Nr. 4 – november 2016

3F København

Beretningsnummer:

Bestyrelsens beretning	s. 4
Regnskab 2015 for 3F København	s. 46
Indkomne forslag/Valg	s. 50

Tag bladet med til generalforsamling d. 21. november 2016 kl. 17.00

Medlemsblad for

3F København
Peter Ipsens Allé 27
2400 Kbh. NV

Tlf: 70 300 999

kobenhavn@3f.dk
www.3fkbh.dk
@3FKoebenhavn

Åbningstider:

Mandag:	9–15
Tirsdag:	9–17
Onsdag:	9–15
Torsdag:	9–17
Fredag:	9–14

Deadlines 2016:
14. november

Redaktion:
Bjarne Høpner (ansv.)
Betina Lund
Claus K. Hertz
Jan Mathisen
Søren Becher

Produktion/layout:
Claus K. Hertz

Fotos:
Hvis ikke andet er anført, er fotos taget af 3F København

Tryk:
Kailow Graphic
Miljøcertificeret og arbejdsmiljøcertificeret.

3F Københavns skriftlige beretning

3F København afholder den 4. ordinære generalforsamling den 21. november 2016.

Vi vil med den skriftlige beretning fremkomme med 3F Københavns holdninger i forhold til, hvad der er sket siden sidste generalforsamling. Vi vil ikke på alle punkter være i stand til at give en lige uddybende skriftlig beretning, men da den skriftelige beretning er en del af den samlede beretning, er du velkommen til at stille spørgsmål på generalforsamlingen, hvis der er noget, som du eller I ønsker uddybet.

Siden sidste generalforsamling har vi været vidne til, at beskæftigelsesopsvinget ikke har kommet vores medlemmer til gode. Derimod har vi set nogle voldsomme stramninger for dem, der er nederst i samfundet - blandt andet med kontanthjælpsloftet og 225 timers reglen.

Efter sidste års folketingsvalg har vi oplevet, at Venstres mindretalsregering som forventet har strammet og ændret politikken for almindelige mennesker. Dette giver udslag i mange små stramninger, der samlet betyder, at der er forringelser i levevilkårene.

På dagpengeområdet er der blevet indført, at ledige skal deltage i en lang række samtaler med jobcentret og A-kassen. Denne stresspolitik af de ledige medfører, at en lang række ledige skræmmes væk fra dagpengesystemet. Desværre har alt for mange mistet retten til dagpenge, hvilket for manges vedkommende også har betydet, at de har meldt sig ud af fagforeningen, da de ikke har "råd" til at bibeholde deres medlemskab.

Den internationale udvikling har ikke forbedret sig i forhold til regionale krige og naturkatastrofer. Derudover presser multinationale firmaer for at få lavet såkaldte frihandelsaftaler som CETA og TTIP som nogle af de første.

Før generalforsamlingen bliver der i USA afholdt præsidentvalg, hvilket vil få stor indflydelse på sammenhængen i den globale magtbalance.

Vi vil ønske dig god fornøjelse med at læse denne skriftlige beretning, hvor du kan læse enkelte afsnit eller læse beretningen fra side 1 til slut. God læselyst.

Generalforsamling

mandag den 21. november 2016 kl. 17.00
i Østerbrohuset, Århusgade 103, 2100 Kbh. Ø

Dagsorden:

Pkt. 1. **Velkomst**

Pkt. 2. **Valg af dirigenter**

Pkt. 3. **Beretning, herunder fremtidig virksomhed**

Pkt. 4. **Regnskab 2015 for 3F København**
a) Godkendelse af regnskab

Pkt. 5. **Budget og kontingent**
a) Godkendelse af kontingent 2017 for 3F København
b) Godkendelse af budget 2017

Pkt. 6. **Indkomne forslag**
a) Lovene
b) Øvrige forslag, herunder udtalelser

Pkt. 7. **Valg i henhold til afdelingens love §14**
- **Næstformand** – Betina Lund
- **Økonomiansvarlig** – Helge Geest
- **1 afdelingssekretær** – Vinni Nørgaard
- **12 Bestyrelsesmedlemmer** – Anette Nielsen, Cora Andrewartha, Hans Henrik Jensen, Iben Hauge, John Jakobsen, Kanwal Preet, Lars Sixhøj, Michael H. Christensen, Nikolaj Hillemann, Thomas Stein, Teit A. Gamst, Carina Carstensen (genopstiller ikke).
- **1 bestyrelsesmedlem (vælges for 1 år)** – René Rasmussen (genopstiller ikke).
- **3 faglige sekretærer som bestyrelsesmedlemmer** – Anja Karstensen, Caja Bruhn, Jan Finn Strømgren.
- **6 bestyrelsessuppleanter** – Ayub Qureshi, Elena Ahmed, Firuta Dam, Karina Sørensen, Stig L. Dolleris, Kenneth Liin (genopstiller ikke).

Pkt. 8. **Øvrige Valg**
- **8 medlemmer til stemmeudvalget** – Paul Erik Schou, Frank Pedersen, Leif Thorup Nielsen, Finn Hammelev, Birgit Møller, Jan Burmeister, Jette Jensen, Stine Bager Jegind.
- **5 suppleanter til stemmeudvalget** – Vakante
- **Statsautoriseret revisor** – Revisionsinstituttet
- **2 bilagskontrollanter** – Bjarne Baunsgaard, Lene Løgstrup (genopstiller ikke).
- **2 bilagskontrollantsuppleanter** – Pernille Parker, Kim K. Poulsen
- **3 fanebærere** – Morten Jakobsen, Per Svensson, Cora Andrewartha
- **3 fanebærersuppleanter –** Bjarne Jensen, Torben Jensen, 1 vakant

Venlig hilsen
Formand Bjarne Høpner

3F København

Brancheårsmødet

Brancheårsmødet blev i år afholdt den 11. april.

Formålet med brancheårsmødet er, at tillidsrepræsentanterne får en mulighed for at få drøftet aktuelle emner med hinanden således, at 3F Københavns tillidsrepræsentanter på tværs af brancherne har en fælles reference til emnerne.

I år drejede det sig om emnerne trepartsforhandlinger, TTIP–forhandlinger, OK 17 og kongressen i september måned. Derudover var der en basar vedrørende organisering. Læs mere om disse emner andre steder i beretningen.

Vi kan konstatere, at vores tillidsrepræsentanter er travle personer, da mange efter frokosten var nødt til at forlade mødet.

Vi vil opfordre alle klubber og tillidsrepræsentanter til at deltage i årsbranchemødet, da det er vigtigt for tillidsrepræsentanterne at være „klædt på" til de debatter, der foregår i samfundet og i fagbevægelsen.

Lokalpolitisk situation

I skrivende stund kan vi konstatere, at Venstre i København er blevet uenige med dem selv, og de har derfor skiftet spidskandidat i forhold til det forestående kommunevalg i efteråret 2017.

Venstres interne uenigheder om, hvem af kandidaterne der er mest liberale, må de selv afklare, men i forhold til samarbejdet på Københavns Rådhus og 3F Københavns interesser er det vigtigt, at de lokalpolitikere, der vælges til Borgerrepræsentationen, ikke kravler så højt op i træerne, at de ikke er til at råbe op. Det kan også betyde, at Venstre mister tilslutning, så de ikke mere vil kunne bestride en borgmesterpost.

3F København har i den forgangne periode haft et glimrende samarbejde med flere forskellige borgmestre på Rådhuset – både inden for beskæftigelse, sundhed, byplanlægning, social dumping og andre meget vigtige emner for 3F Københavns medlemmer.

3F København har også oplevet, at der i kommunens forvaltninger er sket udskiftninger på centrale direktørposter. Vi er derfor i fuld gang med at få opbygget gode relationer til embedsmandsværket, da det er embedsmandsværket der skal udmønte de politiske vedtagelser, der træffes i Borgerrepræsentationen og i udvalgene.

Derudover skal vi i 2017 forholde os til kommunevalget. Set ud fra 3F Københavns interesser er det vigtigt, at det nuværende flertal til venstre for midten styrkes, så vi kan få en udvikling i hovedstaden, der betyder, at almindelige mennesker både kan bo og leve i vores by, og at København ikke skal udvikles til – som i mange andre europæiske storbyer – at centrum og havnearealer er forbeholdt millionærer.

3F Københavns medlemmer bør engagere sig i det lokalpolitiske arbejde i de forskellige bydele for at få fremmet deres og hermed også 3F Københavns interesser i forhold til børnepasning, undervisning, transport og billige boliger.

LO fik ny ledelse

I slutningen af oktober 2015 valgte LO–kongressen stort set en hel ny ledelse med Lizette Risgaard i spidsen og Arne Grevsen som 1. næstformand. Morten Christiansen og Nanna Højlund blev også valgt til næstformænd, ligesom der var genvalg til Ejner Holst.

Kongressen vedtog også, at der skulle foregå en afklaringsproces om at danne en ny hovedorganisation bestående af LO og FTF. Det arbejde er gået i gang, og man har nu lagt det ud til de lokale LO sektioner at diskutere mulighederne for samarbejde på tværs af LO og FTF. 3F har tidligt i processen meldt ud, at vi stiller os skeptiske over for gevinsten af at danne en ny hovedorganisation. Vi er selvfølgelig klar til, at dyrke og udvide et samarbejde hvor det giver mening, men vi frygter, at ved en så stor hovedorganisation med indbyggede modsætninger (det er ikke altid at ufaglærte har samme interesser som politibetjente, sygeplejersker og andre), vil det give store udfordringer når vi skal optræde i en enighed.

Især frygter 3F, at i forhold til de udmeldinger der er til økonomi til uddannelse, vil det vigtige område for 3F – korte uddannelser (korte certifikater mv.) – ikke blive prioriteret.

Vi må samtidig gøre os klart, at fremtidens stigende krav til kompetencer vil betyde en kamp om de job, der skal udføres. Samfundet vil udvikle sig til, at der i mange funktioner vil være robotteknologi mv.

Vi vil ligeledes se, at den større internationale samhandel vil medføre større pres på de ufaglærtes job i forhold til social dumping mv., og det er måske ikke lige der, at sygeplejersker og politibetjente vil mærke den største konkurrence.

Hvis man skal prøve at komme med en form for status på det første år med den nye LO–ledelse, må man sige, at Lizette og co. i langt større grad forsøger at lytte til medlemmernes ønsker og behov. Lizette og de andres meget ligefremme måde over for alle, er en af de ting, som medlemmerne lægger mærke til.

Derudover har Lizette og resten af ledelsen formået at lande nogle trepartsforhandlingsresultater, som mislykkedes for den forrige ledelse. Vi kan altid diskutere, om den aftalte integrationsgrunduddannelse (IGU) er et stormskridt for LO–arbejderne, men under alle omstændigheder kan man ikke fornægte problemet med mange flygtninge på baggrund af de krige, vi blandt andet selv er med til at holde liv i. Derudover vil der vel altid være en tendens til, at mennesker søger hen, hvor der er bedre livsvilkår end der, hvor de kommer fra.

Lizette Riisgaard blev valgt som ny formand for LO – (Foto: Per Morten Abrahamsen)

10.000 lære–/praktikpladser

Den anden del af trepartsforhandlingsresultatet indeholdt nogle udmærket elementer, hvor parterne (især arbejdsgiverne) forpligtede sig til at skaffe 10.000 lære–/praktikpladser over de kommende år. Det bliver meget spændende at følge, om de politiske intentioner bliver opfyldt, men når vi ved, at alle prognoser peger på, at det i fremtiden bliver en mangelvare med faglært arbejdskraft, er det grotesk, at arbejdsgiverne undsiger sig forpligtelsen til at uddanne fremtidens arbejdskraft.

3F København vil gøre alt for at forpligte vores samarbejdspartnere (arbejdsgivere) for at leve op til, at unge mennesker skal have chancen for at uddanne sig, så både de og samfundet kan få gavn af dette.

3F – i et kongresår

3F startede op i 2015, og det er således 11 år siden, at 3F blev dannet af SiD og KAD. Siden er RBF og TIB kommet med.

Vi kan desværre konstatere, at 3F siden sin dannelse har mistet mange medlemmer. Vi er ca. 290.000 medlemmer i september 2016.

Vi kan også konstatere, at der i 3F – på det lokale plan – er sket mange fusioner på forskellige baggrunde. Primært har disse fusioner haft til formål, at medlemmernes interesser bedre kunne varetages.

3F har markeret sig i alle væsentlige og arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål, men 3F har ikke sammen med andre lønmodtagere kunne dæmme op for grove forringelser af medlemmernes vilkår. F.eks. er dagpengeperioden blevet halveret, og tusindvis er på trods af, at de gerne vil blive i deres fagforening, blevet tvunget ud af fagforeningerne, når de har mistet deres dagpenge og skal på kontanthjælp.

Vi ser, at nu bliver de selvsamme mennesker udsat for endnu et angreb pr. 1. oktober – indførelse af kontanthjælpsloftet.

3F og resten af fagbevægelsen har ikke kunne være en god nok modpol mod de neoliberalistiske tendenser med, at man er sig selv nok og er ligeglad med alle andre. Se uddybende tekst om kontanthjælpsloftet og dagpengeforringelser andre steder i beretningen.

HB/udvalg

3Fs hovedbestyrelse nedsætter efter hver kongres en række udvalg, som i kongresperioden skal arbejde med forskellige emner.

3F København har været repræsenteret i en række af disse udvalg, men en af nyskabelserne, der skete på kongressen i 2013, var, at det blev vedtaget, at der skulle nedsættes et hovedbestyrelsesudvalg, hvor 10 hovedbestyrelsesmedlemmer sammen med forbundets daglige ledelse skulle diskutere forbundets budgetter. Udvalget har nu eksisteret i 3 år og er stille og roligt ved at finde ud af, hvordan man arbejder med et så stort budget, der involverer mange mennesker, og hvilken viden man skal have som budgetudvalgsmedlem for på en kvalificeret måde at tage stilling til budgettets opbygning.

Udsnit af fanebærerne på scenen ved kongressen – Fotos: Fagbladet 3F

En af de ting, som budgetudvalget har været med til at indføre, er 5–års rullende budgetter for at man på den måde måske bedre kan være med til at styre udviklingen, men det er fuldkommen klart, at økonomistyring 5 år frem i tiden kræver en vis portion af kvalificeret vurderinger af fremtiden under bestemte forudsætninger.

3F København er derudover repræsenteret i en lang række hovedbestyrelsesudvalg for at varetage 3F Københavns medlemmers interesser.

Forbundskongres

I dagene fra den 9. – 15. september afholdt 3F kongres i Aalborg. Det var den 4. ordinære kongres i 3Fs levetid, og det var Per Christensens første kongresperiode, efter han blev valgt på sidste kongres.

3F København deltog med 37 delegerede (vi havde 1 delegeret pr. påbegyndt 500 medlemmer jf. lovene, samt 2 hovedbestyrelsesmedlemmer).

Sædvanen tro blev kongressen indledt med underholdning for de kongresdelegerede, og derefter gik man over til en faneindmarch, som fik de delegerede til at føle en stolthed over at være så privilegerede, at være valgt til at repræsentere sin afdeling på kongressen.

Kongressen blev derefter konstitueret, hvor der blev valgt dirigenter, stemmeudvalg og redaktionsudvalg. Da det var på plads, gik man over til dagsordenen, som var vedtaget under konstitueringen, og det første punkt var formandens mundtlige beretning.

Efter formandens beretning, var det lønudvalgsformanden og hovedkassereren, som aflagde beretninger. I forhold til formandens beretning, var der 53 indlæg fra de delegerede, og af dem stod 3F København for de 6. I beretningsdiskussionen kom man bredt rundt om alle problemstillinger, både nationalt og internationalt. Formanden, lønudvalgsformanden og kassererens beretning blev efterfølgende godkendt, og man gik over til behandling af love og senere det Fagligt Politiske Grundlag.

3F Københavns ændringsforslag til lovene og Fagligt Politisk Grundlag blev stemt hjem. Efterfølgende gik vi over til valg af forbundsledelse, og det forløb forventeligt – dog var der et spændende kampvalg vedrørende den ene forbundssekretærpost. Der var 4 kandidater opstillet til denne post, og når der er tale om et personvalg til forbundsledelsen, kræves over 50 % af de afgivne stemmer (kvalificeret flertal) for at opnå valg. Resultatet blev, at Henning Overgaard fra Esbjerg Transport fik 480 stemmer, hvilket var 63 % af de afgivne stemmer og han var således valgt efter første valgrunde (hvis en person ikke havde opnået over 50 %, skulle de to, som havde opnået flest stemmer, ud i en anden valgrunde).

Om onsdagen blev der afholdt gruppekonferencer i de 6 grupper, som forbundet består af. I de fleste af de grupper, hvor 3F København er repræsenteret, gik det efter vores forventninger. En undtagelse var dog valget til hovedbestyrelsen i PSHR–gruppen, hvor vi havde opstillet fagforeningens næstformand Betina Lund til en post. Opstilling blev kraftigt modarbejdet af 3F Rymarken Århus samt andre provinsafdelinger, som ikke mente, at Betina skulle vælges, selv om hun repræsenterer ca. 1/3–del af PSHR–gruppens totale medlemsantal.

KONGRES 2016

• 3F afholder ordinær kongres hvert tredje år. I 2016 deltog 3F København med 37 delegerede

Da afstemningen blev offentliggjort, viste det sig, at Betina tabte med stemmetallene 28 – 22, og dermed blev hele hovedstadsregionen udelukket fra indflydelse i hovedbestyrelsen/gruppebestyrelsen. 3F København er selvfølgelig meget pikeret over, at et sådant snæversyn vil udelukke så står en andel af gruppens medlemmer, men vi må samtidig konstatere, at saglighed og objektive baggrunde ikke altid er nok. Den kandidat, der blev valgt i stedet for Betina, repræsenterer under 100 medlemmer inden for PSHR gruppen. 3F København vil naturligvis forsat varetage vores medlemmers interesser på lige fod med andre medlemmers interesser i resten af landet, men vi må konstatere, at vi nok i den kommende kongresperiode – over for visse personer – vil have et yderst anstrengt forhold.

På den sidste dag blev valgene og hermed indstillingerne fra de 6 grupper godkendt af hovedkongressen, og vi gik efterfølgende over til at have delegeretmøde for A–kassen.

Delegeretmødet

Der var en lang række A–kasse–specifikke spørgsmål, der skulle behandles på delegeretmødet efter hovedkongressen men det, der var størst spænding omkring, var, om det aktivitetsbestemte administrationsbidrag skulle afskaffes eller beholdes.

3F København havde interesser i, at det blev bevaret, da det er en solidarisk ordning, der siger, at man er solidarisk over for dem, der har flest ledige i forhold til deres A–kasse medlemmer, og dermed også har den største arbejdsmæssige byrde. Forslaget omkring afskaffelse af ordningen blev nedstemt med 60 stemmer, og det kunne således fortsætte. Man vedtog dog, at der skulle være 5 variable parametre i forhold til den forgangne kongresperiode, hvor der tidligere har været 4. Det 5. parameter var, at man nu også vil tælle fællessamtalerne.

I forhold til valgene på delegeretmødet blev dem, der var indstillet, valgt, hvilket 3F København er rimelig tilfredse med, da der kommer 2 nye A–kassesekretærer, som vi glæder os meget til at samarbejde med.

3F København forsøgte under kongressen – både på Facebook og på hjemmesiden – at give vores aktuelle bud på kongressens forløb.

- Bestyrelsen i 3F København består af 40 medlemmer (inkl. suppleanter) der vælges på generalforsamlingen. 31 af bestyrelsesmedlemmerne kommer fra arbejdspladserne i fagforeningens dækningsområde.

