



**Faglig sekretær i 25 år:**  
Sammenholdet på tværs  
af firmaer har fastholdt  
den faglige styrke  
*Side 11*



**Dan Meincke stopper  
som trafikchef:**  
Uddannelse, droner og  
automatisering bliver  
3F'ernes største  
udfordringer  
*Bagsiden*

## General- forsamling

i 3F Kastrup  
og Omegn

**tirsdag den  
30. november  
kl. 16.00**

i salen,  
Saltværksvej 68

Tilmelding af  
hensyn til spising  
efter mødet:  
**3FKastrup.  
admin@3f.dk**

Dagsorden,  
regnskab og  
beretninger  
– side 5-7

Virksomhedsportræt fra Menzies:

# Her går det godt

Side 8-9





# 125 år på Kastrups arbejdspladser



Fotos: Leif Haak og Kurt Pedersen.

3F Kastrup fejrede fredag den 15. oktober – lidt coronaforsinket – sin 125 års fødselsdag med en stor fest i et telt på parkeringspladsen ved siden af fagforeningshuset på Saltværksvej.

Flere hundrede medlemmer, venner og samarbejdspartnere kiggede forbi, tog en snak og drak måske en fadøl i løbet af dagen.

Mange kunne også synge med på en ny sang om fagforeningen og dens medlemmer.

Forbundsformand Per Christensen og borgmester Allan



Andersen holdt tale, og der var Amager-historisk foredrag af Allan Mylius Thomsen.

Men det var først og frem-

mest 3F Kastrups medlemmer, der holdt festen i gang.



## Et fællesskab for dig og mig

Skrevet til 3F Kastrups 125-års jubilæum

Tekst: Lisbeth Rysgaard/Gerda Hempel

1.  
Kom, hør om stolthed. Kom hør om styrke.  
Kom, hør om ærlighed og værd.  
Vi' ik' perfekte, men vi er ægte  
Og siger ting'ne, som de er.

Og hver gang verdens forandres  
Og glemmer, at den har brug for os.  
Når det er svært at skabe tillid,  
Må vi stå sammen, så må vi slås.

*Sådan nogen som os har jo brug for hinanden,  
Et fællesskab for både dig og mig.  
Kom ind i varmen. Kom ind i kampen.  
Vi bli'r stærkere på Saltværksvej.*

2.  
Nog'n si'r vi er old-school, at tider forandres  
For klassekamp og banko er for de grå.  
Vi står på skuldre af disse mænd og kvinder,  
Som tog handsken op og kæmped' for de små.

Når storme raser i verden,  
Og børsspekulanter skyller ind,  
Så står vi op for lige vilkår, for sammenhold  
Og ordentlighed

*Sådan nogen som os ....*

3.  
Der' både sejre – og øretæver.  
Et virk'ligt liv med grin og gråd.  
Et job, der smutter. En drøm, der slutter.  
Men sammen – kan vi virkelig noget.

Når regnen pisker derude,  
Og det bli'r svært at finde vej,  
Så husk på huset herude.  
Det ligger stadig på Saltværksvej.

*Sådan nogen som os ....*

4.  
Ja, vi skal fremad – stadig fremad,  
Ta' nye skridt, få sunde job.  
Altid i ilden – i samlet styrke.  
Vor's tillidsfolk, de bygger op.

Når verden ændrer sig derude  
Og presser os ned på løn og tid og job.  
Én for én kan vi kun drukne,  
Men sammen rejser vi os op!

*Sådan nogen som os ....*



# Klimaomstillingen er gået i gang



Foto CPH.

CPH deltager i flere store klimaprojekter, der skal sikre, at driften af lufthavnen bliver fri for udledninger fra 2030 – og flytrafikken i 2050. Og måske kan målene nås tidligere, fortæller Inger Seeberg, der er miljøchef i Københavns Lufthavne A/S.

– CPH har for to år siden vedtaget en klimastrategi, der står på tre ben, siger Inger Seeberg, der er leder af CPH's afdeling for omstilling til bæredygtighed. I daglig tale kaldet miljøchef.

– Allerede nu er vi som første mål CO<sup>2</sup>-neutrale i den for-

stand, at vi har reduceret vores energiforbrug og opkøber CO<sup>2</sup>-kompensation i et klimaprojekt i Laos for restudledningen. Så vi opfylder kravene fra det internationale certificeringsprogram Airport Carbon Accreditation, siger hun.

*Men opkøb af kvoater er vel ikke „rigtig“ CO<sup>2</sup>-neutralitet?*

– Nej, men det er vores næste mål at blive det: I 2030 er det målet at være en hel emissionsfri lufthavn. Det vil sige, at alt arbejdet på jorden og energiforbruget i bygninger og infrastruktur ikke udleder CO<sup>2</sup>. Det kommer ikke kun til at gælde køretøjer i selve lufthavnen, men også på vejen til og fra lufthavnen. Både på passager-, medarbejder- og varetransport.

– Og det langsigtede tredje mål er senest i 2050 også at have en netto-nul-udledning fra flytrafikken, siger hun.

## Kommer til at gælde alle lufthavnsvirksomheder

*Nu er det jo ikke kun CPH, der opererer i lufthavnen – bliver andre firmaer også omfattet af krav om bæredygtighed?*

– Ja, målet er at fx alle køretøjer på tværs af firmaer i lufthavnen bliver emissionsfri. Vi er allerede godt på vej og har et godt samarbejde med vores partnere, siger Inger Seeberg.

*Det sker vel primært gennem elektrificering af fartøjerne?*

– Det er det største og bedste værktøj lige nu, ja, siger hun.

I dag kører cirka 45 procent af alle køretøjer i lufthavnen på el.

– Men der er også andre veje: Fx brug af brint eller andre teknologier. Derfor har vi ikke låst os fast på bestemte strategier, siger hun.

*Hvordan vil udviklingen af*

*bæredygtige og måske automatiserede, køretøjer hænge sammen med antallet af arbejdspladser i lufthavnen?*

– På den korte bane vil det ikke ændre meget på antallet. Men de ansatte skal naturligvis lære meget nyt. Vi har i CPH fx vores eget autoværksted. Her skal de ansatte omskoles til at kunne håndtere og servicere elkøretøjer – og det samme kommer selvfølgelig til at gælde i groundhandlingen. Den store fordel er bl.a., at det vil være med til at sikre en bedre luftkvalitet i lufthavnen.

## Biobaseret brændsel og power-to-x

*Den helt store miljøsynder er flytransporten – hvor realistisk er det, at man kan udvikle klimaneutrale brændstoffer inden for en overskuelig årrække?*

– Man er allerede langt med udvikling af biobaserede brændstoffer. De er ikke fuldstændig CO<sup>2</sup>-neutrale, men de er langt mere klimavenlige end traditionelle, fossile brændstoffer. De er godkendt og findes faktisk allerede på markedet – og kan blandes op i almindelig fuel. Udfordringerne er både tilgængelighed og pris – for de koster lige nu tre-fire gange mere end almindelig jettfuel.

– Der sker også rigtig meget inden for det, man kalder power-to-x-teknologi, hvor der udvikles brændstoffer på bæredygtig energi. Det vil typisk være omdannelse til brint og flydende brændstoffer, så man kommer ud over at bruge biomasse. Men det er stadig kun på udviklingsstadiet.

– CPH deltager sammen med andre store spillere i programmet: *Green Fuels for Denmark*. Her er ambitionen at udvikle power-to-x-vejen til først at levere brint til tunge køretøjer, dernæst brændstof til skibsfart og til sidst til luftfart. Ambitionen er at udvikle det inden 2030, men det afhænger af flere faktorer, bl.a. finansiering, så der er stadig flere hvis'er, siger Inger Seeberg.

Den første fase med etablering af elektrolyseanlæg ventes allerede at ske i 2023 med produktion af 5.000 tons brint til landtransport.

– Men vi har også allerede sat masser af initiativer i gang i lufthavnen, der hjælper os i den rigtige retning. Også fordi CPH i EU's klimaprojekt, „Alight“, som er en del af EU's Horizon 2020-program, er blevet udnævnt til fyrtårn, så vi som lufthavn er frontløber, men samtidig udbreder viden og teknologi til andre lufthavne, siger hun.

