninger til stiftelsen.

Snedkerstiftelsen

Ordinært repræsentantskabsmøde

Tirsdag den 28. februar 2023 kl. 16.00-18.30
hos BJMF, Mølle Allé 26, 2500 Valby

Dagsorden

1. Dagsorden
2. Valg af dirigent
3. Protokol
4. Regnskab
5. Forslag
6. Valg
7. Eventuelt

Hvis man ønsker at opstille til repræsentantskabet, skal man henvende sig til den klub man tilhører. Kun medlemmer fra faggrupper fra Træ-Industri-Byg kan stemme og blive valgt til Snedkerstiftelsen.

Mødet vedrører året 2022.



FOTO: SØREN D. ANDERSEN

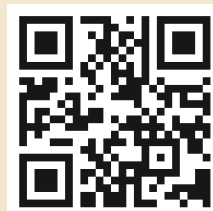
BJMF

er en aktiv fagforening

Hver dag summer huset af liv.
Klubmøder, foredrag, besøg af lærlinge, fester, grill i gården og medlemsmøder om faglige spørgsmål.

Fagforeningen er også aktiv uden for huset, og deltager i demonstrationer, aktioner, faglige møder, forhandlinger, pladsbesøg og arrangementer.

Følg med i hvad der sker på:



3f.dk/bjmf



Facebook

Snedker- og Nichefagenes Brancheclub



FEBRUAR

23/2, kl. 16.00 Arbejdsgruppemøde, BJMF

MARTS

4-5/3 Drejekursus

21/3, kl. 16.00 Klubmøde, BJMF

31/3, kl. 10-12 Snedkersvendepåse afslutning, Tæbyvej

31/3, kl. 14.00 Tildrikning, BJMF

APRIL

17/4, kl. 16.00 Arbejdsgruppemøde, BJMF – Forberedelse af 1. maj-aktiviteter

22/4, kl. 16.00 Generalforsamling i BJMF

Snedker- og Nichefagenes Brancheclub, SNBK, er en brancheclub under 3F, der organiserer medlemmer fra 3F Vestegnen, 3F Frederiksborg, 3F Roskilde og BJMF, der er knyttet til følgende fag: *Møbelsnedker, Maskinsnedker, Bygningsnedker på værksted, Orgelbygger, Ortopæder, Tapetserer, Møbelpolstrer, Sadelmager, Offentligt ansatte (tidligere) TIB'ere.*

KONTAKT TIL KLUBBEN

snedkerklubben@gmail.com

Bolette Jørgensen, tlf. 28 44 61 16, bolette.jorgensen@3f.dk



Snedker- og Nichefagenes Brancheclub afholder mange aktiviteter. Her fra 2-dags fagligt kursus

Sæt kryds i kalenderen



Gaderenholdelsens Brancheclub holder generalforsamling torsdag den 2. marts 2023 i musikhuset på Mølle Allé 26.

PROGRAM

16.00 Varm mad

17.00 Generalforsamling

DAGSORDEN

1. Valg af dirigent
2. Beretning
3. Regnskab
4. Forslag
5. Valg

A-klubben

Arbejdsløshedsklubben i BJMF – for alle medlemmer af fagforeningen.

Der er møde hver mandag kl. 10.00 i Smedjen, Mølle Allé 26, 2500 Valby.

Kig forbi til SKOF-torsdage



Den anden torsdag i måneden fra kl. 15.00 i Musikhuset, ved fagforeningen, Mølle Allé 26, 2500 Valby.

SKOF er fællesklubben for Specialarbejdere i København og Frederiksberg.

Vi mødes den anden torsdag i hver måned til en faglig snak og en øl/ vand.

De forskellige klubber i SKOF skiftes til at arrangere.

Alle kolleger og venner er velkomne.

Bestyrelsen er til stede fra kl. 15-17, hvis du har nogle faglige spørgsmål.

BJMF Ungdoms årsmøde

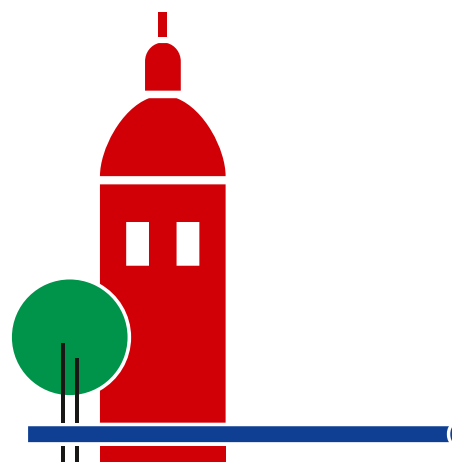
Er du lærling eller under 30 og medlem af BJMF?
Så kom til BJMF Ungdoms årsmøde den 23. februar kl. 16.
Der vil være gratis mad, væske og en fed faglig stemning.

