

AAA Info udgives af:

Aktionsgruppen
Arbejdere Akademikere
Klubhuset
Dortheavej 39
2400 København NV

aaa@aktionsgruppen.dk
www.aktionsgruppen.dk

Redaktører:

Janne Hansen
Anne Richter

Redaktionsgruppe:

Medlemmer af AAA og SAA

Søsterorganisation i Århus:

SAA – Samarbejdet
Arbejdere Akademikere
v. John Graversgaard
Tlf. 2720 7290
graversgaard@youseepost.dk
3F Transport Logistik og Byg
Sommersvej 5
8210 Århus V

Sikkerhedsparagraf i overenskomsten:

Et enestående værktøj til at håndhæve arbejdsmiljøet

Malerforbundet har siden 1973 haft en paragraf om arbejdsmiljø i overenskomsten. Den er et effektivt redskab, for den giver bod til arbejdsgiverne næsten hver gang, vi rejser sager, siger Gert Hansen, næstformand og arbejdsmiljøansvarlig i Malernes Fagforening i Storkøbenhavn.

Af Ole Wugge Christiansen

Arbejdsretten underkendte den 7. januar et krav fra Kristelig Arbejdsgiverforening om, at virksomheden VSM Contractors A/S kan slippe for en fagretlig behandling. Den handler om overtrædelse af arbejdsmiljølovens sikkerhedsbestemmelser, som Malerforbundet i Danmark har anlagt imod virksomheden.

Arbejdsgiverforeningen mente, at det ville være et brud på Den europæiske menneskeretskonvention, fordi en virksomhed ikke kan straffes to gange for det samme.

Men arbejdsretten afviste i kendelsen kravet med henvisning til, at en bod i det arbejdsretlige system ikke er straf. Fagretlige boder er sanktioner for kontraktbrud, der er indgået under „privatretligt ansvar“, dvs. som overenskomster.

Dommen er principiel. For den betyder, at Malerforbundet fortsat kan bruge en pa-

ragraf i overenskomsten om sikkerhedsbestemmelser overfor arbejdsgivere med arbejdsmiljøproblemer.

Rustbehandling uden beskyttelse

Den fagretlige sag mod VSM Contractors A/S startede, da Malernes Fagforening i Storkøbenhavn tog på arbejdspladsbesøg i Københavns lufthavn.



Gert Hansen



– Vi fik et tip fra 3F Kastrup om, at vi burde se på forholdene omkring arbejdet i et P-hus derude, siger Gert Hansen.

– Så vi tog sikkerhedssko og hjelm på og kørte ud for at se, hvor galt det stod til. Det var slemt. Arbejdet bestod i afrensning, rustbehandling, brandbeskyttelse og maling af jernkonstruktioner i det åbne P-hus. Der blev brugt kradse kemiske opløsningsmidler, der rev og sved i næse og svælg - og der blev slet ikke brugt værnemidler eller beskyttelsesdragt. De ansatte havde kun fået udleveret regntøj til brug ved vandafrensning, fortæller han.

– De ansatte kunne også fortælle om problemer med at få den rigtige betaling, blandt andet pension og søgnehellidagsbetaling, siger Gert Hansen.

– Da virksomheden har underskrevet en tiltrædelsesoverenskomst, har vi kunnet hjælpe to af de ansatte, til at få deres penge. Og vi kunne rejse en fagretlig sag om manglende tilladelser og brug af for højt kodet maling uden beskyttelse – ud over at indberette forholdene til Arbejdstilsynet, siger han.

– Det var den fagretlige behandling af arbejdsmiljøet, som Kristelig Arbejdsgiverforening forsøgte at hindre. Men som nu kan føres til ende.

– Ejeren af VSM Contractors, Claus Godsk Jensen, er en kedelig karl, der har haft en et hav af sager. Han er blandt andet dømt for skattesvig. Han er også blevet dømt for trusler mod en af sine ansatte, fortæller Gert Hansen.

Indført for at hindre hjerneskader

Sagen mod VSM Contractors er kun en af mange fagretlige sager, som Malerforbundet rejser mod arbejdsgivere, der bryder arbejdsmiljøloven.