## Ikke mit SAS

Hvordan er det kommet dertil, at vi nu ser t-shirts, plakater og bannere med tekster som „Not My SAS“ eller „We Were Travellers“, båret af folk der ellers har givet deres arbejdsliv til SAS?

Hvordan er vi kommet dertil, at dygtige erfarne



Slogan brugt ved SAS-demonstrationer i Norge og Sverige.

3F'ere, der har brændt for SAS, og som har været der i mange år, nu siger op for at skifte branche – eller endda uden nyt job på hånden?

Hvordan er vi kommet dertil, at SAS trods milliardstøtte fra den danske og svenske stat, laver krumspring og numre for at slippe ud af bestående overenskomster? Har Christiansborg ikke én mening om det?

Alle i og uden for lufthavnen ved, hvor hårdt coronakrisen har ramt hele luftfartsbranchen, også SAS. Men når utilfredsheden er så stor og det psykiske arbejdsmiljø i SAS så belastet, har ledelsen også et ansvar: Det virker, som om SAS bruger pandemi og krisestemning til at presse medarbejdere og deres repræsentanter til det yderste.

Det er kortsigtet og snæversynet. Hvis luftfarten skal have en fremtid i Danmark og på verdensplan, kræver det et langt større udsyn end at tørre alle økonomiske problemer af på medarbejderne. For branchens krise handler ikke kun om økonomi, men også om at omstille sig til de klimaudfordringer hele verden står over for.



Slogan brugt ved SAS-demonstrationer i Norge og Sverige.

At finde holdbare løsninger findes ikke gennem diktat. Svarene og vejen fremad skal først og fremmest findes i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Økonomien i hele branchen er meget hårdt presset. 3F'erne har om nogen været klar til at „hugge en hæl og klippe en tå“ for at hjælpe firmaet og medarbejderne gennem coronakrisen.

Men alt er blevet afvist og mødt af ultimative krav om forringelser ud i al fremtid. Samtidig vil man tage folks job og bruge vikarbureauer i stedet.

Lavere løn, mere arbejde, dårligere vilkår og brug af vikarbureauer er slet ikke det, der giver firmaet luft under vingerne igen.

**Kom nu SAS. Kom nu ejere.**

**Vi har alle brug for, at SAS og medarbejderne kommer gennem krisen!**



Henrik Bay-Clausen, formand, 3F Kastrup.



# Sådan gør du

Fra januar 2022 kan de første personer gå på tidlig pension - det der ofte kaldes Arne-pension. Her er en instruks til, hvordan du søger pensionsordningen.

Ansøgningen foregår i tre faser.

## 1.

Først skal du kontakte Udbetaling Danmark, der administrerer ordningen. Du skal have bekræftet, at du har ret til tidlig pension. Det sker på hjemmesiden borger.dk.

Du skal være gammel nok (højest seks år til folkepensionen), og have været mindst 42 år på arbejdsmarkedet i tiden fra du var 16 til 61 år.

## 2.

Derefter vender Udbetaling Danmark tilbage og fortæller, hvornår du kan få ydelsen og i hvor lang tid.

Det er først da, du kan søge om ydelsen, altså om at få udbetalt pensionen.

Hvis du ikke har fået brev, selv om der er tre måneder til du vil starte på pensionen, skal du rykke for en afgørelse.

Hvis du ikke får bekræftet retten til tidlig pension på grund af for lidt registreret arbejde, kan du søge flere oplysninger i Rigsarkivet: [www.sa.dk](http://www.sa.dk)

(find blanketten: Bestil dokumentation til tidlig pension) – eller du kan evt. supplere med gamle kontrakter, fx om læreplads.

## 3.

Du skal, når du har fået godkendt ret til pensionen, igen gå ind på borger.dk – hvor du skal godkende de oplysninger, du fik i brevet fra Udbetaling Danmark – og et par andre ting. Du skal også angive, hvornår du vil starte med at få udbetalt tidlig pension.

Du skal søge senest to måneder før det tidspunkt, du vil starte på ordningen. Vil du begynde 1. februar 2022, skal du altså senest søge i slutningen af november.

## Hvor meget kan du få?

Satsen for tidlig pension er 13.550 kroner i 2020-tal. Den bliver reguleret årligt.

Vær opmærksom på at selv om ydelsen er mindre end efterløn, så kan du få udbetalt et efterlønsbidrag (hvis du er efterlønsberettiget, men endnu ikke efterløner) og spare kontingent til A-kasse.

Er du startet på efterløn, kan du få et kompensationsbeløb. Derfor kan det i nogle tilfælde godt betale sig.

Hvis du går fra efterløn til tidlig pension, vil du få et kompensationsbeløb for tab af ret til efterløn. Det er på 2.676 kroner (2021-sats) per måned



Drømmer du om udsigten til tidlig (Arne-)pension, efterløn eller seniorpension? Hør om dine muligheder i A-kassen og i afdelingen.

mistet efterløn og udbetales på en gang. Der skal betales en afgift på 30 procent.

Hvis du er nået efterlønsalderen og vil vide, hvor meget du kan få i kompensationsbeløb, så kontakt A-kassen, der kan hjælpe dig med en beregning.

## Efterløn eller tidlig pension

Er du på efterløn, kan du godt gå på tidlig pension – men det

er ikke muligt, at gå den modsatte vej.

Hvis du kun har ret til et års tidlig pension, kan du altså godt gå fx to år på efterløn og så over på tidlig pension.

Har du helbredsproblemer, er det en god ide, at kontakte afdelingen for at høre om en seniorpension er mere relevant.

## Læs dit brev

Alle medlemmer af 3F og 3F's

A-kasse, der er tilmeldt efterlønsordningen, har fået et brev, der orienterer om reglerne for tidlige pension.

Er du i tvivl om reglerne om tidlig pension, førtidspensionering og seniorpension – så kontakt 3F Kastrup. Og er du i tvivl om reglerne for udbetaling af efterlønsbidrag og kompensationsbeløb så kontakt A-kassen på Saltværksvej.

## Uddannelse på dagpenge:

# Ny uddannelsesambassadør sætter fokus på uddannelser for ledige

Mette Cavling Clausen opfordrer ledige til at ringe og bestille en tid til at komme ned i A-kassen og høre om muligheder for at tage en erhvervsuddannelse eller et AMU-kursus som arbejdsløs.



lighederne for at blive voksenlærling, siger Mette Cavling Clausen.

– Begge dele er muligheder for ledige medlemmer på dagpenge til alle erhvervsuddannelser. På særlige fordelsuddannelser, hvor der er mangel på arbejdskraft, er der mulighed for at få 110% af dagpengene under uddannelsen. Man kan dog højst få dagpenge i to år, understreger hun.

Mette Cavling Clausen fra 3F Kastrup A-kasse har fået en ny titel: Uddannelsesambassadør.

Årsag: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, har bevilget Jobcenter Tårnby og 3F Kastrups A-kasse penge til en målrettet indsats omkring uddannelse af ledige. Det betyder, at både Jobcenter Tårnby og A-kassen nu har ansat to uddannelsesambassadører, en i 3F og en i Tårnby jobcenter, der skal hjælpe ledige med at få uddannelsesløft.

– Vi fokuserer især på mulighederne for at gå fra at være ufaglært til faglært og på mu-

bejde og skolegang, og der bliver efterfølgende lavet en uddannelsesplan.

I nogle tilfælde kan man nøjes med at tage skoleforløb og derefter gå til en svendeprov og dermed blive faglært. I andre tilfælde skal man både have grund- og hovedforløb for at blive faglært.

– En model er fx, at man tager et grundforløb i tyve uger – og at man så fortsætter som voksenlærling i en virksomhed, siger hun.

– De tyve uger kan så være på dagpenge, mens man får løn fra arbejdsgiveren som voksenlærling.

Mette Cavling Clausen hjælper gerne alle medlemmer med uddannelsesvejledning.

– Der findes forskellige modeller for sammensætning af uddannelse. Fra ufaglært til faglært er en ordning for folk over 30 år – mens man kun skal være 25 år for at kunne blive voksenlærling. Hvis man ikke vil tage en hel uddannelse, er der også muligheder for

seks ugers jobrettet uddannelse på AMU på dagpenge.