Bestyrelsen

3F Københavns bestyrelse er sammensat jf. lovene af en bred mangfoldighed i forhold til brancher mv. Bestyrelsen afholder bestyrelsesmøde den første onsdag i hver måned, og her diskuteres de aktuelle emner, der har været den forgangne måned, men der samles også op på vores medlemstal og hermed også på økonomien. Det er vigtigt, at bestyrelsen hele tiden har den fornødne viden om fagforeningens udvikling sig. Vi har desværre været vidner til, at blandt andet postbranchen har været udsat for voldsomme nedskæringer, da postens indtjening er voldsomt faldende, og dette resulterer i, at mange bliver afskediget. Ledelsen i Post Norden har ligeledes lavet mange strukturelle forandringer, hvilket ligeledes medfører, at beskæftigelsen falder. Når dette er nævnt, er det ikke ensbetydende med, at bestyrelsen kun sidder og diskuterer enkelte brancher, men det er et eksempel på, at helheden er vigtig for bestyrelsen at forholde sig til. Der er andre brancher i vores fagforening, hvor sæson udsving har en stor betydning, blandt andre Tivoli og Bakken er eksempler herpå, ligesom krydstogtskibenes ankomst har en betydning for beskæftigelsen inden for denne sektor.

Bestyrelsen har også en lang række diskussioner om „politiske emner“. Dette er for eksempel TTIP– og CETA–aftalerne. Derudover er der også nationale politiske begivenheder som, at dagpengene forringes, sygedagpenge strammes op, indførelse af kontanthjælpsloft og 225–timers reglen, hvilket kan have stor betydning for vores medlemmer og deres ægtefæller.

Et emne som trepartsforhandlingerne, herunder tilgangen til uddannelse og den indeholdte økonomi er ligeledes en bestyrelsesdiskussion, hvor vi fastlægger 3F Københavns politiske holdninger. Et andet emne som social dumping, er også et område, der berører rigtig mange af vores medlemmer, blandt andet inden for hotel og rengøring, men social dumping er i virkeligheden et problem på alle arbejdspladser, hvor der bliver udliciteret, outsourcet eller ansat vikarer.

Fagforeningen har i det forgangne år været aktiv inde for alle ovennævnte områder, for de har betydning for vores medlemmers mulighed for at beholde deres job eller få et nyt. 3F København vil meget gerne være det sted, hvor alle vores medlemmer ved, at hvis de bliver fyret på deres nuværende arbejde, har de gode chancer for at få et nyt arbejde ved at være medlemmer her.

Det er på sin plads her i den skriftlige beretning at takke bestyrelsesmedlemmerne for deres engagement og for deres input til de emner, vi har diskuteret i bestyrelsen.

Fotograf: David Kahr

Den landspolitiske situation

Vi har i øjeblikket en borgerlig regering, der fremviser deres totale kynisme i forhold til de dårligt stillede i samfundet.

Den 1. oktober trådte kontanthjælpsloftet i kraft samtidig med 225–timers reglen. Samtidig diskuteres der skattelettelser – fra Liberal Alliances ønske om, at alle, der betaler topskat, skal lettes 5 %, og til Lars Løkkes leflen for Dansk Folkeparti om, at der kun bør være en skattelettelse på 5 % om året for dem, der tjener op til 1 million kroner om året.

Der er rigtig langt fra at tjene 900.000 kr. og få en skattelettelse på 5 % til den enlige, eventuelt arbejdsskadede, mor, der er på kontanthjælp, og som nu rammes af et kontantloft, der gør, at hun mister op til 2.500 kr. om måneden.

Derudover kan vi se, at den geografiske skævvridning, forstærker det angreb, der er på de svageste. Det går mest ud over personer, der enten lever i København og omegn eller i Århus, Odense og Aalborg alene af den grund, at huslejepriserne er meget forskellige. Derfor vil der, der hvor der er høje huslejepriser, være et større behov for at få en større boligsikring, men dette forhindres af kontanthjælpsloftet. Så udover en indkomstmæssig forvridning er der yderligere en „straf“ alt efter, hvor man bor.

Lars Løkkes mindretalsregering har hele vejen igennem forsøgt at vise en attitude om, at „vi er sørme åh så ansvarlige, fordi vi tænker på, at landets økonomi skal hjælpes“. Vi får konstant at vide, at lønningerne er for høje, og at det er nødvendigt at forbedre konkurrenceevnen hvis vi skal klare os i den globale konkurrence. På trods af dommedagsprofetierne kan vi dog konstatere, at den danske arbejdskraft er konkurrencedygtig internationalt. En forudsætning for udvikling af nye produkter er, at de der udfører arbejdet, finder frem til bedre og mere rentable metoder at konkurrere på. Den danske arbejdsstyrke er dygtig til at finde ud af, hvordan man kan lave nye produkter og hermed hjælpe virksomhederne til at udvikle sig.

På den anden side, af det politiske billede ser vi at Mette Frederiksen er blevet mere leflende overfor Thuesen Dahl. Socialdemokraterne forsøger at berolige og omkranse DF således, at der efter et kommende folketingsvalg kan indgås andre alliancer, end de som vi traditionelt har set de seneste 20 år.

Om denne linje er holdbar, vil kun fremtiden afsløre, men Lars Løkkes støtteparti DF har på ingen måde været vores medlemmer til gavn. Selve frygten for de fremmede er efterhånden et fænomen, som ikke ret mange må synes er det vigtigste politiske emne. Vi skal fastholde, at det er vigtigt, at de der lever i Danmark, er i stand til at kunne leve et fordrageligt liv med hinanden. Vi har alt for mange eksempler på, at der ude i verden er alt for store økonomiske skillelinjer, som medfører utrygge samfund, der gør, at kriminaliteten er langt større end vi ønsker.

Folk flygter ikke for sjov

Borgerkrigen i Syrien og fremmarchen af IS i Syrien og Irak er et eksempel på, at når man griber ind og fører krig i andre lande, kan man nemt komme til at påføre sig selv problemer i forhold til de flygtningestrømme, der opstår, når krigen gør det umuligt for mennesker at eksistere der, hvor de er født.

I 3F København tror vi ikke, at folk flygter fra krigen, fordi de synes det er sjovere at bo i et andet land, og vi skal tænke os om, når vi selv sender vores jægerfly af sted for at bombe. Dermed ikke være sagt, at vi skal holde hånden over terrorister., men krig har aldrig medført løsninger – kun elendighed.

Anker Jørgensen

Anker Jørgensen afgik ved døden i foråret 2016. 3F København var med til at ære ham ved bisættelsen i Grundtvigskirken.

Anker Jørgensen er en af de få statsledere, der har haft en baggrund som arbejdsmand. Han var tillidsrepræsentant på FDB–lageret, dengang det lå i Københavns Kommune. Senere blev han formand for Lager– og Pakhusarbejdernes Forbund (senere Lager & Handelsarbejdernes Forbund, så Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund og nu 3F København). Han kom siden til SiD, hvor han blev formand, inden han i 1972, efter folkeafstemningen om EU, blev statsminister. Anker Jørgensen er en af de længst siddende statsministre i danmarkshistorien igennem flere perioder.

Anker havde 75 års jubilæum som medlem af fagforeningen i 2015 (og før det, var han medlem i 5 år i fagbevægelsens ungdomsorganisation).

3F København inviterede alle 3F fagforeninger, der skulle deltage i Anker Jørgensens bisættelse – og senere højtidelighed på Slotspladsen – til en kop kaffe, vand og en sandwich i vores lokaler på Peter Ipsens Allé 27.

Anker Jørgensen var en ligefrem og jævn person, der udmærket vidste, hvor hans rødder var. Han glemte aldrig arbejdsmandens betydning for samfundet eller arbejdsmandens basale behov. Lige til hans død fulgte han aktivt med i, hvad der skete med hans „gamle" fagforening, og han holdt sig heller ikke tilbage med kommentarer om politiske emner, når man havde en snak med ham på tomandshånd.

Anker Jørgensen var også en visionær person, der vidste, at det var en nødvendighed at uddanne sig, hvis man skulle have indflydelse på samfundet. Ikke kun uddannelse som akademiker men også uddannelse i forhold til, hvordan ting i samfundet hænger sammen. Han sørgede for, at der blev lavet studiekredse, og at der blev købt skoler til at uddanne arbejdsmændene på. Han var med til at anerkende, at de vilkår, der hersker på arbejdspladserne, også vil have betydning for, hvordan samfundet skal udvikle sig.

Tak tillidsmand!

Foto: Søren Zeuth

Aktive seniorer i København

Bjarne Mortensen og Joan Jensen er begge medlemmer af 3F København, og var begge opstillet som kandidat ved Ældrerådsvalget i København.

I 3F København er der aktivitet på alle fronter. Det drejer sig både om ungdommen, som på et tidspunkt skal være de nye bærende kræfter på arbejdspladserne, i klubberne og om vores efterlønnere og seniorer.

De forskellige arbejdspladser og klubber er alle hjerteligt velkomne til at bruge vores fælles og dejlige lokaler. Det er vigtigt, at vi er her alle sammen, og at vi klart respekterer hinandens behov.

Vi bringer også en form for aktivitetskalender for fire af vores pensionist– og seniorklubber. Vi kan også se, at de i fællesskab laver fælles aktiviteter i fagforeningen, og at der også bliver inviteret fra de andre klubber i hovedstadsregionen.

Det sidste nye er, at to af vores kammerater, der har valgt at gå på efterløn nu, også opstiller til Ældrerådet i Københavns Kommune. Da valget først vil foregå efter den skriftlige beretning, vil vi håbe, at vi på generalforsamlingen den 21. november kan ønske dem tillykke med valget.

Kommunikation

Kommunikationen fra fagforeningen til medlemmer og de tillidsvalgte er – udover blad og hjemmeside – blevet udvidet med en Facebook–side. Det har været vigtigt, at den ikke bliver benyttet til egentlig sagsbehandling eller faglige spørgsmål. Da et socialt medium er så hurtig en platform, har vi valgt at udpege en række ansvarlige til løbende at holde et vågent øje med siden samt sørge for at holde den opdateret med jævne mellemrum.

Facebook har på ingen måde erstattet fagforeningens egen hjemmeside eller vores blad, men er et supplement til at udbrede kendskabet til diverse arrangementer af interesse for fagforeningens medlemmer.

3F Københavns hjemmeside: www.3fkbh.dk • 3F København på Facebook: @3FKoebenhavn

3F Københavns ejendomme

3F København fungerer nu, med 7 måneders forsinkelse af færdiggørelsen af mellembygningen på Peter Ipsens Allé 25, hvorfra der er adgang til alle lokaler på Peter Ipsens Allé 27 og Rentemestervej 60 samt med let adgang over gården til klubhuset på Dortheavej 39B.

Efter en ombygning er der lavet ændringer af Peter Ipsens Allé 27, som betyder, at opvaskerummet i kantinen er blevet dobbelt så stort. Derfor kan der nu håndteres en større mængde service. Lille sal er blevet mindre, da en del af salen er brugt til gangareal til mellembygningen og udvidelsen af opvaskerummet samt et mindre depot.

Grundet opførelsen af mellembygningen har det været nødvendigt at afspærre flere lokaler i længere perioder, og vi har i enkelte situationer måttet finde andre lokaler i nærområdet.

Lokaler og drift

- Hvis din klub på arbejdspladsen har behov for at låne et mødelokale, kan de bestilles elektronisk via afdelingens hjemmeside, hvis I opretter en bruger og logger på siden.

3F København råder over 20 mødelokaler med plads til alt fra 6 til 200 personer. Lokalerne bliver brugt flittigt, og i perioder er selv 20 lokaler ikke nok til at dække de mange aktiviteter som bookes af både fagforeningen, klubber, kursusaktiviteter samt andre faglige og politiske organisationer, når de har behov for lån af lokaler.

Elektronisk booking

I forbindelse med leje/lån af mødelokaler blev der i august 2015 lavet en procedure for booking. Brugen af en blanket til elektronisk booking har betydet, at der er et minimum af fejl og misforståelser til gavn for både brugere og Serviceteamet.

Serviceteamet står for alt praktisk i forbindelse med møder og arrangementer og sætter en stor ære i, at alt lever op til det aftalte, og at vores huse og mødelokaler altid står klar og indbydende.

Personale

Endnu engang stor tak til personalet for deres indsats i perioden. Det er en fornøjelse at opleve det store engagement, der lægges i det daglige arbejde, som gør, at medlemmerne føler sig velkomne og hjulpet videre på en vej, hvor der til tider kan være forhindringer, som de skal hjælpes igennem med.

Kommunikation og trivsel

Et godt arbejdsmiljø i 3F København er højt på ledelsens liste over ansvarsområder, som skal prioriteres.

Vi har opbygget en kultur i fagforeningen med åben kommunikation mellem ledelse og ansatte. Vi holder afdelingsmøde 1 gang om ugen, hvor alle ansatte bliver orienteret om seneste nyt fra hovedbestyrelsesmøder, bestyrelsesmøder i 3F København, lokalpolitik, landspolitik og helt almindelige dagligdagsting fra vores hverdag i 3F København.

Vi forsøger at have en så åben kommunikation som overhovedet muligt, så alle hele tiden har en følelse af, hvad der foregår om ørerne på os.

På vores teammøder i de enkelte afdelinger arbejder vi også med trivsel, så den interne kommunikation er i fokus hele tiden.

Alt dette skyldes naturligvis, at hvis vi som valgte og ansatte har et godt arbejdsmiljø, så vil det også have en positiv afsmittende virkning, når medlemmerne møder op i fagforeningen for at få hjælp til deres udfordringer.

Vi har i den forgangne periode også holdt de nødvendige samarbejdsudvalgsmøder og arbejdsmiljøudvalgsmøder. Arbejdsmiljøudvalget har igangsat en arbejdsmiljøvurdering (APV) på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Svarene vil blive behandlet, når vi har fået tilbagemeldinger fra de ansatte i slutningen af oktober.

Strategiplaner

Strategiplanerne for 2017 bliver udarbejdet i løbet af november 2016. Strategiplanerne for 2016 bliver evalueret, og vi drøfter, hvilke udfordringer vi står over for i 2017. Strategiplanerne bliver endeligt godkendt af bestyrelsen på deres møde i december.

Strategiplanerne skal naturligvis også tage højde for eventuelle generalforsamlingsbeslutninger, som skal implementeres i det efterfølgende års arbejde i fagforeningen.

Uddannelsesdage

På 3F København interne uddannelsesdage i år har emnet professionalisme været diskuteret. Vi er hele tiden opmærksomme på, hvordan vi som fagforening fremstår professionelt, når medlemmerne møder os, så de føler sig godt tilpas.

Personaleomsætning

Vi har ansat en kontorelev pr. 15. august 2016. Kontoreleven vil gennemgå sin uddannelse i Receptionen, Faglig afdeling, A–kassen og Økonomi– og Medlemsafdelingen henover de næste 2 år.

Vi har i 2016 også måtte sige farvel til gode kolleger. De 2 kolleger, der er gået på efterløn, har vi sagt pænt farvel til – og på gensyn. Vi håber naturligvis på, at de vil komme og besøge os fremover.

Det betyder også, at vi har fået nye kolleger i 2016. Det tegner allerede nu til, at vi får et godt samarbejde med, da de netop har den tilgang til arbejdet, som skal være bærende i 3F København; „Medlemmerne i centrum“ og „Professionalisme“.

Rekruttering

Vi forventer, at vi i løbet af 2017 afholder nogle seancer, hvor tillidsrepræsentanter får mulighed for at opleve 3F København som arbejdsplads. Dette er selvfølgelig for at sikre, at vores dygtige tillidsrepræsentanter og faglige aktive kan opleve fagforeningen som arbejdsplads og overveje, om de på sigt ønsker at arbejde her.

Serviceteamet

Personalet i serviceteamet favner bredt, og har stor erfaring indenfor deres arbejdes områder, som dækker rengøring, kantinedrift, vedligeholdelse af lokaler, udearealer, samt sne– og glatførebekæmpelse, samt indkøb af enhver art.

Vi har i 2 x 12 uger haft 2 af vores servicemedarbejdere på afsluttende uddannelse, så de siden den 17. juni har kunnet kalde sig serviceassistenter og dermed får papir på deres kvalifikationer. I de 12 uger har vi haft stor glæde af 2 dygtige vikarer som er ledige fra vores egen A–kasse.

IT

I august 2016 blev Mit3F opdateret til en nyere brugerflade, som skulle virke bedre på både computer, tablet og smartphone. Det gav lidt arbejde for fagforeningen, da opdateringen betød, at flere medlemmer ikke længere kunne komme på Mit3F. Det var især medlemmer med en ældre computer og browser. Efter en lille uge blev dette stabiliseret, så Mit3F nu kører normalt.

Jubilarer 2016

I år kan 346 medlemmer fejre jubilæum i forhold til medlemskab af fagforeningen på 25, 40, 50, 60, 65, 70 og 75 år.

Alle jubilarer er inviteret til en fest i fagforeningen. I afdelingsbladets decemberudgave vil alle jubilarer blive nævnt.

Feriekontoret

En del overenskomstområder har egne feriefonde. Arbejdsgiverne indbetaler de ansattes feriepenge – typisk 12½ % af forrige års bruttoløn – og udbetaler så feriepengene, når ferien afholdes. Men det er ikke alle feriepenge, der bliver hævet.

De uafhentede feriepenge bruges til køb af ferieboliger, som kan lejes af de, der arbejder inden for den pågældende feriefonds dækningsområde. Der kan udveksles ferieboliger med andre feriefonde. Lejen skal dække driftsomkostningerne men ikke investeringen. Det betyder, at ferieboligerne kan lejes til fornuftige priser.

Selvom du ikke arbejder inden for førnævnte dækningsområde, kan du som 3F medlem stadig leje hos os. Du skal gå på www.3fpost.dk og vælge „Ledige uger“. De uger som er sorte, kan du leje – de røde er forbeholdt dem, som arbejder i dækningsområderne.

Feriekontoret (i 3F København) administrerer de ferieboliger, som Posten og Hotel– og Restauration har. Posten har 38 danske og 15 udenlandske ferieboliger og Hotel– og Restauration har 9 danske og 1 udenlandsk feriebolig.

Feriekontoret står for udlejningen, betaler regninger og fører regnskab med hver feriebolig. Vi sørger for, at boligerne bliver vedligeholdt og at nedslidt inventar bliver udskiftet. Vi har kontakten til de kommunale myndigheder, den lokale grundejerforening, skattemyndighederne, den lokale tilsynsførende m.v. Samtidig er vi naturligvis kontakt– og serviceorgan for de medlemmer, der lejer ferieboligerne.

Det er Feriekontorets målsætning at sørge for, at medlemmerne får en god og positiv behandling af os og, at de oplever gode rammer omkring deres ferie, når de opholder sig i ferieboligerne.

Feriekontorets hjemmeside

Feriekontoret står også for redigering af hjemmesiden for Postens feriehuse; www.3fpost.dk. Her opdateres dagligt en liste over ledige uger i ferieboligerne, og der er informationer om hver bolig.

En liste over Hotel– og Restaurations ledige ferieboliger findes også på ovennævnte liste. Hotel– og Restaurations ferieboliger kan ses på www.3f.dk, men siden volder en del problemer, og der arbejdes derfor på en anden løsning.

Nye ferieboliger

Der har i det forgangne år været salg af to ferieboliger og køb af to – en lejlighed og et hus.

Medlemsudviklingen

I sammenligning med 2014/15 (september til september) har vi i perioden 2015/2016 haft en mindre medlemstilbagegang.

