

Afgang hver morgen kl. 8:15:
fra hotellerne til Falconer Centeret

Busserne kører til og fra bagsiden af
Falconer Centeret (Sylows Plads)

E T T E R E N

OKTOBER 2004

#5

Kongressen 2004

Medarbejderinddragelse og TR-retigheder ved
en kommunalreform

Juletræsfest

FOA i bevægelse



Af Caroline Joensen,
afdelingsunderviser FOA 1
og



TR. Peder Simonsen,
Frederiksberg kommune.

Carolines syn på kongressen:

Peders oplevelse af kongressen (står i kursiv):

Vi taler om at vi skal forny os i fagbevægelsen – men hvordan?

Man må sige at kongressen tog gevaldig hul på dette spørgsmål og gav et godt og frisk pust på måden det kunne gøres på. Man kan sagtens kombinere både gamle traditioner og nye "trends" så der er sammenhæng og alle føler at der er noget for den enkelte uden at det bliver for ekstremt eller kedeligt.

Åbningen af kongressen må siges at være anderledes end tidligere. Den startede med at en deejay fyrede den af med hip hop. Dette var indledningen til 3 hip hop danse-re, der i den grad, viste hvad de duede til, med snurren på hovedet og gummiled, og

Etterten har i forbindelse med kongressen udsendt tilhør Caroline Joensen fra FOA 1 og delegerede Peder Simonsen for at få deres syn på kongressen.

som nogle sagde i pauserne sagde, gid man dog bare havde lidt af deres smidighed.

Da Peder aldrig har været på kongres før, kan han ikke udtale sig om, om åbningen var anderledes, men han synes i hvert fald at det var en stor flot åbning.

Stand-up komikeren Mette Frobenius bød os velkommen til kongressen, og guidede os gennem åbningen. Vi startede med fagbevægelsens begyndelse for 100 år siden, hvor Anne Dorte Michelsen sang en sang fra den tid. Derefter kom "Venter på far" med 2 af deres sange om husmødrene. Vi gled stille og roligt gennem tiden godt fulgt på vej af før nævnte Mette Frobenius som kom med sine humoristiske indslag om tiden før og nu. Kurt Ravn (Røde) sang en gammel arbejdersang og vi gled over i nutiden. 2 rappere og en deejay, fortalte gennem deres egne sange, om Jens løn og hans bud på hvordan dette skal gøres, men samtidig havde de lige fået den med om hvad kollegerne synes om "ny løn." Derefter sang de om MC orlov, og som navnet, var teksten om hans orlov og holdninger til samme.

Åbningen varede en time og da rapperne var færdige med deres sange gik deejayen over til at spille amerikansk musik der sagde gentagende gange "vi vil altid være her" her kom vores faner ind, da de var på plads kom Kurt Ravn igen på scenen og traditionen tro, sang han "når jeg ser et rødt flag smælde" Åbningen var nok en overraskelse for mange, men som jeg hørte det i pauserne, også en god forandring. Denne kombination af nyt og gammelt gav en god, fornemmelse af hvor langt vi i Danmark har rykket os gennem tiden, en god afspejling af, at vi i fagbevægelsen også har brug for og er nød til at tænke i andre retninger.

Forbundsformanden Dennis Kristensen, havde valgt at holde sin beretning uden talerstol, men gik i stedet for rundt på scenen. Først troede jeg at han gjorde det uden manuskript, men fandt senere ud af at han havde stikord på en monitor, som var placeret på gulvet. Den måde som Dennis havde valgt at gøre det på, gav meget mere liv i beretningen. Jeg troede ikke at Dennis kunne undvære sine overheads. Denne gang gav de et godt visuelt billede af FOA's medlemsgrupper, frem for at beretningen kom på skrift i baggrunden, som han normalt nok ville have gjort. Beretningen blev afbrudt af klip med medlemmers holdning og mening om FOA. Klippene var indledning til det næste afsnit i beretningen. Det skal nævnes at 2 af medlemmerne var fra FOA 1, Pero Marelja og Klaus Zimmermann, hvilket gjorde det endnu mere levende og nærværende for os, der overværede det.

Der er stor ros til Dennis måde at holde beretningen på, og Peder er lige som alle andre i salen duperet over at Dennis holder tale uden manuskript.

Jeg synes, at kongressen bar præg af at FOA er i bevægelse, og jeg tror også at åbningen og beretningen gjorde sit til at det ikke blev





så stift, som det til tider har været på de tidligere kongresser.

Denne nye åbning af kongressen tyder på, at FOA er parat til at gøre en forskel og tænke nye tanker. Jeg tror at disse nye tiltag gjorde, at denne kongres gennem hele uge, tænkte disse tanker, så det blev en god og ikke kedelig uge. Kongressen bar tydelig præg af at vi har forskellige holdninger og meninger, men at der er og skal være plads til alle. Humoren blev heller ikke glemt, den kunne man godt have savnet på de tidligere kongresser.

I forhold til tidligere kongresser, var denne klart den bedste jeg har været til. Førhen var der mange på talerstolen, blot for at give en tidligere taler ret i det sagte, men på denne kongres gik talerne op, når der virkelig var noget der skulle diskuteres eller debatteres. En god ting, som jeg håber at de delegerede vil tage med sig på de næste kongresser. Kongressen fik vedtaget nye love og vedtaget serviceløfter til medlemmerne. Kongressen skulle debattere temaer som

FOA i bevægelse. Igen, som i beretningen, blev debatterne brudt af klip fra en film, der var lavet af FOA og filmet på Lyø. Igen havde FOA 1 en rolle i filmen, denne gang med Bjarne Biel, fælles TR i København. Filmen hed 24 timer på Lyø, og var delt i afsnit som passede til kongressens debatter. 4 medlemmer delte holdninger om FOA, hvad er godt, dårligt, hvordan ville de gerne have at FOA var, hvad skal FOA stå for og i hvilke retninger skal FOA gå?

De 4 medlemmer talte om deres holdninger til Ny løn, løn til TR, medlemmernes holdning til kontingentet, tidsforbrug for en TR, om hvordan medlemmerne i FOA ikke har forståelse for deres FOA kollegers job. Til sidst, men ikke mindst, talte de om penge – altså om, hvad kan man tillade sig for medlemmernes penge/kontingent, og om hvordan serviceniveauet burde være ens i alle afdelinger i FOA.