– Det vigtige lige nu er, at alle ledige bliver klar over deres muligheder, siger Mette Cavling Clausen.

– Så er man ledig og ønsker uddannelse, så ring og bestil en tid. Så hjælper jeg med at finde rundt i systemet og afdekke ens muligheder, siger hun.

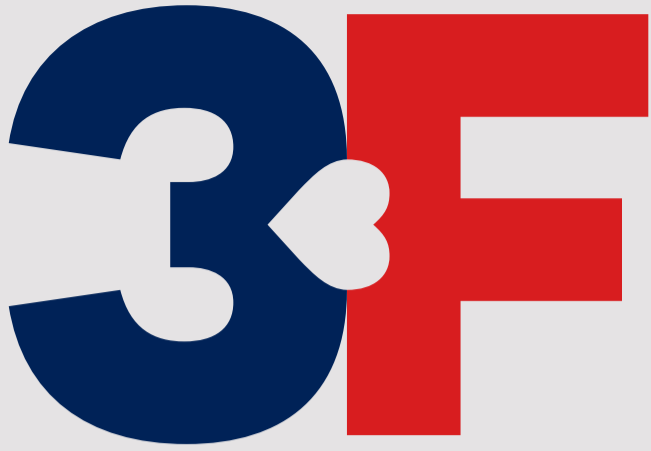
## Uddannelse med dagpenge?

### Er du ledig og vil du være faglært – eller tage et AMU-kursus?

Så kom ned i A-kassen og hør om dine muligheder.

3F Kastrups A-kasse rådgiver om alle muligheder for at gå fra ufaglært til faglært, at blive voksenlærling og om kursusmuligheder i AMU-systemet. Mange ufaglærte har muligheder for at få uddannelse med dagpenge.

Kontakt uddannelsesambassadør  
Mette Cavling Clausen og aftal et møde:  
tlf. 70 300 950 eller [mette.clausen@3f.dk](mailto:mette.clausen@3f.dk)



**Fagligt Fælles Forbund for Kastrup og Omegn  
indkalder til**

# General- forsamling

**Tirsdag den 30. november 2021  
kl. 16.00  
i 3F Kastrup, salen**

## Dagsorden:

1. Valg af dirigenter
2. Bestyrelsens beretning ved formanden
3. Rapport fra udvalgene ved udvalgsformændene
  - a) Miljøudvalg
  - b) Oplysningsudvalg
  - c) Bladudvalg
  - d) Uddannelses- og Arbejdsmarkedspolitisk Udvalg
4. Regnskab ved økonomiansvarlig
5. Indkomne forslag
  - a) Kontingent 2022
  - b) Andre
6. Valg ifølge lovene

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest tirsdag den 16. november 2021.

Forslag til udtalelser, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være afleveret skriftligt til bestyrelsen senest tirsdag den 29. november 2021 kl. 12.00.

Protokollen ligger til gennemlæsning i fagforeningen.

Generalforsamlingen forventes afsluttet kl. 18.30.

*På bestyrelsens vegne  
Henrik Bay-Clausen*

# Valg

**Valgliste til generalforsamlingen  
tirsdag den 30. november 2021**

## Formand

på valg for 3 år  
Henrik Bay Clausen Modtager genvalg

## Minimumsbeskyttede bestyrelsesmedlemmer

på valg for 2 år  
Minimumsbeskyttet for Industri  
Stefan Lillelund Sørensen, Gate Goutmet Nyvalg  
Allan Slawecki, Aviator Modtager genvalg

Minimumsbeskyttet for Transport CPH  
Peter Vium Modtager genvalg

Minimumsbeskyttet bygge og anlæg  
Vakant Nyvalg

## Minimumsbeskyttede bestyrelsesmedlemmer

på valg for 1 år  
Minimumsbeskyttet for Industri  
Anna Cecilie Larsen, Serwiz Nyvalg

## Øvrige bestyrelsesmedlemmer

på valg for 2 år  
Jonas Nielsen, DHL Nyvalg  
Bo Larsen, SGH Modtager genvalg

## Personlige suppleanter 13 stk.

på valg hvert år  
1 personlig suppleant for hver af de 8 minimumsbeskyttede- og 5 øvrige  
bestyrelsesmedlemmer

## Stemmeudvalg

på valg for 1 år  
5 medlemmer

## Stemmeudvalgssuppleanter

2 suppleanter

## Bilagskontrollanter

på valg for 1 år  
2 bilagskontrollanter

## Suppleanter for bilagskontrol

2 suppleanter for bilagskontrol

## Fanebærer

på valg for 1 år  
1 fanebærer

## Fanebærersuppleant

1 fanebærersuppleant

## Miljøudvalget

5-7 medlemmer til miljøudvalget

## Oplysningsudvalget

5-7 medlemmer til oplysningsudvalget

## Bladudvalget

3-5 medlemmer til bladudvalget

## Uddannelses- og Arbejdsmarkedspolitisk Udvalg

5-7 medlemmer til Uddannelses- og Arbejdsmarkedspolitisk Udvalg

## Udover ovenstående personer på valg i år består bestyrelsen af

Flemming Brygger  
Anette Thomsen  
Michael Engelhardt  
Kim John Christiansen  
Morten Malchau  
Danny Nissen

# Regnskab 2020

Regnskabet for 2020 viser et stort overskud på ca. 2,1 millioner kr. Da vi havde budgetteret med et overskud på ca. 900.000 kr. (bl.a. til at betale for hensættelser til vedligeholdelse) er resultatet væsentligt bedre, end vi regnede med. Det skyldes, at vi har modtaget over 400.000 kr. ekstra for indsatsen i forhold til de mange arbejdsløse i 2020. Desuden har vi modtaget en indtægt på næsten 300.000 kr. i bod.

Vores medlemstal er faldet meget i løbet af 2020. Alligevel er vores samlede kontingentindtægter næsten lige så store som i 2019. Det skyldes, at den store og nødvendige indsats i A-kassen giver en større indtægt, men også at faldet i medlemstal sker sidst på året. Så faldet slår ikke helt igennem før i 2021.

Kontingentindtægterne har være lavere end budgetteret, men næsten på niveau med indtægterne i 2019. „Andre indtægter“ har været væsentligt højere end budgetteret i 2019, men en stor del af forskellen skyldes indtægt fra bod, der er betalt videre – og derfor også fører til en større udgift til løn.

Lønudgifterne har været lidt lavere end i 2019 og 600.000 kr. mindre end budgetteret. Det skyldes især, at udgifterne til arbejdstab i forbindelse med FIU-kurser osv. er faldet ved en lavere kursusaktivitet på grund af corona.

## Prognose 2021

Prognosen for økonomi- og medlemsudviklingen i 2021 vil blive fremlagt skriftligt og mundtligt på generalforsamlingen.