Malerforbundet fik i 1973, da der var store problemer med hjerneskader og organiske opløsningsmidler i malerfaget, indført en paragraf i overenskomsten, der pålægger malermestrene „nøje at følge alle givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser“ samt „drage omsorg for, at alt nødvendigt sikkerhedsudstyr er til rådighed.“

De første mange år blev paragraffen brugt et par gange om året, fortæller Gert Hansen. Men i de sidste 15 år har der været et stigende antal sager – først og fremmest fordi Malernes Fagforening i Storkøbenhavn har brugt den offensivt.

– Til stor fortrydelse for arbejdsgiverne. For den er et effektivt instrument, der næsten hver gang rammer arbejdsgiverne på pengepungen - og det har de respekt for, siger Gert Hansen.

Fysiske forhold og sexchikane

Hvad er en typisk sag, som I kan rejse med henvisning til paragraffen?

– Topscoreren handler om skurforhold. Men vi har også mange sager om for højt kodet maling, dvs. maling der ikke må bruges, og om støv, støj og manglende værnemidler. Andre sager handler om substitution og dispensationer fra arbejdsmiljøreglerne, siger Gert Hansen.

– Vi har også brugt paragraffen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, blandt andet om chikane og mobning. De sidste sager handler desværre alt for ofte om lærlingenes situation.

– Nogle handler om sexchikane – lige fra et klap bagi til trusler om at

tage tøjet af – andre handler om grimt sprog, øretæver og trusler om vold. Når vi får grove sager, hjælper vi først med at få medlemmet til at politianmelde det, og derefter rejser vi en fagretslig sag. Efter sager om chikane har vi altid hjulpet lærlinge med at finde nye lærepladser, siger han.

En af de sager, der har gjort ekstra indtryk på Gert Hansen, er et par år gammel:

– En mester forulempede en kvindelig lærling så groft seksuelt, at han røg et år i spjældet. Da han havde udstået straffen, startede han et firma op igen og søgte lærlinge. Det fik vi med støtte fra både Danske Malermestre og Forbundet sat en stopper for, siger han.

– Vi har også sager om stress, som ofte skyldes, at mesteren presser på for, at svendene skal arbejde mere, end de kan. Her bruger vi typisk Arbejdsmedicinsk Klinik, som er knalddygtige, og rejser sagerne på den baggrund. Også Arbejdstilsynets taskforce er et godt udgangspunkt for at rejse sager, siger han.

Inspiration for andre fagforeninger

Hvis bestemmelsen er så effektiv, har den så til gengæld ikke kostet jer noget i forhandlinger om arbejdsforhold på andre områder?

– Nej, det mener jeg ikke. Den har sikkert kostet noget, da den blive ind-

ført tilbage i 1973. Men ikke siden. Danske Malermestre har til gengæld forsøgt at underminere paragraffen gennem faglige voldgiftssager i 2017 og 2020. Men uden held – kendelserne er gået vores vej.

– Vi ved, at den også har været til inspiration for andre fagforeninger, der dog ikke har haft held med at få den ind i deres overenskomster. Der har vist kun været indført lignende bestemmelser i enkelte lokalaftaler i 3F Kastrup, siger han.

– 'Misundelsen' forstår jeg godt. For bestemmelsen er et enestående værktøj til at håndhæve arbejdsmiljøet. Paragraffen skal aldrig ud af vores overenskomst, siger han. ●

§ 10 om Sikkerhedsbestemmelser. Malerforbundets overenskomst:

Den til enhver tid gældende bekendtgørelse om fastsættelse af kodenumre skal overholdes ved alt malerarbejde.

Det påhviler parterne nøje at følge alle givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser.