Filmen gav en god og livlig debat på kongressen. Selve debatten blev styret af journalist Paula Larrein fra DR og et panel bestående af Dennis Kristensen, journalist

Trine Sieck fra DR, antropolog Karen Lisa Salomon fra Danmarks designskole og TR, og dagplejer Jytte Christiansen som var medvirkende i filmen. Denne måde var igen ny tænkning og skabte en anden, og utrolig god og saglig debat. Det er altid rart at få sager og holdninger fra flere sider, det skaber andre tanker og ideer til hvordan vi i FOA kan arbejde videre med at vi skal være i bevægelse. Flere skulle lige hjem og tale med medlemmerne om deres syn på de før skrevne ting.

Efter frokost var der tid til debat om beretningen, hvor der var mange gode indlæg. Næste punkt på dagsordenen var temaet FOA i bevægelse. 4 tillidsvalgte havde været på Lyø i 24 timer, for at debattere FOAs fremtid. Det var en god måde at få en debat i gang på, da salen blev stillet en masse spørgsmål i forbindelse med filmen, for på den måde at få de delegeredes mening frem

Overenskomsten for 2005 var et naturligt emne på kongressen og debatten gik livlig

for sig. Man kan sige at alle vil jo det bedste og alle vil have så meget med som muligt for medlemmerne. En overenskomstforhandling kan være en svær en, hvilket gentagende gange blev sagt på kongressen. Man kan konkludere, at der var bred enighed om at vores overenskomster skal være til at læse, og være skrevet i et sprog som alle kan forstå.

For at gøre kongressen mere nu til dags, havde man valgt at afstemningerne til temaerne skulle foregå elektronisk, de delegerede fik gennemgået hvordan dette skulle gøres ved små, men humoristiske afstemninger, bl.a. skulle kongressen stemme om det ville blive en god kongres eller om alle havde fået søvn nok i kongresugen. Elektronikken har det med at svigte, og dette skete også på denne kongres, men de 2 dirigenter var fattede og bad de delegerede om at stemme med deres stemmeboks ved håndsoprækning (som i gamle dage) for stemmeboksene skulle da bruges nu hvor kongressen havde valgt at bruge dem.

2. dagen mødte Peder op, fuld af forventninger efter 1. dags forløb. Peder dog blev dog lidt skuffet om morgenen, da han troede at han skulle have en croissant og en kop kaffe

lige som første dag. Kaffen kunne han få, men morgenmaden burde han vist have spist hjemmefra.

Dagens tema var OK 05. Dennis redegjorde for hvad han mener der skal være fokus på. Derefter gik turen igen til Lyø, hvor Ny løn blev diskuteret. På dette tidspunkt må man sige, at der var mange meninger mod Ny løn og en del for. Forskellige holdninger omkring ny løn blev diskuteret, bl.a. med indlæg fra 24 timer på Lyø. Dette var en meget interessant måde at skabe en debat på.

Velfærdsdebatten blev der taget hul på efter frokost. Debatten blev styret af Reimer Bo Christensen fra DR, hvilket han gjorde på en meget festlig måde.

Medlemmerne havde stemt på nettet og de delegerede skulle afgive deres stemmer på kongressen. Her må det desværre siges, at de delegeredes mening ikke var i overensstemmelse med medlemmernes, hvilket vel må give stof til eftertanke.

Talerne over emnet Velfærd var Torben M. Andersen fra Velfærdskommissionen og Benny Lihme redaktør for Social kritik. Man må sige, at det var lidt rystende at høre, at der er 55 % større risiko som FOA-medlem end andre i samfundet for at blive førtidspensionist.

Til trods for at klokken blev mange, var det ikke svært at holde sig vågen, hvilket beviser at kongressen er tilrettelagt på en spændende måde..

Torsdag var nok den dag mange havde ventet på med sommerfugle i maverne. De måtte dog holde spændingen ud, vi skulle lige have uddelt nogle ganske pæne beløb til forskellige hjælpeorganisationer. Denne del stod John Dupont for. Han havde fået Henrik Strube til at komme og synge nogle sange af afdøde Bjørn Afzelius, både som en hyldest til Bjørn, men det viste sig faktisk, at Bjørn havde dedikeret sine sange til den danske fagbevægelse, så derfor skulle han være en del af kongressen.

For at vende tilbage til valgene, så skulle der vælges en ny forbunds næstformand/kvinde, 4 kandidater var stillet op, og ja så skulle der kun bruges én. Denne afstemning var, som personvalg er, med at sætte kryds på papir, som kan trække afstemningen i langdrag, fordi alle stemmerne skal tælles op i hånden. Man kunne nok fornemme at det sydede i salen af spænding, men ved 3. afstemning var det klart Mona Strib fra Kolding var valgt som næstformand i forbundet.

De næste valg var lige så spændende, specielt for os i FOA 1, da vores afdelingsfor-



Energi til hele Danmark

Danmarks største elhandelsafdeling tilbyder strøm, olie og naturgas til alle.

- klik ind på www.energidanmark.dk og se de aktuelle priser og forskellige produktmuligheder:

Energi Danmark® **spot-el**

Energi Danmark® **spot-el plus**

Energi Danmark® **fast-pris**

Energi Danmark® **fast-pris plus**

Energi Danmark® **pulje**

Energi Danmark® **fast-pris gas**



Energi Danmark®

DISAM A/S

Åhave Parkvej 27, 8260 Viby, tlf. 8742 6262, fax 8742 6263
ed@energidanmark.dk, www.energidanmark.dk

Foto: TV2/Design

mand Ken Petersson, stillede op til 1 af de 3 forbundssekretærposter, der skulle vælges. Denne afstemning foregik på samme måde som ved tidligere valg, men desværre, uden at det skal forstås negativt, blev Ken ikke valgt, så vi har heldigvis stadig vores afdelingsformand.

Da valgene var vel overstået sagde kongressen, med Dennis i spidsen, farvel til forbunds næstformand Margit Vogensen og forbundssektør John Dupont som begge havde valgt at gå på pension.

