

Aktionsbog

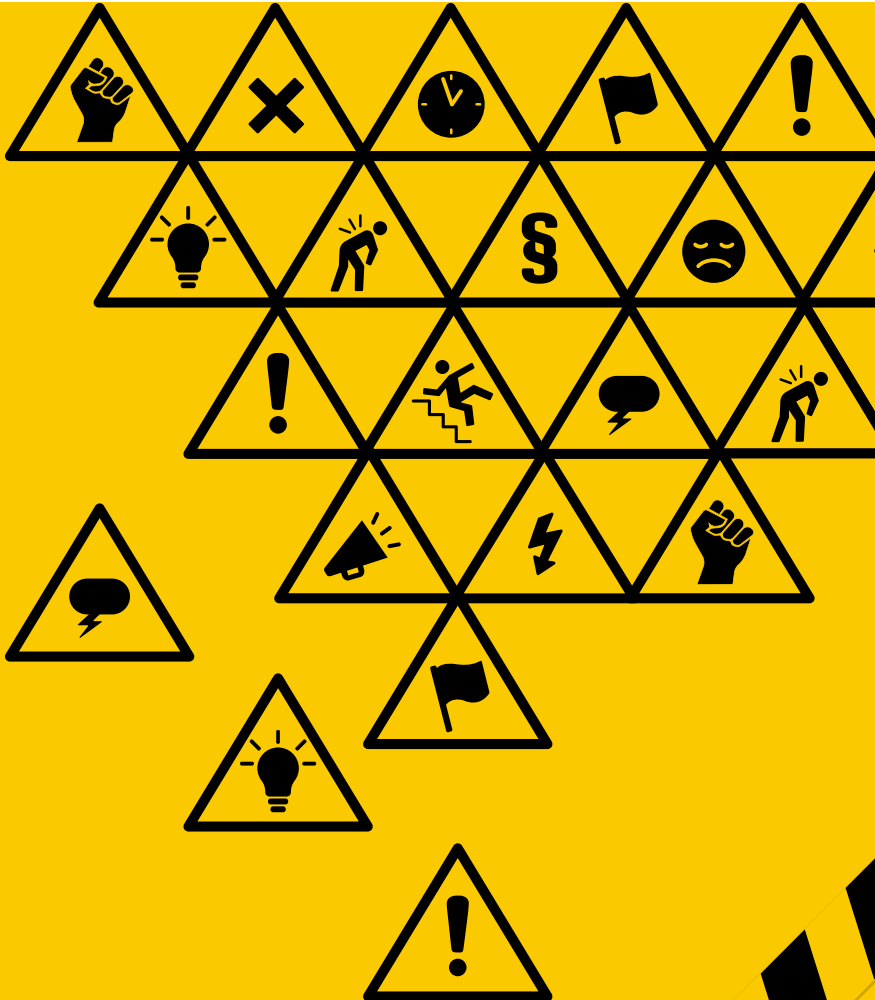
Handlekraftig
Inspirerende
Hjælpesom



Indhold

Forord	4
Krisen i tal	6
Ytringsfrihed for offentligt ansatte	11
Indflydelse gennem handling	12
Idékatalog	13
Brug de sociale medier	18
Kontakt de lokale medier	19
Uformel påvirkning	20
Sådan kan du bruge Arbejdstilsynet	21
Indflydelse gennem forhandling	23
Hovedaftalen	24
Liv, ære og velfærd	25
Overenskomster og arbejdstidsaftaler	27
Sådan kan du bruge MED	28
Regler for masseafskedigelser	32
Når jeg ser et rødt flag smælde	34

Redaktion: Tony Selvig, Sune Rosdahl og Nina Hedegaard. **Layout:** Sofie Bangsgaard, Workz A/S
Produktion: Grafisk Team og FOAs trykkeri



Farligt arbejde

Forord

Langfredag i dette forår skete det værst tænkelige for en medarbejder på Center Lindegården i Roskilde. En social- og sundhedsassistent i socialpsykiatrien gik på arbejde – og kom aldrig hjem igen. En svært psykisk syg beboer på centeret slog hende ihjel.

En kollega sagde det præcist: ”Jeg kan ikke sige, jeg ventede det. Men jeg var heller ikke overrasket.”

I årevis havde medarbejderne på Center Lindegården råbt op om forkert anbragte beboere. Om en stor mangel på sengepladser for vores psykotiske og syge medborgere. Om manglen på hænder i hverdagen. Ledelsens svar var aldrig at lytte, men altid at afvise. Der var ingen forkerte beboere. Der var hænder nok. Ja, der var så mange, at man gennemførte prikkerunder og rationaliserede.