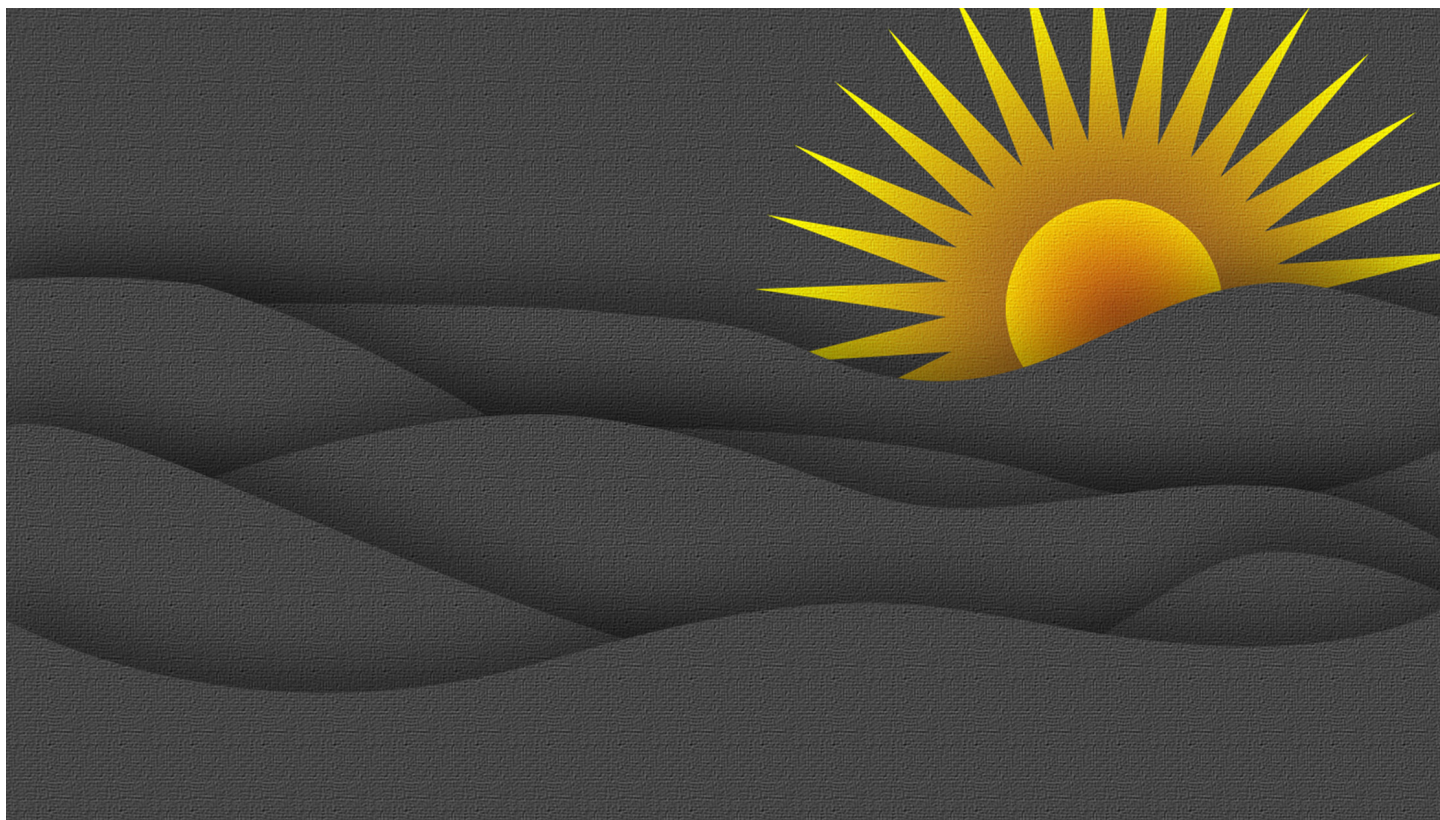
Det påhviler arbejdsgiveren at drage omsorg for, at alt nødvendigt sikkerhedsudstyr er til rådighed, før arbejdet påbegyndes. Sikkerhedsudstyr, der skal anvendes af den enkelte, skal udleveres som personligt udstyr. Medarbejderen har pligt til at renholde og være påpasselig over for det udleverede udstyr. Tidligere anvendt udstyr (åndedrætsværn mm.) må kun udleveres desinficeret.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter i henhold til bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed skal anmeldes til de respektive organisationer med angivelser af navn, adresse og CPR-nummer.



Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø:

Grund til tilfredshed



Selv om en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø ikke løser alle problemer, er der grund til optimisme, mener Allan Pleman. Han holdt i januar oplæg på et webinar om psykisk arbejdsmiljø, arrangeret af Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere.