Samme dag var budget, løn og honorarer på dagsordenen. Dette kan altid få folk op af stolene, hvilket det også gjorde her. Det der fyldte mest var, om der skulle være honorarer eller ej, og om der var nogen der gik ned i løn, ud fra lønudvalgets forslag, som gik på at der ikke skulle være honorarer. Ganske spændende, men også lidt forvirrende. Konklusion: FOA afskaffer honorarer.

Peder var ikke helt klar over hvad der ventede ham under det punkt, men det viste sig at være nogen af de organisationer der hjælper nogle af de allerværst stillede ude i verden. Egentlig var det ikke noget Peder troede at FOA gjorde noget ved, så han synes at det var

rigtig rart at høre, at medlemmerne via FOA gjordet noget for at hjælpe værst stillede.

2 af de faglige sekretærposter blev besat af 2 kandidater som var på genvalg, og den 3. post blev besat af Peter Qvist Jørgensen fra TF. At Peter blev valgt frem for Ken betyder heldigvis for FOA 1 at vi får lov til at beholde vores formand.

Sidst men ikke mindst var der kampvalg om revisorsuppleantposten.

Fredag var A-kassens hele dagen. En god beretning fra næstformanden og en god og bred debat fra salen. Debatten gik meget på aktivering af ledige, hvordan private kommer ind på området og skal vejlede og guide ledige. Denne proces er de ikke helt gode til, den måde de behandler vores ledige på er ikke optimalt. FOA 1's formand for De lediges klub Ib Halse, gik på talerstolen og fortalte om hvordan han selv havde været igennem en sådan seance. Dette skabte nogle billeder i vores hoveder, om hvor slemt det kan være når private byder ind på vores områder. Bl.a. fortalte Ib at dørene blev låst præcist til møderne, der var ikke stole nok til alle og hvis de var syge, blev de ringet op af deres vejledere.

Det er ikke sådan at mennesker skal behandles, konkluderede kongressen.

5. dagen faldt ikke helt i Peders smag, måske fordi det var et punkt han havde svært ved at relatere sig til.

Mens Peder sidder og tænker over kongressen som helhed, slår det ham hvor stor modedisciplin der er og at så mange mennesker kan være så stille, når han tænker på at han har 4 børn derhjemme og der kan det være svært at bare få en halv times ro.

Alt i alt må jeg sige at denne kongres virkelig bevægede sig, hvis FOA ikke er i forandring eller i bevægelse, ja så er der nogle i FOA der ikke lever op til kongressens hensigt, da denne gik forrest i kampen om fornyelse, forandring og om at fagbevægelsen er i bevægelse.

Som førstegangsdeltager i en kongres havde Peder ikke haft de store forventninger, da han regnede med at en kongres ville bestå af lange kedelige, sovndyssende taler, hvor det ville være svært at holde sig vågen. Dette må dog siges at være gjort til skamme da det både havde været en interessant og spændende uge.

6



Slaggegrus

- grundlaget for et godt alternativ

DSV Anlæg, Teknik & Miljø A/S sætter miljø og genbrug i højsædet, derfor er vi specialister inden for oparbejdning og genbrug af bl.a. slaggegrus.

Vi leverer slaggegrus i hele landet, til byggeprojekter som landbrugshaller, vejbyggeri, havneudvidelser, p-pladser, cykelstier osv.

Slaggegrusen er som alternativ til bundsikringsgrus og fyldmateriale blevet en stor succes grundet:

- Det er billigt
- Er nemt at lægge ud og arbejde med
- Har gode mekaniske egenskaber
- Er vejrbestandigt
- Sparer på naturressourcer

Vi sørger for godkendelse, sagsbehandling samt råd og vejledning. Ring gerne og få et uforpligtende tilbud samt uddybende rådgivning.

Vi er naturligvis ISO 14001 og EMAS registreret.

DSV Anlæg, Teknik & Miljø

DSV Anlæg, Teknik & Miljø A/S · Kumlehusvej 1, Øm · 4000 Roskilde
Telefon 46 47 05 00 · Telefax 46 47 05 01 · www.dsv.dk



Gæt en arbejdsplads

Svaret på gæt en arbejdsplads i Etteren nr. 4 var Amtssygehuset i Herlev. Amtssygehuset i Herlev blev bygget i 1976. I første omgang var det kun sygehusets 8-9 etager der blev taget i brug, hvorefter de andre etager blev taget i brug efterhånden som de blev færdige.

Sygehuset har i dag 3.731 ansatte, heraf er de 156 organiseret i FOA 1, fordelt på 22 piccoliner/piccoløer og 134 portører.

Vinderne af konkurrencen blev følgende personer:

Annelise Kristensen, efterlønsmodtager

Ole Christensen, Hammergårdsskolen

Kjeld K. Nielsen, efterlønsmodtager.

Vinderne har fået direkte besked, og kan afhente 3 flasker vin hver i FOA 1.



Orienteringsmøder om den "nye" efterlønsordning

Mandag den 22. november og onsdag den 24. november 2004, begge dage kl. 16.30 i FOA 1, Vilhelm Thomsens Alle 9, Niveau 1, 2500 Valby (indgang i gavlen).

Disse møder er for alle, der overvejer efterløn, og som er fyldt eller fylder 60 år efter den 1. juli 1999.

Afdelingen byder indledningsvis på et par sandwich og en øl eller sodavand. Herefter vil A-kasseleder Ole Bruun gennemgå efterlønsordningen, herunder bl.a.:

- Betingelserne for at få efterlønsbevis og måske siden hen efterløn.
- Hvad du får udbetalt i efterløn, hvis du går på efterløn som 60 årig.
- Hvad du får udbetalt i efterløn, hvis du venter i 2 år.
- Muligheden for at optjene skattefri præmieportioner.
- Arbejdsgiverpensioners indflydelse på efterlønnens størrelse.
- Kapital- og ratepensioners indflydelse på efterlønnens størrelse.

- Dine muligheder for at arbejde i efterlønsperioden.

Vil du med til mødet?

Så sender du senest den 12. november servicekuponen ind til os. Du er, som det fremgår af kuponen, velkommen til at tilmelde din ægtefælle/kæreste.

OBS: Vi sender ikke en bekræftelse på din tilmelding.