Vi har nu set fem drab på medarbejdere på psykiatriske bosteder på

mindre end fire år. Og selvom alle offentligt ansatte bestemt ikke er truede på livet til daglig, så ser vi en stærkt bekymrende udvikling, hvor vold og trusler er ved at blive blodig hverdag. Hvor arbejdspresset er blevet ekstremt, hvor varme hænder skæres væk, hvor medarbejdere går ned med stress – og hvor omfanget af alenearbejde aldrig har været større.

Siden 2010 er der skåret over 30.000 stillinger i den kommunale sektor, uden at opgaverne er tilsvarende reduceret. Tværtimod. De fleste af os skal i dag nå endnu mere. Og kikker vi på en fremskrivning, så er der ikke meget trøst at hente. Alene antallet af ældre over 65, vil stige med 81 % frem til 2045. Det betyder et endnu større pres på de offentlige serviceydelser.

Vi ser alt for ofte kommunale arbejdsgivere, der ikke magter at få enderne til at mødes i hverdagen. Vi ser en meget kedelig rekord, når det gælder

stress hos offentligt ansatte. Og når presset bliver for stort, er det alt for ofte medarbejderen selv, der må bære konsekvensen med sygdom, ulykker, forringede sociale ordninger og, ja, i sidste ende sit liv.

Er tiden kommet, hvor vi må sige, at nok er nok? Er der ikke en anstændighedens grænse? Bør vi sige fra, så det både kan høres, føles og mærkes dér hvor beslutningerne tages? Eller skal vi blot acceptere at gå på job med risikoen for at blive mærket på liv og sjæl.

Forbundet afholdt 9. juni 2016 et stormøde om temaet 'Farligt Arbejde'. Denne bog blev udleveret på mødet og udsendes nu i en let revideret udgave – til brug for FOA-afdelinger og tillidsvalgte.

Bedste hilsner

Dennis Kristensen



Krisen i tal

Se, hvor galt det står til



Arbejds-
ulykker

I 2014

blev der anmeldt

40.674
arbejds-
ulykker.

2.817

af de anmeldte
arbejdsulykker var

**“visse former
for vold”**

[slag, spark, bid mv.] og

**psykisk over-
belastning.**

Tallet er stigende.



1 ud af 5
FOA-medlemmer
**føler sig
stressede.**

Siden 2010 er
antallet steget
fra 9 % til 19 %
i 2015.

**Stress koster
Danmark 14
mia. om året**

i form af sygefravær, tidlig
død og sundhedsudgifter.

10 %
af alle danskere
har hver dag
**alvorlige
symptomer
på stress.**

**1.400 danskere
dør hvert år
af stress.**

43 danskere er døde i
Afghanistan siden 2002.



Arbejds- pres

72 %

af FOAs medlemmer oplevede i 2015 at deres

**arbejds-
mængde
var blevet større**

inden for det seneste år.

69 %

af FOAs medlemmer oplever, at det oftest er nødvendigt at holde et

**højt arbejds-
tempo.**

1 ud af 5

FOA-medlemmer oplever

**aldrig eller
sjældent at
have tid nok**

til at udføre arbejdet tilfredsstillende.

47 %

af FOAs medlemmer angiver, at deres arbejde er

**følelses-
mæssigt
belastende.**



Faglighed

Siden 2010 er der
**forsvundet
 35.885
 stillinger**

i den kommunale sektor.

1 ud af 3

af FOAs medlemmer i

sosu-sektoren

havde i 2015 været

**udsat for vold og
 trusler om vold.**

**Antallet af
 danskere
 over 65 år
 vil frem til 2045
 vokse
 med 81 %**

2 ud af 3

af FOAs medlemmer i

psykiatrien

havde i 2015 været

**udsat for trusler
 om vold.**



Vold og trusler om vold



Ytringsfrihed for offentligt ansatte



Alle borgere i Danmark har ytringsfrihed. Det står i grundloven.

Som offentligt ansat er der særligt vide rammer for din ytringsfrihed. Som offentligt ansat, har du nemlig en særlig vigtig viden om vores fælles velfærdssamfund og om de konsekvenser, beslutninger kan få. Medborgere og offentlighed har derfor en interesse i, at de ansatte kan fortælle om forholdene i den offentlige sektor.

Derimod skal ansatte i det private udvise en større 'loyalitet', og kan normalt ikke udtale sig kritisk om deres arbejdsgiver.

Det beskytter ytringsfriheden, hvis du husker disse tommelfingerregler

- **Husk** at det er din personlige mening og holdning, der er beskyttet af grundloven. Når du siger noget på egne vegne – eller sammen

med kolleger, der er enige – kan din arbejdsgiver ikke bestemme hvad og på hvilken måde, du skal sige det.