Helge Bo Jensen, økonomiansvarlig

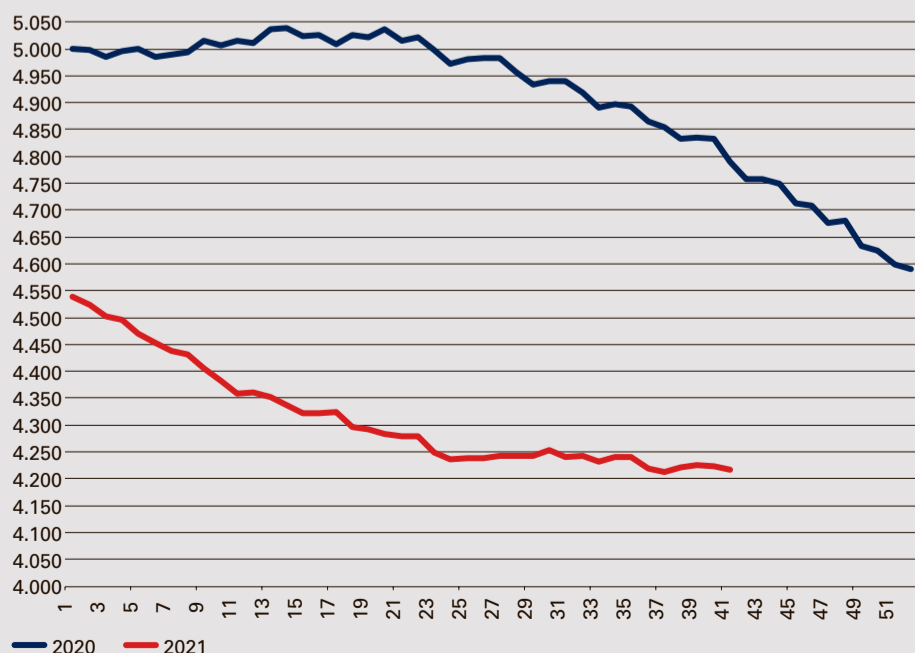
## Årsregnskab 2020

	Regnskab 2020	Budget 2020	Regnskab 2019
Kontingent	17.126.468	17.706.829	17.357.800
Andre indtægter	2.365.937	1.318.853	809.831
<b>Primære indtægter</b>	<b>19.492.405</b>	<b>19.025.682</b>	<b>18.167.631</b>
Personaleomkostninger	15.498.211	16.103.170	15.686.702
Refusioner	-2.194.715	-1.850.566	-2.709.790
Administrationsomkostninger	942.666	732.935	669.192
Rejse-, opholds- og fortæringsomkostninger	967.277	950.300	1.312.417
Faglige- og medlemsaktiviteter	1.321.440	1.535.000	1.336.212
Ejendommene	511.006	431.960	618.364
Andre omkostninger	165.556	20.000	12.978
	<b>17.211.441</b>	<b>17.922.799</b>	<b>16.926.075</b>
<b>Resultat af primær drift</b>	<b>2.280.964</b>	<b>1.102.883</b>	<b>1.241.556</b>
Særlig indtægter (Alka-midler)			3.075.960
<b>Resultat før afskrivninger og finansielle poster</b>	<b>2.280.964</b>	<b>1.102.883</b>	<b>4.317.516</b>
Afskrivninger	-302.283	-250.000	-247.556
Finansielle indtægter	134.988	50.000	224.591
<b>Resultat før skat</b>	<b>2.113.669</b>	<b>902.883</b>	<b>4.294.551</b>
Foreningsskat			
<b>Årets resultat</b>	<b>2.113.669</b>	<b>902.883</b>	<b>4.294.551</b>
<b>Der disponeres således:</b>			
Brugt af tidligere henlæggelser			-460.000
Henlagt til vedligeholdelse og jubilæum	314.000	470.000	928.814
Overført til afdelingens egenkapital	1.799.669	432.883	3.825.737
	<b>2.113.669</b>	<b>902.883</b>	<b>4.294.551</b>

## Balance

	12/31/2020	12/31/2019
<b>Aktiver</b>		
Ejendomme	18.439.359	18.439.359
Inventar og ombygning	930.114	1.060.312
<b>Materielle anlægsaktiver</b>	<b>19.369.473</b>	<b>19.499.671</b>
Aktier	654.168	684.359
<b>Finansielle anlægsaktiver</b>	<b>654.168</b>	<b>684.359</b>
<b>Anlægsaktiver</b>	<b>20.023.641</b>	<b>20.184.030</b>
Tilgodehavender	1.655.372	1.319.996
Likvide beholdninger	7.474.586	6.649.394
Investeringsforeningsbeviser (AL Invest Obligationspleje mv.)	5.267.096	5.114.846
<b>Omsætningsaktiver</b>	<b>14.397.054</b>	<b>13.084.236</b>
<b>Aktiver</b>	<b>34.420.695</b>	<b>33.268.266</b>
<b>Passiver</b>		
Afdelingens egenkapital	24.389.352	22.589.683
Henlæggelser	2.442.559	2.128.559
<b>Egenkapital i alt</b>	<b>26.831.911</b>	<b>24.718.242</b>
Feriepengeforpligtelse fastansatte	2.082.353	1.703.642
<b>Langfristet gæld</b>	<b>2.082.353</b>	<b>1.703.642</b>
Gæld, firmatræk inkl. klubber	1.521.144	3.452.758
Gæld til forbund	1.186.663	2.421.046
Anden gæld (A-skat mv. 1.451.589 i 2020)	2.798.624	972.578
<b>Kortfristet gæld</b>	<b>5.506.431</b>	<b>6.846.382</b>
<b>Gældsforpligtelser</b>	<b>7.588.784</b>	<b>8.550.024</b>
<b>Passiver</b>	<b>34.420.695</b>	<b>33.268.266</b>

## Medlemsudviklingen i 3F Kastrup 2020 og 2021 uden alderspensionister





## Miljøudvalget

Udvalgsarbejdet har været hårdt ramt af corona-situation – så der har været meget lav, for ikke at sige: ingen, mødeaktivitet i udvalget. Det skyldes, at udvalgsmedlemmerne først var hjemsendt, siden sat på arbejdsfordeling med nye arbejdstider, tørn mv. Det gav problemer med at mødes - ud over de sædvanlige med skifteholdsdrift. Fagforeningshuset har desuden været ramt af restriktioner i forhold til møder mv.

Det har ikke betydet, at arbejdsmiljøproblemerne er forsvundet. Pandemien har nok betydet mindre aktivitet i lufthavnen, som har mindsket omfanget af fysisk slid og antal skader, men den har til gengæld forværret de psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Det er ikke blevet bedre af flere lufthavnsselskabers opsigelser af lokalaftaler, som har betydet en besynderlig cocktail af pres på de ansatte pga. forringede vilkår, bl.a. arbejdstidsaftaler, samtidigt med at de ansatte har levet med usikkerhed om fremtid, arbejdsløshed og fremtidige vilkår på arbejdspladsen.

Det er en opgave for udvalget at samle op på situationen efter corona-epidemien nu, hvor den – 7-9-13 – har toppet: Det skal kortlægges, om virksomhederne overholder/genoptager det lovpligtige arbejdsmiljøarbejde eller (fortsat) forsøger at være henholdende. For selv om arbejdsmiljø (også) er en del af de lokalaftaler, der er opsagt, fx ved at give tid til arbejdsmiljøarbejdet til AMR'erne, så er store dele af området lovgivningsbestemt uden dispensationsmulighed. Det gælder bl.a. krav om arbejdspladsvurderinger, uddannelse til AMR'erne og drøftelser af arbejdsmiljø-situationen på de enkelte virksomheder.

Man kan allerede nu konstatere, at flere større aktører – bl.a. SAS Group Handling – har brugt corona-krisen til ikke kun at presse medarbejderne og lokale arbejdsforhold, men også til at løbe fra de forpligtelser, som virksomhederne er lovmæssigt forpligtet af.

## Uddannelsesudvalget

Udvalget har været hårdt ramt af corona-krisen – i antal møder og fordi mange, mange kurser er blevet aflyst og skoler lukket ned, især fra december 2020 og frem til en gang sidst på foråret 2021.

Mange af de medlemmer der havde håbet på uddannelse, som enten arbejdsløse, i opsigelsesperioderne eller som selvvalgt uddannelse, har derfor ikke kunne gennemføre dem.

Skolerne begyndte så småt at genåbne fra april – men det er næsten kun medicinkurser, der er blevet genoptaget.

Af forårets uddannelseskatalog på knap tyve kurser, blev de 13-14 aflyst. Blandt andet de ellers populære kurser i madlavning, spansk og stort kørekort.

Interessen for kurserne er lav ikke (alene) pga. manglende interesse, men også pga. situationen i virksomhederne lige nu. Mangel på arbejdskraft betyder, at de ansatte i lufthavnen ikke oplever samme nedgang i arbejdspresset efter sommersæsonen som andre år.

Interessen for medicinkurserne har til gengæld holdt sig. Alle pladser frem til årsskiftet er optaget – og uddannelseskonsulenten i fagforeningen er allerede begyndt at booke pladser efter nytår på medicinkurserne på de to store kursussteder.

For der er stadig jobåbninger på bl.a. Novo, hvor omkring 30-40 tidligere lufthavnsarbejdere er blevet ansat. Det gælder også ældre medlemmer – bl.a. fordi kvalifikationerne fra lufthavnsarbejdet, dvs. arbejdet med SOP (Standard Operating Procedure), arbejde på skiftehold og arbejde med højeste sikkerhed, er velset i medicinalindustrien.

Anbefalinger mellem gamle kolleger spiller også en stor rolle for mulighederne for nyt arbejde.

