

Vis Redigér Delete Versioner



# CO MAGASINET

6. UDGAVE 2020



## INDHOLD

### **01. Jens har fået styr på skifteholdet**

---

### **02. Det skal du overveje, når I har skiftehold**

---

### **03. Hold arbejdsglæden oppe under corona**

---

### **04. Stop farlig svejserøg**

---

### **05. Op og ned om EU-minimumsløn**

---

### **06. Sæt pris på det gode samarbejde**

## **CO-MAGASINET 6/2020**

Få styr på skifteholdet | Hold arbejdsglæden oppe under corona | Stop farlig svejserøg | Op og ned om EU-mindsteløn

---

## 01. Jens har fået styr på skifteholdet

Med CO-industris skifteholdsprogram føler Jens Gert Christensen, der er tillidsrepræsentant på Daloon, sig meget bedre klædt på til at hjælpe kollegerne.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

14. december 2020

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Jens Gert Christensen er tillidsrepræsentant på Daloon i Nyborg. Det har han været i to år. Og indtil nu har blyant og papir været hans vigtigste arbejdsredskaber, når han skulle sikre sig, at skifteholdsopgørelserne passede eller der skulle laves ændringer i arbejdsplanerne.

Men det er slut nu. Han har netop været på kursus i det digitale skifteholdsprogram, som CO-industri og Dansk Industri står bag, og har fået endnu bedre styr på alle de udfordringer, som skifteholdsplaner kan give.

”Jeg har altid førhen lavet arbejdsplaner eller siddet og tjekket dem i hånden. Det kan godt virke meget uoverskueligt, når man får sådan tre A4-sider med arbejdsplaner. Det er jo bare bogstaver og streger. Men det her program lægger jo alt ind, alle helligdage, alle

feriedage, så det er noget nemmere,” fortæller han.

## **ET KVAJ TIL PC**

Jens Gert Christensen er eller ikke den store haj til computer, men skifteholdsprogrammet er til at gå til, mener han.

”Jeg er et kvaj til computere, og jeg kan det ikke endnu, men jeg er blevet bedre til det. Det kræver nok en del træning, men nu har jeg fået et program, hvor jeg kan sidde derhjemme og prøve at lege lidt med det,” siger han.

Kurset i skifteholdsprogrammet har han taget gennem 3F, men alle tillidsrepræsentanter i CO-industris medlemsforbund har mulighed for at få adgang til programmet fra CO-industris hjemmeside.

”Programmet gør nogle ting nemmere at overskue. For eksempel hvordan du reducerer timer op til helligdage og tilpasser dage og timer i forhold til en firedagsuge,” forklarer han.

## **PASSER DET**

På Daloon arbejder de cirka 70 timelønnede med flere forskellige skifteholdsplaner. Det betyder, at de ansatte i pakkeafdelingen normalt arbejder fra syv til 15. Kogeriet kører dag- og aftenhold, mens rullestuen, hvor Jens Gert Christensen arbejder, og pakkeriet kører treholdsskift.

Endnu har Jens Gert Christensen ikke været med til at lægge skifteholdsplaner fra grunden. Og han er ikke sikker på, om det overhovedet er noget, han kommer til, da det er en proces, som kører af sig selv på baggrund af en lokalaf tale.

”Men det er heller ikke det primære. Det primære er, at jeg kan gå ind og se, om det her er rigtigt nok. Det er ikke, fordi jeg skal gå og dobbelttjekke ledelsen, men de kan jo lave

fejl som alle os andre. Så det er rart at være sikker på, at det er rigtigt, at tingene passer,” siger han.

Det var hans lokalafdeling, som opfordrede ham til at tage kurser i skiftehold som det første, når han var færdig med de grundlæggende tillidsrepræsentantkurser. Han har tidligere taget et kursus i holddrift, hvor det handlede om overenskomstens bestemmelser om skiftehold, og med et godt kendskab til skifteholdsprogrammet føler han sig nu meget bedre klædt på til at svare på spørgsmål fra kollegerne.

”I hverdagen er der jo en masse ting, som ingen stiller spørgsmål ved, fordi sådan er det jo bare. Nu kender jeg baggrunden for, hvordan skifteholdsplaner fungerer, og hvorfor det skal være sådan, og jeg kan give kollegerne et kvalificeret svar uden at skulle spørge om hjælp fra andre. Det er rart,” siger han.

## **DET ER JO FOLKS LØN**

Det er især forhold omkring helligdage og ferier, der interesserer kollegerne. Men der kan også falde kritiske spørgsmål om, hvorfor man ikke bare kan skifte til et andet hold og lignende.

”Jeg kan helt sikkert bedre gennemskue systemet nu, og det er vigtigt. For det er jo folks løn, det handler om, og det kan godt få dem op af stolene, hvis de mistænker, at der er sket en fejl,” siger han.

I det hele taget synes han, at han ved at kunne kigge ned i maskinrummet på skifteholdsplanlægningen kan blive en bedre tillidsrepræsentant for sine kolleger.