Af Ole Wugge Christiansen

Beskæftigelsesministeriet udsendte i september 2020 Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

Selv om problemer med psykisk arbejdsmiljø, blandt andet mobning og chikane, i flere årtier har været et arbejdsområde for Arbejdstilsynet, er det første gang, der foreligger en administrativ forskrift i form af en bindende bekendtgørelse.

AAA arrangerede i januar 2021 et åbent seminar om bekendtgørelsen for alle arbejdsmiljøinteresserede. På grund af coronasituationen foregik mø-

det elektronisk som et „webinar“ med godt tredive tilmeldte. Men antallet blev lidt mindre, blandt andet på grund af problemer med netforbindelsen.

Nået uventet langt

Oplægsholder på webinarret var Allan Pleman, der er arbejdsmiljøkonsulent i IT-fagforeningen PROSA.

– Jeg havde ikke forventet, at vi nåede et resultat, men det gjorde vi. Og det er jeg tilfreds med, sagde han efter et kort oprids af den 25 år lange proces, der ligger bag bekendtgørelsen.

Processen har stået på lige siden 1995, hvor det såkaldte Metodeudvalg gjorde et første utilstrækkeligt forsøg på at afgrænse det psykiske arbejdsmiljø.

– Bekendtgørelsen giver større klarhed over hvornår, der kan gives påbud. Og den giver redskaber til at styrke forebyggelsen på arbejdspladserne, sagde han.

Fem fokusområder

Bekendtgørelsen er en overordnet ramme, der vil blive udbygget med vejledninger, forklarede Allan Pleman.

Fem områder er udpeget som et særligt fokus for vejledninger.

– De vil være helt afgørende, blandt andet for forebyggelsen, pointerede han.

På to af de fem områder – krænkende handlinger (herunder mobning og seksuel chikane) samt arbejdsre-

lateret vold – er der allerede nu lavet vejledninger, mens vejledningerne for de andre tre områder først skal udarbejdes i den kommende tid. Det drejer sig om: Arbejdsomfang og tidspres, uklare og modstridende krav samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

– Det betyder også – og det er beklageligt – at blandt andet psykisk førstehjælp, natarbejde og grænseløst arbejde fortsat er områder, der udestår, sagde han.

Krav om forebyggelse

Selvom virksomhederne skal forebygge dårligt psykisk arbejdsmiljø, så kan Arbejdstilsynet ikke give virksomhederne påbud for ikke at forebygge.

– Det er kun konkrete problemer, der kan give påbud fra Arbejdstilsynet. Det vil sige, at man ikke kan få påbud alene for manglende forebyggelse eller risikovurdering (med vold som en udtagelse), pointerede han.

– For at få udstedt påbud, skal Arbejdstilsynet kunne påvise en sundhedsskadelig påvirkning. Det betyder ikke, at folk skal være blevet syge. Men arbejdsmiljøet skal være så dårligt, at der er en risiko for, at de bliver det, sagde han.

Speciel chikane- og voldsforståelse

Hvis virksomheden ikke selv mener, der er problemer inden for områder som arbejdsomfang, uklare og følelsesmæssige krav samt krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, behøver de ikke gøre noget. Dette gælder dog ikke for arbejdsrelateret vold.

– Vold bliver opfattet på linje med arbejdsulykker. Bekendtgørelsen pointerer derfor, at der altid skal laves en vurdering af risikoen for vold og laves foranstaltninger, der svarer til risikoen, sagde Allan Pleman.

– Men bekendtgørelsens forståelse af vold er samtidig meget speciel og meget bred – og det kan godt give problemer, sagde han.

– For vold handler i bekendtgørelsen udelukkende om handlinger, som folk uden for virksomhederne kan udøve, dvs. borgere og kunder. Handlinger mellem ledelse og ansatte falder ind under bekendtgørelsen om krænkende handlinger (paragraf 23).