Udvalgsarbejdet vil i det næste år forsøge at komme tilbage til „normalen“, bl.a. med udarbejdelse af et forårskatalog med kreative muligheder inden for selvvalgt uddannelse. Men det bliver sandsynligvis på et lavere aktivitetsniveau – for erfaringen, også fra andre 3F-afdelinger, er, at de selvvalgte kurser ligger underdrejet for tiden.

## Oplysningsudvalget

Udvalget har i dønningerne fra corona-nedlukningerne ligget stille. Men vi glæder os til den nye sæson – medlemmer er selvfølgelig velkomne til at komme med forslag til møder og aktiviteter.



Selv om oplysningsudvalget har været i dvale i 2020/2021, har fagforeningen ikke ligget helt død oplysningsmæssigt. Som en del af fejringen af fagforeningens 125 årsfødselsdag var der bl.a. lokalhistorisk vandring i Kastrup med Lone Palm fra Tårnby Stads- og Lokalarkiv tirsdag den 12. oktober. Dagen før besøgte historikeren Niels Finn Christiansen (siddende på bordet) 3F Kastrup og holdt oplæg om arbejderbevægelsens første 30 år. Fagforeningen har i efteråret 2021 desuden arrangeret store vælgermøder op til kommunalvalget den 16. november i både Tårnby og Dragør.

# Stemningen er langt bedre nu



Med Menziesklubbens nye lokalaftaler vender forholdene for 3F'erne tilbage til stort set samme forhold som før coronaen, siger Rasmus Randrup Nielsen, der er formand for klubben.

Det går godt i Menzies Aviation. Efter corona-krisen er Menzies ved at genrejse sig som stort handlingsselskab i Københavns Lufthavn – antallet af portører har i løbet af efteråret 2021 passeret 100.

– Vi tager løbende folk ind, fortæller Rasmus Randrup Nielsen, der er formand for 3F-klubben i Menzies.

Mange af de nye er gamle kendinge, men der er også mange nyansatte uden tidligere lufthavnserfaring.

– Så der er en del oplæring og føl-ordninger lige nu, siger han.

Der er dog stadig langt op til de omkring 250 portører på rampe og i hal, som handlingsselskabet var oppe på, før coronakrisen ramte lufthavnen i starten af 2020.

## Rutschebaneture

Menzies Aviation er et internationalt handlingsselskab, der på verdensplan arbejder med både groundhandling, cargo og fuelling indenfor luftfarten.

Det er ejet af et skotsk base-ret firma John Menzies PLC, der har rødder helt tilbage til 1833.

Menzies genåbnede en afdeling for bagagehåndtering i Københavns Lufthavn i 2015 efter at være krakket i 2009.

Rasmus Randrup Nielsen har arbejdet i Menzies siden virksomheden genetablerede sig i lufthavnen i 2015.

– Jeg kom ligesom de fleste andre fra Novia/Aviator. Det første år her i Menzies var helt fantastisk – blandt andet på grund af en dårlig stemning i Aviator dengang, siger han.

Men siden har samarbejdet mellem ledelse og ansatte i selskabet været på flere rutschebaneture.

– Vi har haft skiftende ledelser, der hver især ville demonstrere handlekraft og sætte nye dagsordener – og det har givet problemer. Flere gange er det endt med, at man falder tilbage til forhold, der har været tidligere – for det er dem, der fungerer, siger Rasmus Randrup Nielsen.

Umiddelbart før coronakrisen var der flere konflikter og en spændt stemning i Menzies. Det blev ikke umiddelbart bedre, da Menzies erklærede coronakrisen for *force majeure* og sendte alle ansatte lufthavnsporthører hjem på dagpenge i foråret 2020. Samtidig opsagde virksomheden alle lokalaftaler med 3F-klubben.

Rasmus Randrup blev lige-

som de fleste andre portører opsagt i foråret 2020.

– Det følte som et meget hårdt anslag mod os. Men det er måske det, der har fået os over på den anden side, siger han.

Da Menzies hen over sommeren og efteråret begyndte at genansætte flyportører skete det alene efter Industriens Overenskomst.

– Lønnen var den samme, men ellers var alle vilkår stort set ændret. Det var kun spiseligt, fordi der var så lidt at lave på det tidspunkt, fortæller Rasmus Randrup Nielsen, der blev genansat i Menzies i august 2020.

– Usikkerheden fyldte meget. Der var jo kun få ansatte, og der var langt mellem flyene, så det følte også lidt som at være i en spøgelsesby. Men siden har vi langsomt bevæget os tilbage mod normalen, siger han.

## Bedre stemning og nye lokalaftaler

I dag efter halvandet års coronakrise er stemningen på arbejdspladsen blevet langt bedre.

– Ledelsen er begyndt at vise, at den faktisk vil sine medarbejdere, siger Rasmus Randrup Nielsen, der i foråret blev valgt til formand for 3F-klubben.

skal på arbejde – fx om man har vagt juleaften. Man kender ikke arbejdstiden, men man ved, at man skal på vagt de og de dage, siger Rasmus Nielsen.

– Jeg har selv delebørn. Aftalen betyder, at det er blevet meget nemmere for mig som familiefar at kunne planlægge og lave aftaler, siger han.

## Overtidsbetaling

En anden forandring handler om overtidbetalingen.

– Vi opererer ikke længere med to takster for overtidbetaling – en for fridage og en for arbejdsdage. Nu betales alt overarbejde ens – på et lidt lavere niveau end den høje takst, vi fik tidligere.

– Det er ikke kun en forenkling, det er også en klar forbedring – både for os og for virksomheden, siger Rasmus Randrup Nielsen.

– For det betyder, at folk nu er langt mere villige til at tage flere vagter, forklarer han.

– Før var der flere vagter, end folk ville tage. Det er begyndt at vende nu, siger han.

– Vi er stadig presset på bemanning og uddannelse – for mange af de nyansatte er jo helt nye i lufthavnen og skal først lære vores grej og arbejdsgange at kende. Vi mangler stadig folk i både hallen og på rampen, siger han.

Den nye takst gælder også for sommerfugle og deltidsansatte:

– De skal op og ramme fuld-tidsnormen, men så får de også overtidbetaling efter den nye takst, siger han.

*Er det de nye aftaler, der har vendt stemningen på arbejdspladsen?*

– Ikke kun. Der er også kommet en ny ledelsesstil – som viser sig i aftalerne. Ledelsen er langt mere lydhør end i perioden op til coronakrisen, siger han.

*Hvorfor er du ikke som mange af dine kolleger søgt andre steder hen?*

– Fordi det her er lufthavnen – og det er her, jeg vil være. Både på grund af sammenholdet og kollegerne, men også på grund af arbejdet: Fri luft og aldrig to dage, der er ens. Det er det, der gør det spændende, siger han.

Det viser sig i en mindre spændt stemning mellem ansatte og ledelse på arbejdspladsen. Men det har også udmøntet sig i en række nye lokalaftaler om bl.a. arbejdstider, tørt og overtidbetaling.

– Vi har som klub ikke én lokalaf-tale, men en bog med en række opdelte aftaler – modsat andre faggrupper i firmaet, siger Rasmus Randrup Nielsen.

– I løbet af det sidste halve år har vi forhandlet nye lokal-aftaler med ledelsen, siger han.

Med de nye aftaler vender 3F'erne tilbage til stort set samme forhold, som før coronaen:

– Vores nye aftaler læner sig op ad de gamle – med få tilrettelser, siger han.

## Weekend-aftaler og faste rul

Aftalerne betyder, at alle fuld-tidsansatte har fri hver anden weekend, mens sommerfugle og deltidsansatte har fri hver tredje weekend.

De fastansatte har fået lagt arbejdstiden i faste rul, så man arbejder fire dage i en uge og tre i den næste.

– Arbejdstidsaftalerne har været helt centrale for os, siger Rasmus Randrup Nielsen.

– Alle, også familiefædre, kan nu se hvilke dage, man



# Det skal nok blive godt



På andre arbejdspladser har jeg tænkt: Shit, nu skal jeg på arbejde. Men her – det er ren luksus, siger Serkal Sahin.