Hvad angår fagforeningsmedlemmer var vi i september 16.448 medlemmer, hvilket er en tilbagegang på 334 eller 1,8 %. Medregner vi også de, der kun er medlemmer af A–kassen, var der i september 20.667 medlemmer i 3F København, hvilket svarer til en tilbagegang på 205 medlemmer eller 1 %.

I samme periode har vi fået mange nye medlemmer – i alt 1.550 nye medlemmer, og små 300 medlemmer er blevet genoprettet efter restance.

Bundlinjen er, at det ikke er tilfredsstillende, at vi er blevet færre medlemmer i 3F København, men vi er dog blevet bedre til at få nye medlemmer og til at fastholde de medlemmer, som kommer i restance.

Mange nedlagte arbejdspladser

Når vi samlet set alligevel taber medlemmer, skyldes det flere forhold: Lad os starte med at slå en myte ihjel, nemlig at 3F København mister mange medlemmer til Det faglige hus og Krifa. Det er ikke korrekt. Samlet har vi på et år mistet 40 medlemmer. Derimod har vi mistet mange medlemmer på grund af nedlæggelser af arbejdspladser inden for områder som posten, industri og lager. Inden for Hotel og Restauration er det især brancheskift, som slår igennem i statistikken.

Endelig ser vi også, at nogle melder sig ud af fagforeningen for kun at være medlemmer af A–kassen. Det skyldes især stramningerne på dagpengeområdet og kontanthjælpen. Det får desværre ulykkelige konsekvenser for flere af vores medlemmer.

Fagbevægelsens interne uddannelser

Forbundet har udviklet og tilbyder nu et engelsksproget grunduddannelsesforløb til tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt ildsjæle, der vil lære mere om det danske arbejdsmarked og det danske aftalesystem. De første forløb blev gennemført i maj og juni måned 2016.

I 2017 udbyder FIU tre nye kurser:

- Moderne ledelse
- Grundkursus modul 1 og 2 på engelsk
- Folkemødet – Bornholm – overbygning på Samfundsgrenen

Der blev allerede åbnet op for tilmeldinger mandag den 12. september og alle tillids– og arbejdsmiljørepræsentanter modtog kursuskataloget med fagbladet den 9. september.

Som et forsøg i 2017 er tilmeldingsproceduren ændret for Modul 3 og 4. Der kan nu frit vælges de to uger, der passer kursisten bedst.

Særlig organiseringsindsats

3F satte i august måned gang i en landsdækkende organiseringsindsats på rengøringsområdet. Rengøringsbranchen er en branche, som er kendetegnet af hårdt arbejde og en meget presset arbejdsdag.

Organiseringsindsatsen er et samarbejde på tværs af branchegrupper, afdelinger og forbund. Fokus er i første omgang 8 hospitaler i alle landets fem regioner, og 10 organisatorer er ansat som ekstra ressourcer i arbejdet.

For 3F København betyder det, at indsatsen er startet op på Rigshospitalet og Frederiksberg Hospital, med 2 organisatorer tilknyttet fagforeningen. Ved at tage fat i de enkelte medarbejdere gennem telefonsamtaler og individuelle møder, opbygges tillidsbånd til og mellem de ansatte. I skrivende stund har der været 457 telefonsamtaler, og det er blevet til 112 personlige møder. De seneste uger har en række af de ansatte holdt faglige møder sammen med deres kollegaer, hvor de har diskuteret, hvordan de kan være med til at ændre de ofte dårlige forhold i branchen. Målet er naturligvis, at flere bliver medlemmer af 3F København men også, at der opbygges et stærkere fagligt sammenhold på arbejdspladserne, som i fremtiden gør de ansatte i stand til selv at medvirke til at løse de problemer, der er på arbejdspladserne.

Indsats over for udenlandske arbejdere

Udenlandske arbejdere er ikke forskellige fra danske arbejdere. Indtil der er skabt et socialt sammenhold med klubber og traditioner, skal der være en særlig anledning til at samle folk. Det seneste eksempel kommer fra den bosniske klub – i meget bred forstand – som afholdt et socialt arrangement i fagforeningen arrangeret af en af de faglige sekretærer. Her måtte flere afvises ved døren.

Der har været afholdt arrangementer for en lang række nationaliteter under medvirken af faglige sekretærer og næstformanden. Møderne er ofte blevet afholdt i samarbejde med 3F, nationale græsrodsorganisationer og ofte med officielle repræsentanter fra de relevante ambassader. Det har været en blanding af oplysnings– og folkelige arrangementer, som har trukket mange til. De har set fagforeningen og hørt om deres egne rettigheder.

Alle erfaringer med migration fra fattige lande viser underbud af prisen på arbejdskraft og manglende organisering, normalt i 10 år indtil sproget er lært. Det er lang tid, og derfor søger vi kontakt med nye arbejdere med hjælp af fagligt uddannede 2–sprogede. Vi laver også sprogklubber, hvor der gives oplysninger på eget sprog om rettigheder, pligter og sammenholdets altafgørende betydning.

Erhvervs-uddannelse

Med trepartsaftalen om oprettelse af 10.000 ekstra praktikpladser årligt i 2025 indføres der en økonomisk straf til de arbejdsgivere, der ikke tager nok lærlinge og en bonus til de arbejdsgivere, der tager lærlinge.

Det nye er, at det kommer til at gælde på tværs af brancher: Hvis byggebranchen uddanner elektrikere, som industrien senere aftager, og industrien ikke gør et seriøst forsøg på selv at dække behovet, skal virksomhederne i industrien betale mere i refusion end byggefirmaerne. De får altså med pisken.

Man har tidligere forsøgt at give virksomheder økonomiske gevinster ved at tage lærlinge, uden at det har virket efter hensigten. Over de seneste 10 år har man belønnet virksomheder med op mod 70.000 kroner for at tage lærlinge, men det har ikke haft nogen nævneværdig effekt. Nu kan man blandt andet få en bonus på op til 15.000 kroner om året, hvis man uddanner flere elever end de foregående tre år.

Ud over det centrale element med refusionsordningen er der også en række andre elementer, som forhåbentlig skaffer flere praktikpladser:

- Virksomhederne bliver fremover bedre kompenseret, når de betaler løn til elever på skoleophold. Fulde dagpenge, når arbejdsløse tager uddannelse i områder med mangel på arbejdskraft
- Styrket AMU: højere takster (flere penge), lavere deltagerbetaling, nemmere tilmelding og mere realkompetencevurdering
- Styrkelse af opkvalificeringsjobs
- Mere fleksibel seks ugers jobrettet uddannelse
- Opstramning på virksomhedsforlagt undervisning (VFU), der er blevet kritiseret for at dumpe lønnen for eleverne.

Som et resultat af trepartsforhandlingerne om flere praktikpladser og kvalificeret arbejdskraft er der nedsat en ekspertgruppe til efteruddannelsesområdet. De skal endevende hele efteruddannelsessystemet, så særligt AMU igen bliver efterspurgt og brugt.

Arbejdet skal munde ud i løsningsmodeller for et fleksibelt, målrettet og bæredygtigt VEU–system. Der vil være tilknyttet en følgegruppe bestående af arbejdsmarkedets parter.

Nye muligheder for kompetencevurderinger

Fra 1. juli 2016 var det ikke længere et krav for voksne at være optaget på en erhvervsuddannelse for at få foretaget en kompetencevurdering til brug for afkortning af uddannelsen.

Ændringen skal gøre det nemmere at få overblik over, hvor stor en del af allerede oparbejdede erfaringer og kompetencer, der kan erstatte dele af en erhvervsuddannelse.

Tidligere var det et krav, at voksne, der ønskede en erhvervsuddannelse (EUV), skulle være optaget på en uddannelse eller have indgået en uddannelsesaftale for at kunne få vurderet, hvilke kompetencer der kunne godskrives.

Kompetencevurderingen på en erhvervsskole er gratis, og der vil være mulighed for at få VEU–godtgørelse (80 pct. af den højeste dagpengesats).

Designed by Freepik

Samarbejde om uddannelse i virksomhederne

Dansk og Samfundsfag for polske avisbude

I samarbejde med Avisbudenes polske klub, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, Arbejderbevægelsens Oplysningsforbund og Arbejdermuseet er ovenstående sat i søen. Kompetencefonden for avisbude under budenes overenskomst for hovedstadsområdet har støttet økonomisk op om kurset. Kurset forløb over 7 mandage på Arbejdermuseet og en hel uge (uge 29) hos AOF på Østerbro. Der var 26 deltagere på forløbet.

Læsning og kommunikation i virksomheder

3F København har været aktiv i LKV–projektets 2. runde. Et eksternt konsulentteam, som vi kender rigtigt godt, har fulgt op på arbejdet siden 1. runde i samarbejde med os.

Den 15. april var der oplæg og drøftelser af muligheder og erfaringer på et møde i industrinetværket af tillidsrepræsentanter. Mødet blev afholdt hos Lundbeck – og der deltog tillidsrepræsentanter fra PostNord, Xellia, Radiometer, Ferrosan, Pfizer, Lundbeck m.fl. Det var et meget positivt møde, hvor tillidsrepræsentanterne meget engageret fortalte om erfaringer og overvejelser. Vi drøftede også kravene til fremmedsprog – typisk engelsk.

På den ene virksomhed – Xellia – har samarbejdsudvalget netop besluttet at sætte ordblindeundervisning i gang. Det er den lokale tillidsrepræsentant, der har sat initiativet i gang. Undervisningen vil komme til at foregå i arbejdstiden, men forinden skal der gennemføres information, screening/udredning, og undervisningen skal planlægges. Det bliver formentlig Hovedstadens Ordblindeskole, der skal stå for undervisningen.

Uddannelse på hotelområdet

Mange ansatte på hoteller og restauranter har kun sjældent eller aldrig oplevet kurser eller efteruddannelse i forbindelse med deres arbejde. Derfor har vi i 3F København gennemført et pilotprojekt på hotelkæden Arp–Hansen Hotel Group for at få flere ansatte på kursus. Vi håber, at tiltaget kan påvirke hele hotel– og restaurationsbranchen.

Kort fortalt går projektet ud på at give ansatte i hotelkæden en lækker buffet af kurser at vælge imellem. For eksempel kan tjenere lære om „præsentation af menuer“ eller om „alverdens vine og gæstebetjening“. Og receptionister kan lære om „Takt og Tone i gæstebetjeningen“.

Kurserne blev afviklet januar–marts 2016, hvor der normalt ikke er en lav belægning på hotellerne. Det gør det nemmere at give personalet fri til deltagelse og fylde en periode ud, hvor mange er vant til at blive sæsonfyret. I alt 156 kursusdage blev afviklet i 1. kvartal 2016 for Arp Hansen på Hotel og Restaurantskolen, hvilket er den største succes, skolen har oplevet inden for branchen.

Vi er nu i gang med planlægningen af anden kursusrunde. Et nyt kursuskatalog er udviklet, og der arbejdes på, at så mange som muligt kommer på kursus i 2017, ligesom vi forsøger at brede projektet ud til flere virksomheder.

Hospitalsmedhjælpere bliver industrioperatører

På Region Hovedstadens Apotek sker der forandringer. For ca. 2 år siden aftaltes det, at hospitalsmedhjælperne skulle have mulighed for at uddanne sig til industrioperatører. De første, der tog imod tilbuddet, blev færdiguddannet i juni 2016.

Forløbet har været en lang rejse med kompetenceafklaringer, skoleophold, praktik og eksaminer.

Hospitalsmedhjælperne slap for grundforløbet på grund af deres mangeårige erfaring i medicinalproduktionen. Flere skulle op i matematik, kemi og engelsk – og de fleste har klaret sig langt bedre, end de havde forventet. Da det første hold således blev afsluttet med bravur, var det stolte industrioperatører, der fik udleveret uddannelsesbeviser.

Andet hold er nu i fuld gang, og de har haft den udfordring, at der også lige kom en ny erhvervsskolereform, så de har haft endnu flere eksaminer.

Arbejdsløshedskassen

I 3F København har vi en høj ledighed set i forhold til landsgennemsnittet. Den er på ca. 10 % over hele året. På landsplan er niveauet ca. 5 %. Vores tal siger noget om, at vi stadig mangler arbejdspladser i hovedstadsområdet inden for vores medlemsområder. Med til billedet hører også, at vores ledighed er præget af store sæsonudsving. Det betyder, at ledigheden er høj om vinteren og lav om sommeren. Forklaringen ligger i de sæsonsving, der præger forlystelses– samt hotel og restaurationsbranchen.

Jobformidling

Med jævne mellemrum melder arbejdsgiverkredse i pressen, at de mangler arbejdskraft. Vi kontakter dem hver gang af fagforeningen med tilbud om, at skaffe den arbejdskraft de ønsker. De benytter sig sjældent af tilbuddet. Ofte er svaret, at det ikke er lige nu, men på sigt der mangler arbejdskraft.

Når arbejdsgivere går i pressen med historier om, at de mangler arbejdskraft, jagter de en politisk dagsorden. Det handler om, at få politikkerne til at stramme reglerne yderligere. De ønsker arbejdsløse, der arbejder uden overenskomst. De ønsker billig arbejdskraft.

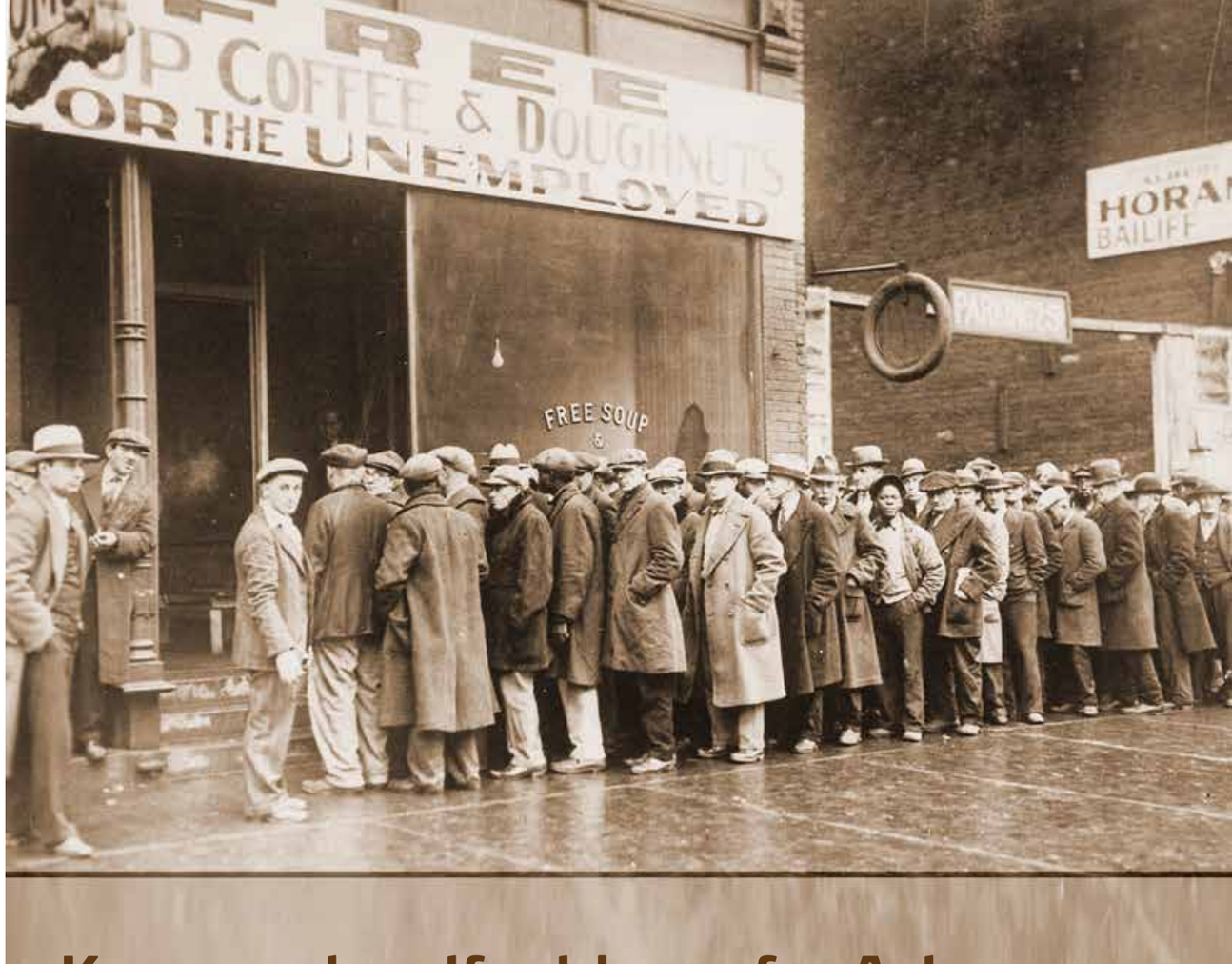
Vi lægger stor vægt på, at formidle arbejde til vores medlemmer. I den forbindelse er 3F Jobformidling et godt redskab. Medlemmerne kan få en næsten komplet oversigt over ledige job og portalen er nem at anvende. 3F Jobformidling kan også bruges, når arbejdsgivere kontakter os for at få kvalificeret arbejdskraft. I 3F København har vi nedsat et formidlingsteam, til at styrke formidlingsindsatsen som et samarbejde mellem A–kassen og Faglig afdeling.

Tilbud til arbejdsløse i afdelingen

Vi har i beretningsperioden udviklet et godt samarbejde med Jobcenter København og Københavns Kommune. Det betyder blandt andet, at vores arbejdsløse medlemmer får følgende tilbud i afdelingen:

- Alle nye arbejdsløse tilbydes én uges vejledning i fagforeningen. Dermed kan den arbejdsløse hurtigt komme i gang med uddannelse og efteruddannelse, som er vejen til en mere sikker plads på arbejdsmarkedet. Vores arbejdsløse medlemmer undervises også i, at anvende jobdatabaserne, hvordan man skriver en skriftlig ansøgning, håndterer en ansættelsessamtale mv.
- 2 af de månedlige fællessamtaler med Jobcentrene, som alle arbejdsløse skal deltage i det første halve år de står til rådighed afholdes i fagforeningen. Vi deltager side om side med medarbejdere fra Jobcentrene, for at udarbejde gode uddannelsesplaner eller et formidle job til de arbejdsløse.
- For den kreds af medlemmer, der er ved at miste dagpengeretten, tilbydes deltagelse i én jobsøgningsgruppe, som mødes ugentligt i fagforeningen. Her støtter medlemmerne hinanden med gode ideer, og vi og jobcentermedarbejderen giver støtte til formidling, uddannelse eller målrettet aktivering.
- For medlemmer, der mangler grundlæggende IT–færdigheder tilbydes særligt tilrettelagte kurser i fagforeningen.
- For medlemmer, der har vanskeligheder med at bruge IT, tilbyder vi hjælp til at registrere deres jobsøgning i den nye IT Joblog på jobnet.dk. Hver onsdag formiddag tilbyder vi en introduktion til, hvordan denne registrering foregår.

Når arbejdsgivere går i pressen med historier om, at de mangler arbejdskraft, jagter de en politisk dagsorden. Det handler om, at få politikerne til at stramme reglerne yderligere. De ønsker arbejdsløse, der arbejder uden overenskomst. De ønsker billig arbejdskraft.



Kommende udfordringer for A–kassen

I den kommende tid ser vi 3 udforinger foran os.

Det politiske forlig om et nyt dagpengesystem træder snart i kraft. Den 1. januar 2017 og den 1. juli 2017 gennemføres store forandringer, som vi vil informere grundigt om. Det er vigtigt, at medlemmerne og vores tillidsrepræsentanter kender noget til hovedreglerne i det nye system.