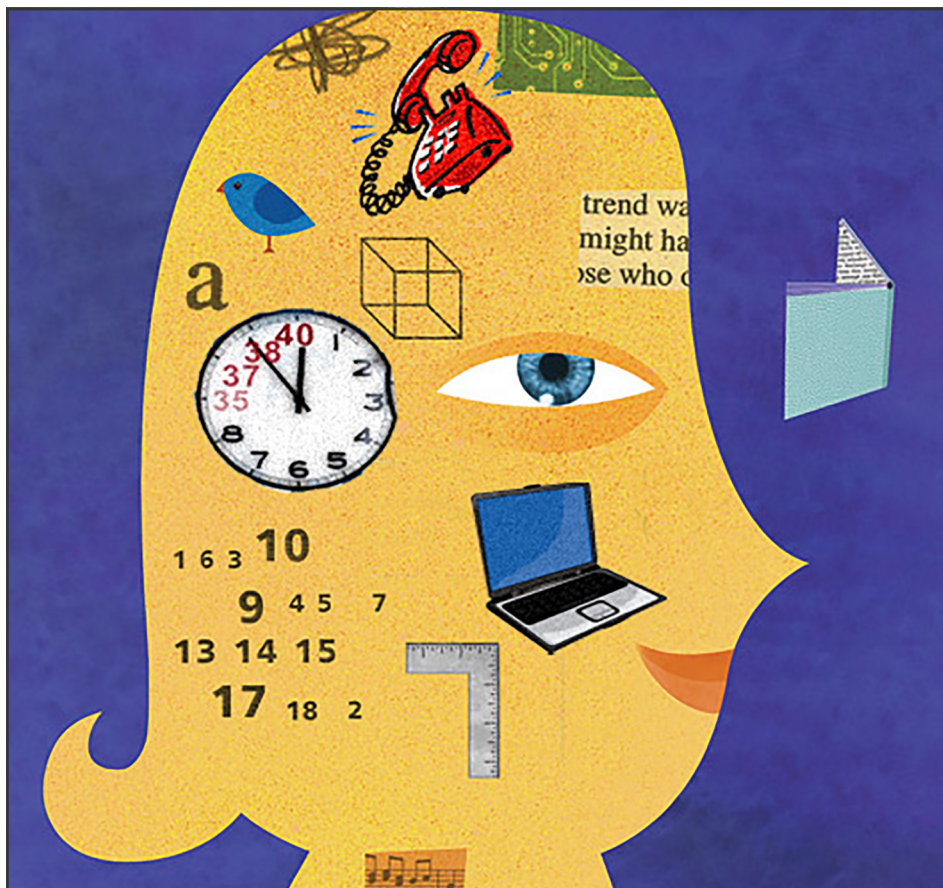
– Omvendt betyder det meget brede voldsbegreb, at handlinger, der normalt opfattes som krænkende, mobbende eller seksuelt chikanerende, ifølge bekendtgørelsen vil blive opfattet som vold – når de udøves af folk, der ikke er kolleger eller arbejdsgivere, forklarede han.

– Arbejdsrelateret vold kan derfor finde sted både på arbejdet og uden for arbejdstiden.

Konkrete opgaver

Afsluttende konkluderede han, at bekendtgørelsen er udtryk for, at arbejdsgiverne nu har accepteret begrebet psykisk arbejdsmiljø.

– Men fagbevægelsen og arbejdsmiljøorganisationerne står selvfølgelig stadig over for en række alvorlige problemstillinger: Først og fremmest at få yderligere fokus på forebyggelse, også af det psykiske arbejdsmiljø. Men også at flere af de problemer vi ser inden for det psykiske arbejdsmiljø inddrages, sagde han. ●



Der skal udarbejdes 3 vejledninger mere til bekendtgørelsen i den kommende tid: Arbejdsomfang og tidspres, uklare og modstridende krav samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø:

Der er brug for mere handling – og et nyt sprog

Af Ole Wugge Christiansen

Arbejdstilsynets bekendtgørelse og vejledninger skal ikke være et skrivebordsprojekt, men må følges op af handling, mener Rikke Helk og Henriette Lerche, der deltog i AAA's seminar om psykisk arbejdsmiljø i januar.

Det kan være svært at afgøre om eksempelvis stress for den enkelte skyldes arbejdsmængde eller skilsmisse

Både Rikke Helk, der er socialrådgiver og faglig sekretær i 3F København, og Henriette Lerche, der er tillidsrepræsentant og arbejdsmiljø- og indkøbskoordinator på Niels Bohr Institutet på Københavns Universitet, mener at den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er et fremskridt.