”Selv om det ikke er noget, som jeg går og arbejder med hver dag, så er det rart at være klædt ordentligt på til det, man skal lave. Også selv om det kører af sig selv. Det at vide, at man faktisk godt kan være med til at lave en plan og måske kunne sige, at det her er en bedre løsning, eller var det ikke en god idé, hvis vi gjorde sådan og sådan. Arbejdsgiverne er jo også interesserede i, at vi kommer med noget, som vores kolleger gerne vil have,” fastslår Jens Gert Christensen.



## 02. Det skal du overveje, når I har skiftehold

En god aftale om skiftehold indeholder mange elementer. Her får du tips til, hvad du blandt andet bør overveje, hvis I har skiftehold eller er ved at gå i gang med skifteholdsplanlægning på din arbejdsplads.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

11. december 2020

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Ved skiftehold er der mange muligheder for at påvirke jeres egen arbejdstid, hvis I har en god aftale. Hvis du ved, hvad du skal være særligt opmærksom på, og hvornår du skal søge hjælp i dit forbund, så kan du skrue en aftale sammen, som vil være en fordel for dine kolleger og tilfredsstille virksomhedens behov for fleksibel arbejdstid.

Udgangspunktet for en aftale om skifteholdsdrift er Industriens Overenskomst § 15. Og så er det vigtigt at huske på, hvad I har af lokalaftaler og eventuelt indgå nye aftaler, som passer til jeres behov.

CO-industri peger her på nogle emner, som du bør være opmærksom på, hvis din arbejdsplads har eller skal have skiftehold. Men husk, at der kan være andre og flere



emner, der er vigtige at tage højde for på netop din arbejdsplads. Derfor er det altid en god idé at kontakte din lokale afdeling for at få rådgivning.

## De overordnede rammer for skifteholdsarbejde

---

Når I skal lave arbejdstidsplaner, så står det i overenskomsten, at der skal være lokal enighed om det (IOK § 15, stk. 2.2). Det kan enten være, at arbejdstidsplanerne udarbejdes efter nogle principper, der er lokal enighed om, eller at planerne udarbejdes i fællesskab.

Når I arbejder med skifteholdsplaner, er det vigtigt, at du sikrer dig, at planen er så retfærdig som muligt. Undersøg, om weekenderne er jævnt fordelt på holdene, og at de samme hold ikke skal på arbejde for eksempel i efterårsferien eller juleaften flere år i træk.

Dine kolleger vil ofte sætte pris på, hvis du hører dem om, hvad de synes om skifteholdsplanen. Print planen ud og lad kollegerne kigge den igennem, så I er sikre på, at der ikke er nogen uretmæssigheder.

---

## Placering af arbejdstiden

---

Arbejdstiden kan placeres efter tre principper:

- A. Faste uger på 37-34-34 timer om ugen
- B. Turnus af vagter, der gentages løbende på 35-35,5 timer om ugen i for eksempel seks uger
- C. Skifteholdsplan – en kombination af vagter for en given kalenderperiode på 35-35,5 timer om ugen

Det afgørende for arbejdstidens længde er, hvilke typer skift der indgår i ens plan – for eksempel antallet af nattevagter.

Arbejdstiden kan placeres på alle dage på året.

CO-industri har i samarbejde med DI lavet en praktisk vejledning i skifteholdsarbejde, hvor du finder en model for, hvordan timerne beregnes.

Vær opmærksom på, at der i model A løbende skal tages hensyn til reducere af arbejdstid ved søgnehelligdage, feriedage eller overenskomstmæssig fridag.

Ved model B og C tages der hensyn til helligdage, når der lægges planer.

Du finder IOK's tekst om placering af arbejdstiden i § 15, stk. 4.

---

## Længde af skifteholdsplan

---

I model A er det sådan, at arbejdstiden skal passe på ugen. Her skal du være opmærksom på, at den ugentlige arbejdstid skal reduceres med 1/5 pr. søgnehelligdag i perioden.

Model B giver mulighed for planer for et år ad gangen med arbejdsuger på henholdsvis 35 timer, hvis I kører treholdsskift og 35,5 timer, hvis I kører to skift. Hvis der i turnusperioden er søgnehelligdage, skal arbejdstiden reduceres med 1/5 pr. dag.

I model C kan man vælge at lave planer for den periode, der passer virksomheden bedst - for eksempel seks eller 12 måneder. Også her reduceres arbejdstiden med 1/5 for de søgnehelligdage, der falder i den pågældende periode.

Når I planlægger turnus, er det en god idé at være opmærksom på, om det fungerer bedst for jer at bruge kalenderåret eller ferieåret med hensyn til ferieplanlægning.

Så længe I kan blive enige om det, kan I gøre, som det passer jer og virksomheden

bedst. Men hvis I ikke kan blive enige, er det bedst at lave planer for et år ad gangen, så man kan opgøre, om beregningerne passer hvert år.

Du kan se mere i IOK § 15, stk. 4,1.

---

## Det praktiske

---

Ved reducere af søgnehellidage i arbejdsplanen kan der opstå plus- og minustid.