Det nye dagpengesystem løser ikke det store problem, der opstår når arbejdsløse mister dagpengeretten. I dag mister ca. 25 medlemmer af 3F København hver måned deres ret til dagpenge. Et robust og fremtidssikret dagpengesystem skal give sikkerhed for, at arbejdsløse ikke mister deres forsørgelsesgrundlag. Vi vil derfor fortsat sætte politikerne under pres, for at få en holdbar løsning.

Igennem de seneste 20 år er dagpengene blevet forringet med ca. 20 %. Derfor kan en almindelig arbejder ved arbejdsløshed kun forvente en dækning på ca. 60 % af tidligere indtægt. Den mærkbare forringelse af dagpengenes købekraft skaber utryghed og kan få mange til at droppe medlemskabet af en A–kasse på grund af den dårlige dækning. Vores solidariske dagpengesystem er i fare for at bryde sammen, hvis vi ikke får tilkæmpet os en bedre dækning.

3F København stiller i den forbindelse et krav om, at dagpengene forhøjes med 20 procent.

Forringelserne af dagpengenes købekraft skaber utryghed. 3F København kræver, at dagpengene forhøjes med 20 %, svarende til forringelserne gennem de seneste 20 år.

3F København

Internationalt udvalg

Internationalt udvalg blev nedsat af bestyrelsen umiddelbart efter vores sidste generalforsamling. Det er et åbent udvalg, hvor alle interesserede medlemmer af 3F København kan deltage.

Vi har afholdt 4 møder, og på en god dag deltager omkring 10–12 aktive til mødet.

Mange forskellige temaer har været til drøftelse og har medvirket til, at 3F København har sat sit fingeraftryk på flere aktiviteter som f.eks.:

- Deltagelse i støtteindsamlingen til fagbevægelsen i Guatemala, hvor 3F København bidrog med et indsamlingsresultat i omegnen af 15.000 kr. ud af de i alt 300.000 kr., som 3F indsamlede
- Kampen for at stoppe TTIP og CETA handels– og investeringsaftaler
- Planlægning af studietur for cubanske fagforenings tillidsrepræsentanter til Danmark i 2017
- Solidaritetsarbejde med den palæstinensiske fagbevægelse
- EU, indre marked og arbejdskraften frie bevægelighed og kampen imod social dumping
- 3F kongressen og 3F Københavns forslag til Fagligt Politisk Grundlag om blandt andet nye virksomhedsformer (Uber, AirBnB m.fl.)
- 3Fs internationale solidaritetsarbejde verden over.

Guatemala

3Fs internationale afdeling har samlet ind til fordel for fagbevægelsen i Guatemala. Solidaritetens afgørende betydning for forbedring af vilkårene blev belyst på et møde i 3F København den 20. september, hvor forholdene i landet blev belyst: 74 fagforeningsfolk er blevet dræbt inden for de seneste 10 år. Alligevel forsætter den faglige kamp og på landets 3 Coca Cola fabrikker er der i dag overenskomst med god løn, pension, sygesikring, bolig med mere til følge. Men der er stadig langt igen – kun 1 % af landets arbejdere er organiserede.

- Guatemala er beliggende i den sydlige del af det nordamerikanske kontinent, omgivet af Stillehavet og det Caribiske Hav. Guatemala grænser op til Mexico, Belize, Honduras og El Salvador. Det er direkte livsfarligt at være faglig aktiv i Colombia. Hvert år bliver adskillige tillidsfolk myrdet. Endnu flere bliver udsat for vold, trusler, chikane og vilkårlige anholdelser. Overgrebene bliver så godt som aldrig straffet.

Stop TTIP og CETA

Fotos: Fagbladet 3F

Frihandels– og investeringsaftalen CETA mellem EU og Canada er færdigforhandlet, og skal nu godkendes i EU systemet og de nationale parlamenter. TTIP er fortsat til forhandling mellem EU og USA.

Ifølge EU–kommissionen er de økonomiske gevinster ved TTIP minimale. Man regner med en stigning i den økonomiske vækst på 0,5% over 10 år og 0,4% flere arbejdspladser i samme periode. Jobskabelsen vil i øvrigt kun ske i faglærte job, imens antallet af ufaglærte job vil falde.

Der er tre gode grunde til at være imod TTIP og CETA:

- De indeholder en overnational domstol, som multinationale selskaber kan bruge til at indstævne lande, der laver tiltag, som kan forringe deres muligheder for profit. Eksemplet kan være, at da mindstelønnen i Egypten blev hævet, anlagde Veolia sag an mod Egypten og har krævet ca. 750 mio. i erstatning.
- Der skal ske harmonisering og deregulering af fælles standarder for arbejdsmiljø, fødevaresundhed og miljø.
- Der vil være stærke begrænsninger i, hvad der kan rulles tilbage til det offentlige, når det en gang er blevet privatiseret.

På 3F kongressen var 3F København med til – sammen med en række andre 3F afdelinger – at lave en lille aktion for at sætte mere fokus på spørgsmålet i kongresdebatten. Der blev uddelt en T–shirts påtrykt „Ja til fri handel – Nej til TTIP“

3F København har desuden været medarrangør i demonstrationen imod TTIP og CETA den 27. oktober og vi opfordrer alle arbejdspladsklubber og brancheklubber til at støtte op omkring kampen imod TTIP og CETA.

EU i krise

Folkeafstemningen om Storbritanniens EU–medlemskab 2016 fandt sted den 23. juni 2016. Resultatet af folkeafstemningen var klart: 17,4 millioner (51,9 %) af de britiske vælgere stemte for, at forlade EU, mens 16,1 millioner (48,1 %) stemte for at forblive. Dermed var der flertal for at forlade EU. Flertallet blev båret af stemmerne i England og Wales. I Skotland og Nordirland var der et flertal for at forblive i EU.

Folkeafstemningen faldt på et kritisk tidspunkt for EU. Efter finanskrisen har mange arbejdere mistet deres arbejde og sociale rettigheder. Den sociale dumping har i mange EU–lande sat nye rekorder. Derfor vokser kritikken af EU. Ønsker om større national selvbestemmelse forbindes ofte med sociale spørgsmål, men også fremmedfjendske og racistiske kræfter forsøger at udnytte den voksende EU modstand.

Selvom valgresultatet fra Storbritannien er sammensat, er det en kendsgerning, at store dele af den engelske arbejderklasse har stemt for at forlade EU primært på grund af social dumping.

Bestyrelsen i 3F København har diskuteret afstemningens konsekvenser og perspektiver. Efter afstemningen sendtes der en hilsen til den britiske arbejderklasse med ønsket om, at man kan fastholde og udbygge kampen for kollektive overenskomster, bedre sociale rettigheder – imod social dumping.

I 3F København vil vi fortsætte kampen mod social dumping og for, at de politiske beslutninger træffes i det danske folketing.

Ungdom

2016 har budt på spændende opgaver for vores ungdomsnetværk i fagforeningen. Udover de aktiviteter som er nævnt herunder, har to af fagforeningens medlemmer siddet i det nationale ungdomsudvalg og været med til at lave aktiviteter der.

Her i fagforeningen har ungdommen blandt andet deltaget i følgende aktiviteter:

#FastfoodGlobal

Det er efterhånden blevet en tradition, at 3F Københavns unge hjælper med at sætte fokus på de dårlige arbejdsvilkår, der gælder for de ansatte i fastfoodbranchen rundt om i verden. I Danmark har 3F overenskomst med McDonald's, og de ansatte er derfor sikret gode arbejdsforhold. Torsdag den 14. april var det international fastfooddag, og det blev markeret i hele verden med strejker og sympatiaktioner.

Det gjorde vi naturligvis også i ungdomsnetværket i fagforeningen. En ganske almindelig torsdag eftermiddag i starten af april mødtes en håndfuld unge fra fagforeningen for at vise deres støtte til de ansatte, der verden rundt kæmper for deres rettigheder og en anstændig løn. Igennem Letz Sushi konflikten er vi efterhånden blevet gode til at male bannere, og vi malede derfor et stort banner med teksten: „Fair pay for fastfood workers everywhere".

Ugen efter tog vi ud i København for at tage billeder med banneret. Flere steder, hvor vi stoppede, mødte vi interesserede danskere, som spurgte ind til, hvorfor vi tog billeder af banneret. Vi fortalte dem om initiativet og mødte stor opbakning til kampagnen.

Billedet blev den 14. april delt på alle de sociale medier sammen med billeder fra hele verden, som viste støtte til de kæmpende fastfood–arbejdere rundt om i verden.

Ungdomsnetværket er stolte af at være en del af kampen.

1. maj sammen med Lizette

Den 1. maj skal traditionen tro fejres i fagforeningen og i Fælledparken. Her deltog de unge fra fagforeningen selvfølgelig også. Midt i april blev vi kontaktet af LO, at vi var særlig udvalgt til en hemmelig opgave. Så hemmelig, at de ikke kunne fortælle os om den før selve dagen. Vi skulle hjælpe Lizette Risgaard, formand for LO Danmark, var det eneste, vi vidste.

1. maj mødte vi op i Fælledparken og hilste på Lizette. Lizette skulle holde tale på hovedscenen. Til det havde hun brug for 12 unge hjælpere. Vi var derfor 12 unge fra de forskellige LO forbund, der stod klar til at hjælpe – 7 fra 3F København.

Lizettes tale handlede om de mange milliarder, der ligger i skjul uden for Danmark, og dermed ikke kan bruges til mere velfærd for danskerne. Det blev illustreret som på billedet med de store plakater med tallene på, som vi holdte. Det var en anderledes måde – og en anden vinkel – at opleve 1. maj på, men vi stod selvfølgelig klar til at dele et godt budskab.

Den største Jobpatrulje nogensinde

Traditionen tro er der hvert år i sommerferien Jobpatrulje.

Jobpatruljen er en oplysningskampagne, som informerer unge under 18 år om deres rettigheder og pligter på arbejdspladsen. Kampagnen er et samarbejde mellem 3F og HK og er opdelt i 7 lokale afdelinger. Vores afdeling er Nordsjælland, hovedstaden og Bornholm. På landsplan bliver der hvert år talt med ca. 3000 unge fritidsjobbere. Vores afdeling har gennem de sidste par år lavet flere interview end året før, og satte i 2014 rekord i antal interviews for en afdeling med 725 interviews.

Den rekord ville vi meget gerne slå i år. Vi kørte i uge 27 på Bornholm, uge 28 i Nordsjælland og uge 29 i hovedstaden.

Da de 3 uger var overstået, stod det klart, at vi havde sat en ny rekord. Med 741 interviews fordelt på de 3 uger, havde vi dermed slået vores egen rekord. På landsplan blev der interviewet mere end 3200 unge i løbet af sommeren.

I løbet af de 3 uger var det tydeligt at se, at de unge er blevet meget mere bevidste om deres rettigheder på arbejdsmarkedet. Mange unge ved hvad fagforeningen er, hvad en overenskomst er og taler med deres forældre om deres fritidsjob. Vi så ikke nær så mange overtrædelser, som vi har gjort de andre år, hvilket er meget positivt. De få overtrædelser der var, blev sendt til de respektive fagforeninger, som lavede den rette opfølgning.

Ungdommens Folkemøde

Den 8. og 9. september blev der afholdt Ungdommens Folkemøde i Søndermarken på Frederiksberg. Konceptet ligner meget det „rigtige" Folkemøde, vi kender fra Bornholm. Her er scener, hvor der bliver holdt taler og stande med en masse interesseorganisationer, de unge kan tale med. Unge fra hele landet deltog i folkemødet, og man regner med, at der var op mod 15.000 besøgende i løbet af de to dage.

LO Hovedstaden havde også en stand på folkemødet, som blev bemandet af unge fra vores fagforening, HK og FOA. Vi havde en quiz om den danske model, som de unge skulle svare på og kunne vinde præmier.

Konceptet indeholdt også en betingelse om, at der ikke måtte uddeles flyers eller andet papirmateriale, så det betød, at de unge var meget opsøgende og stillede mange spørgsmål til os. Vi fik rigtig mange gode snakke med de unge, og de blev oplyst om den danske arbejdsmarkedsmodel og vigtigheden af at være medlem af en rigtig fagforening.

• Jobpatruljen er en oplysningskampagne, som informerer unge under 18 år om deres rettigheder og pligter på arbejdspladsen. Henover sommeren 2016 fik Jobpatruljen kontakt med 3.200 unge mennesker landet over.

Juridiske sager i 3F København

Det forgangne år har budt på sager indenfor konkurs, ligebehandlingssager, civile retssager, gældsrådgivning og sager omhandlende udlændingelovens bestemmelser samt EU–borgere, der modtager SU i forbindelse med studier på videregående uddannelser.

Ligesom tidligere er der ganske almindelige konkurssager som følge af tidernes ugunst. Dertil kommer et stigende antal konkurssager, der involverer både Skat og politi med baggrund i mistanke om økonomisk svindel.

Eksempelvis ses et større antal sager, hvor et interessentskab forud for afsigelse af konkursdekret indgår aftale med et nystiftet anpartsselskab om overdragelse af resten af den af interessentskabets drevne virksomhed med tilhørende aktiver, aktiviteter og ansatte.

På baggrund af kurators undersøgelser konstateres en række forhold, som har givet anledning til en politimæssig efterforskning. Samtidig synes der at være tale om, at driften i årene frem til konkursen, ifølge regnskaberne alene har været sammenhængende, fordi et andet selskab dels har foretaget betaling af en række større fakturaer vedrørende ikke nærmere specificerede ydelser, dels har foretaget anden betaling.

Baseret på ovennævnte er det opfattelsen, at et fravær af disse betalinger ville have medført, at interessentskabet var underskudsgivende årene før interessentskabets konkurs. Derudover konstateres et større antal hævninger af beløb af betydelig størrelse og tilsyneladende anvendt til betaling af udgifter, som ikke relaterer sig til virksomheden. Beløbene synes i stedet at være anvendt til at dække udgifter til interessenterne personligt eller et andet ejet og kontrolleret af interessenterne investeringsselskab.

I forlængelse af ovenstående er det kurators opfattelse, at der er tale om groft uforsvarlig forretningsførelse, og direktørerne er uegnet til at deltage i ledelsen af en erhvervsvirksomhed. Skifteretten anbefales derfor at indlede sag om konkurskarantæne mod interessenterne.

Andre konkurssager omhandler virksomheder, hvor det ikke er muligt at komme i kontakt med selskabets ledelse efter vidneafhøring i forbindelse med afsigelse af konkursdekret og en forklaring på optagelse af ulovlige anpartshaverlån. Det har typisk vist sig, at der et par år forud for konkursen er foretaget kontante hævninger og overførsler af privatretlig karakter. Eksempelvis er nogle af betalingerne angivet som „Electron køb, Peak Performance", „Electron køb, GSTAR" og „Casino Copenhagen".

Direktøren har i forbindelse med sagen i skifteretten erkendt at have hævet store beløb i forbindelse med betaling af løn til medarbejderne, og pengene blev indsat direkte på modtagerens konto.

Uforsvarlig forretningsførelse

I andre konkurssager har politi og Skat iværksat tiltag, der har resulteret i spærring af bankkonti. Visse af spærringerne blev foretaget på grundlag af uoverensstemmelser mellem den registrerede ledelse for et selskab og den person, som i forhold til det kontoførende pengeinstitut, var dispositionsberettiget. I andre tilfælde blev yderligere debiteringer hindret ved beslaglæggelser og/eller foretagelse af udlæg.

Sammenfattende ses grundlaget for begæring om konkurskarantæne opfyldt med henvisning til, at den der begæres pålagt konkurskarantæne, skal have deltaget i ledelsen af skyldnerens virksomhed senere end 1 år før fristdagen. Der stilles derimod ikke krav om, at den udviste adfærd skal ligge inden for samme frist. Den groft uforsvarlige forretningsførelse må betragtes som én samlet handling, og fristen bør regnes fra den dag, den groft uforsvarlige forretningsførelse ophørte. I den forbindelse lægges også til grund, om selskabet har overholdt bogføringslovens og årsregnskabslovens regler om bl.a. tilrettelæggelse af bogføring med registrering af alle transaktioner samt opbevaring af regnskabsmateriale og udarbejdelse af årsregnskab med videre.

Af ligebehandlingssager ses til stadighed gentagne sager med medlemmer. Det være sig både mænd og kvinder, der enten oplever afskedigelser eller ændring af vilkår i forbindelse med orientering om retten til fravær i forbindelse med barsel.

Størsteparten af sagerne løses ved forlig, inden de kommer i retten, og et mindre antal afsluttes ved civilretten.

Fælles for sagerne, hvor vi udtager stævning ved civilretten (ligebehandlingssager og tvister om usaglig bortvisninger, korrekt betaling mv.) er, at i det øjeblik arbejdsgiveren overlader sagen til sin advokat findes løsninger ved forlig i mange af sagerne til trods for, at arbejdsgiveren forud totalt har afvist vores krav.

Endvidere oplever vi flere forespørgsler fra medlemmer i forbindelse med enten ønsket om familiesammenføring af udenlandsk statsborger med herboende borger eller EU–borgere, der studerer på eksempelvis DTU eller CBS.

Problemet opstår, fordi studerendes arbejdstagerstatus er efter EU–retten og SU–berettigelse er omfattet af betingelser, herunder arbejde et vist antal timer.

Når arbejdsgiveren i forbindelse med et ansættelsesforhold ikke udbetaler løn og ej heller indberetter og indbetaler til Skat og FerieKonto, kan konsekvensen være brev fra styrelsen med krav om tilbagebetaling af modtaget SU.

For at kunne benytte sig af familiesammenføringsreglerne kræves det, at unionsborgeren reelt har haft ophold i værtsmedlemsstaten. Praksis i Danmark har hidtil været, at der skal ske en egentlig bosættelse i værtsmedlemsstaten i ikke nærmere defineret tidsmæssig udstrækning. Boligen skal være egnet til opholdet i forhold til familien, og må ikke have karakter af at være midlertidig som f.eks. et hotelværelse. Ægteskabet må ikke være indgået proforma.

Når man som dansk statsborger eller tredjelandsstatsborger med ophold i Danmark ønsker familiesammenføring med en eller flere tredjelandsstatsborgere, og de faktiske omstændigheder gør, at forholdet ikke er omfattet af EU–retten, finder Udlændingelovens § 9 anvendelse.

Udlændingeloven står ikke alene, men skal tolkes og ses i lyset sf Danmarks internationale forpligtelser, særligt den Europæiske Menneskerettighedskonvention, men f.eks. også FNs konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder. Desuden er der – set i lyset af Danmarks internationale forpligtelser – mulighed for at opnå ophold til sin familie med henvisning til „familiens enhed", som kan udgøre de ganske særlige grunde, der kan give opholdstilladelse.

Afslutningsvis skal bemærkes, at flere medlemmer har rettet henvendelse i forbindelse med spørgsmål til gældsrådgivning.

I det omfang det har været muligt, har medlemmerne fået hjælp til at håndtere møde i fogedretten, lave afdragsordning med kreditorer og besvarelse af spørgsmål og forklaring til breve fra kreditorer.

Rengøringsbranchen

• De gentagne udliciteringer på rengøringsområdet har desværre ofte store konsekvenser for 3F Københavns medlemmer i rengøringsbranchen.

2016 har budt på mange efterbetalingssager, hvor medlemmer har manglet løn, overtidsbetaling, pension og feriepenge.