– For den betyder, at der kan komme langt mere opmærksomhed på de problemer, der knytter sig til psykisk arbejdsmiljø. Det har været meget svært at komme nogen vegne med det område på arbejdspladserne. Nu er det legitimt at rejse de spørgsmål overfor arbejdsgivere ved at pege på betænkningen og spørge: Hvad kan vi gøre for at løse det her, siger Rikke Helk.

Det er Henriette Lerche enig i:

– Der har aldrig tidligere været nedfældet noget på skrift om det psykiske arbejdsmiljø i lovgivningen. Det er en mulighed vi skal bruge – med et kæmpemæssigt potentiale, siger hun.

Kun første skridt

– Men bekendtgørelsen er kun et første skridt, som nu skal afprøves – og så må vi se hvilke dele, der virker, og hvilke, der ikke gør. Og melde det tilbage til politikerne, siger Henriette Lerche.

– Det er rigtigt: Bekendtgørelsen er lige nu meget overordnet – og dermed „tom“. Det er vigtigt, at den følges op af vejledninger, der er langt mere konkrete. Så kan man sige „det her“ skal der gøres noget ved, siger Rikke Helk.

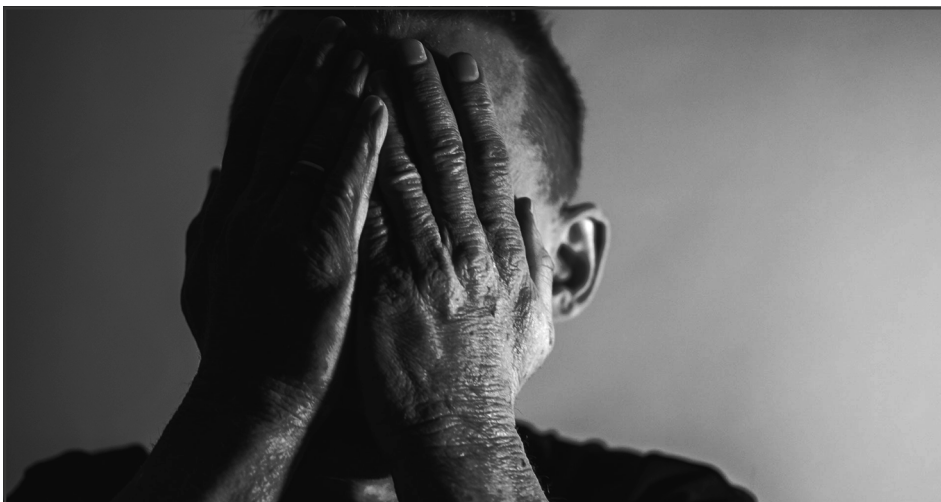
Hvad kan „det her“ eksempelvis være?

– Det kan for eksempel handle om helt konkrete normer for arbejdsmængde. Som socialrådgiver ved jeg, at Dansk Socialrådgiverforening arbejder på en arbejdsnorm om max. 80 sager for den enkelte. Det kunne en vejledning angive, siger hun.

– Et andet eksempel kunne være spørgsmålet om arbejdstempo. Det er i den københavnske rengøringsbranche almindeligt at have en arbejdstakt på 130. Det svarer til et marchtempo på 7,5 kilometer/timen. Det er i løb, der gøres rent! Hvis en vejledning fastlægger en norm om en arbejdstakt på for eksempel 100, så kan vi som fagforening lettere gå ind og sige: Det her holder ikke – og forfølge det arbejdsretligt, siger Rikke Helk.

Overlap mellem privatlivet og arbejdslivet

Brug af bekendtgørelsen kræver dog også udvikling af nye redskaber i hele arbejdsmiljøorganisationen, mener Henriette Lerche:





Rikke Helk



Henriette Lerche

– Jeg synes, der er et stort problem i, at psykisk arbejdsmiljø er så komplekst. Det er et område, hvor det private og arbejdslivet mødes, så det er svært at finde ud af, om det skyldes strukturelle problemer på arbejdet eller noget i privatlivet. Det kan være svært at afgøre om eksempelvis stress for den enkelte skyldes arbejdsmængde eller skilsmisse, siger Henriette Lerche.

– Vi mangler at udvikle et sprog og nogle redskaber til at identificere problemer. For ud over det strukturelle – hvordan er arbejdet organiseret, og hvordan undgår man mistrosvsel på en arbejdsplads – så griber psykiske problemer også ind over det enkelte menneske og dets integritet: hvordan er mit liv, og hvordan forholder jeg mig til det, siger hun.