Hvis du hører til den "gamle" efterlønsordning og har spørgsmål til ordningen, kan du ringe og aftale tid til en samtale – ring til a-kassen og spørg efter Ole Bruun.

7

Servicekupon

Orienteringsmøder om efterlønsordningen

Kryds af de relevante steder og brug helst blokbogstaver ved navn og adresse:

- Orienteringsmødet om efterlønsordningen mandag den 22. november 2004 kl. 17.30
- Orienteringsmødet om efterlønsordningen onsdag den 24. november 2004 kl. 17.30
- Jeg tilmelder mig og kommer alene
- Jeg tilmelder mig og tager min ægtefælle/kæreste med

Navn: _____ Cpr.nr.: _____

Adresse: _____

Postnr. og by: _____

Kuponen indsendes senest 12. november 2004 til FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby

Farvel til forbundssekretær John Dupont



Af Olaf Hess

Efter 24 år som forbundssekretær takkede John Dupont på den netop afsluttede kongres af. Han havde da kort forinden meddelt, at han ikke modtog genvalg.

John blev ansat som rådhusbetjent i efteråret 1964. I 1966 blev han valgt som kasserer i rådhusbetjentenes faglige klub, og året efter blev han valgt som formand for klubben. I 1970 kom han i forretningsudvalget i opsynsmændenes organisation, for i 1972 at blive næstformand i organisationen, og endelig i 1978 blev han valgt som formand for samme. Efter at have fungeret som formand i to år, hvor han bl.a. var medlem af forbundets hovedbestyrelse, blev han i 1980 valgt som forbundssekretær i det daværende DKA (Dansk Kommunal Arbejderforbund).

8

John var i en lang periode hovedforhandler for grupperne, badeassistenter, brandmænd, buschauffører, idrætsassistenter, fodterapeuter, rådhus-, biblioteks-, park-, og kontorbetjente og endelig lærervikarer, som dengang var organiseret i DKA.

Efter sammenlægningen i 1992 af HAF (Husligt Arbejder Forbund) og DKA, hvor navnet blev ændret til FOA ændredes forbundet også til en sektoropdelt struktur. John blev her valgt til at varetage helt andre opgaver. Hovedopgaverne blev udlicitering og rationalisering, som især gik ud på at tjekke den amtskommunale økonomi, samt at holde øje med kommunernes bestræbelser på at udlicitere. Derudover fik John til opgave at varetage forbundets internationale solidaritetsarbejde, et område som John Dupont gennem hele sit faglige virke har været meget optaget af.

LO's integrationsudvalg m.m., samt græsrødsbevægelsen AIF (Arbejdernes Internationale Forum), som Dupont var med til at stifte i 1982, har gennem de sidste mange år været et område han har brugt utrolig meget tid på. EU har også været en meget krævede tidsrøver. At beskrive en lang karriere vil være alt for omfattende, så derfor besluttede vi at stille ham en række spørgsmål.



Når man slår op i telefonbogen under Dupont, står der under stillingsbeskrivelse at du er rådhusbetjent - hvorfor det? - du har trods alt været forbundssekretær i 24 år!

Jeg har - og vil altid være rådhusbetjent, husk på jeg er kun valgt til et tillidshverv, svarer Dupont.

Når du ser lidt tilbage på din tid som faglig, er der så noget der har gjort indtryk på dig, eller er der en speciel situation du især husker?

Der er mange, fortsætter Dupont, men jeg vil gerne fremhæve, at fattigdommen i den tredje verden bliver man indigneret over. At være behjælpelig med at etablere en fagforening, kan være et dilemma, ikke mindst fordi man ved, at lokalbefolkningen som medvirker til dannelsen af en fagforening, ofte bliver truet med represalier, især trusler på livet over for familie og venner. Disse meget modige mennesker indgyder en enorm respekt. Min allerstørste oplevelse må være da jeg trykkede mit store forbillede og helt Sydafrikas præsident Nelson Mandela i hånden.

På kongressen uddelte du på vegne af forbundet en række donationer. Du havde vanskeligt ved at skjule at du mente at der blev ydet for få penge (250.000 i kongresperioden), er det ikke mange penge?

Er det ikke folketingets opgave?

Skal fagbevægelsen overhovedet bruge penge på den slags?

250.000 er mange penge erkender Dupont, men prøv at sætte det lidt i perspektiv, det donerede beløb svarer til at hvert medlem yder 3 øre pr. måned over fire år. Hvis vi vil noget med vores solidaritetsarbejde, må vi til lommene, det nytter ikke noget at sende et postkort, det får de ikke nogen ny sundhedsklinik af.

Folketinget skal tage sig af det nationale, fagforeningerne skal hjælpe arbejderklassen, det har vi forstand på, hvem ellers spørger John kryptisk.

Under dine afskedsbemærkninger på forbundets kongres, henvendte du dig direkte til forbundsformanden med ordene: Koncentrer dig om tillidsmændene, og gør mindre brug af konsulenter/konsulentfirmaer, hvad mener du med det?

Vi kan selv, vi behøver ikke akademikere til at lave fagforeningsarbejde, tillidsmændene går efter en sag, konsulenterne efter pengene.

Er der forskel på en tillidsmand fra 1964 til i dag?

Så afgjort svarer Dupont, tillidsmændene har fået langt større muligheder for at lade sig uddanne, hvilket har givet en langt bedre indsigt i det politiske arbejde. En kæmpe fordel er det, at man i dag ikke skal bruge sin fritid til at dygtiggøre sig

Et sidste spørgsmål Dupont - har fagbevægelsen en fremtid?

Uden fagbevægelse ingen rettigheder, jeg kan ikke forestille mig et demokrati uden fagbevægelsen.

Afslutningsvis fortæller John Dupont, at selv om han slutter sin aktive karriere, har han ikke til sinds at sidde hjemme og trille tomlemfingre. John vil fra sidelinien følge med i aktiviteter der har med det internationale solidaritetsarbejde at gøre.

En af Johns store lidenskaber er, som bekendt af mange, madlavning, og ikke mindst glæder Erterens udsendte sig til at nyde godt af hans formåen.

Held og lykke John – og god vind fremover.