Flere arbejdspladser har været igennem fornyede udliciteringer. Hvor der tidligere har været private rengøringsselskaber inde, sker der sikkerhedsopsigelse af medlemmerne, som ingen garanti har for at fortsætte i jobbet for det nye selskab. Hvis tilfældet er, at under 50 % af medlemmerne fortsætter i det nye selskab, anses det for at være en ny ansættelse, hvilket betyder, at anciennitetstillæg og regler for optjening af fuld løn under sygdom/barsel starter helt forfra.

De gentagne udliciteringer, hvor rengøringsselskaberne følger samme overenskomst, er ødelæggende for medlemmernes arbejdsforhold, fordi resultatet er færre ansatte, som skal løbe hurtigere for at nå det samme arbejde. Det er dog sådan, at arbejdstempoet i princippet ikke kan øges yderligere, hvis man allerede arbejder i arbejdstakt 130. Virkeligheden er desværre en anden, fordi mange medlemmer er bange for at miste arbejdet, hvis de går til fagforeningen.

I maj 2014 afsagde arbejdsretten dom i forbindelse med en række arbejdstakt 130–sager, hvor det blev fastslået, at man ikke kunne øge tempoet yderligere for ansatte, der var omfattet af en offentlig overenskomst. Efter afholdelse af både mæglings–, organisations– og fællesmøder blev der endelig i slutningen af året indgået forlig i sagen. 3F København fik mere end 2 millioner kroner hjem til medlemmerne på 5 af vores arbejdspladser. Samtidig er der lavet klare aftaler for procedurerne ved udlicitering, når medlemmer i kortere eller længere perioder følger en offentlig overenskomst.

En anden principiel sag, der blev afsluttet i foråret, knyttede sig til en arbejdsgiver, som mistede kontrakten på en arbejdsplads, hvor medlemmerne var virksomhedsoverdraget pr. 1. september 2011. På tidspunktet, hvor medlemmerne blev opsagt, var de stadig omfattet af den offentlige overenskomst. Inden medlemmerne havde sidste arbejdsdag, var de overgået til Serviceoverenskomsten og arbejdsgiverne mente, at medarbejderne kun skulle have fratrædelsesgodtgørelse i forhold til denne overenskomst. Der var tale om medarbejdere, som havde været ansat i næsten 30 år på arbejdspladsen, og der blev rejst en sag på spørgsmålet. Der lå heldigvis en afgørelse fra 2004, hvor kendelsen klart sagde, „at var medlemmerne omfattet af den offentlige overenskomst på opsigelsestidspunktet, så skulle de også have fratrædelsesgodtgørelse i forhold den denne". Det fik de så, og for 14 af vores medlemmer betød det et samlet beløb på mere end 712.000,00 kr.

Retfærdig Rengøring 2016

Igen i år har 3F København, sammen med andre 3F afdelinger, forbundet, aktive medlemmer og tillidsrepræsentanter stået for afholdelse af aktionsdagen Retfærdig Rengøring den 15 juni. Ligesom de forrige år har sloganet været, Tempo vi kan holde til, Timer vi kan leve af, Rent ud sagt respekt. Der skal fortsat mere fokus på rengøringsassistenternes arbejdsvilkår. Hver gang rengøringsopgaverne bliver udliciteret betyder det, at vores medlemmer bliver sat ned i tid samtidig med, at de bliver presset til at udføre den samme rengøring som før.

Stor opbakning til aktionen

I år stod vi på Valby Station iført vores lilla T–shirts, hvor vi uddelte postkort, nøgleholder og poletter til forbipasserende. Der var stor opbakning til aktionen fra forbipasserende, hvor nogle af dem selv arbejder som rengøringsassistenter, eller kender en der arbejder inden for rengøringsbranchen. Vi ser frem mod aktionsdagen i 2017, hvor fokus f.eks. kunne være på Københavnske Universiteter, hvor vi ved, at rengøringen er udliciteret, og rengøringsassistenterne knokler hver dag for, at der skal være pænt og ryddet.

Professionshøjskolen UCC

Det er ved opstart af den nye Campus Carlsberg den 1. august 2016 sket en virksomhedsoverdragelse af rengøringsassistenterne, hvor det er Danren A/S, der har vundet licitationen. Det har været en stor omvæltning for assistenterne ikke mindst fordi, at det er en helt ny bygning på 38.600 kvadratmeter, der skal rengøres.

Uddannelse for Sundhed, omsorg, pædagogik

Uddannelsen har fået lokaler i Skelbækgade på Vesterbro og har i den forbindelse valgt at udlicitere rengøringen. Planen var, at kun 2 ud af 4 rengøringsassistenter skulle med, men tallet endte på én.

Aalborgs Universitet Sydhavnen

Har indgået aftale om efterbetaling af merarbejde og rådighedsvagtordning.

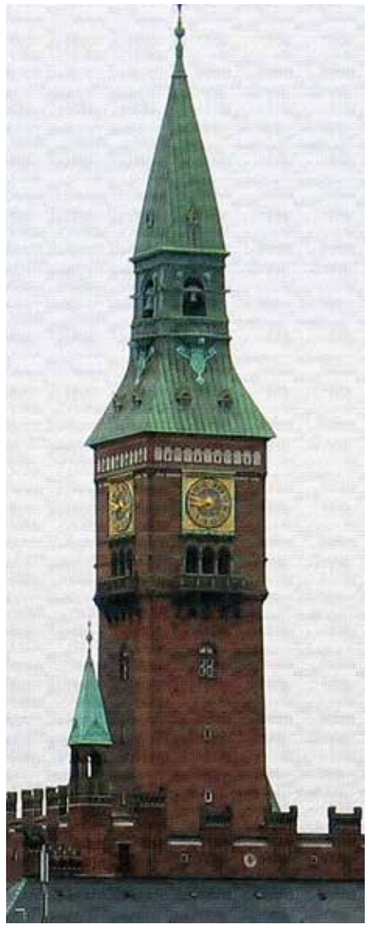
Projekt Fælles Ejendomsdrift

Københavns Kommunes Socialforvaltning (SOF) meldte ud i november sidste år, at man ønskede en fælles ejendomsdrift for hele forvaltningens område. Bag de smukke ord om, at ejendomsdriften skal understøtte kerneopgaverne med særligt fokus på sårbare borgere og samtidig tage socioøkonomiske hensyn, er der blot tale om, at der skal ske udlicitering af opgaverne ejendomsdrift, rengøring, vedligeholdelse og udearealer.

SOF ønskede dog, at leverandøren skulle være kommunal, så det endte hos Børne– og ungdomsforvaltningens rengøringssektion og Økonomiforvaltningens ejendomsservice, som i forvejen udførte rengøringsarbejde for ca. 26 mio. kr. årligt for SOF.

Der var ca. 215 ansatte i SOF, som hovedsageligt var beskæftiget med ejendomsdrift. I sidste ende blev det økonomiforvaltningens ejendomsservice, der fik opgaven. De erklærede sig villige til at overtage alle ansatte med alle opgaver, så der ikke vil være medarbejdere/institutioner, der kommer i klemme ved en overdragelse af ejendomsdriften.

Økonomiforvaltningens Ejendomsservice er blevet en stor organisation med ca. 450 medarbejdere, rengøringsassistenter, specialarbejdere og håndværkere. Der har været møder med ledelsen, og der skal nu vælges arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.



Københavns Kommunes Koncernservice

Der har været mange udfordringer med Koncernservice, der som selvstændig enhed under økonomiforvaltningen løser en række administrative opgaver. Det har drejet sig om forkerte lønindplaceringer og manglende aflønning efter gældende overenskomster.

Der er indgået forlig om forkert udbetaling af mer– og overarbejde, hvilket har givet 257 assistenter 865 kroner ekstra på lønkontoen i juli.

Der er indgået forlig om overgang fra aftale om arbejdstid på døgnområdet til dagområdet samt ved overgang til nyt lønsystem. Der blev udbetalt 250 kroner til hver af de mere end 400 assistenter, som det berørte.

Der har også været problemer med for meget udbetalt løn, da medlemmer modtog tillæg for timer, hvor de ikke havde arbejdet og derfor kom til at skylde penge til arbejdsgiveren.

Endelig har der været mere end firehundrede lønaftaler gennem fagforeningen til faglig behandling.

Det Kongelige Teater

Desværre er det en realitet, at arbejdspladserne ved det kongelige teaters malersal er blevet udliciteret. Det var en historisk og traditionsrig arbejdsplads, der på den måde forsvandt. For de fleste ansatte var det umuligt at forestille sig at følge med arbejdet til den nye private arbejdsgiver, så kun meget få er blevet virksomhedsoverdraget.

Hotel og Restaurationsområdet

Letz Sushi

Konflikten mod Letz Sushi fortsætter, og der er ingen kommunikation mellem os og virksomheden. Alligevel fortsætter konflikten, og det er der flere grunde til.

Først og fremmest er det fordi, at Letz Sushi er den største sushikæde i landet, desuden er Lars Larsen – en af landets rigeste mænd – medejer af virksomheden, og endelig mærker vi stadigvæk opbakning til konflikten fra folk på gaden. Vi har fortsat mange nye ansatte fra virksomheden, der kommer og spørger til, hvorfor vi står ude foran, og konflikten er nu så kendt i København, at vi får tilbagevendende opbakning, positive tilråb og henvendelser om konflikten. Endelig er vi i dialog med en anden sushikæde om overenskomst.

Vi har i det seneste halve år holdt to månedlige demonstrationer ved virksomhedens lokaler i Nørre Farimagsgade i centrum af København. Der lægges planer for tre måneder af gangen, og vi vil fortsat indtil årets udgang holde demonstrationer ved forskellige restauranter i kæden.

Ved afslutning af den skriftlige beretning ved vi, at virksomheden har varslet, at der åbner tre restauranter i Århus. Når vi ved mere om det, tages der stilling til det videre forløb af konflikten i forhold til en konflikt på landsplan.

BC Hospitality Group

I en fusion mellem flere forskellige firmaer, herunder Bella Center, Marriott Hotel og Hotel Bella Sky, har man skabt en ny virksomhed. Virksomheden havde en række overenskomster på forskellige områder med de tidligere fagforeninger, som siden blev en del af 3F København. Pr. 1. februar i år indgik vi en samlet virksomhedsoverenskomst for de hidtidige fagområder i 3F København og 3F Københavns chauffører. Overenskomsten er baseret på de principper, vi kender fra hotel– og restaurationsområdet.

Vi har helt generelt et fornuftigt konstruktivt samarbejde med virksomheden i forhold til at fastholde sygemeldte medarbejdere, lave fratrædelsesordninger, indgå lokalaftaler med tilpasning af overenskomsten og mulighed for at organisere frit på arbejdspladsen. Således er der som en del af overenskomsten aftalt, at nye ansatte får tilsendt informationsmateriale og indmeldelsesblanketter fra 3F. Ligeledes bruger vi med jævne mellemrum virksomheden i elevsager, hvor samarbejdet med en arbejdsplads er brudt sammen, så vi leder efter en ny elevplads til virksomheden.

Både vi og virksomheden har en ambition om, at hele virksomheden skal være dækket af tillidsrepræsentanter. Vi har i øjeblikket 6 tillidsvalgte i hele koncernen.

I den nyåbnede Royal Arena i Ørestad, har BC Hospitality fået en del af opgaverne, nemlig den del, der foregår med restaurantdrift til arrangementer i arenaen, f.eks. VIP – området. I praksis vil det være personale fra hotellet Crown Plaza, der varetager opgaven.

Select Service Partner

I Københavns lufthavn har der været massive forandringer for restaurationspersonalet.

Restaurationsdelen i lufthavnen drives primært af 4 store selskaber, SSP, HMS Host, Caviar House samt Joe & the Juice. Alle er de omfattet af overenskomst med 3F.

SSP, Select Service Partner er den største operatør i lufthavnen og opererer internationalt i 125 lufthavnen og på 270 togstationer. I Kastrup lufthavn driver de ca. 20 units og har omkring 450 ansatte.

SSP har været toneangivende i forhold til faglige sager og fagforeningen har i alt inddrevet 2,4 millioner kr. i efterbetaling inklusiv bod. Den største sag opstod, da SSP til overenskomstforhandlingen 2014–2017 opsagde den lokalaftale som historisk gennem mange år havde reguleret forholdende for samtlige ansatte. Vi har måttet acceptere bortfaldet af lokalaftalen, men gratis var det altså ikke for SSP.

HMS Host er den næststørste restaurationsoperatør i lufthavnen. Med 200 ansatte er det flot, at vi kun har haft få og små sager med virksomheden, og at de i øvrigt alle er løst ved lokalforhandling og efterbetalinger på blot 34.000 kr. Virksomheden kan i år byde velkommen til deres første tillidsrepræsentant nogen sinde.

Joe & the Juice driver i lufthavnen 3 cafeer og har ca. 60 ansatte. Vi har aldrig haft en faglig sag på Joe & the Juice siden de tiltrådte overenskomst.

Caviar House driver en restaurant i lufthavnen. Der har været ført en faglig sag på restauranten, hvor medlemmerne fik medhold og efterbetaling indeholdende bod på 632.000 kr.

I alt har 3F København inden for restaurationsområdet hentet over 3 millioner kr. gennem faglige sager i lufthavnen.

Foto: Tomasz Sienicki

Organisering i Lufthavnen

Lufthavnen er prioriteret som et særligt indsatsområde i forhold til organisering. Vi kortlægger arbejdspladserne i forhold til både organiseringsgrad og meningsdannere og arbejder derefter med følgende indsatser:

- Krav til OK 17 indsamles fra medlemmerne
- Tillidshverv vælges
- Videreuddannelse af de ansatte gennem kompetenceområde iværksættes
- Uddannelsesplaner for samtlige tillidsvalgte herunder forberedelse til SU
- Fælles organiseringsindsats på HMS Host

Organiseringsindsatsen har i skrivende stund været i gang knap 1 år, og resultaterne er tydelige. Personalet genkender os og benytter både de tillidsvalgte og fagforeningen i det daglige – sager løses lokalt. Nyhedsbreve uddeles jævnligt. Tillidsfolk består og flere kommer til.

DFDS

En af de bedst organiserede virksomheder på hotel– og restaurationsområdet er tjenerne på DFDS, som alle er medlemmer af 3F København, selvom de bor forskellige steder i verden. De har et stærkt, fagligt fællesskab, er fuldt ud dækket af tillidsrepræsentanter, og står sammen, når det er nødvendigt.

I januar 2016 var den ene af rederiets færger til Oslo i dok for at blive repareret. I den periode afholdt vi i samarbejde med den ene tillidsrepræsentant og rederiet et kursus, der sikrede de ansatte løn under dok, samt at de ikke blev opsagt, imens skibet blev repareret. Det kom der et godt kursus ud af, hvor vi dels snakkede overenskomstens tilblivelse, faglig klub, overenskomstkrav og fysisk/psykisk arbejdsmiljø. Rederiet havde undervisning i salgstræning/mersalg. Både vi, rederiet og medlemmerne var glade for kurset. Det har resulteret i, at vi i januar holder endnu et kursus, hvor temaet efter al sandsynlighed bliver kommunikation.

Naturligvis vil der somme tider være ting, vi er uenige med en arbejdsgiver om, og DFDS er ikke nogen undtagelse. DFDS har indgået en aftale med DMMA (Dansk Metals Maritime Afdeling) om, at tjenerelever er omfattet af deres overenskomst for kokke til søs. Det er vi dybt uenige i, da vi er overenskomstbærende på tjeneområdet, og erhvervsuddannelsesloven klart beskriver, at det er den overenskomstbærende parts overenskomst, der er gældende for området. Ud over det betyder det, at tjenerelever hos DFDS pga. de to overenskomsters forskellige regler, arbejder i et andet tørnmønster end det personale, der skal lære dem op. Vi afventer en juridisk vurdering af, hvordan vi kan rejse sagen fagretsligt. Normalt skal vi have en elev, der ønsker at køre en sag vedrørende deres arbejdsforhold, hvis sagen skal køres i Tvistighedsnævnet.

Der er overenskomstforhandlinger med DFDS i foråret, og i den forbindelse deltager fagforeningen med en repræsentant ud over de 4 tillidsrepræsentanter, der også er med ved forhandlingsbordet, sammen med Forbundet. Det er en virksomhedsoverenskomst, og vi sidder derfor direkte overfor DFDS og rederiforeningen og forhandler. Vi har i starten af november udtaget krav til overenskomsten.

Nye overenskomster

En række af de største hoteller har meldt sig ud af arbejdsgiverforeningen HORESTA–A og ind i Dansk Erhverv, som de har forsøgt at få til at tegne en parralleloverenskomst med 3F på hotelområdet. Forsøget er mislykkedes, fordi Danske Erhvervs krav til lempelser fra den gældende overenskomst er for omfattende, og efter en faglig voldgift er virksomhederne blevet pålagt at følge hele den gældende overenskomst med HORESTA.

Der er i løbet af året indgået en række overenskomster på mindre restauranter og værtshuse, og vi ligger pt. i forhandlinger med en række større restauranter. Der er indgået nye overenskomster på:

- Ølsnedkeren
- Kayak Bar
- 2 nye Bones
- Baresso
- Vikar overenskomst
- Tjenergruppen IVS
- Sussi Starbeck (Sussi starbeck driver kantiner/cafeer på flere af TEC skolerne i København og tiltrådte ultimo 15 HORESTA overenskomst)
- Madkastellet – SBA
- ALKA og 3 Mobil
- Glad mad – Virksomhedsoverenskomst (Socialøkonomisk virksomhed der bl.a. driver kantiner DR, Bibliotek Rentemestervej).

Find 2450 hoteller og spisesteder med overenskomst:

www.okforhold.dk

Kantiner

På kantineområdet oplever vi, at arbejdstempoet er sat voldsomt op, der opsiges flere og sygefraværet stiger. Problemerne skal ses i sammenhæng med udliciteringer. Da der ikke længere kan spares på råvarer eller mad af dårligere kvalitet, er den eneste mulighed at spare på arbejdslønningerne.

Køkkencheferne er pressede, og det rammer de ansatte ud over det rimelige. Det giver uoverensstemmelser, hvor der uddeles advarsler og giver i sidste ende ulykkelige og stressede medarbejdere, som ofte ender med at melde sig syge og derefter blive opsagt.

Kantinevirksomhederne presser ofte på for, at der indgås lokalaftaler på de enkelte lokationer som fører til forringelser af de ansattes vilkår i forhold overenskomstens bestemmelser.

De fleste medlemshenvendelser på kantineområdet handler om dårligt arbejdsmiljø og sygesamtaler. Ofte ønsker medlemmer, at vi forhandler om fritstillinger og foretager løntjek.

I forbindelse med næste års overenskomstforhandlinger er indsamlet krav fra medlemmer og tillidsrepræsentanter. Temaerne er bedre arbejdsmiljø, lønstigninger og forbedrede opsigelsesvarsler.

Værtshuse i København

I det forgangne år har der været stigende interesse fra medlemmer, faglige klubber, politiske organisationer, enkelte virksomheder og ikke mindst de unge, om der er overenskomstdækning på de værtshuse, de kommer på.

Interessen er glædelig, og vi følger altid op på ønsker om overenskomstdækning, ligesom vi opsøger nyåbnede steder, der er populære. Typisk er der kun få ansatte disse steder, hvilket betyder, at organisering er svær.

Indsatsen har ført til nytegning af overenskomster 2 steder. Der er desuden forhandlinger med 2 steder og 1 sted er under forberedelse.

Natbesøg på hotellerne

Vi har igen i år været på natbesøg på de københavnske hoteller. Natbesøg er vigtige, fordi de medlemmer, der arbejder på de sene timer og om natten, har hviletid, når fagforeningen normalt er åben. Derfor er det godt at komme rundt om natten, så medlemmerne oplever sig som en del af fagforeningen.