## Jeg håbede hele tiden på at komme tilbage

Fri luft og arbejde i bevægelse er godt, men det allerbedste er kollegerne, mener Serkal Sahin, der i august genstartede arbejdet som bagageportør i Menzies.

Serkal Sahin begyndte at arbejde i Menzies for tre år siden.

– Jeg havde en fætter herude, der fortalte, at firmaet søgte folk. Jeg troede, det var svært at komme herud, men jeg fik jobbet. Og det var mit

drømmejob – for jeg kan li' at arbejde med fly, siger han.

– På andre arbejdspladser har jeg hver morgen tænkt: Shit, nu skal jeg på arbejde. Men her – det er ren luksus, siger han.

Det var derfor en streg i regningen, da han sidste forår fik en fyreseddel.

– Jeg har været ude at arbejde som både VVS'er og som vognmand. Men jeg håbede hele tiden på at komme tilbage til lufthavnen, siger han.

– Så jeg slog straks til, da jeg fik tilbudt job igen for halvanden måned siden, siger han.

*Hvordan har det så været?*

– Det har været fedt. Stemningen er blevet meget bedre – både med ledelsen og i klubben. Det allerbedste er kollegerne: Her er et fantastisk sammenhold, hvor man hygger og snakker. Tiden går også altid meget hurtigt. Og man er ude i det fri og bevæger sig meget – det kan jeg godt li'.



Det føles stort set som at komme tilbage til en familie, man ikke har set længe, siger Kenny Vibolt Hansen, efter at være vendt tilbage som portør i et år uden for lufthavnen.

Kenny Vibolt Hansen er efter godt et års arbejde som tømrer vendt tilbage til arbejdet som bagageportør: For det ligger i blodet, når man først har prøvet det, siger han.

– Vi har mødt hinanden før, er det første Kenny Vibolt Hansen siger, efter at have givet hånd til 3F Kastrup Avisens udsendte.

Og det er rigtigt – for Avisen bragte i efteråret 2020 en artikel om ham, der efter otte år som lufthavnsarbejder i Novia/Aviator, havde genoptaget sit arbejde som tømrer efter en coronafyring. Nu er han igen tilbage i lufthavnen. Den 6. september begyndte han at arbejde på rampen i Menzies.

*Hvorfor er du kommet tilbage til lufthavnen?*

– Det må ligge i blodet. Når man først er herude i lufthavnen og kan li' det – ja, så er det svært at slippe væk. Især når man som mig interesserer sig for fly og teknik, siger han.

*Hvordan har det så været at komme tilbage?*

– Det føles stort set som at komme tilbage til en familie, man ikke har set længe, siger han.

– Selv om jeg nu er en ny kollega og ansat i et nyt selskab, så føles alt velkendt. Jeg er blevet en del af et nyt frisk team, så alt ser ud til at gå godt.

– Jeg er rigtig glad for at være tilbage på et udendørsarbejde – selv her i efteråret, hvor det regner og blæser, griner han.

*Du går fra faglært fuldtidsarbejde til ufaglært deltidsarbejde – hvorfor det?*

– For at blive en del af et fællesskab. Jeg har ikke noget

dårligt at sige om det tømrerfirma, jeg var ansat i, men jeg havde meget alene-arbejde, og det er ikke mig, siger han.

– Der er også nok at lave her i Menzies – især for folk, der har kvalifikationerne. Og det har jeg jo fra Aviator. Selv om jeg er ansat på deltid, kan jeg sagtens skaffe flere timer. Jeg håber dog på en fast fuldtidsstilling fra næste år.

– Ledelsen har også vist mig tillid ved at lade mig oplære nogle af de nye. Det er sjovt at arbejde sammen med nogle, der er helt grønne herude. Jeg kan godt li', når de nye viser engagement. Så er det sjovt at være jobtræner og have føl med, siger han.

*Hvordan er stemningen herude?*

– Den er god. Vi har en hård jargon, men det er på en måde, så man altid kan give hinanden et klap på skulderen. Der er ingen, der bliver moppet eller holdt udenfor.

– Jeg synes også, at ledelsen og mine kolleger er imødekommende. Jeg har fx mødt forståelse for at kunne gå til et forældremøde på mine børns skole. Det giver også mig lyst til at være fleksibel og flytte vagter, når jeg bliver spurgt, siger han.

*Du savner ikke det håndværksmæssige i at være tømrer?*

– Nej, ikke som arbejde. Privat kan jeg sagtens holde håndværket ved lige. Og det er selvfølgelig også godt at kunne falde tilbage på. Men lige nu ser alt ud til at blive rigtigt godt her i Menzies.



# Italiensk dom skaber håb om at inddrive gæld fra udenlandske firmaer



Ferringbyggeriet på Amager Strandvej har udløst danmarkshistoriens største bod for social dumping: 27 millioner kroner skylder det italienske firma Edil Planet ansatte og 3F. Ny italiensk retskendelse kan betyde, at firmaet måske kommer til at betale sin gæld.

Italiensk appeldomstolskendelse forhindrer virksomheder i at løbe fra arbejdsrettsdomme i Danmark. Det giver håb om at inddrive gæld fra italienske firmaer på Ferringbyggeriet, fx 27 millioner kroner fra Edil Planet.

En appelret i Catania på Sicilien har i oktober afgjort, at et italiensk firma, der i Arbejdsretten var dømt for grov un-

derbetaling, ikke kan gemme sig for det fagrettslige system i Danmark.

Entreprenørselskabet Solesi blev i december 2017 idømt en bod på 14 millioner kroner for at have snydt arbejderne fra en udbygning af olieterminalen i Fredericia. Selskabet fik dog i december 2018 medhold ved en domstol på Sicilien om, at det ikke var forpligtet af dommen i Arbejdsretten.

Det er den dom, der nu er underkendt i en appelret. Det bliver modtaget positivt i 3F Byggegruppen:

– Hvis man som uden-

landsk firma kan komme til Danmark og snyde og bedrage og så bare tage hjem og blæse på Arbejdsretten, så ødelægger det hele fundamentet for den danske model, siger Palle Bisgaard, der er næstformand i 3F Byggegruppen, til Fagbladet.

Det er dog stadig uvist om Solesi vil forsøge at hoppe af kroge ved at anke dommen til EU-domstolen eller den italienske forfatningsdomstol.

## Edil Planet løb fra regning på 27 millioner kroner

Dommen giver også håb i 3F

Kastrup om at kunne inddrive penge fra flere italienske virksomheder, der har underbetalt udenlandske byggearbejdere på Ferringbyggeriet på Amager Strandvej.

Ikke mindre end 36,5 millioner kroner er italienske entreprenører blevet idømt på prestigebyggeriet for medicinalgiganten.

Det italienske firma Edil Planet fra Verona fik den 10. september 2020 alene en dom om at betale over hundrede ansatte 22,5 millioner kroner i skyldig løn og 3F 4,5 millioner kroner i bod.

Det er danmarkshistoriens største dom for social dumping.

– Edil Planet var medlem af arbejdsgiverforeningen Dansk Byggeri, da det udførte arbejde på Ferringdomicilet. Men firmaet blev dømt for massive brud på overenskomsten, bl.a. om ferie, pension og arbejdstider, siger Lars Brogaard, der er faglig sekretær i 3F Kastrup.

– Edil Planet har forsøgt at lave samme finte som Solesi – altså gå til en italiensk domstol og få en afgørelse om, at selskabet ikke er forpligtet af en arbejdsrettsdom i Danmark, siger han.

Erstatningen til de underbetalte byggearbejdere er derfor heller ikke blevet betalt af selskabet.

De underbetalte arbejdere har måtte få udredt skyldige penge af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, AFU – på samme måde som Lønmodtagernes Garantifond sikrer danske arbejdere skyldig løn, hvis et firma går fallit.

3F Kastrup Avisen har forsøgt at få fat i AFU, for at høre om der herfra er initiativer i gang for at få inddrevet penge fra Edil Planet.

Men fonden har på grund af efterårsferie ikke været i stand til at besvare spørgsmål før deadline.

## Ny socialrådgiver i 3F Kastrup

## Jeg vil gerne give 3F'erne en hånd

Henrik Poulsen er fra den 25. oktober blevet ansat som socialrådgiver i 3F Kastrup. Han er uddannet jurist i 2018.