Gæt en arbejdsplads



9

Lige som sidste nr. af Etteren har vi konkurrencen "Gæt en arbejdsplads." Billedet er lige som i sidste nr. taget fra en arbejdsplads hvor en hel række af FOA 1's medlemmer er ansat. Når du har gættet, hvilken arbejdsplads billedet er fra, sender du blanketten for neden til FOA 1, att.: Charlotte Hansen. Svaret skal være FOA 1 i hænde **senest den 23. november 2004**. Blandt de rigtige svar trækkes lod om 3 x 3 flasker rødvin. *Der er ikke tilladt for ansatte og valgte i FOA 1 at deltage i konkurrencen.*

Fra hvilken arbejdsplads er billedet taget?

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr og by: _____

Arbejdsplads: _____

Blanketten sendes til FOA 1, att: Charlotte Hansen, Vilhelm Thomsens Alle 9, 2500 Valby

Medarbejderinddragelse en kommunalreform – hvad gælder?



Af Claus Windfeld, faglig sekretær, FOA 1

Hvilke aftaler og regler gælder i dag, når der gennemføres strukturændringer, omstilling mv. i amter og kommuner?

Det gør:

- Lokale aftaler indgået i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-aftalen), og
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (SU-aftalen),
- Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering (protokollatet).

I MED-aftalen er MED-udvalgets opgaver, kompetencer og pligter i forbindelse med drøftelse og information beskrevet. Især § 8 om retningslinier er vigtig, herunder blandt andet muligheden for at aftale retningslinier om tryghedsforanstaltninger, men i særdeleshed at der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelsen af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

I SU-aftalen fastlægges samarbejdsudvalgets opgaver, ledelsens ansvar og pligter i forbindelse med information, herunder navnlig opgaver og information i forhold til større arbejdsomlægninger, som kommunalreformen er et meget klart eksempel på. Samarbejdsudvalget er fx medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinier for (amts)kommunens arbejdsforhold, fx vedr. afskedigelser, omplacering og omskoling.

Hvilken MED/SU-aftale gælder, når (amts)kommuner sammenlægges?

MED-rammeaftalen eller SU-aftalen, indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO, gælder for alle ansatte i kommuner og amter, uanset om amter og kommuner lægges sammen eller ej.

Men hvilken kommuneaftale gælder f.eks. i

Den kommende kommunalreform betyder, at ansatte i amter og kommuner skal igennem en omfattende omstillingsproces.

Mange ansatte skal skifte arbejdsgiver, mange (amts)kommuner skal slås sammen, opgaver skal flyttes og samarbejdssystemerne skal fornyes og tilpasses det kommende (amts)kommunale landkort.

Kommunalreformen giver dermed anledning til mange spørgsmål om de ansattes rettigheder og pligter samt muligheder for inddragelse og indflydelse på de beslutninger, der skal træffes i forbindelse med kommunalreformen.

I sidste nummer af Etteren skrev vi om løn- og ansættelsesvilkår og hvilke regler, der gælder.

Denne gang skriver vi om medarbejderinddragelse og TR-rettigheder og hvilke regler, der gælder ved en kommunalreform.

det tilfælde, hvor fire kommuner lægges sammen?

Svaret er: Enten en ny lokal MED-aftale, som indgås mellem den nye kommune og organisationerne eller SU-aftalen. Det forventes at en ny lokal MED-aftale, som i dette eksempel gælder for fire kommuner, der lægges sammen til en ny og større kommune, forhandles og indgås i den periode, der går fra beslutningen om hvilke kommuner der skal sammenlægges til sammenlægningen træder i kraft. Såfremt der i den nye kommune ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal MED-aftale, hvis forhandlingerne om en ny lokal MED-aftale ikke er afsluttet, eller hvis der på sammenlægningstidspunktet ikke er taget stilling til, hvilken aftale der skal gælde, vil SU-aftalen være gældende. Med hensyn til spørgsmål om hvad der gælder for den

enkelte medarbejder af personalepolitiske sædvaner og kotumer i forbindelse med sammenlægning af kommuner, henvises til sidste nummer af Etteren.

Bliver der reduceret i antallet af MED/SU-udvalg i forbindelse med kommunalreformen?

Ja, der bliver reduceret i antallet af MED/SU-udvalg, idet der kun skal være ét hovedudvalg i hver kommune.

Generelt forventes det også, at antallet af forvaltningsudvalg/områdeudvalg vil blive tilpasset strukturen i den nye (amts)kommune. Det kan betyde færre udvalg på dette niveau.

I MED-aftalens kapitel 1 fremgår det, at rammeaftalen alene stiller krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau for medindflydelse og medbestemmelse.

og TR-rettigheder ved

I SU-aftalens § 14 fremgår det, at der inden for (amts)kommunens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg, når der i en institution er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede.

På institutionsniveau/arbejdspladsniveau gælder fortsat reglen i SU-aftalen om mindst 25 heltidsbeskæftigede, mens antallet af udvalg i forhold til MED-aftalen beror på forhandlinger om en lokal MED-aftale.

Det kan også betyde, at der nogle steder oprettes flere udvalg end nu.

Hvilke rettigheder har TR, når (amts)kommuner lægges sammen?

TR's, fællestillidsrepræsentanter's og øvrige medarbejderrepræsentanter's, rettigheder, vilkår, valg af TR m.v. ændres ikke som følge af en kommunalreform.

Bestemmelserne om TR gælder også i en ny struktur, uanset om kommunen har indgået en lokal MED-aftale eller den følger bestemmelserne i SU-aftalen.

Såfremt lokale faglige organisationer og arbejdsgivere har indgået egne aftaler om TR-vilkår, som fraviger det centrale TR-regelsæt, gælder de lokale aftaler fortsat for disse TR i en ny struktur, hvis aftalerne ikke opsiges.

Opsigelsesvarslet er mindst tre måneder, med

mindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. Efter bortfald af en lokal

TR-aftale gælder TR-regelsættet, som

er beskrevet i tilknytning til MED- og SU-aftalen. Valgte

TR fortsætter således indtil der eventuelt foretages ændringer i forvaltningsstrukturen/institutionsstrukturen.