Brancheklubben

Brancheklubben har igangsat en række debatmøder for at skabe større sammenhold mellem medlemmerne. Første møde var med Jørgen Leth, der fortalte om sin nye bog. Arrangementet var velbesøgt, og Jørgen Leth var i sit es.

Næste debatmøde bliver i starten af det nye år, og det er brancheklubbens håb, at endnu flere vil møde frem.

Fokus på organisering

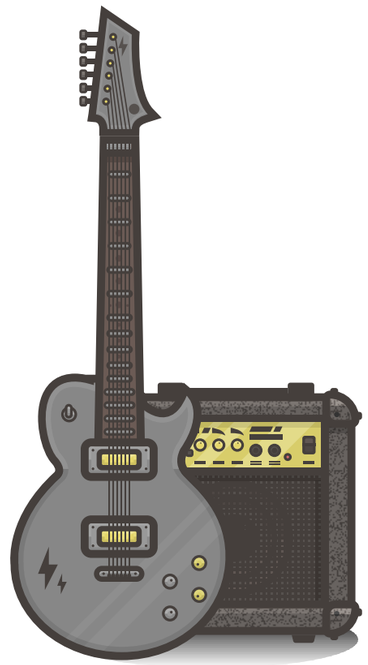
Brancheklubben har et mål om at øge organiseringen inden for klubbens område. Der er enighed om, at der i 2017 skal være en stærkere lokal organisering på de enkelte arbejdspladser, selvom der er den udfordring, at meget arbejde er sæsonarbejde.

Tivoli

Kontrollørgruppen har oplevet forandringer, fordi Tivoli har ønsket, at arbejdet uden for sæsonerne, hvor der laves klargøring til næste åbning, skal omfattes af Kontrollørоverenskomsten. Ønsket har været forhandlet i Dansk Industri, og forhandlingerne blev afsluttet i september måned med et positivt resultat. Det betyder fremadrettet, at de kontrollører, der indtil i dag var omfattet af 6 forskellige ansættelser over et år, fremover får et ansættelsesforhold over hele året. Det betyder, at flere medlemmer vil opnå pensionsindbetaling for hele ansættelsesperioden.

Arbejdstidsregler

Forhandlingerne om overenskomstfornyelsen for både sceneteknik og kontrollørerne planlægges i den nærmeste fremtid. Der pågår drøftelser blandt kontrollørerne om krav til overenskomsten, hvor særligt arbejdstidsreglerne for kontrollører er i fokus.



Nordisk Film

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne 2017 er så småt ved at tage form. Fra branchebestyrelsen deltager der to personer i forhandlingsudvalget, som indtil nu har mødtes én gang. Hovedtemaet for forhandlingerne er at sikre en reallønsstigning til 3Ferne i Nordisk Film.

Vega

Vega har meddelt, at de vil udvide deres virke til også at omhandle koncertdrift i Valby–hallen. Der har været afholdt flere forhandlingsmøder med Danske Erhverv om dette, men det er i skrivende stund ikke lykkedes at opnå enighed om, hvilke ansatte der er omfattet af overenskomsten, når der afvikles koncerter i Valby–Hallen.

Lager– og handelsarbejderne i hovedstaden

Vores lokale overenskomst er en god overenskomst på statens område. Den dækker forskellige 3Före – dyrepassere, dyreassistenter, veterinærsygeplejersker, veterinærsygehjælpere, betjente, servicemedarbejdere – bare for at nævne nogle.

Finansloven har de seneste år været så stram, at der har været fyringer og ansættelsesstop flere steder. Der er heller ikke plads til opkvalificering og efteruddannelse.

Den pressede økonomi har også konsekvenser for lønforhandlingerne:

På mange af vores statslige arbejdspladser er der ikke midler til udmøntningen af ny løn eller andre tiltag, der kan forbedre medlemmernes vilkår og trivsel på arbejdspladserne. Situationen fører naturligvis til frustrationer hos såvel medlemmer som deres tillidsrepræsentanter.

Vi oplever, at medlemmerne bakker op om tillidsrepræsentanterne. Der skabes nye og stærke fællesskaber. Vi oplever, at folk finder gode og grundlæggende værdier i sammenholdet, og det er helt åbenlyst med til at markere holdningerne om at hjælpe hinanden ved at have solidaritet i krav om bedre arbejdsforhold.

DYREPASSERE

Elever

Konsekvenserne af erhvervsskolereformen er blevet tydeligere for eleverne. Skolepraktikken er helt bortskaffet, hvilket betyder, at der er færre elever i gang med uddannelsen og de tekniske skoler har måttet reducere antallet af undervisere.

Uddannelsens 4 specialer har været grundigt gennemgået af det faglige udvalg for at sikre, at uddannelsen lever op til reformens betingelser. Specialet „hest" er lavet om til „hestemanager", og det vil i fremtiden indeholde undervisning, der tager sigte på, at den uddannede kan „øge hestenes værdi". Det betyder, at Hestemanageren skal kunne ride, tilride og transportere heste – hvilket er nyt.

Specialet „dyrehandel" er blevet længere, og eleverne vil lære meget mere om salg og vejledning af kunder.

Skolerne har taget godt imod ændringerne og har set frem til at højne niveauet for uddannelsen generelt.

Dyrepasserklubben

Dyrepasserklubben har afholdt sommerarrangement med foredrag af „den glemte verden" – en gruppe, der har specialiseret sig i naturformidling.

Klubben tegner knap 300 medlemmer, der kommer fra alle 4 specialer inden for dyrepasserbranchen, men rummer også veterinærsygeplejersker.

Foto: Klaus Berdiin Jensen

Massive besparelser i kommuner og regioner

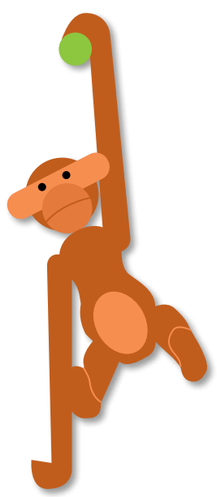
Med økonomiaftalerne på det regionale og kommunale område har året været præget af millionbesparelser og forringelser. Samtidig opfandt regeringen sidste år omprioriteringsbidraget, som blot skulle dække over flere besparelser i kommunerne.

De offentlige ansatte er begyndt at røre på sig og sige fra – nok er nok!

Velfærdsalliancen opstod på tværs af kommunerne, og den 12. maj var der demonstrationer over hele landet. Selvom omprioriteringsbidraget delvist forsvandt, var der stadigvæk massive besparelser. Derfor var der igen store demonstrationer i mange kommuner den 15. september.

3F lancerede sin egen kampagne med fokus på konsekvenserne af besparelserne for 3Ferne. Kampagnen hedder „Godt arbejde holder sammen på Danmark" og henviser til, at vores medlemmer udfører alle de støttefunktioner, som gør andres arbejde muligt – uanset om de laver teknisk service, drift, rengøring, mad m.m.

Besparelserne har ført til mange afskedigelser på vores områder i Københavns Kommune og i Region Hovedstaden. Over 900 stillinger bliver nedlagt på det regionale område. Man undres jo til stadighed over, hvordan de ansatte kan klare opgaverne alligevel – og frygter, hvornår de opgiver.



Designmuseum Danmark

3F København forsøgte i lang tid at etablere forhandlinger om indgåelse af overenskomst på museet. Da det ikke lykkedes, afsendtes strejke– og blokadevarsel. Det fik Designmuseet til at melde sig ind i Dansk Industri, som derefter meddelte, at Industriens overenskomst – med tilhørende protokollat for „oplevelsesindustrien" – er gældende for de ansatte på museet. Hovedaftalen forhindrer imidlertid optagelse i arbejdsgiverorganisationer, når der først er varslet konflikt – det såkaldte støtteforbud. Derfor blev spørgsmålet om støtteforbuddets gyldighed og dermed overenskomstgrundlaget rejst over for Arbejdsretten.

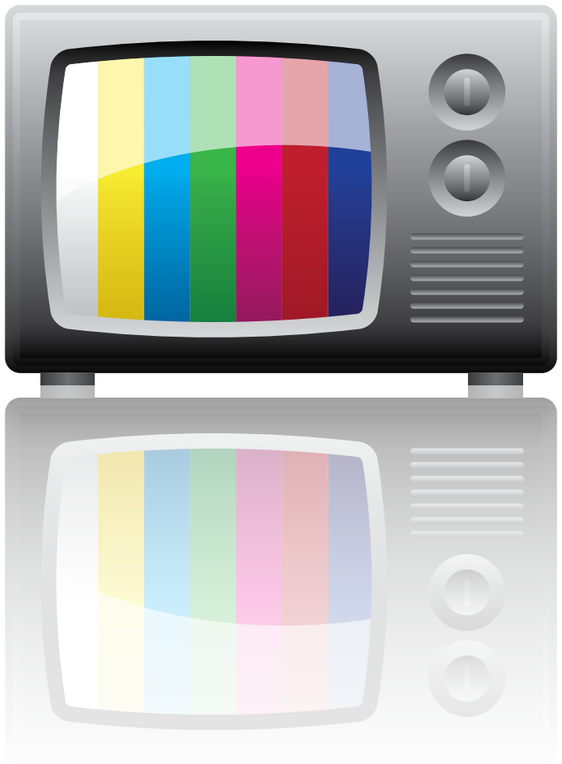
Sagen var for arbejdsretten den 8. september 2016 og vi fik medhold i, at vores overenskomstkrav var legitimt. 3f København forventer derfor at kunne fortsætte processen med at indgå lokale forhandlinger med designmuseet, eller indlede konflikt til støtte for overenskomstkravet.

Kultur– og Idrætsarbejderne

I Kultur– og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune har man – igen – fusioneret biblioteker, kulturhuse og Idrætshaller. Det betyder, at samtlige driftsassistenter på de kommunale huse/idrætshaller er overgået til specialarbejder-overenskomsten og den særlige lokalaftale, der hedder kultur – og idrætsarbejderaftalen. Samtidig er en del af de tidligere driftsassistenter overgået til forvaltningens ejendomsdrift, som blev iværksat i 2015, imens de foreningsdrevne og selvejende huse forsat er dækket af driftsassistentaftalen.

Det blev aftalt med Kultur– og Fritidsforvaltningen, at vi skulle genforhandle Kulturarbejderaftalen, og 3F København var i langvarige forhandlinger med kommunen for at få en ny og tidssvarende aftale i stand for de ansatte på de fusionerede enheder. Arbejdet lykkedes i foråret, hvor vi indgik Kultur– og Idrætsarbejderaftalen for ansatte i kommunen.

Den nye aftale flugter den tidligere driftsassistentoverens-komst i forhold til arbejdsområderne.



Danmarks Radio

DR valgte at hjemtage – altså tilbageføre – en del områder fra eksterne leverandører i den forgangene periode. Efter et par måneders tilpasningsforhandlinger lykkedes det at placere de fleste ansatte på de eksisterende overenskomster i DR – de fleste på vores overenskomst.

Koncerthusets opgaver inden for tjeneområdet var nyt for DR, og det har givet en del udfordringer, hvor vi har haft langvarige forhandlinger, som forsat ikke er afsluttet. De ansatte er dog forsat dækket af den overenskomst, de kom fra, fordi de er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven – men fra 1. marts er det DRs overenskomster, der skal gælde.

Betalt spisepause

Sidste år opsagde DR den betalte spisepause. DR betragter det som en kutyme, som derfor kunne opsiges med 3 måneders varsel, men de valgte dog at opsige den til overenskomstens udløb i 2017. De faglige organisationer kan ikke anerkende opsigelsen, fordi den betalte spisepause er en integreret del af overenskomsten. Hvis DR vil fjerne pausen, er de derfor nødt til at rejse kravet i forbindelse med den kommende overens-komstforhandling.

Der er nu en større voldgift på vej mellem DR og de faglige organisationer, som har overenskomster i DR.

Vi har stået på hovedet i arkiver og historik for at finde skyts frem til voldgiften, for DR er en gammel etat i staten og hed i sin tid Statsradiofonien. Den har eksisteret siden 1920 og i lige så lang tid, vi kan se tilbage, har frokosten været en integreret del arbejdstiden.

Det er en stor sag med mange involverede, så der er afsat hele 4 dage til voldgiften, som vil foregå fra en fredag til mandag i januar 2017.

- 3F København forhandler løn– og arbejdsvilkår for mange forskellige faggrupper ansat i DR, bl.a. drifts– & produktionsassistenter, foyer-assistenter, tjenere, handymen, trykkeri/arkiv, runnere, serviceassistenter.

Stilladsbranchen

Der er masser af arbejde i stilladsbranchen – ikke mindst fordi Metroen og Amager Bakke skal bruge en masse stilladser. I 2016 er medlemstallet i Stilladsklubben vokset med 10 %, fra ca. 600 til ca. 660. Kollegerne er gode til at organisere, og de nye kolleger vil gerne være med i fællesskabet, men det betyder selvfølgelig ikke, at branchen er uden udfordringer.

Amager Bakke

Det nye forbrændingsanlæg og en kæmpe byggeplads har resulteret i en masse stilladsarbejde, og de første par år blev alt stilladsarbejde udført af 3 – 4 danske stilladsfirmaer.

Amager Bakke har dog givet branchen en del udfordringer i 2016. Kymppi, et finsk isoleringsfirma, ankom til byggepladsen i starten af året og medbragte selv stilladsfolk. De danske kolleger fik øjeblikkeligt klubben på banen, så der kunne komme styr på løn og arbejdsvilkår og ikke mindst på uddannelse!

Kymppi havde fået 3 stilladsfolk godkendt af Arbejdstilsynet. Da vi så skulle tegne overenskomst med Kymppi viste det sig, at de i virkeligheden var ansat i et litauisk firma, Kymppis datterselskab. Da vi snakkede med folkene, var de heller ikke ansat i det litauiske firma, men i et estisk firma, som var datterselskab af et polsk firma. Samtidig var de stilladser, som de byggede ulovlige og langt under dansk standard.

De danske kolleger fik nok af dette cirkus og nedlagde arbejdet. Kollegerne fra de andre københavnske firmaer mødte op uden for porten og blokerede hele byggepladsen.

Aktionen fik byggeledelsen og de københavnske politikere på banen – der skulle være ordnede forhold på pladsen. Vi fik en skriftlig samarbejdsaftale med byggeledelsen der skulle sørge for ordnede forhold og vi skulle kontakte ledelsen, hvis vi opdagede uregelmæssigheder.

De udenlandske firmaer forsvandt og der var ro i nogle måneder.

I sommers blev vi så kontaktet af et svensk firma, som skulle overtage Kymppis stilladsarbejde. Arbejdstilsynet havde godkendt 6 af deres stilladsfolk til at arbejde på Amager Bakke. Vi skrev en tiltrædelsesaftale og de 6 blev meldt ind i klub og fagforening – alt var godt!

Da de gik i gang med arbejdet, lignede de ikke professionelle stilladsfolk, som kunne bygge højt specialiserede stilladser på et stort værk. De 6 svenskere var alle fra Polen, og da kollegerne snakkede med dem, vidste de ikke, at de var ansat i et svensk firma til kr. 220/time – de troede, at de var ansat i et polsk firma til kr. 85/time. Kollegerne nedlagde arbejdet igen, og vi måtte ud og tale med byggeledelsen. De blev nu ansat i det svenske firma, som fremlagde lønsedler og andre nødvendige dokumenter. Med hjælp fra svenske Byggnads fandt vi ud af, at lønsedlerne var falske og det svenske firma røg ud!

Uddannelse og arbejdstilsynets godkendelse

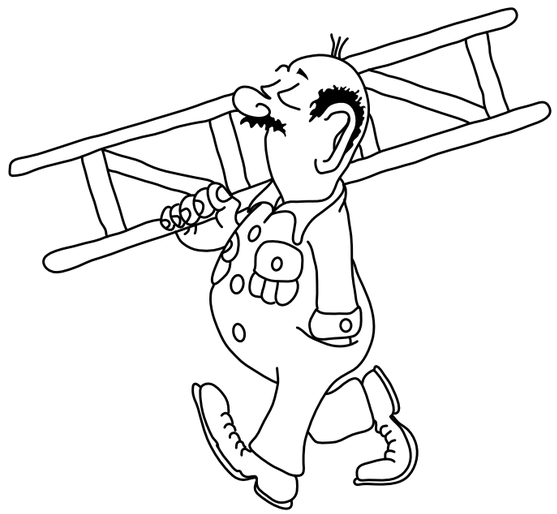
Vores 2–årige stilladsuddannelse er en succes, og der er en konstant stigning i antallet af kolleger, som tager uddannelsen – i gennemsnit en 10 % stigning om året siden 2010.

Vi har desværre fået en del udfordringer med Arbejdstilsynets tolkning af uddannelse og sikkerhed. Uddannelsen er skruet sammen af skoleophold og sidemandsoplæring i firmaet. Arbejdstilsynet har nu besluttet, at stilladslærlingene ikke må blive sidemandsoplært til mere specielt arbejde, som f.eks. teltoverdækninger. De skal have gennemført de forskellige moduler, før de må deltage i arbejdet, hvilket betyder, at de udelukkende har teori og ingen praktisk læring.

Når man sammenligner de danske stilladslærlinge, med de ovennævnte „svenske“ polakker, har Arbejdstilsynet godkendt de udenlandske kolleger til at arbejde med højt specialiserede stilladser på baggrund af et 80 timers kursus i Sverige – 40 timer på skolebænken og 40 timers brevkursus.

De danske stilladslærlinge, som ifølge Arbejdstilsynet ikke må blive sidemandsoplært, starter uddannelsen med 3 ugers kursus (111 lektioner) og må så arbejde selvstændigt med almindelige facadestilladser. Dernæst har de igennem de næste 1,5 år i alt 9 ugers stilladskurser (333 lektioner), men de må stadig ikke blive sidemandsoplært til teltoverdækninger. Først når de har gennemført det sidste 3 ugers modul „Overdækninger“, må de blive sidemandsoplært ifølge Arbejdstilsynet. De giver ingen mening, at de først lang tid efter, at de er godkendt til at lave alle stilladsopgaver, må oplæres i teltoverdækninger.

Problemet skyldes, at 2 EU–direktiver; „anerkendelsesdirektivet“ og „arbejde i højden“ bliver fejlfortolket af Arbejdstilsynet – i forhold til de udenlandske stilladsarbejdere godkender man ud fra et niveau under laveste fællesnævner, og samtidig vælger man at overfortolke sikkerhedskravene til de danske stilladslærlinge, som jo er bedre uddannet end de fleste europæiske stilladsfolk allerede efter første kursus. Klubben og 3F København har rejst sagen politisk.



Havnearbejderne

Der omkring 100 fastansatte havnearbejdere i Københavns Frihavn. Der er lidt flere om sommeren, hvor der bliver ansat en snes mand ekstra til arbejdet ved krydstogtskibene. På DFDS terminalen (Oslo–båden) er der desuden ansat en halv snes havnearbejdere.

Det store spørgsmål for havnearbejderne i Københavns Frihavn er, hvad der skal ske med containerterminalen, som ikke kan fortsætte på sin nuværende beliggenhed. Der er flere muligheder: Terminalen kan flyttes til de nye arealer i Nordhavnen eller til de nye havneområder på Køge havn. Men der er også mulighed for, at man helt nedlægger havnen.

Uanset hvilken løsning der vælges, vil det have beskæftigelsesmæssige konsekvenser for havnearbejderne.

En nedlæggelse af containerterminalen vil betyde, at havnearbejderne mister 70–80 arbejdspladser. Etableringen af en ny terminal vil betyde øget automatisering, som man ser det andre steder i verden og i så fald, bliver mandskabsbehovet mindre.