– Det er rigtigt. Mange af vores medlemmer oplever også, at problemer i det psykiske arbejdsmiljø er individuelle problemer – og der er ganske rigtigt et grænseland mellem for eksempel stress

knyttet til privatliv eller arbejdsliv. Det ikke kan trækkes hårdt op, siger Rikke Helk.

– Vi har en stor og svær opgave i at forstå problemerne og blive gode til også at tage svære samtaler, der for eksempel kan handle om mobning – også af kolleger. Det er forudsætningen for bedre at kunne se muligheder for at handle på arbejdspladserne, siger hun.

Frie rammer er svære at takle

– Jeg tror, at især oplevelsen af at problemer er individuelle, er stor på arbejdspladser, hvor ansatte har frie rammer og indflydelse på arbejdet, siger Henriette Lerche.

– Frie rammer kan være svære at agere under. Arbejdstiden udvides måske ikke kun, fordi arbejdsmængden vokser, men fordi arbejdet opleves som en del af ens identitet, og dermed ens personlige ansvar. Nogle ledelser lægger også pres på de ansatte ved at gøre arbejdspress til et spørgsmål om de an-

sattes egne evner til at planlægge og prioritere opgaver, siger hun.

– Det er derfor vi skal udvikle nye værktøjer, så vi bedre kan forholde os til området på trods af dets gråzonekarakter, siger hun.

– Det handler blandt andet om at blive bedre til at udarbejde APVer (arbejdspladsvurderinger), organisere samtaler med ansatte og inddrage Arbejdsmedicinsk Klinik, så man får identificeret problemer og redskaber til at løse dem, siger Henriette Lerche.

Det er Rikke Helk enig i:

– Det er gode arbejdsredskaber til at tage fat i helt konkrete problemer. Derfor har vi som fagforeninger en opgave i at være superopmærksomme på problemerne, og klæde arbejdsmiljørepræsentanterne på. Som fagforening skal vi også være fremme i skoene, når medlemmer henvender sig til os med problemer i grænselandet mellem privatliv og arbejdsliv, siger hun. ●



Coronavikarer:

Kontraktansættelser på lige vilkår, tak

De offentlige myndigheder behøver jo ikke at give midlertidigt ansatte dårligere vilkår end fastsatte, siger Christian Lundager, politisk konsulent i DM.

Erhvervsstyrelsen og andre offentlige myndigheder fik ved corona-epidemiens udbrud i foråret 2020 brug for ekstra arbejdskraft - blandt andet til sagsbehandling af nye støtteordninger og smitteopsporing. Ekstra personale er i stort omfang blevet hyret ind gennem vikarbureauer.

Men vikarernes arbejdsvilkår er ringere end de fastansattes – de har blandt andet ikke ret til løn under sygdom eller ret til hjemmearbejde.

Og de ulige vilkår, mener DM, tidligere Dansk Magisterforening, er urimelige. Fagforeningen har derfor rettet henvendelse til erhvervsminister og ministerier – og rejst spørgsmålet i en kampagne på blandt andet Facebook.

– Det er urimeligt, at vikarerne arbejder på så usikre og løse vilkår, siger Christian Lundager.

– Vikarkontrakterne er blevet fornyet igen og igen. Mange vikarer har skullet arbejde i lokaler med tæt fysisk kontakt og har været ramt af flere smitteudbrud, siger han.

– Vikarerne løser samfundsvigtige opgaver, og burde have ret til arbejde på samme vilkår som andre ansatte – eventuelt med ansættelser på tidsbegrænsede kontrakter. Ellers deler man ansatte op i A- og B-hold. De offentlige myndigheder behøver jo ikke hyre folk ind på ringere vilkår end det faste personale, siger han.

Vil du arbejde som vikar i coronaberedskabet?

Du får:

- Ingen løn under sygdom
- Ingen ret til hjemmearbejde
- Stor risiko for coronasmitte
- Ingen arbejdsmiljørepræsentant
- En vikarkontrakt uden sikkerhed, der fornyes igen og igen



Kampagneopslag af DM på Facebook.