I tilfælde af forvaltningssammenlægninger og institutionsammenlægninger vil der være grundlag

for, at de enkelte overenskomstgrupper foretager nyvalg, når sammenlægningen er en realitet.

Vær opmærksom på TR-aftalens § 1 og MED-aftalens § 10 hvor det fremgår, at ledelse og medarbejdere kan være enige om at vælge flere

end 1 TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.



Hvad sker der med sikkerhedsrepræsentanternes (SR) vilkår og sikkerhedsorganisationen, når (amts)kommuner sammenlægges?

SR's rettigheder, pligter, vilkår, valg af SR m.v. ændres ikke som følge af en kommunalreform.

Regler vedrørende SR's rettigheder, vilkår, valg mv. fremgår af bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Det fremgår desuden af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at sikkerhedsorganisationen skal deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med ændring af eksisterende arbejdspladser, arbejdsprocesser m.v.

Det betyder, at sikkerhedsorganisationen skal inddrages i hele sammenlægningsprocessen omkring kommunalreformen.

Er TR, SR og øvrige medarbejderrepræsentanter beskyttet mod afsked, når (amts)kommuner lægges sammen?

Ja, de er alle beskyttet i henhold til SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18 om afskedigelse.

En TR's afskedigelse skal - også i en ny kommunal struktur - begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.

Ved arbejdsmangel er det ligeledes (amts)kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentant beskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentant beskyttelse er i henhold til denne aftale:

- medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter, og
- sikkerhedsrepræsentanter.

Skal der være nyvalg til MED- og SU-udvalg når kommuner sammenlægges?

Ja, der skal typisk være nyvalg til MED- og SU-udvalg, når kommuner sammenlægges. Hvis der indgås en MED-aftale for den nye kommune, skal aftalen også omfatte en ny udvalgsstruktur.

Hvis SU-aftalen følges, skal koordina-

tionsudvalget, med udgangspunkt i (amts)kommunens organisationsplan, fastlægge en plan for samarbejdsudvalgenes struktur. Det betyder, at der i begge tilfælde skal være nyvalg til nogle af udvalgene.

Det er givet, at der skal være nyvalg til hovedudvalget, idet der kun er ét hovedudvalg i hver (amts)-kommune.

Sandsynligt er det, at der skal være nyvalg til MED- og SU-udvalg på forvaltningsniveau og områdeniveau, hvorimod mange institutioner antageligt kan fortsætte uændret for så vidt angår MED- og SU-udvalg.

Hvordan sikres medarbejderinddragelsen i forbindelse med kommunalreformen?

Der findes ikke ét svar på dette spørgsmål. Men det er sikkert, at MED-aftalen og TR/SU-aftalen ikke alene sikrer en optimal medarbejderinddragelse i forbindelse med kommunalreformen. Medinddragelse og medindflydelse indebærer, at følgende betingelser er til stede:

TR, SR og medarbejderne skal inddrages i kommunalreformen helt fra starten, dvs. allerede i forbindelse med den afklarende fase som pt. er i gang, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutningsgrundlag.

TR og SR skal have mere tid til TR-arbejdet, idet kommunalreformen allerede nu - og især senere i processen - giver anledning til forøget mødeaktivitet, mange nye spørgsmål og drøftelser, herunder må det forventes, at der bliver øget behov for TR-netværk på tværs af nuværende kommunegrænser og mellem de forskellige personaleorganisationer.

Kommunalreformen skal være et fast punkt på dagsordenen til møder i MED- og SU-udvalg.

Hovedudvalget skal aftale retningslinier for, hvordan arbejdet med kommunalreformen skal forløbe, herunder drøfte/aftale trykforanstaltninger, arbejds- og personale-mæssige konsekvenser af kommunalreformen samt eventuelt træffe beslutning om,

at der etableres et midlertidigt tværgående hovedudvalg.

Hvorfor bør der etableres et midlertidigt tværgående hovedudvalg i sammenlægningsperioden?

Fordi lønmodtagerne får mest indflydelse, hvis de koordinerer og organiserer sig på tværs af de gamle kommunegrænser. Det er vigtigt, at organisations- og medarbejderrepræsentanter på tværs af de "gamle" kommunegrænser får et nyt fora for indflydelse og drøftelse af blandt andet sammenlægningens konsekvenser for:

- arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- information og drøftelse,
- fastlæggelse af retningslinier,
- udfyldelse af generelle rammeaftaler/overenskomster, i tilfælde hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Et midlertidigt hovedudvalg vil også spille en væsentlig rolle i forbindelse med drøftelser vedrørende den nye kommunale organisering, herunder konkrete forhold om budgetter, arbejdsplads- og institutions-sammenlægninger, det fremtidige samarbejdssystem, herunder arbejdsmiljøarbejdet, personalepolitik mv.

Et tværgående hovedudvalg kan fx også drøfte proceduren for forhandling af en ny MED-aftale, indgå aftaler om trykforanstaltninger samt øvrige aftaler af personalepolitisk karakter.

Hvad gælder vedrørende samarbejde, TR-rettigheder og medarbejderinddragelse, når medarbejdere overføres fra (amts)kommuner til staten?

Det gør gældende aftaler og regler på statens område.

Det bemærkes, at vilkårene på statens område, både hvad angår TR-rettigheder, samarbejde og medarbejderinddragelse, er næsten identiske på alle væsentlige områder.

Yderligere information vedr. kommunalreformen kan fås ved henvendelse til FOA 1.

Derudover findes informationer om kommunalreformen på:

www.kl.dk (KL),

www.arf.dk (Amtsrådsforeningen),

www.im.dk (Indenrigs- og

Sundhedsministeriet),

www.medarbejderportalen.dk og

www.kto.dk (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).



Mere om modregning af fratrædelsesgodtgørelser

I sidste nummer af *Etteren* fortalte jeg, at fratrædelsesgodtgørelser til tjenestemænd nu i de fleste tilfælde ikke skal modregnes i efterlønnen. Hvorfor det kun er "i de fleste tilfælde" der ikke skal modregnes, kan du læse om i denne artikel.



Af Ole Bruun,
A-kasseleder

Hvis en tjenestemand opsiges af **Arbejdsgiveren**, skal det ske med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang. Hvis arbejdsgiveren i den situation udbetaler en fratrædelsesgodtgørelse til tjenestemanden, skal fratrædelsesgodtgørelsen ikke modregnes, hvis tjenestemanden overgår til efterløn.