Der er mere positive fremtidsudsigter i forbindelse med arbejdet ved krydstogtskibene. Her forventes yderligere fremgang de næste år, og der overvejes tilmed, om der skal investeres i en fjerde – meget stor – passagerterminal på Oceankaj.

„Social dumping" har mange ansigter, og det findes også i havnearbejdernes branche. Det har længe været brugt at anvende søfolk til lavere løn ved at indregistrere skibe under „bekvemmelighedsflag". Typisk er søfolkene på disse skibe fra Filippinerne. I et forsøg på at imødegå den sociale dumping har Internationalt Transportarbejder Forbund (ITF) igennem mange år oprettet særlige standard–minimums overenskomster. Alle containerskibe, der fast anløber Danmark, er omfattet af en ITF–overenskomst. Det er sket, at skibe har forsøgt at undgå dækning af en ITF– overenskomst, men så har havnearbejderne aktioneret.

Når søfolkene arbejder til mindre end europæisk løn, er det fristende for arbejdsgiverne at lade dem overtage (noget af) havnearbejdernes arbejde om bord på skibene. Sidste år igangsatte ITF en nordeuropæisk kampagne for at få fastslået og sikre, at surring og fastgørelse af containere på skibe med ITF overenskomster skal udføres af havnearbejdere. Det sker nu på et flertal af de containerbåde, der anløber København, men det vil tage tid at komme helt i mål.

Dagbladsbranchen

Pakkeriarbejderne på Dansk Avistryk og i Trykkompagniet står stadig 100 % organiserede med engagerede tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, klubbestyrelser og medlemmer. Bortset fra organiseringsgraden gælder det også avisbudene, som bruger meget fritid på de udfordringer, som branchen står overfor.

Hele branchen er trængt og udsat for det, man i gamle dage kaldte „smudskonkurrence", dvs. at det billigste produkt vælges uden hensyn til arbejdernes vilkår og trivsel.

Pakkeriarbejderne har, ved hjælp af en fremsynet uddannelsesindsats, fået muligheder for at skifte til mere vækstbetonede brancher – her tænkes især på medicinalindustrien.

Et meget positivt tiltag var en uddannelsesindsats med dansk og samfundsfag over 12 dage i samarbejde med AOF. De 11 deltagere var meget tilfredse. En positiv tilgang fra virksomheder og arbejdsgiverorganisation viste sig afgørende for gennemførelsen for denne gruppe arbejdstagere.

Vi har god hjælp af rumænsk og polsk tolk til særlige møder om faglige spørgsmål – i efteråret om A–kasse, overenskomstkrav, arbejdsmiljø, beregningsudvalg og pension samt herunder spørgsmålet om tilslutning til Pension Danmarks sundhedsordning.

Den polske fagbevægelse

De polske avisbude har sat os i forbindelse med en ualmindelig aktiv og sympatisk ansat i Solidarnosc. Hun har ansvaret for arbejdsmiljø og uddannelse af tillidsfolk. Det skete efter en konference i det europæiske arbejdsmiljønetværk, hvor det blev besluttet at kontakte migranternes fagforeninger. Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere følger nu op med kontakter sammen med Omdelerklubben, der skal hjælpe til, at der sættes mere fokus på arbejdernes vilkår.

Postbranchen

- Ansøgning om ledige julelegater

For medlemmer af Post- og Telegrafpersonalets Hjælpeforening, er der et antal julelegater ledige som kan søges af foreningens medlemmer.
Ansøgningen skal indeholde navn, adresse, lønkontonummer, Cpr.nr. samt en begrundelse, da behovet for hjælp desværre bliver større år for år.
Vi skal have jeres Cpr.nr. da legaterne bliver indberettet til Told & Skat.
Ansøgningen skal være foreningen i hænde senest den 30.november 2016.
Har man ikke hørt fra os senest den 9. december 2016, er ansøgningen ikke blevet imødekommet.
Post- og Telegrafpersonalets Hjælpeforening
V. E. Gamborgsvej 13, st.mf.,
2000 Frederiksberg

Postbranchen består af klubberne for de ansatte inden for Post Danmark i 3F Københavns område. Branchen repræsenterer dermed alle områder inden for behandling af breve og pakker fra sortering på post– og pakkecentrene til transport og omdeling af forsendelserne.

Formandskabet i Postbranchen er blevet delvist udskiftet to gange i perioden på grund af lykkelige omstændigheder, da de to tidligere formænd begge er blevet ansat som faglige sekretærer i fagforeningen.

Den københavnske postbranche har måttet forholde sig til problemer, som ingen havde forestillet sig for bare et par år siden.

Postbranchens hovedopgave er at kæmpe for, at medlemmerne kommer bedst muligt igennem den omstilling Post Nord Danmark gennemgår i disse år, hvor massive brevfald forsøges kompenseret med nye forretninger. Det har givet tre år med 300 mio. i underskud, og der er under 20 % af brevene tilbage. Tidligere tiders jobsikkerhed er udskiftet med frygt for den næste fyringsrunde. Det mærkes markant, at tempoet på omstilling og tilpasning er sat gevaldigt i vejret, og at det fortsat øges. Arbejdsmiljøet er ligeledes presset maksimalt både fysisk og psykisk.

Postbranchen har skullet forholde sig til, at virksomheden krævede lokalaftalerne normaliseret i forhold til andre overenskomster. Efter forhandlinger indgik Landsbrancheklubben 3F Post i slutningen af sidste år aftaler med virksomhedens ledelse om forringelser i en række lokalaftaler. Målet for 3F Post var at sikre flest mulige arbejdspladser for postarbejderne i fremtiden. Det lykkedes at opnå en samlet aftale for alle medlemsgrupper i Post Danmark. Der blev aftalt et værn imod outsourcing, lavet tilbud om uddannelse til afskedigede postarbejdere samt aftalt mulighed for at opnå en fratrædelsesgodtgørelse til dem, der opsiges på grund af arbejdsmangel.

Forringelserne var, at de ansatte måtte afgive deres betalte spisepause, acceptere en nedsættelse af deres feriegodtgørelse, forringelse af særlige fastholdelsesfridage (som til gengæld blev gjort uopsigelige) samt acceptere løntilbageholdenhed i de kommende 2 år.

Der blev desuden aftalt, at postarbejderne skal overgå til et normallønssystem fra industriens minimallønssystem. Det førte til større diskussioner i branchens bestyrelse, fordi postbranchen repræsenterer de områder, der har haft størst glæde af de hidtidige lokale lønforhandlinger.

Der pågår stadigvæk forhandlinger om, hvordan det nye lønsystem skal indrettes, men fra postbranchens side er kravet, at der enten udmøntes 100 % af det, der aftales på transportområdet, eller at en andel af provenuet skal afsættes som en garanteret sum til lokalforhandlinger.

Sidste år i november gennemførte virksomheden en større afskedsrunde på i alt 800 medarbejdere, og en ny runde er i skrivende stund netop blevet gennemført med yderligere reduktion på 700 medarbejdere, primært på grund af brevfald, ny postaftale med staten samt deraf nye produktionsmetoder.

Københavns Postcenter

Københavns Postcenter er planmæssigt lukket ned ved Hovedbanegården og flyttet til Høje Tåstrup. Flytningen har været længe i støbeskeen og er – alt taget i betragtning – forløbet tilfredsstillende.

I 2014 igangsatte Postarbejdernes Fællesklub et større efteruddannelsesprogram i samarbejde med virksomheden, og det er forløbet bedre, end vi havde turde håbe på. Flere hundrede kollegaer har taget alt fra truckkørekort til akademiuddannelser. Det har indtil nu været medvirkende til, at mange har undgået fyresedlen, og vi håber meget på at vi også i 2017 kan fastholde det stærke fokus på kompetenceudvikling.

Københavns Pakkecenter

Det fysiske arbejdsmiljø i Pakkecenteret er stadig en udfordring. Kontinuerlige løft har desværre været skyld i mange sygemeldinger. Arbejdet med at forbedre det fysiske arbejdsmiljø i pakkesorteringen vil også i 2017 stå øverst på dagsordenen.

Internationalt Postcenter (INC)

2016 blev året hvor de nuværende lokaler ved Københavns lufthavn viste sig for små. Der er derfor planlagt en udvidelse af centeret, så de stigende mængder af breve og pakker skabt via e–handel kan sorteres tilfredsstillende. Udvidelsen har betydet, at flere fyringstruede kollegaer fra Københavns Postcenter har fået arbejde i INC.

Post Danmark Transport, Brøndby (BRT)

Efter af have været en selvstændig enhed i Post Danmark blev de 5 kørselsafdelinger tidligere på året lagt ud til de eksisterende postområder i Jylland og på Sjælland. Brøndby Transport er blevet placeret i Postområde Sjælland.

Der har i perioden været 2 besparelsesrunder, som har medført ruteomlægninger og ændrede arbejdstider for de ansatte. Besparelsesrunderne er gennemført uden fyringer, fordi flere ansatte selv har fundet nyt arbejde. Årsagen til at flere ansatte i denne periode har kunnet finde arbejde udenfor virksomheden, er, at der generelt er et øget behov for lastbilchauffører i Danmark.

Med virkning fra 1. juni 2016 fik Brøndby Transport ny chef, og det har indtil videre betydet en mindre opblødning af den meget autoritære ledelsesstil, som den tidligere chef var ansvarlig for. Tillidsrepræsentanterne er forsigtigt optimistiske og håber, at en ændret ledelsesstil vil bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i BRT.

Brevdistributionen

I forbindelse med en afskedigelsesrunde sidste år opstod der en række overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, da ledelsen havde valgt at opsige månedslønnede medarbejdere, som lever af jobbet og havde friholdt de timelønnede lørdagsafløsere, som primært har beskæftigelsen som et studiejob. Konflikten løb samtidig med, at der skulle deles valgkort ud til folketingsvalget, men den var kortvarig, fordi ledelsen valgte at imødekomme de ansattes hovedkrav ved at annullere en række af opsigelserne.

Sager om (mis)brug af tilkaldevikarer

Der har været ført en række sager om Post Danmarks forbrug af tilkaldevikarer, som resulterede i, at der blev foretaget et større antal tidsbegrænsede ansættelser i 2016.

Ny organisering af distributionen i København

Med et års forsinkelse kom Post Danmarks plan for fremtidens distribution i København og omegn. Planen om ét stort distributionscenter beliggende strategisk centralt i København var blevet skrottet til fordel for en skrabet model, hvor der skal ske omdeling af pakker og breve fra eksisterende lokaler på Amager og i Brøndby. Desuden vil man lave et antal „depoter", hvorfra der skal uddeles post, der allerede er klargjort til omdeling. Det vil betyde fysisk hårdere arbejde og mindre social kontakt mellem de ansatte. Tillidsrepræsentanterne har derfor fremført en alternativ plan for Post Danmark, der ikke har de samme problemer. I løbet af oktober ved vi, om medlemmernes ønsker er blevet hørt.

Pakkedistributionen

Modsat brevdistributionen har pakkedistributionen ikke oplevet nedgang i mængderne. Derfor plages medlemmerne heller ikke af afskedsrunder, men derimod af et arbejdsmiljø, som hele tiden bliver tungere og mere nedslidende.

Det skyldes bl.a. omdelingen af servicelogistik og herunder kasser med madvarer i timeslots på én time. Tidspresset får flere af vores medlemmer til ikke at benytte de nødvendige hjælpemidler, f.eks. trappeklatrere (sækkevogn m. motor).

Frivillige fratrædelser

I forbindelse med masseafskedigelserne sidste år meldte virksomheden først et tilbud ud om frivillig fratræden og foretog derefter fyringsrunden.

Post Danmark har tidligere tilbudt de ansatte forskellige fratrædelsesordninger, men denne gang var ansøgningsfristen

utrolig kort. Kun 14 dage fik vores medlemmer til at bestemme sig. Da det er en meget vigtig beslutning, man skal tage, har vi hele tiden anbefalet, at man søger råd i fagforeningen, inden man søger. På de 14 dage fik fagforeningen 110 henvendelser om vejledning i forbindelse med fratræden. I forbindelse med dette års fyringsrunde, forventer vi at der igen bliver tilbudt frivillig fratræden og kan derfor kun anbefale, at man søger råd i fagforeningen, inden man søger.

Fyring af tidligere tjenestemænd

I 2015 betød den efterfølgende fyringsrunde også, at man som noget helt nyt valgte at afskedige 40 tidligere tjenestemænd med ret til rådighedsløn, 20 af disse kom fra 3F København. Flere af dem oplevede det groteske, at de næsten samtidigt fik breve om, at man ville afskedige dem med rådighedsløn, fordi man ikke kunne finde arbejde til dem, og at de ikke kunne komme på efteruddannelseskurser i opsigelsesperioden, fordi man ikke kunne undvære dem i driften.

Arbejdslederudvalget i Post Danmark

Det har også været endnu et turbulent år med mange omstillinger og tilpasninger/fyringer på arbejdslederområdet.

I omdelingen har nogle arbejdsledere fået en ny rolle i forhold til friteam, men for andre har det ikke betydet de store forandringer. De arbejdede i forvejen i velfungerende friteam.

I sidste års beretning skrev vi om det stigende brevfald. og at det er opslidende at være i en organisation, der er i så store omstillingsprocesser igennem så mange år. Men vi skrev også, at der er lys i det fjerne.

Med et underskud på 304 millioner svenske kroner, lader det til, at lyset er rykket længere væk.

Arbejdslederne var samlet til det årlige arbejdslederseminar den 6. og 7. juni. Vi havde et godt møde, hvor Post Danmark gav et oplæg om den nye postlov, samt en status på Post Nords resultater.

Forhandlingssekretæren for posten var tilstede på en del af seminaret, og vi havde en god dialog om vores fælles fremtid set med 3F briller herunder kravet om, at alle ledere skal gennemgå en lederdiplomuddannelse inden 2020. Vi talte også om, hvad der sker på arbejdslederområdet i Sverige og aftalte, at vi vil forsøge at få et samarbejde i stand med vore svenske kolleger.

Industriområdet

Carlsberg

Carlsberg prøvede at sætte deres distribution og lager i udbud for at se, om det kunne gøres billigere.

Man bad 5 store virksomheder om at komme med et bud på, hvad de kunne løse opgaven for. Det skabte en utrolig dårlig stemning på arbejdspladsen, hvor vi i lang tid gik i uvished om, hvorvidt man stadig havde et arbejde. Resultatet var, at ingen kunne matche den pris og service, vores medlemmer yder og alt derfor blev på egne hænder. Men den mistillid det har skabt til virksomheden fra de ansatte, kommer til at tage lang tid at rette op på.

Ferrosan A/S (Pfizer)

Virksomheden er ved at afvikle sine sidste aktiviteter, hvilket betød, at der i september blev fyret 32 medarbejdere. De sidste bliver opsagt i oktober, og så er der ikke flere 3F'ere tilbage på virksomheden. Alle er blevet fritstillet i opsigelsesperioden.

Der udestår en sag om pensionsbetaling af en del lønandele tilbage fra 2010. Sagen blev rejst i foråret 2014 og skal for arbejdsretten 14. december 2016

Radiometer

På Radiometer er man i gang med en større flytning af fabrikken i Ballerup, som skal ind til hovedfabrikken i Brønshøj. Det er planen, at halvdelen af Ballerups produktion skal til Polen.

Der arbejder ca. 80 mand i Ballerup. Det er lykkes tillidsfolkene at aftale nogle gode rammer for flytningen af de ansatte samt arbejde med frivillige fratrædelser i stedet for opsigelser. Da der desuden stopper nogle midlertidigt ansatte, og fordi vikarforbruget stopper, ser det ud til, at opsigelser kan undgås. Ydermere ser det ud til, at der skal ansættes folk i andre områder på Radiometer, og det opsluger også folk fra Ballerup.

De årlige lønforhandlinger resulterede i år desværre i, at der ikke kunne findes et tilfredsstillende resultat. Derfor stemte medlemmerne resultatet ned og den faglige klub sendte sagen til faglig behandling. Efter både et mæglingsmøde og et organisationsmøde uden enighed endte det med et lønditkat fra ledelsens side på det oprindelige lønresultat.

I sommers oplevede medlemmerne på Radiometer, at ledelsen ikke ville overholde de indgåede lokalaftaler, da 4 midlertidige ansatte ikke ønskede at organisere sig i 3F. I lokalaftalerne er det nemlig aftalt, hvilke løn og arbejdsvilkår man har, hvis man er organiseret i 3F, og hvilke løn og arbejdsvilkår der gælder, hvis man ikke er. Da ledelsen ikke ville overholde lokalaftalen, kom der en arbejdsnedlæggelse, og efterfølgende er bruddet på lokalaftalerne videreført til behandling i arbejdsretten.

HTS–branchen

A.O Johansen

Virksomheden udvider stadig deres plukkeanlæg, og de har udvidet på det svenske marked. Der holdes fast i Albertslund som centrallager. Det er lykkedes at få fastansat 19 vikarer siden sidste år, hvilket skyldes den gode indsats fra den lokale tillidsrepræsentant.

TEC Hvidovre

- Tec Hvidovere er Nordeuropas største uddannelsescenter inden for mekanik og transport. Du kan læse om uddannelserne og skolen på: www.tec.dk

Skolen er et prioriteret indsatsområde. Vi har planlagt kantinebesøg de næste 9 måneder, og det venter vi os meget af. Der er et stort behov for at udbrede kendskabet om fagforeningens betydning blandt de unge. Da der både er lager–, logistik–, chauffør– og lufthavnsoperatøruddannelser har vi indgået et samarbejde med Københavns Chauffører og 3F Kastrup for at være stærkt repræsenteret på skolen. Da der også er en del mekanikerlærlinge, har vi inviteret Dansk Metal med.

Grønttorvet

Er nu officielt åbnet i Høje Taastrup. Det har været en udfordring at få de ansatte i tale, men vi fortsætter selvfølgelig arbejdet med at få organiseret området. Det er lykkedes at komme i dialog med flere af virksomhederne, der er positivt indstillet over for kædeansvar for at få lige konkurrencevilkår. Det bliver spændende at starte overenskomstforhandlingerne i det nye år.

Der er stadig enkelte virksomheder tilbage på det gamle grønttorv, og det er stadig uvist, hvornår de flytter derfra.

HTS–Brancheklubben har igen været ude og agitere. Det er besluttet at flytte tidspunktet fra november til de lidt varmere måneder, da det er svært at komme ind på lagrene, når portene er lukket. Der er masser af potentiale for nye medlemmer og overenskomster på lagerområdet i København, så det er en vigtig indsats, der bliver ydet.

Igen i år blev der afholdt midtvejskonference, og hovedemnet i år var TTIP, som vores svenske og norske tillidsvalgte ikke havde lige så meget indblik i, som vores danske kollegaer. Sædvanen tro sluttede vi med middag i Tivoli. Det er klubbestyrelsen, der står for hele arrangementet, og der er stor ros fra alle.

Der er god mulighed for at deltage i branchemøderne, som er åbne for alle, der arbejder inden for lager– og terminalbranchen. Møderne afholdes hver den tredje tirsdag i måneden i „det grå palæ", hvor der drøftes udfordringer på arbejdspladserne.

Socialområdet

Fra dårligt til værre

Det seneste år har igen været præget af forringelser af forholdene for samfundets svageste. Man har indført både kontanthjælpsloft og 225 timers arbejdskrav. Vi kender mange, der er endt på kontanthjælp på grund af sygdom eller en arbejdsskade, og som bliver kørt rundt i et endeløst samtale– og afklaringscirkus, uden at der bliver taget reelt stilling til, hvad de kan klare, og hvad de skal leve af. Mange af dem er nødt til at melde sig ud af fagforeningen for at få pengene til at række. Vores kontingentregler er nemlig sådan, at hvis du er på kontanthjælp og har børn, så kan du lige præcist ikke få nedsat kontingent. Det har længe været vores ønske, at kunne fastholde og hjælpe disse medlemmer, og på kongressen var der lydhørhed overfor det. Vi afventer derfor spændt ændringer i kontingentsatserne, der kan tilgodese medlemmer, der kommer på kontanthjælp.