– Jeg glæder mig til at komme til at arbejde i en lokal fagforening. For solidaritet er en kerneværdi for mig, siger han.

– Jeg har arbejdet tre år som jurist i det offentlige system, hvor jeg har været med til at træffe afgørelser i bl.a. sociale sager. Jeg glæder mig til at komme over på den anden side og give en hånd til medlemmer med at komme gennem et til tider vanskeligt gen-

nemskueligt, offentligt system, siger han.

Henrik Poulsen kommer bl.a. til at arbejde med arbejdsskader, førtidspension, seniorpension og andre sociale sager.

– Jeg har snust til socialområdet som jurist, men nogle områder bliver også nye for mig, siger han.



# Juletræsfest

**Søndag den 28. november kl. 12.00 - 17.00**  
Skottegårdsskolens aula, Saltværksvej 65, Kastrup

Begrænset deltagerantal.

**Billetter sælges de tre første tirsdage i november og de tre midterste torsdage i november i afdelingen, Saltværksvej 68, mellem kl. 13.00 og 16.00.**  
Betaling kan ske med kontanter eller MobilePay.





Fagforening og klubber står overfor store udfordringer med at udvikle gode, grønne arbejdspladser i lufthavnen på grund af de klimaomstillinger, der presser sig på, skriver Ole Donbæk Jensen.

# Opgaven er den samme

Ole Donbæk Jensen har i 25 år været faglig sekretær i SiD/3F Kastrup med industrioverenskomster, opsøgende arbejde og transport som hovedområder. Her er nogle af hans erfaringer.

**Af Ole Donbæk Jensen**

3F Kastrup var i oktober måned så sød at holde en reception for mig i anledning af mit 25-årsjubilæum som faglig sekretær i afdelingen. Den blev holdt en uge efter den store 125 årsjubilæumsfest. Det er så anledning til lidt refleksion over udviklingen her i fagforeningen.

## Studentereksamen og truckkort

Jeg kom fra en anden fagforening, der også var medlem af 3F (eller rettere: SiD, som vi hed dengang) nemlig fra Skibsværftsarbejdernes Forbund. Jeg havde arbejdet som arbejdsmand i 20 år – de fleste på Aalborg Værft og Burmeister & Wain.

Før jeg startede som arbejdsmand, havde jeg taget en studentereksamen og et truckkort. Jeg var i 70'erne begyndt at interessere mig for faglig politik, bl.a. i Faglig Ungdom

Aalborg, hvor jeg blev formand. For øvrigt i tæt samarbejde med min sekretær, der senere blev folketingsmedlem: Per Clausen fra Enhedslisten.

Jeg arbejdede på Aalborg Værft i knap ti år, men flyttede til København, da jeg mødte min nuværende kone. De næste ni år var jeg arbejdsmand på B&W og aktiv i Klub 17 som bl.a. næstformand og arbejdsmiljørepræsentant. Klub 17 var én af tre SiD-klubber på B&W.

## Flere sekretærer – og flere opgaver

Da jeg blev ansat i Kastrup i maj 1995, var der kun tre faglige sekretærer i fagforeningen, foruden formand og næstformand. Mit hovedansvarsområde har fra start været industrioverenskomsterne, især i lufthavnen, og så opsøgende arbejde og transport.

De to andre faglige sekretærer tog sig især af arbejdsmiljø, arbejdsskader og så byggeri – for Øresundsbroen var under opførelse og stod først færdig i 1999.

Siden er flere stillinger som faglig sekretær kommet til. Fordi nye medlemsgrupper er blevet optaget i afdelingen – bl.a. skraldemænd, kokke og kvinder fra bl.a. Kvindeligt Arbejderforbund. Men også fordi uddannelse og arbejds-

miljø er blevet mere centralt for afdelingens arbejde.

## Lufthavnsudvalget skyldes konkurrenceudsættelse

Jeg følte mig hurtigt hjemme i Kastrup. Jeg havde jo i forvejen været med i faglige klubber, der minder om lufthavnens: Store arbejdspladser med 100 procents organisering. Ligesom på værfterne var det især forhandlingerne om lokalaftaler, der var omdrejningspunkt for det faglige arbejde med at skabe og fastholde gode forhold, arbejdstider og lønninger.

Klubberne i lufthavnen var mere selvstændige og lukkede omkring deres egne forhold end nu. Klubberne knækkede selv nødderne på arbejdspladsen, uden at afdelingen eller andre klubber blandede sig.

Det ændrede sig med liberaliseringen af forholdene i lufthavnen pga. EU-krav op gennem 90'erne. Stadig flere områder blev konkurrenceudsat. EU ville have lønninger og billetpriser sænket.

Opgaverne begyndte derfor at flytte rundt mellem selskaberne – ofte med firmaskift for de ansatte som følge. Siden har et hav af virksomheder og kundeskift været dagligdag. Kun de to fuelingfirmaer i Brændstofgården er stadig de

samme. Alle andre selskaber er nye eller har fået ændret deres opgaver markant – eller skiftet selskabsform eller ejere.

I 1999 blev tillidsrepræsentanter og klubbestyrelser i lufthavnsvirksomhederne enige om at danne et Lufthavnsudvalg i afdelingen. Formålet var at sikre så ensartede vilkår for alle ansatte som muligt – så konkurrencen mellem firmaerne ikke var på underbud af løn- og arbejdsforhold.

## Fastholdt ensartede forhold

Det har givet en stærkere sammenhæng mellem afdelingen og klubberne. Og det har betydet en større åbenhed og gennemsigtighed om de vilkår, som alle lufthavnsarbejdere arbejder under – det gælder både cargohåndtering, flyrensning, bagagearbejde og catering.

Ændringen af strategien har været en succes: Det er lykkedes at få alle de udenlandske firmaer, der er kommet til i lufthavnen, til at indgå overenskomster og lave lokalaftaler på niveau med de forhold, der gælder alle andre i lufthavnen.

Det er ikke kommet af sig selv, men skyldes det fantastiske sammenhold på tværs af firmaer.

Samarbejdet har også hjul-

pet mange medarbejdere ved firmaskift. For arbejdet i en lufthavn er så højt specialiseret, at virksomhederne ikke bare kan hente tilfældige nye ind fra gaden. Det kræver erfaring, oplæring og specialviden at arbejde herude. Det er også med til at sikre den faglige styrke i lufthavnen.

Det er i alle årene lykkedes at fastholde reallønnen og den faglige styrke i både opgangs- og nedgangstider. Også selv om der har været en stor gennemstrømning af tillidsfolk – lufthavnsudvalget sikrer, at man ikke kun lærer af hinandens erfaringer, men også at nye tillidsfolk hurtigt socialiseres ind i fællesskabet.

## Storstrejken i 1998

En af de faglige milepæle i mine 25 år som faglig sekretær er storkonflikten i 1998. Kastrup var meget aktiv under strejken med flere hundrede medlemmer, der deltog i blokader og registrering af strejkeramte medlemmer.

Men vi var også en af de fagforeninger, der var med til at rejse den dagsorden om lavere arbejdstid, der udløste konflikten.

Op til konflikten var SiD Kastrup initiativtager til en skifteholds-kampagne, der samlede mange store industri-virksomheder over hele landet med krav om mere fritid. Det samlede krav – også med andre grupper – var forbedringer for skifteholdsarbejderne og indførelsen af en 6. ferieuge.

Tillidsfolk fra københavnske skifteholdsarbejdspladser tog bl.a. i nattøj ind til forbundet for at modtage forhandlingerne med vores krav.

Kravet om den 6. ferieuge blev ikke indfriet i regeringsindgrebet, der sluttede konflikten. Den blev først begyndt indført ved næste overenskomst - for at undgå nye store konflikter.

Det har ikke løst alle problemer med skifteholdsarbejde eller arbejdstid. I dag er et krav om sikring af weekendfri hver anden uge stadig højaktuel – og også andre former for nedsættelse af arbejdstiden.

## Grønne job og organisering af nyansatte

Fagforeningens opgave er stadig at fastholde ordenlige løn- og arbejdsforhold gennem 100 procents organisering og gode lokalaftaler. Men vi står også overfor en udfordring med at udvikle gode, grønne arbejdspladser i lufthavnen sammen med de klimaomstillinger, der presser sig på.