- **Husk** at det er noget andet, hvis der skal siges noget på arbejdspladsens vegne. Her bestemmer arbejdsgiveren hvem, hvad, hvor og hvordan man kan og skal udtale sig.
- **Husk** at du skal overholde din tavshedspligt, der jo skal beskytte andre borgere mod, at fortrolige og følsomme oplysninger gives videre.
- **Husk** at når du udtaler dig, så tal sandt og loyalt. Du skal ikke smøre ekstra på eller dreje historien, for at få arbejdsgiveren til at fremstå i ekstra dårligt lys. Det kan opfattes som illoyalt og få konsekvenser.

Hvis du holder dig til en saglig og ordentlig form, er der også større chance for at blive taget alvorligt.

INDFLYDELSE GENNEM **HANDLING**

INDFLYDELSE GENNEM HANDLING

Idékatalog

Vi har samlet nogle idéer til effektfulde aktioner. I kan sikkert udtænke flere idéer selv. Brug det, som inspirerer jer her ...



1 Tag billeder af FOA-medlemmer, der står sammen. I kan stå med skilte eller bannere, der viser, hvad der skal rettes op på.

2 Tag billeder af det, der ikke fungerer. Hæng dem op på arbejdspladsen. Og del dem på de sociale medier.

3 Lav en faglig bod eller fredagsbar på ét af de lokale uddannelsessteder. Den næste generation skal klædes på til at kende deres rettigheder.

4 Sæt afspærringsbånd op ved indgangen til arbejdspladsen en tilfældig morgen.

5 Skab en larme-aktion. Stå foran rådhuset og lav en masse støj med grydelåg og skralder, når byrådspolitikerne skal drøfte næste års budget.

6 Jagt ansvaret. Opsøg politikere og vis dem fotos med eksempler på uforsvarlige situationer på jeres arbejdsplads.

7 Strik en aktion. Find garnet frem og strik lapper med mottoet 'Iappeløsninger dur ikke'. Send dem til borgmesteren eller politikerne på Christiansborg.

8 Skriv en SMS der fortæller om nedskæringer og dårlige arbejdsvilkår. Send den på jeres aktionsdag til udvalgte politikere, så de bombarderes med jeres budskab.

INDFLYDELSE GENNEM HANDLING



- 9** Hold 'nok er nok'-kaffemøder. Invitér pårørende til kaffe og tag en snak om de knappe ressourcer og de vilkår, deres familie må leve med i hverdagen.

5 GODE RÅD

1. Tænk i effekt

Hvor mange opdager og mærker aktionen?

2. Mix det, der sker

Har I husket musik, taler, fællessang, quiz, banko, fakkeltog?

3. Find sympatisører

Hvem sympatiserer med os og kan tale vores sag?

4. Tænk bredt

Kan vi pulje kræfterne med andre initiativer, organisationer eller kampagner?

5. Få alle med

Hvem kan I involvere, så flest muligt er aktive i aktionen?



10

Brug advarsler. Når noget er sundhedsskadeligt, skal det deklareres. I en periode bruger vi afspærringsbånd, klistermærker og advarselsskilte til at sætte fokus på arbejdspladsens dårlige arbejdsmiljø.

Fra diskrete advarselstrekanten på døre eller vinduer til store skilte med tekster som 'Adgang på eget ansvar!' eller 'Risikozone – pas på liv og førlighed!' hen over indgangspartiet.

Intensivér aktionen hen over en uge. Start med diskrete små klistermærker, der dag for dag suppleres med flere og større advarselsskilte. Slut af med en symbolsk karantæne.

11

Lav en trusselsvæg. Når noget er til fare for arbejdsmiljø og sikkerhed, så skal det dokumenteres.

Brug kameraer og telefoner til at tage fotos af de store og små ting, som truer jeres gode arbejdsmiljø. Fra vagtplaner uden transporttid til manglende istandsættelse, nedprioriteret rengøring eller mange alenevagter.

Lav en væg et synligt sted på arbejdspladsen: en trusselsvæg, hvor I printer og hænger alle trusselsbillederne op. Tag en tusch og skriv dato og evt. truslens karakter på hvert foto, som om det var bevismaterialer til en retssag.



Færligt arbejde

INDFLYDELSE Gennem HANDLING

12

Anlæg en skov af effekter. Problemernes omfang skal frem i lyset. Find et godt sted med stor synlighed, fx på et grønt område lige uden for rådhuset eller ved en central rundkørsel. Her laves en skov bestående af små synlige effekter.

Brug materialer som fx kitler, arbejds-sko eller andet relateret til jeres job. Find et illustrativt tal, som effekterne repræsenterer, og skriv det på et stort banner sammen med effekterne. Det kunne fx være: 'Hver sko repræsenterer en nedlagt arbejdsplads i byens plejesektor ...'

Anlæg effekt-skoven i løbet af en weekend eller en aften, og over-rask folk den følgende morgen. Kombinér gerne med bannere og uddeling af løbesedler til forbipasserende.