Hvis en tjenestemand **selv** frivilligt opsiges sit arbejde og får en fratrædelsesgodtgø-

relse, skal den ikke modregnes i efterlønnen, hvis den frivillige fratrædelsesordning er indgået med samme varsel som beskrevet ovenfor.

Eksempel 1: En tjenestemand indgår den 5. november aftale om frivillig fratræden og forlader sin stilling 31. december. 1. januar går han på efterløn. Varslet på 3 måneder til en måneds udgang er ikke overholdt.

Det er det først til udgangen af februar og a-kassen kan derfor først udbetale efterløn fra 1. marts. Hvis tjenestemanden har fået en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn, vil 2 måneders fratrædelsesgodtgørelse i den situation være "spildt".

Eksempel 2: En tjenestemand indgår den 20. september aftale om frivillig fratræden

og forlader sin stilling 31. december. 1. januar går han på efterløn. Varslet på 3 måneder til en måneds udgang er overholdt, så hvis tjenestemanden har fået en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn, kan han både få efterløn fra 1. januar og beholde hele fratrædelsesgodtgørelsen.

Summa summarum: Hvis du som tjenestemand overvejer at indgå en aftale om frivillig fratræden, skal du gøre det i god tid, hvis du ikke helt eller delvist vil have modregnet en fratrædelsesgodtgørelse i efterlønnen.

Alternativt kan du aftale at få tillagt nogle pensionsår, som mange har fået ved frivillig fratræden de seneste år.

Alt til kontoret - samlet på ét sted



For yderligere information:
Tel 7024 7048 · Fax 7024 7049
www.toftekontorcenter.dk
toftes@toftekantorcenter.dk

tofte
KONTORCENTER-AS

Vilvorde
- for en grøn fremtid!

Spændende uddannelser på Roskilde Tekniske Skoles grønne afdeling
- nu også med AMU-kurser

Voksenerhvervsuddannelser:

- (VEUD) anlægsgartner for medarbejdere der er fyldt 25 år, bliv faglært på kortere tid
- AMU-kurser inden for væksthushavneri
- AMU-kurser inden for anlægsgartneri.

Kontakt uddannelses- og erhvervsvejlederne Lene Østergaard, Jens Wagner eller Inger Nørremark, hvis du vil vide mere på telefon 46 300 578.

Roskilde Tekniske Skole - Vilvorde
Køgevej 131 - 4000 Roskilde
Telefon 46 300 400 - www.rts.dk/vilvorde

AMU

Ledernes uddannelsesbehov



Af Allan Olsen,
faglig sekretær FOA 1

Som fortalt i sidste nummer af etteren, er vi i FOA 1 ved at undersøge vores leders uddannelsesniveau, og deres uddannelsesbehov. Der er kommet rigtig mange elektroniske besvarelser, og ca. 175 "papir" besvarelser. Jeg håbede i sidste nummer på at vi allerede nu ville have et resultat af

undersøgelsen. De mange "papir" svar har imidlertid vist sig at være rimeligt hårdt arbejde at få indført i elektronikken, sammen med en kongres, TR seminar, osv. Så vi har endnu ikke et færdigt resultat. Jeg tror godt jeg kan love, at i næste nummer vil resultatet foreligge.

Juletræsfest

Knap er sommeren vel overstået, før det er tid til at få billetterne til årets julefest i hus!

Traditionen tro bydes der igen til julebal for medlemmer af FOA 1 og deres familier.

I år holdes juletræsfesten i Valby Medborgerhus, Valgårdsvej 2-4, 2500 Valby den 4. december fra klokken 14.00 til klokken 18.30. Dørene åbnes dog allerede kl. 13.30.

Prisen for at deltage er kr. 125,00 for voksne og kr. 25,00 for børn. For pengene får du en rigtig julemenu med flæsketeg, rødkål og brun sovs, og til børnene er der desuden gaver og godteposer. Drikkevarer er ikke inkluderet i prisen, men de kan købes til favorabel pris i baren.

Du behøver ikke at bestille bord. Vi sørger for at du og din familie kommer til at sidde sammen.

Billetsalget starter allerede nu, og det kommer til at foregå efter princippet: først til mølle...

Antallet af pladser er begrænset, så skynd dig at bruge kuponen her på siden.

Servicekupon

Undertegnede bestiller billetter til Juletræsfesten 2004.

Antal voksne: _____ Antal børn: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer: _____ By: _____

Cpr.nr.: _____

Kuponen indsendes til:

FOA 1, Administrativt Sekretariat, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby



OBS OBS OBS OBS OBS OBS OBS OBS

Den 9. september 2004 får FOA 1 nyt tlf.nr.

Nyt **hovednummer**: 4697 1100

Nyt **faxnummer** til **FOA 1**: 4697 1102

Nyt **faxnummer** til **A-kassen**: 4697 1099

Åbningstider i FOA 1

Afdelingen og A-kassen holder åbent alle hverdage.

Mandag, tirsdag, onsdag og fredag holder vi åbent fra kl. 9-12.

Torsdag holder vi åbent fra kl. 13-17.

I åbningstiderne er der mulighed for både telefonisk og personlig henvendelse.

Pensionsrådgivning – husk at bestille tid

Den 3. torsdag i hver måned kan du træffe en pensionsrådgiver fra Pen-Sam i FOA 1, Vilhelm Thomsens Allé 9, 2500 Valby, hvis du har brug for rådgivning om:

- ydelser ved sygdom og alder – dækning ved fratræden
- ydelser ved død, bl.a. gruppelivsforsikring
- valgfrie ydelser, fx kapitalpension og ratepension
- FOA's ulykkesforsikring
- FOA's gruppelivsforsikring

Du skal aftale med arbejdsmarkedssekretariatet, hvornår du kommer.

De kan kontaktes på 4697 1100.

Modtager du Faglige Noter?

Er du tillidsvalgt på din arbejdsplads, bør du modtage nyhedsbrevet Faglige Noter fra FOA 1. Hvis du ikke modtager det, kan det skyldes fejl i vores registrering af tillidshverv. Ring i så fald til FOA 1, Sekretariatet for arbejdspladsrepræsentanter på 4697 1100 eller send en mail på afdeling1@foa.dk.