- Det fortæller en del om samfundsudviklingen, at vi for første gang ser ud til i 2016 at få flere sociale sager end arbejdsskadesager.

Det er nu 3 år siden, man indførte ressourceforløb og skærpede tilgangen til førtidspensionen. Virkeligheden er desværre blevet præcist ligeså problematisk, som vi frygtede. Vi ser ressourceforløb, som reelt bare er opbevaring på en lav ydelse, og hvor den flotte tværfaglige indsats, som folk bliver sat i sigte, blot er almindelig sagsbehandling. Man har netop udsendt resultatet af en landsdækkende brugerundersøgelse, hvor man bevidst fremhæver de positive svar, selvom de er i undertal. Vi arbejder løbende sammen med forbundet om at vise Styrelsen for arbejdsmarked og rekrutterings misbrug af tallene og få sat ansigter på konsekvenserne af lovgivningen. Det er vigtigt, at vi til stadighed sætter kød og blod på statistikkerne, så politikerne bliver konfronteret med konsekvenserne af deres vedtagelser.

Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø har altid været en vigtig del af det at gå på arbejde. Arbejdsmiljøet kommer til at have en endnu større betydning i takt med, at pensionsalderen sættes op. Ved hjælp af fyraftensmøder, netværksmøder samt konferencer for tillids– og arbejdsmiljørepræsentanter, ruster vi de tillidsvalgte til at håndtere de problematikker, der er på arbejdspladserne, og hvad man evt. kan gøre ved dem.

- Pr. 1. oktober kan vi konstatere, at vi samlet i fagforeningen har 254 igangværende sager om arbejdsulykker, 172 sager om erhvervssygdomme og 363 sociale sager, altså i alt 789 sager under behandling.

Vi har i løbet af året haft øget fokus på stress, mobning og langtidskonsekvenserne af dette. Der udover er der fokus på specifikke arbejdsområder.

Et af vores fokuspunkter er rengøringsområdet og den konstante nedslidning af medarbejderne, der finder sted på disse arbejdspladser. Vi oplever næsten dagligt at få henvendelser fra ansatte inden for branchen, som er blevet opsagt grundet sygdom. Sygdommene skyldes som oftest nedslidning. Virksomhederne tager som udgangspunkt ikke stilling til ændrede arbejdsgange for at forhindre nedslidning, da der er masser af jobsøgende, som er desperate nok til at tage dårligt betalte og fysisk belastende jobs.

Arbejdsmiljøet er ikke kun noget der arbejdes med i Danmark. Fagforeningen er også stærk repræsenteret i europæisk sammenhæng. I maj måned var vi 7 fra 3F København, der deltog i EWHN (European Work Hazard Network). Her er der mulighed for at udveksle erfaringer samt høre om, hvad der sker af nyt inden for arbejdsmiljøområdet.

Café sygemeldt

I foråret 2016 startede vi Café sygemeldt op. Det er et tilbud til medlemmer, som er langtidssyge, og idéen er, at man kan komme og få en kop kaffe, sludre med ligestillede og trække på hinandens erfaringer med det at være langtidssyg. En af fagforeningens medarbejdere i team social og miljø er til stede, når Cafeen er åben – hver anden tirsdag eftermiddag. Efter sommerferien er det ikke blevet den succes, vi havde håbet på, men vi håber, at tilbuddet bliver mere kendt i løbet af efteråret, så der kommer flere.

- I 2016 har vi i løbet af de tre første kvartaler i alt oprettet 74 sager med arbejdsulykker, 79 sager om erhvervssygdomme og 160 sociale sager – altså sager om sygedagpenge og lignende. I alt 313 nye sager i fagforeningen på ni måneder.

Social og miljø i tal

I 2016 har vi i løbet af de tre første kvartaler i alt oprettet 74 sager med arbejdsulykker, 79 sager om erhvervssygdomme og 160 sociale sager – altså sager om sygedagpenge og lignende. I alt 313 nye sager i fagforeningen på ni måneder. Det er meget tæt på det samme niveau som i 2015, hvor vi på hele året oprettede i alt 420 sager, fordelt med 104 ulykker, 107 erhvervssygdomme og 209 sociale sager. Tallene siger ikke så meget isoleret set, men det er lidt interessant – og fortæller en del om samfundsudviklingen – at vi for første gang ser ud til i 2016 at få flere sociale sager end arbejdsskadesager. Disse tal beskriver alene de sager, hvor der sker en egentlig sagsbehandling, dertil skal lægges et stort antal korte rådgivninger, som er en del af vores hverdag. Omvendt kan man konstatere, at ca. 3 % af vores erhvervsaktive medlemmer er i kontakt med os i løbet af et år. Det kan omsættes til, at alle medlemmer i 3F København statistisk set mindst en gang i deres arbejdsliv kommer i kontakt med enten de sociale love eller arbejdsskadesikringsloven. Endelig kan vi pr 1. oktober konstatere, at vi samlet i fagforeningen har 254 igangværende sager om arbejdsulykker, 172 sager om erhvervssygdomme og 363 sociale sager, altså i alt 789 sager under behandling. Endelig kan vi se af, at vi i de første ni måneder af 2016 i alt har medvirket til at skaffe kr. 11.590.909 i erstatninger til de arbejdsskadede.

Regnskab 2015 for 3F København

- Som fagforeningens øverste myndighed er det 3F Københavns generalforsamling der drøfter og behandler fagforeningens regnskaber og budget.

Hermed fremlægges beretning om afdelingens økonomi og ejendomme, endvidere fremlægges årsregnskabet for 3F København. Her i bladet har vi trykt et uddrag med regnskabets hovedtal.

2015 er det 3. år i fusionen mellem Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund, 3F Hotel og Restaurant og 3F Industri & Service, og dermed er det 3F Københavns tredje årsregnskab.

Årsregnskabet ligger til gennemsyn i afdelingen på Peter Ipsens Allé 27, 2400 København NV. Medlemmer er velkomne til at komme forbi og gennemse regnskabet.

Det kan oplyses, at den statsautoriserede revision ikke har givet anledning til nogen forbehold.

Samlet (konsolideret) regnskab

Fagforeningens „3F København" regnskab og vores ejendomsselskabs „Ejendomsanpartsselskabet LPSF" regnskab, såvel drift– som formuemæssigt, er sammenlagt i ét konsolideret regnskab, således at der kan gives et retvisende billede af afdelingens økonomi i sin helhed.

„Ejendomsanpartsselskabet LPSF" formål er, at eje og drive ejendommen beliggende Peter Ipsens Allé 27, 2400 NV. Ejendommen har i sin helhed og i hele perioden været udlejet til fagforeningen 3F København. I 2016 er ejendommen solgt til fagforeningen.

Udvikling i økonomiske forhold

Som det fremgår af regnskabet, har afdelingen og ejendom i år haft et mindre overskud på 101.669 kr.

Det kan oplyses, at netto kontingentindtægterne (alle kontingenter til 3F København = Jeres afdeling) har været ca. 53,4 millioner kr.

Det faglige kontingent hvert fultidsmedlem betaler til afdelingen månedligt udgjorde i 2015 kr.: 217,50, hertil kommer bidrag til administration af A–kasse, hvis man er medlem der.

De øvrige kontingenter man indbetaler hver måned er bidrag til arbejdsløshedskassen (= staten), efterlønsordningen (= staten), 3F forbund, 3FA drift, eventuelle klubber samt gruppelivsforsikring og fritidsulykkesforsikring.

Medlemsudviklingen har været negativ i 2015. Udviklingen skyldtes primært, at medlemmer bliver slettet på grund af deres økonomiske forhold. Endvidere er medlemstallet præget af nedskæringer på en række at vore arbejdspladser.

Afdelingen finder fortsat udviklingen i medlemstallet bekymrende, og 3F København fortsætter det intensive organiseringsarbejde.

Årets resultat var som nævnt et overskud på 101.669 kr. Det budgetterede resultat var tæt ved dette tal, da vi havde forventet et resultat i balance (= 0,00).

Kontingentindtægter lå samlet ca. 21.000 kr. bedre end forventet. Bagved dette tal ligger en faglig kontingentindtægt, der er dårligere end budgettet (–0,9 %), mens a–kasse kontingenterne, lå bedre end budgettet (+2,1 %).

Samlet lå indtægterne 0,6 procent eller 324.000 kroner højere end budgettet.

Omkostningerne til lønninger efter refusioner ligger ca. 0,1 procent under det budgetterede.

Drift af ejendomme ligger under budgettet med ca. 201.000 kr.

Omkostninger til administration ligger 16,5 % under budgettet, årsagen er primært besparelser på porto, IT, kontorartikler og advokat.

Omkostninger til afdelingsbladet er 8 % mindre end forventet i budgettet.

Omkostninger til faglige aktiviteter og FIU ligger under budgettet.

Finansielle indtægter ligger væsentligt under budgettet primært på grund af ikke realiserede kurstab på værdipapirbeholdningen, samt det faldende renteniveau.

3F København vil også fremadrettet have fokus på afdelingens driftsomkostninger, således at vore udgifter matcher kontingentindtægterne.

Vi har, for at sikre en retvisende balance, ekstraordinært nedskrevet ejendomme med 2,8 millioner.

3F København finder årets økonomiske resultat tilfredsstillende, dog vækker medlemstallets fald forsat grund til bekymring.

Regnskabet vil blive gennemgået på, og skal godkendes af, 3F Københavns generalforsamling.

3F København

Bilagskontrollant protokol 2015

De 3 bilagskontrollanter Lene Løgstrup, Bjarne Baunsgaard og Morten Risom har løbende gennem delvis 2015 og delvis gennem 2016 foretaget en større stikprøvevis gennemgang af de 4675 standardbilag og 4928 skrankebilag der foreligger for regnskabsåret 2015.

Der er i alt gennemgået 3120 Standardbilag og 4067 Skrankebilag. Samt haft 4 kontokort til særlig kontrol.

Samlet set har bilagskontrollen for 2015 givet anledning til omkring 43 afklarende spørgsmål og kommentarer stillet til den økonomisk ansvarlige for 3F København – Helge Geest.

På baggrund af de modtagne svar på de stillede spørgsmål, kommentarer og bemærkninger har vi ikke fundet noget der har kunnet give yderligere anledning til væsentlige kommentarer.

København d. 31/3 2016
Lene Løgstrup, Bjarne Baunsgaard og Morten Risom

Resultatopgørelse på de 2 næste sider ->

3F København

Resultatopgørelse 01/01 – 31/12 2015

Drift	2015	2014
	kr.	kr
Kontingent indtægter	53.382.906	54.378.833
Kursusindtægter (refusioner og tilskud)	1.188.007	1.516.395
Bodssager	799.578	1.009.104
Andre indtægter	623.502	1.985.299
Primære indtægter	**55.993.993**	**58.889.631**
Personaleudgifter	-42.764.150	-44.644.884
Afdelingsblad	-441.571	-517.090
Lokaleudgifter/ejendomme	-2.806.136	-4.385.102
Kontingenter	-478.486	-502.219
Administrationsomkostninger	-2.932.432	-2.628.068
Faglige aktiviteter og møder	-2.218.679	-2.425.389
Kurser	-1.969.639	-2.515.583
Ejendommen Ramsingsvej	0	-597.368
Ejendommen Dortheavej 39	-93.493	-161.323
Andre udgifter	-664.929	-1.252.442
Primære udgifter	**-54.369.515**	**-59.629.468**
Resultat af ordinær primær drift	**1.624.478**	**-739.837**
Andre driftsindtægter og ejendomsavance, netto	1.303.014	3.691.676
Andre driftsudgifter	-121.373	-287.384
Driftsresultat før afskrivninger og finansielle poster	**2.806.119**	**2.664.455**
Afskrivninger på anlægsaktiver	-3.257.057	-460.716
Finansielle indtægter	899.321	1.224.620
Finansielle udgifter, realiseret kurstab	-47.658	-51.249
Finansielle udgifter, urealiseret kursreguleringer	-299.056	0
Resultat før skat	**101.669**	**3.377.110**
Foreningsskat	0	-74.990
Årets resultat overføres til egenkapitalen	**101.669**	**3.302.120**

Balance pr. 31. december 2015

Aktiver	2015	2014
	kr.	kr
Ejendomme	47.496.792	46.658.147
Inventar og EDB	31.565	54.972
Materielle anlægsaktiver	**47.528.357**	46.713.119
Værdipapirer og kapitalandele	19.420.377	19.489.273
Finansielle anlægsaktiver	**19.420.377**	19.489.273
Anlægsaktiver i alt	**66.948.734**	66.202.392
Tilgodehavender	1.054.836	1.399.954
Tilgodehavende moms	0	114.239
Deposita	0	0
Periodeafgrænsningsposter	205.663	194.841
Tilgodehavender	**1.260.499**	1.709.034
Likvide beholdninger	**18.229.305**	**28.875.748**
Omsætningsaktiver i alt	**19.489.804**	30.584.782
Aktiver i alt	**86.438.538**	96.787.174

Passiver	2015	2014
	kr.	kr
Egenkapital	65.138.913	65.037.244
Andre reserver	5.005.451	5.005.451
Jubilæumsfond	0	0
Uddannelsesformål	0	0
Egenkapital i alt	**70.144.364**	70.042.695
Pensionsforpligtelser	606.437	702.901
Hensatte forpligtigelser i alt	**606.437**	702.901
Prioritets gæld	0	8.481.506
S&H ordningen	0	1.341.463
Langfristet gæld i alt	**0**	9.822.969
Kortfristet del af prioritets gæld	0	335.000
Feriepenge forpligtigelse	7.142.597	6.944.916
Mellemregning S&H	2.500.000	2.500.000
Skyldig moms	165.787	0
Afsat foreningsskat	0	0
Kreditorer	5.612.861	6.438.693
anden gæld	266.492	0
Kortfristet gæld	**15.687.737**	16.218.609
Gældsforpligtigelser i alt	**16.294.174**	26.744.479
Passiver i alt	**86.438.538**	96.787.174

Pkt. 6 – Indkomne forslag

Forslag til lovenes §14, stk. 5

Hvis der, efter generalforsamlingens afholdelse den 21. november, skal gennemføres urafstemning i henhold til lovenes §14, stk. 3, dispenseres for de i §14, stk. 5 nævnte tidsfrister.

Motivation:

Da Postnord Danmark har ændret sine omdelingsfrister og 3F er på vej til at gennemføre en fuld digitalisering af post, som ikke vil være afsluttet i år, er vi nødt til at tage højde for, at tidsfristerne for fremsendelse og modtagelse af stemmemateriale ikke kan overholdes i forbindelse med dette års generalforsamling.

Der vil, på selve generalforsamlingen, blive fremlagt forslag til 2 udtalelser foreslået af bestyrelsen. Du kan også finde udtalelserne og evt. andre dokumenter til generalforsamlingen på: www.3fkbh.dk/generalforsamling-2016.

Pkt. 7–8 Valg

Anette Nielsen

- Arbejdsplads: Diverse arbejdspladser
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Cora Andrewartha

- Profession: Reservetjener
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Hans Henrik Jensen

- Arbejdsplads: STS Distribution
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Iben Hauge

- Profession: Post, Avisbude
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

John Jakobsen

- Profession: Stilladsarbejder
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Kanwal Preet

- Arbejdsplads: Københavns Universitet
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Lars Sixhøj

- Arbejdsplads: Postnord Danmark
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Michael H. Christensen

- Arbejdsplads: Select Servicepartner
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Nikolaj Hillemann

- Arbejdsplads: Det Kgl. Teater
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Thomas Stein

- Arbejdsplads: Tivoli
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Teit A. Gamst

- Arbejdsplads: Sodexo
- Opstillet som bestyrelsesmedlem

Ayub Qureshi

- Arbejdsplads: COOR Service
- Opstillet som bestyrelsessuppleant

Elena Ahmed

- Arbejdsplads: DGI–Byen
- Opstillet som bestyrelsessuppleant

Firuta Dam

- Arbejdsplads: Forenede Service
- Opstillet som bestyrelsessuppleant

Karina Sørensen

- Arbejdsplads: Københavns Postcenter
- Opstillet som bestyrelsessuppleant

Stig L. Dolleris

- Arbejdsplads: Hereford
- Opstillet som bestyrelsessuppleant

3F digitaliserer posten til dig

Er dine kontaktoplysninger korrekte og opdaterede?

Fra 1. december 2016 overgår 3F og 3FA til Digital Post. Det betyder, at du fra den dag modtager post fra os i „Mit Arkiv“ på Mit3F.

Opdater dine oplysninger

Det er derfor meget vigtigt, at du hurtigst muligt går ind på www.mit3f.dk og opdaterer dine kontaktoplysninger. Vær især opmærksom på, at du har angivet det korrekte mobilnummer samt korrekt mailadresse.

Hvilke breve sendes digitalt

Fra 1. december 2016 sender vi breve om manglende kontingentbetaling, rykker– og slettebreve, samt breve om ændringer i Digital Post til „Mit Arkiv“ på www.mit3f.dk.

Når ordningen udvides til flere områder, sender vi en meddelelse til din digitale postkasse „Mit arkiv“ på Mit3F.

Du logger på Mit3F med NemID. Det er dit eget ansvar at tjekke post.

Når der er post til dig, sender vi en besked til den e–mail, du har oplyst til os. Vi sender også en sms til dit mobilnummer.

Digital post har den samme retsvirkning som et fysisk brev. Derfor er det meget vigtigt, at du tjekker din digitale post og reagerer, hvis vi sender dig post, som du skal svare på. Reagerer du ikke på vores post, kan det have konsekvenser for dit medlemskab og din ret til dagpenge og efterløn.

Er du ledig? Tjek din post dagligt

Det er særligt vigtigt, at du dagligt holder dig orienteret på Mit3F, hvis du er ledig. Overser du vores digitale post, kan det betyde, du mister ret til ydelser i en periode.

Hvis du får ny e–mailadresse eller nyt mobilnummer

Husk at sørge for, at vi til enhver tid har din korrekte e–mailadresse – og det rigtige mobilnummer, så du får besked, når der er post til dig. Du kan ændre oplysninger om e–mail, mobilnummer med mere under „Min Profil“ på www.mit3f.dk.

Hvem kan blive fritaget fra Digital Post?

Hvis du ikke er i stand til at modtage posten digitalt, kan du blive fritaget. Du skal opfylde mindst et af disse kriterier:

- Ikke adgang til en computer med tilstrækkelig internetforbindelse i dit hjem eller på dit opholdssted
- Har en fysisk eller kognitiv funktionsnedsættelse, som hindrer dig i at modtage post digitalt
- Er registreret som udrejst af Danmark
- Er blevet hjemløs
- Har sproglige vanskeligheder
- Har praktiske vanskeligheder ved at skaffe NemID.

Hvordan bliver du fritaget fra Digital Post?

For at blive fritaget fra Digital Post fra 3F og 3FA skal du henvende dig til 3F København og oplyse, hvilket kriterie du er omfattet af.

Vind et sommerhus i en uge

Når du har opdateret dine kontaktoplysninger, deltager du automatisk i en konkurrence om et ferieophold for dig og din familie eller venner i et af 3Fs sommerhuse i 2017.

Konkurrencen slutter 28. februar 2017.