13

Tegn kridtstreger. Ofrene skal frem i lyset. Vi bruger hvid maling eller kridtstreger til at tegne aftryk på jorden af de, der er ofre for besparelserne. Det kan være fodaftryk, ansigter eller silhuetter.

Lav dem, hvor de vækker opsigt og skaber interesse. Fx foran rådhuset eller arbejdspladsen eller midt på gågaden.

Hvert aftryk kombineres med et skilt, der fortæller om bag-grunden.

Fx 'Christian er ét af ned-skæringernes ofre. Efter 30 års loyal indsats for kommunen, mistede han sit job 31. maj 2016. Christians ryg er så nedslidt, at han i dag ikke har andet valg end at søge førtidspension ...'

14

Opsæt efterlysninger. Vi efterlyser de kolleger, som er forsvundet pga. nedskæringer, stress og sygemeldinger.

På den måde sættes ansigt på problemerne. På lygtepæle, opslagstavler og døre i hele nabolaget ophænger vi løbesedler og plakater, der efterlyser de kolleger, som nu er væk pga. krisen.

Fx. 'Har du set Hanne? Hun forsvandt sidste måned efter længere tids nedslidning efter indførelsen af nye, skrappe normeringer. Sidst Hanne blev set, var inden hun blev hjemsendt med stress ...'

15

Lav gruppebilleder med mangler. Kolleger vi har mistet. Sæt billeder på nedskæringerne ved at lave gruppebilleder af kollegerne, hvor de personer, som er væk pga. nedskæringer eller nedslidning, er markeret.

Brug enten gamle gruppebilleder, hvor de mistede kolleger er streget ud, eller lav et nyt gruppebillede, hvor I står med papsilhuetter eller lignende, der symboliserer de mistede kolleger.

Farligt arbejde

INDFLYDELSE GENNEM HANDLING

Brug de sociale medier

Sociale medier er en kæmpe mulighed for at sprede engagement og skabe opmærksomhed om vores vigtige budskaber.

I denne sammenhæng koncentrerer vi os om Facebook og Twitter.

Brug hashtags [#]

Brug relevante hashtags, når du deler på de sociale medier:

#farligtarbejde

[vores kampagne-tag]

#dkpol [politik generelt]

#kompoldk [kommunalpolitik]

#dkmedier

[tag, som medier følger]

#arbejde

Husk også at dele jeres fotos på FOAs Facebookside:

[facebook.com/foadanmark](https://www.facebook.com/foadanmark)

Sådan gør du

- Fotos og video virker meget bedre end ren tekst. Tag billeder af jeres aktioner og optag små videoklip med indtryk, kommentarer og oplevelser.
- Brug hastags, så det er nemt for andre interesserede at finde og følge vores opdateringer. Et hashtag er et enkelt kodeord, som står efter havelågetegnet [#]. Det er især vigtigt på Twitter, men fungerer også på Facebook. Skriv relevante hashtags i slutningen af dine opdateringer på Facebook og Twitter.
- Brug vores egne Facebooksider, både de lokale og vores hovedside på [facebook.com/foadanmark](https://www.facebook.com/foadanmark). Læg opdateringer, billeder og film op, husk at dele og husk at 'like'. Det er altid en god idé at kommentere på hinandens indlæg, både for at anerkende gode indsatser og for at holde diskussionen i gang.

Kontakt de lokale medier

Aktioner og events virker bedst, hvis andre lægger mærke til dem. Her kan de lokale medier være en god indgang til at skabe synlighed og dermed sætte dagsorden.

Kontakt en journalist på jeres lokale avis, TV-station eller radio så tidligt som muligt og fortæl om jeres begivenhed. Husk, at I også har en guldgrube af viden om, hvad besparelser, mangel på hænder osv. betyder for velfærden i jeres lokalområde.

Det er historier, som mange journalister gerne vil skrive, hvis blot de får kendskab til dem. I kan være med til at give dem viden om, hvad der sker i jeres område.

Sådan gør du

- Find telefonnummer og mail-adresser til journalister på jeres lokale medier.
- Inviter journalister til begivenheder, aktiviteter og aktioner, I afholder.
- Ring og fortæl om jeres begivenhed så tidligt som muligt. Hav gerne en lille omtale parat på skrift, som du kan maile til journalisten efterfølgende. Husk at skrive om tid, sted, formål, deltagere osv.
- Vælg en kontaktperson, som er ansvarlig for at tale med journalisten om jeres arrangement, så journalisten ved, hvem han eller hun skal ringe til for at få flere informationer.