Hvis du ikke har mødt BJMF Ungdom før, så er det den perfekte mulighed for at stifte bekendtskab med Danmarks stærkeste lærlingeklub.

Alle medlemmer af BJMF er velkomne, så længe de enten er lærlinge eller under 30 år.

Årsmødet bliver afholdt i kælderens i fagforeningshuset på Mølle Allé 26.

Kom og få indflydelse på din fagforenings fremtid.



Åbningstider i fagforeningen

FAGLIG AFDELING

Mandag	7.00 - 15.30
Tirsdag	7.00 - 15.30
Onsdag	7.00 - 15.30
Torsdag	7.00 - 17.00
Fredag	7.00 - 12.00

A-KASSEN

Mandag	8.30 - 15.30
Tirsdag	8.30 - 15.30
Onsdag	Lukket
Torsdag	8.30 - 17.00
Fredag	8.30 - 12.00

SOCIALRÅDGIVERE

Tidsbestilling nødvendig!

Mandag	9.00 - 12.00
Tirsdag	9.00 - 12.00
Onsdag	9.00 - 12.00
Torsdag	9.00 - 17.00
Fredag	9.00 - 12.00

Afdøde kolleger – æret være deres minde

NAVN	FAG	FØDT	DØD
Aage Nielsen	Specialarbejder	08-05-1943	04-01-2023
Jonny Erik Jørgensen	Specialarbejder	28-09-1968	03-01-2023
Antonio Citarella	Struktør & beton	18-07-1938	27-12-2022
Erik Boye Jørgensen	Murersvend	09-01-1946	25-12-2022
Børge Nyrup Nielsen	Struktør & beton	27-02-1952	24-12-2022
Bjarne Bolbroe	Tømrer	02-01-1939	23-12-2022
Edvin Harward Christensen	Gulvlægger	21-03-1931	21-12-2022
Leo Willy Christiansen	Tømrer	06-12-1936	18-12-2022
Henning Andersen	Murersvend	19-09-1935	16-12-2022
Johnny Pedersen	Specialarbejder	06-06-1949	15-12-2022
Ole Vagn Møller	Håndværker	05-03-1937	12-12-2022
Arne Hans Gjerløv	Murersvend	19-05-1938	08-12-2022
Klaus Voigt	Murersvend	07-04-1962	08-12-2022
Poul Erik Johansen	Murersvend	21-10-1933	07-12-2022
Knud Preben Nielsen	Glarmester	05-10-1940	02-12-2022
Frank Møller	Specialarbejder	25-04-1949	30-11-2022
Launy Sørensen	Håndværker	28-06-1943	26-11-2022
Jørgen Iwan Rasmussen	Tømrer	03-11-1940	24-11-2022
Boris Wilhelm Bartroff	Struktør & beton	26-01-1932	17-11-2022
Daniela Militaru	Specialarbejder	02-09-1950	11-11-2022
Mikkel Feierskov	Gartner	12-05-1979	10-11-2022
Arly Preben Gundersen	Struktør & beton	15-06-1941	07-11-2022
Knud Rasmussen	Tømrer	03-07-1939	06-11-2022

Se alle BJMF's aktiviteter i kalenderen på hjemmesiden:
3f.dk/bjmf/aktuelt/aktiviteter



Deadlines og udgivelsesdatoer for Fagligt Fokus 2023

BLAD NR. 2	BLAD NR. 4
Deadline: 27/2	Deadline: 27/9
Omdelt: 18/4	Omdelt: 14/11

BLAD NR. 3
Deadline: 2/8
Omdelt: 19/9



SAMMENHOLD VIRKER

OK23

3F BJMF
VORES FAGFORENING

Den 12.januar mødtes bygningsarbejdere fra hele landet for at klappe 3F's forhandler fra Byggegruppen ind til de første OK-forhandlinger. Det blev en dag fyldt med fest, kampgejst og solidaritet.

FOTO: SØREN D. ANDERSEN