Faglig afdeling i FOA 1 holder lukket den 18. og 19. november 2004 grundet afholdelse af seminar.

A-kassen har normalt åbent.

Ved særlig akut situation vil det være muligt for A-kassen at få fat på en faglig sekretær.

Bestil en tid i A-kassen

Det er dødirriterende at vente. Det ved vi alle. Det er også irriterende at vente på en sagsbehandler i A-kassen. Derfor: Ring og bestil en tid på 3617 5030, og efter den 9. september på tlf. 4697 1100; især hvis du skal melde dig arbejdsløs eller søge efterløn. Begge dele tager lidt tid.

Tilmelding som ledig

Tilmelding til AF sker nu elektronisk, ved at man på AF tilbydes en skærm, hvor man selv taster sig ind i systemet. Hvis man har en Pc'er hjemme og er på nettet, kan man også gøre det der. Desuden kan man tilmelde sig i A-kassen – også via brug af en Pc'er. Fordelen ved at gøre det i A-kassen er, at man kan få hjælp, hvis der er noget man er i tvivl om.

Arbejdsledernes efterløn og seniorklub

Klubbens medlemmer kan endnu nå at tilmelde sig til klubbens 25 års jubilæumsfest, som afholdelse den 17.11.04 på Damhuskroen i tidsrummet kl. 13.00 til 19.30.

Der vil blive serveret en tre retters menu med vin ad libitum efterfulgt af kaffe og 1 konjak eller likør. Der er levende musik, så der vil være mulighed for en svingom. Pris for medlemmer kr. 125,- og for ledsager kr. 185,-. Sidste tilmeldingsfrist er den 1. november ved indbetaling af beløb på konto i Arbejdernes Landsbank konto 5339-0305984 eller ved telefonisk henvendelse til kasserer på telefon 44 97 33 32

Den 8. november er der medlemsmøde kl. 10.30 Vilhelm Thomsens Alle 9 2500 Valby.

Ole Sild vil udover, at tale lidt om silden, byde på prøvesmagning af diverse sild som er tilberedt på forskellig måde.

Mandag d. 29.11.04 kl. 10.00 arrangeres et besøg på Politigården. Tilmelding til turen kan ske på medlemsmødet d. 8. nov. eller ved tilmelding til medlem af Aktivitetsudvalget Kate Grummesgaard tlf. 36 70 35 36. Ved tilmelding kan der bestilles smørrebød som serveres i personalekantine efter rundvisningen

Helge Koch, Formand

Truslen fra øst!

I mange år var ovenstående en del af den kolde krigs mest brugte udtryk. Efter murens fald, kapitalismens indtog og optagelsen i EU, for nogle af landenes vedkommende, er det noget helt andet der tænkes på i den forbindelse.



Af Ken P. Petersson,
afdelingsformand,
FOA 1

Jævnligt skrives der i aviserne om Arbejdskraften fra østeuropa der tilbyder sig på det danske arbejdsmarked til ufatteligt små timelønninger. Landbruget og byggeriet har stået for skud i et stykke tid. Her har der udviklet sig en udbredt brug af østarbejdskraft i den mere lyssky del af branchen. Nu kommer rengøringsbranchen med på vognen, hvor firmaer etableret i de baltiske lande tilbyder rengøring og fuldt arbejdsgiveransvar (skatte indbetalinger,

forsikring, arbejdsgiverforpligtigelser, etc.) for 60 kr. pr. præsteret arbejdstime. Det betyder, hvis man indregner firma-profit, og det kan man roligt regne med i den slags firmaer, så er der en timeløn tilbage til den ansatte på 25 til 30 kr. Det kan være fristende for firmaer og enkeltpersoner at gøre brug af disse tilbud, da der kan spares en ufattelig masse penge på det arbejde man skal have udført.

Men det der står på spil i den forbindelse er ikke blot de danske faglige organisationers ret til overenskomster, men snarere hele den danske samfundsmodel. Den danske model er et samspil af lovgivning og arbejdsmarkedets parters aftaler med hinanden. Når det i Danmark i forhold til nogle af de andre lande vi sammenligner os med, eksempelvis er nemt at afskedige ansatte, så hænger det sammen med sikkerhedssystemet (A-kasserne) for de ledige.

Når vi i Danmark har et forholdsvist højt socialt velfærdssystem, hænger det sammen med de danske lønninger og den dermed følgende høje skatteindbetaling. Hvis lønningerne pludselig dumpes, fordi de tilbydes af personer der ikke behøver en høj lønning, fordi de kun arbejder midlertidigt i Danmark og ikke behøver at indstille sig på et højere prisniveau, så bryder balancen sammen. Arbejdere fra østeuropa, skal være velkommen på det danske arbejdsmarked.

Nogle forskere mener endda, at vi i Danmark kommer til at mangle arbejdskraft! Men det er et uafvigeligt krav, at det skal ske på danske overenskomster. Det danske arbejdsmarked er også indrettet sådan at der er overenskomst på arbejdet og ikke for medlemmerne. Det betyder med andre ord at hvis man skal have udført malerarbejde, så skal det aflønnes efter dansk maler overenskomst, uanset om maleren er dansk eller polsk, og uanset om han er medlem af en faglig organisation eller ej.

Det er den kamp de danske organisationer står overfor, det er ikke meget anderledes end den kamp vi stod overfor for hundrede år siden. Men det der måske er anderledes er den danske arbejders solidaritetsfølelse. Rigtig mange har snakket om at klassekampen og kampen for arbejderes rettigheder er slut (citat: vi har sejret af helvedet til – godt!). Men vi står overfor en kamp hvor erhvervede rettigheder på løn- og ansættelsesvilkår, hurtigt kan sætte de danske arbejdere 50 til 75 år tilbage i tiden. Så inden du overvejer at lade polske arbejdere istandsætte dit sommerhus, lade fritidslandbruget høste eller lade baltiske rengøringsfolk overtage efterårsrengøringen, til ikke-overenskomstmæssig aflønning, så tænk lige over hvad der er på spil.