Farligt arbejde

INDFLYDELSE Gennem HANDLING

Uformel påvirkning

Påvirkning af beslutningstagere mellem møder er ofte mere effektivt end selve mødet. Udenfor mødets formelle ramme, har parterne større frihed til at prøve idéer af og undersøge konsekvensen af at ændre holdning. Moderne politisk påvirkning forgår ofte i uformelle sammenhænge.

Her er 4 gode råd til, hvad du og din FOA-afdeling kan gøre for at påvirke beslutningstagere:

- **Invitér på kaffe!**

Invitér beslutningstagere på uformelle kaffemøder. Fortæl hvad I synes er problematisk, men forsøg altid at komme med forslag til løsninger. Vis konsekvenser af kommende beslutninger. Skaf dokumentation.

- **Opbyg relationer**

Tag til møder, konferencer og andet, hvor politikere og forvaltningschefer kommer.

Kontakt dem i pausen og aftal møder. Skab en relation og vis du er åbent interesseret i at være med til at bidrage med ny viden og andre forslag.

- **Kontakt embedsværket**

Kontakt fx embedsmænd i forvaltningen og fortæl om, hvilke konsekvenser forskellige tiltag vil få. Stil også gerne forslag til konsulenterne og stil dig til rådighed for viden og sparring.

- **Lav et team**

Nogle er gode til dokumentation, andre til at holde oplæg mv. Lav et team af tillidsvalgte, der arbejder sammen om at påvirke beslutningstagere og embedsmænd. Brug dit eget netværk med andre tillidsvalgte og kortlæg, hvem der kender hvilke beslutningstagere og embedsmænd.

INDFLYDELSE Gennem HANDLING

Sådan kan du bruge Arbejdstilsynet

Ifølge arbejdsmiljøloven skal din arbejdsgiver sørge for, at arbejdsmiljøet er i orden, og at arbejdet på din arbejdsplads udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt.

Det gælder både for det fysiske arbejdsmiljø (fx løft, forflytninger og dårlige arbejdsstillinger) og det psykiske arbejdsmiljø (fx arbejdspress, alenearbejde, mobning og vold).

Klag til Arbejdstilsynet

Hvis arbejdsmiljøet ikke er i orden, og du ikke tror på, at problemerne bliver løst, kan du klage til Arbejdstilsynet. Du kan klage over alle former for arbejdsmiljøproblemer.

Du kan både klage ved at ringe 70 12 12 88 eller maile til at@at.dk. Arbejdstilsynet behandler altid en klage anonymt og må aldrig sige, at de kommer på tilsyn på grund af en klage.

For at få Arbejdstilsynet til at komme på tilsyn, er det vigtigt at give tilsynet de rigtige oplysninger:

- Beskriv problemet så præcist som muligt. Hvis der er tale om en akut og alvorlig fare, så fremhæv det tydeligt. Det kan fx være fare for alvorlig eller livstruende vold, eller fare for akut skade på kroppen ved forflytninger eller løft.
- Oplys, hvor på arbejdspladsen problemet er, og hvilke faggrupper eller personer, som er ramt.
- Oplys, hvad I har forsøgt at gøre på arbejdspladsen, og hvordan MED eller arbejdsmiljøorganisationen har været inddraget. Oplys evt. også, hvorfor du mener, de forsøgte løsninger ikke har virket.
- Giv dine kontaktoplysninger, så en tilsynsførende kan ringe eller maile og få mere at vide [de behandles fortroligt].

Inddrag meget gerne din lokale FOA-afdeling og få deres hjælp til at klage.

Hvis Arbejdstilsynet ikke er kommet på tilsyn inden for en rimelig periode [alt efter, hvor alvorlig faren er], så overvej at kontakte Arbejdstilsynet igen. Bed om at tale med en tilsynschef i det tilsynscenter, som dækker din arbejdsplads. Få evt. også din FOA-afdeling til at hjælpe.

I må standse arbejdet ved alvorlig fare

Hvis faren er alvorlig, så vær opmærksom på, at både arbejdsmiljøloven og 'normen' giver jer ret til at fjerne jer selv fra en farlig situation, hvis der er tvingende årsager til det [Arbejdsmiljøloven § 17a]. Orientér altid ledelsen med det samme, hvis I forlader en farlig situation og skriv ned, hvorfor I gjorde det.

Ifølge arbejdsmiljøloven har I ret til at forlade arbejdspladsen eller et farligt område i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås.

Der står også i arbejdsmiljøloven, at når der ikke er tid til at underrette ledelsen, og arbejdsmiljøgruppen [bl.a. AMR] skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til ledelsen og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig. [følger af bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 19, stk. 2].

Hensynet til en lønmodtagers liv, velfærd eller ære kan ifølge Norm for regler for behandling af faglig strid berettige ham eller hende til at standse arbejdet uden først at have forsøgt at løse konflikten fagretligt.

Læs mere om liv, ære og velfærd på side 25.