Der ligger også en stor opgave i, at fastholde og udvikle de faglige traditioner på virksomhederne efterhånden som mange nyansatte kommer til.

Det tror jeg også vil lykkes – alle de nye bagageportører i Menzies er nu eksempelvis med i klub og fagforening.



# Man skal vide, hvad man lever af



Dan Meincke har skiftet titel: Han er nu ikke længere trafikchef, men seniorrådgiver. Det er rettidig omhu, siger han, for så er hele safety-apparatet på plads.

Uddannelse, droner og automatiseringer bliver for 3F'erne afgørende udfordringer i CPH i de næste år, mener Dan Meincke, der netop er trådt tilbage som trafikchef i Københavns Lufthavn A/S.

Dan Meincke har været ansat i CPH i mere end 37 år – men den 1. oktober stoppede han som trafikchef. Helt væk fra lufthavnen er han dog ikke, for han fortsætter som seniorrådgiver.

– Det er den helt rigtige måde at lave en overlevering. Som trafikchef er der mange ting, man skal have styr på, og man skal godkendes af myndighederne, siger han.

– Nu har vi ansat en trafikchef, der køres ind i stillingen, mens jeg sidder på hans højre skulder som rådgiver 24-7, siger Dan Meincke.

– Det er rettidig omhu – med hele safety-apparatet på plads, siger han.

## Start på gulvet

Dan Meincke startede på gulvet som chauffør i CPH i 1984.

– Jeg havde et IT-firma, hvor jeg satte databaser og netværk op. Men jeg havde brug for et job ved siden af – det fik jeg i CPH gennem en bekendt. Det skulle være et midlertidigt job. Men så blev jeg indfanget af CPH-ånden

og de dejlige mennesker, der arbejdede herude: Det var næsten som at blive medlem af en familie, hvor alle ville hinanden og lufthavnen det bedste, siger han.

– Da min virksomhed voksede, blev jeg stillet i et valg mellem lufthavnen eller virksomheden. Og jeg valgte så lufthavnen, hvor jeg blev tilbudt et lederjob i CPH Marken, siger han.

## Samarbejde er afgørende

*Hvordan var din opfattelse af 3F dengang?*

– Helt ærligt: Meget negativ – baseret på erfaringer andre steder fra. Men det kunne jeg ikke bruge til noget. Som leder var det afgørende at arbejde sammen med alle – også ansatte, tillidsrepræsentanter og fagforeninger, siger han.

– Vi stod dengang over for krav om udliciteringer. Tillidsfolkene og jeg var enige om at arbejde for at fastholde så mange gode arbejdspladser som muligt. Den generelle tro var dengang, at CPH's ansatte var dyrere end andre. Men det lykkedes at få sat processer op, der matchede andres tilbud, så vi undgik fyringer. Vi fik skabt et motto: „Det skal betale sig at bruge os,“ siger han.

– Det kunne ikke ske uden samarbejde. Men vi var enige om at bevare den trivsel og det fællesskab, der var i CPH, siger han.

Resultaterne var så overbevisende, at Dan Meincke som

leder fik tildelt flere afdelinger og til sidst udnævnt til trafikchef for hele lufthavnen.

## Noget med hjem

– Jeg har siden været til mange møder i Lufthavnsudvalget og afdelingen. Den røde tråd i samarbejdet har altid været: Hvordan kan vi tage alle med på råd, og hvordan kan vi bedst muligt bruge 3F'erne i udviklingen af lufthavnen – fx gennem uddannelser og omstruktureringer.

– Vi har ikke altid været enige. For vi har forskellige roller, som man skal have respekt for. Men vi har altid vidst, at alle skal have noget ud af samarbejdet, siger han.

– Hvis jeg fx har fået en bundet opgave om at spare 5 millioner kroner, så kan jeg lige så godt fortælle, hvordan det er. Så kan vi koncentrere os om at søge løsninger sammen. Det giver gensidig respekt – og bedre løsninger, end vi som ledelse alene kan finde frem til, siger han.

– Jeg skylder derfor alle dem, jeg har samarbejdet med en stor tak, især 3F'erne. Det var aldrig gået uden dem. Man skal aldrig glemme, hvad det er, man lever af, og i mit arbejde har det været 3F'ernes indsats.

## Den bedste og det værste

*Hvad har været din bedste oplevelse i din tid som trafikchef?*

– Det var nok udkommet på et to dages seminar for alle ledere og tillidsfolk, hvor alle

kunne komme med deres drømme og visioner for CPH.

– På en tavle noterede vi så, hvad henholdsvis lederne og tillidsfolkene ville: Det handlede i stor grad om det samme, bl.a. at sikre arbejdspladser via uddannelse, om udvikling af et seniorkorps og om at give plads til unge, der var kommet skævt fra start.

– Det viste sig, at vi var enige om cirka 70 procent af alle emner – som vi så kunne lave en fælles plan for. Derefter kunne vi så nedsætte arbejdsgrupper om de ting, vi ikke var enige om.

– Mange af visionerne er siden blevet til noget. Jeg er stolt af at have været med til skabe rum i CPH for fx at ansætte mennesker, der havde brug for en ny start. Med støtte fra både ledelse, ansatte og fagforening. Mange er kommet i almindeligt job ad den vej, siger han.

*Hvad har det værste i din tid som trafikchef så været?*

– Corona'en! Det har været meget svært at skulle fyre så mange mennesker. Vi har selvfølgelig søgt at skade mindst muligt. Men det er sgu – undskyld jeg bander – ikke spor sjovt af skulle fyre folk, der ikke har fortjent det. Det har givet ar på sjælen.

## Nye krav til havnekort

*Hvad ser du som de store udfordringer for arbejdet i CPH fremover?*

– Der er en ny lovpakke på vej fra EU, der stiller skrappe-

re krav til alle med et havnekort – bl.a. om løbende uddannelse og test. Der vil bl.a. også blive stillet krav om, at al radiokommunikation om nogle år skal være på engelsk.

– Det kommer til at kræve en massiv uddannelsesindsats i lufthavnen. Vi ved endnu ikke, hvor tit prøverne skal gentages. Men vi ved, at alle krav til arbejdsopgaverne, eksempelvis slå græs eller lave inspektioner af banerne, skal dokumenteres gennem løbende tests.

*Frygter du, at folk vil ryge ud på grund af de krav?*

– Nej. Det bliver ikke sådan, at man kan dumpe og miste sit arbejde. Men det bliver et krav, at man så tager mere undervisning og træning, så man når op på niveau.

– Den gode side af den udvikling er, at der ikke kan komme et tilfældigt selskab og underbyde opgaver. Kravene vil sikre arbejdspladser til dem, der allerede er i lufthavnen.

## Droner og automatiseringer

*Hvordan vurderer du den teknologiske udvikling i lufthavnen fremover?*

– Vi vil i de næste år se flere automatiseringer og droner. I dag kan fx støvsugere og busser køre uden chauffører – selvkørende maskiner kan arbejde selv i hallen. Droner vil også overtage mange opgaver. I dag bruges de allerede til opmærkninger af kørestrøber til fly, men fremover vil de kunne bruges til mange andre opgaver, inspektioner af baner og fly, eksempelvis.

– Det er ikke teknologi, der slår igennem fra den ene dag til den næste. Det er stadig teknologi, der er meget omkostningsfuld og under udvikling – så vi taler om en udvikling i løbet de næste ti år.

– Hvilke job, der bliver tilbage, er noget af det, vi taler om, når vi er ude at se på nye maskiner. Altså hvem der skal styre og betjene maskinerne. Lige nu er det tit ingeniører, der er drone- og maskinoperatører – det skal vi ændre: Det kan godt blive 3F-arbejde.

– Vi ved allerede nu, at dropiloter og selvkørende maskiner kræver it- og computerkunderskaber. Men de kræver også, at man kan arbejde i teams og virke som et hold. Og selvfølgelig, at man kan styre de vanvittige maskiner og kender alle sikkerhedsreglerne i lufthavnen.

– Hvis de jobs skal blive 3F-arbejde, kræver det, at man arbejder strategisk for at sikre uddannelse og videreudvikling af 3F'ernes kompetencer på alle de områder, siger Dan Meincke.