Farligt arbejde

INDFLYDELSE Gennem
FORHANDLING

INDFLYDELSE Gennem FORHANDLING

Hovedaftalen

Først og fremmest er der **hovedaftalen**, som er en aftale mellem arbejdsgiverne og FOA. Den regulerer forbundets og afdelingernes adgang til at forhandle, men samtidigt også anerkender arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.

Forhandlingsadgangen reguleres af hovedaftalens § 2. I den står der:

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1: Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Er I fx utilfredse med jeres normeringer, samarbejdsforhold, budgettet, planlægningen af arbejdet, stress eller farligt arbejde, kan afdelingen bede om en forhandling i henhold til hovedaftalens § 2, stk. 1, og så skal arbejdsgiveren tage en forhandling og vise god forhandlingsvilje.

Arbejdsgiveren er naturligvis ikke forpligtet til at følge jeres indsigelser, men det kan være en vej til at forsøge at påvirke arbejdsgiveren til at træffe en anden beslutning.

Nægter arbejdsgiveren at forhandle, vil det være et brud på hovedaftalen, og der kan føres en sag ved Arbejdsretten.

Hovedaftalen regulerer også fredspligten, det vil sige, at når der er indgået overenskomst på et område, er der i overenskomstperioden fredspligt. En arbejdsnedlæggelse vil derfor være overenskomststridig, undtagen når det drejer sig om liv, ære og velfærd.

Tillidsrepræsentantens forhandlingsadgang er reguleret i MED-rammeaftalens § 11, stk. 2.



INDFLYDELSE Gennem FORHANDLING

Liv, ære og velfærd

Der gælder visse undtagelser fra fredspligten. I situationer, hvor liv, ære og velfærd er truet, kan der være tvingende grunde til at nedlægge arbejdet. Så går dette hensyn forud for fredspligten.

I hovedaftalens § 10 mellem FOA og KL står der følgende:

§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Stk. 1: Så længe en overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Stk. 2: Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Denne paragraf giver én ret til at vægre sig mod at udføre arbejdet. Bestemmelsen har til formål at beskytte den enkelte lønmodtager, hvorfor der som udgangspunkt ikke er tale om et kollektivt kampskridt, som kan indbringes for Arbejdsretten. Hvis de enkelte lønmodtagere har en tvingende grund til at standse arbejdet af hensyn til liv eller helbred, vil de ikke kunne idømmes bod, og de vil fortsat have krav på løn for perioden, hvor arbejdet er nedlagt. Hvis de ansatte imidlertid i fællesskab nedlægger arbejdet, vil forholdet ændre karakter og blive bedømt som en kollektiv handling.

Det er de ansatte, der skal bevise, at der er en alvorlig sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko ved at udføre arbejdet, og der vil i vurderingen blive lagt vægt på Arbejdstilsynets udtalelser i sagen.

Det er derfor vigtigt, at Arbejdstilsynet indkaldes, hvis de ikke allerede er inde i billedet.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at der er problemer med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, kan der udstedes påbud, som skal efterleves straks [straks-påbud], ligesom der er adgang for Arbejdstilsynet til at standse arbejdet [forbud].

Hvis Arbejdstilsynet alene har givet et påbud med længere frist men ikke har udstedt et strakspåbud eller et forbud, vil det være vanskeligere at bevise, at hensynet til sikkerhed og sundhed retfærdiggjorde en arbejdsnedlæggelse.

Selv hvis det efterfølgende vurderes, at der ikke var en tvingende grund til at standse arbejdet, kan bouden bortfalde, hvis lønmodtagerne kan pege på forhold, der kan have givet grund til, at man opfattede faren som større eller mere akut.

Selv kollektive arbejdsnedlæggelser kan undtages fra bod, hvis omstændighederne taler for det.

I en sag fra Fynbus/Arriva havde buschaufførerne nedlagt arbejdet i protest mod en arbejdsplan, der ikke hang sammen.

Trods den kollektive og overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, bestemte arbejdsretten, at der ikke skulle betales bod, da arbejdsstandsningen skyldtes massive trivselsmæssige problemer efter indførelsen af en ny køreplan. Et forhold som arbejdsgiveren bar ansvaret for.



INDFLYDELSE GENNEM FORHANDLING

Overenskomster og arbejdstidsaftaler

Til overenskomsterne er der også knyttet arbejdstidsaftaler. De kan ligge som et tillæg til den enkelte overenskomst eller som en egentlig aftale for et helt overenskomst-område.

Arbejdstidsaftalerne indeholder regler om timetal, normperioder, pauseregler, varslingsbestemmelser mv. Regler om arbejdstid er også en del af arbejdsmiljøloven – særligt reglerne om hviletid og fridøgn.

Aftalerne siger, at man kan have en arbejdsplan for en given periode, som veksler noget fra overenskomst til overenskomst.

Arbejdstidsaftalerne kan lokalt være afløst af lokale aftaler, der så indeholder bestemmelser tilpasset lokale forhold. Bl.a. kan man have aftalt nedsættelse af hviletiden mellem vagter fra de 11 timer, som er bestemt i arbejdsmiljøloven.

Kan kollegerne ikke nå at udføre deres arbejde efter ledelsens arbejdsplan, kan I kræve en forhandling om spørgsmålet. Husk, at det så er jeres rolle, at pege på de forhold, der skal ændres.

Hvis der er en lokal arbejdstidsaftale, kan det være en overvejelse værd at opsige den.

Arbejdstidsaftaler kan være ret komplicerede, kontakt jeres FOA-afdeling for hjælp.

Læs mere om planlægning af arbejdstid på [Tillidszonen](#).



Førligt arbejde

INDFLYDELSE Gennem FORHANDLING

Sådan kan du bruge MED

I MED-systemet har ledelsen pligt til at informere og drøfte deres påtænkte beslutninger, før de træffer dem. Det handler også om beslutninger om nedskæringer, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget (MED-rammeaftalens § 7).

Er der tale om beslutninger, der kan have konsekvenser for beskæftigelsen, har ledelsen en skærpet informationspligt (MED-rammeaftalens § 7 stk. 4-6).

Informationen og drøftelsen skal finde sted i MED-udvalget på det ledelsesniveau, hvor beslutningen skal træffes. Dette skyldes, at det er her, at medarbejderrepræsentanterne har en reel mulighed for at få medindflydelse (MED-rammeaftalens § 5).

Når det er en politisk beslutning, der skal træffes, skal drøftelsen finde sted i det MED-udvalg, hvor lederen med kompetencen til at fremsende sagsfremstilling til politikerne sidder.

Med baggrund i drøftelsen i MED-udvalget skal medarbejdernes synspunkter og forslag indgå i det politiske beslutningsgrundlag.

Andre ord om nedskæringer

Begrebet 'nedskæring' bruges sjældnere i arbejdsgivernes retorik, da det klinger negativt. Læser eller hører du ord som:

- Budgetforbedringer
- Optimering
- Tilpasning
- Reduktion
- Omlægning
- Forenkling

... så spørg grundigt ind til, hvad dette i praksis betyder.

Hvad kan I gøre i MED

MED-udvalget på de berørte områder behandler de beslutninger, der skal tages, som følge af den politiske beslutning om at ændre i budgettet. Er der tale om nedskæringer, skal MED vurdere de mulige konsekvenser



FOA
Helle Maier
Kædetemning

PanSam
ULIHED
NEJ TAK!
FOA

Farligt arbejde

for arbejdsmiljøet både inden beslutningen gennemføres og efter. Dette kan fx gøres ved at udarbejde en APV, hvor ændringerne vurderes – og der opstilles en handlingsplan for, hvordan det sikres, at ændringerne ikke skaber problemer i arbejdsmiljøet (Dette følger af bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 6b, stk. 4).

MED-udvalget drøfter, hvorledes ledelsen og tillidsrepræsentanterne anvender de angivne kriterier for afskedigelse samt tryghedsaftalen (som er drøftet i MED-systemet forud for beslutningen), samt hvordan processen i øvrigt skal foregå.

Sæt selv problemerne på dagsorden

Er der forhold personalet ønsker at drøfte i forhold til budget, arbejdsmiljø, normering, arbejdsplanlægning osv. i forbindelse med nedskæringerne, kan man i MED-udvalget bede om at få en sag sat på dagsordenen (MED-rammeaftalens § 7 stk. 7).

Der er i MED-aftalen en gensidig informationsforpligtelse, hvorfor man fra medarbejderside har ret og pligt til, at tage forhold op, som ledelsen bør være bekendt med, og som der evt. skal gøres noget ved.

Brug trivselsaftalen og arbejdsmiljøloven

Rammes man af vold, mobning, chikane eller stress som følge af nedskæringer, skal man se i den retningslinje MED har lavet ud fra trivselsaftalen. I kan drøfte i MED eller med ledelsen, hvorfor retningslinjen ikke virker efter hensigten – og evt. lave en ny.

I kan drøfte med ledelsen, hvad de vil gøre for at løse problemerne med vold, mobning, chikane eller stress på de ramte arbejdspladser, så arbejdet faktisk bliver udført 'sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt', som der står i arbejdsmiljøloven.

Arbejder du i en kommune, kan du fx foreslå, at gøre brug af en SPARK-konsulent til at vejlede arbejdspladsen om, hvordan I løser problemerne. SPARK-konsulenten er gratis for arbejdspladserne. Arbejder du i en region, kan du fx foreslå, at arbejdspladsen gør brug af det tilbud om gratis ekspertrådgivning om psykisk arbejdsmiljø, som er aftalt i OK15.

Når I ikke et tilfredsstillende resultat – eller går tingene for langsomt, kan I overveje, om det er en sag for Arbejdstilsynet.



Farligt arbejde

INDFLYDELSE Gennem FORHANDLING

Regler for masseafskedigelseser

For masseafskedigelseser gælder der særlige regler i lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

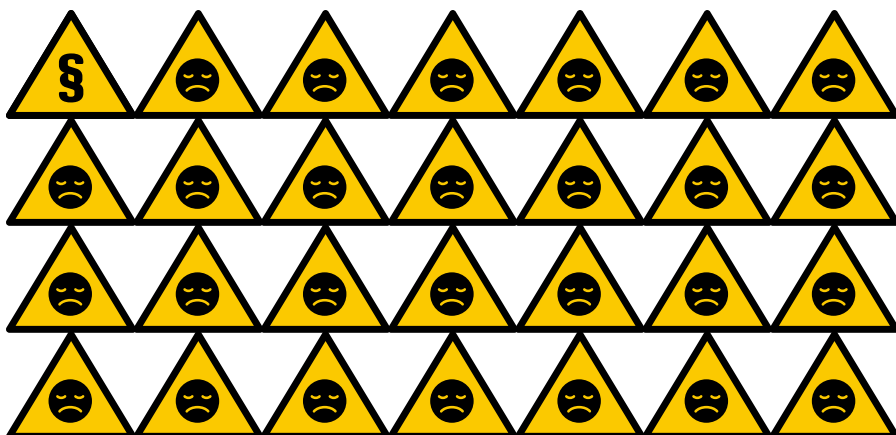
Disse regler indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at forhandle med medlemmerne/FOA og til at varsle afskedigelserne over for de regionale beskæftigelsesråd. Endvidere indeholder reglerne minimumskrav med hensyn til, hvornår afskedigelserne kan få virkning.

Reglerne skal anvendes, når der i en 30-dages periode forventes at blive

opsagt mindst 30 ansatte inden for det samme forvaltningsområde.

Ved opgørelsen medregnes også væsentlige stillingsændringer. Det vil sige ændringer, der er så store, at man kan vælge at betragte sig som opsagt, hvis man ikke kan acceptere de ændrede ansættelsesvilkår.

Kontakt din FOA-afdeling hvis du tror, der bliver tale om masseafskedigelseser på din arbejdsplads eller inden for den forvaltning, du er ansat i. Det kan betale sig at være på forkant.





FOA

LIGE
NU

LIGE
NU

LIGE
LØN

LIGE
LØN

Farligt arbejde

Når jeg ser et rødt flag smælde

1

Når jeg ser et rødt flag smælde
på en blank og vårfrisk dag,
kan jeg høre det sælsomt fortælle
om min verden, mit folk og min sag.
Og jeg rejser mig trodsigt i vrimlen,
mens det kogler af kraft i mit mod,
thi det flag, der nu smældende når himlen,
er jo rødt som mit brusende blod.

2

Jeg har set min fader ranke
ryggen op i flagets brus.
Jeg har lyttet og hørt hjertet banke
i dets stolte, befriende sus.
Jeg har elsket dets farve fra lille,
da min mor tog mig op på sit skød
og fortalte mig manende og stille
om en fane så knitrende rød.

3

Jeg har anet slægters striden
imod fremtids fjerne mål.
Jeg har set trælletoget i tiden
blive mænd bag ved kampfanens bål.
Jeg har set den i blafrende storme,
jeg har elsket dens flammer i strid,
og bag den så jeg arbejdshænder forme
verden om til en lysere tid.

4

Det er sliddets slægters fane
over fronten vid og bred.
den skal ungdommen ildne og mane,
den skal knuse hvert grænsernes led.
Den var forrest i fredelig færden,
den var forrest i stormklokkens klemte
den er fanen, der favner hele verden
i dens folder er fremtiden gemt.



AUGUST 2016

Aktionsbog

Handlekraftig - Inspirerende - Hjælpesom

Benhårdt arbejdspress, vold, trusler og stress er dagligdagen for 10.000'er af FOAs medlemmer. Arbejdet gør os syge, borgerne svigtes, og sammenhængen i velfærdssamfundet smuldrer. Det er tid til handling!

Denne bog er lavet til tillidsvalgte i FOA, der sammen vil gøre forskellen. Bogen giver idéer til, hvordan du kan skabe synlighed om den barske virkelighed på arbejdspladserne. Fx gennem aktiviteter og happenings ude i byen, på arbejdspladsen eller via de sociale medier. De mere velkendte kanaler til indflydelse gennem forhandlingssystemet, MED og lovgivning er også beskrevet.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.