Overenskomstparterne opfordrer i IOK § 15, stk. 4,1 til, at medarbejdere og ledelse laver en lokalaftale om, hvordan manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

---

## Hvis planen ikke holder

---

Selv om I har lavet en god plan, som alle er tilfredse med, kan der ske uforudsete ting som for eksempel corona eller almindelig ordre op- eller nedgang, som betyder, at I ikke længere kan køre med den planlagte skifteholdsplan.

Her skal I være opmærksomme på Industriens Overenskomst § 15, stk. 7. Her nævnes tre muligheder for ændringer:

- A. Afbrydelse
- B. Omlægning

Både A og B vedrører hele hold – altså ikke enkeltpersoner.

Uanset om der sker en afbrydelse af arbejdet eller en omlægning af arbejdet, så fører det altid til den tredje mulighed, nemlig

### C. Overflytning (som gælder for både hold og enkeltpersoner)

Der er fuldstændig ens betingelser for A, B og C:

- Der skal gives et varsel (IOK § 15, stk. 8.1)
- Der skal laves en opgørelse af arbejdstiden, så I er sikre på, at arbejdstiden passer. (IOK § 15, stk. 8.2)

HUSK: Hver gang der sker en ændring, så skal der laves en opgørelse.

I nedenstående skema kan du se, hvad der sker, når der sker omlægning af arbejdsplaner.

	<b>Ændring</b>	<b>Varsel</b>	<b>Opsigelse</b>	<b>Tillæg</b>
<b>a</b>	Afbrydelse	Ja	Ja	Nej*
<b>b</b>	Omlægning	Ja	Ja	Nej*
<b>c</b>	Overflytning	Ja	Ja	Nej*
<b>d</b>	Akut overflytning	Nej	Ja	Ja
<b>e</b>	Forskydning	Nej	Nej	Ja
<b>f</b>	Inddragelse	Nej	Nej	Ja

Kilde: IOK § 15, stk. 7. \*Hvis varsel overholdes.

---

### Opgørelse ved afskedigelse

---

Hvis en skifteholdsarbejder bliver afskediget, skal der ske en opgørelse af arbejdstiden i lønningsperioden. Det fremgår af IOK § 15, stk. 8,3.

Der er mange ting, som du skal være opmærksom på, når I lægger skifteholdsplaner. Og det er vigtigt at huske, at hver gang der sker ændringer eller lægges en ny plan, skal der laves nye beregninger.

Det er også vigtigt at huske, at hver gang der sker omlæggelser eller afbrydelser, vil der være differencer i arbejdstiden, som næsten altid vil udløse betaling til medarbejderne. Brug din lokalafdeling til sparring – det er kompliceret stof, og et par ekstra øjne skader ikke.

### 03. Hold arbejdsglæden oppe under corona

NFA har samlet corona-erfaringer fra foråret og giver på en ny hjemmeside inspiration til, hvordan I kan bevare trivslen og undgå metaltræthed på din arbejdsplads under coronakrisen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

11. december 2020

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

Fra den ene dag til den anden ændrede arbejdslivet sig for mange, da Danmark lukkede ned den 11. marts. Nogle blev sendt hjem for at arbejde, mens andre fortsatte med at arbejde under ekstraordinære omstændigheder med social distance, afspritning og fjernledelse.

For nogle har det været en øjenåbner for, hvordan arbejdslivet også kan være, for andre en tid med afsavn, ensomhed og bekymringer. Det viser de foreløbige resultater af et forskningsprojekt, som forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har arbejdet på siden begyndelsen af coronakrisen.

Forskerne har undersøgt, hvordan trivslen og arbejdsfællesskabet er blevet påvirket af coronakrisen. De har talt med 116 ledere og medarbejdere i private virksomheder, hvor

flere er fra produktionsvirksomheder. Erfaringerne fra foråret er nu samlet på hjemmesiden [coronatrivsel.dk](https://nfa.dk/sites/coronatrivsel/index.html) (<https://nfa.dk/sites/coronatrivsel/index.html>) sammen med en række konkrete redskaber og gode råd til, hvordan arbejdspladserne kan holde arbejdsglæden oppe gennem den ekstraordinære situation, som mange virksomheder fortsat står i.

”Mange havde i foråret oplevelsen af, at man var i samme båd, at man stod over for en fælles opgave, som vi må hjælpe hinanden med. Men jeg synes godt, vi kan mærke, at der er ved at være en vis metaltræthed, for hvornår stopper det her? Det, vi gerne vil med hjemmesiden, er at skabe en lille vandpost i dette maraton, som vi er sendt ud på, og hvor ingen kender distancen. Et sted, hvor man lige kan holde ind og høre om andres situation, hvordan de har haft det, og få inspiration til, hvad arbejdsfællesskabet kan gøre, så de sammen kan løbe fem kilometer mere,” fortæller Malene Friis Andersen, som er projektleder for forskningsprojektet ”Mental sundhed og arbejdsfællesskabet under coronakrisen” og ph.d. og forsker ved NFA.

***Derfor handler det nu om at genfinde kreativiteten og tage hånd om trivslen i stedet for bare at klemme ballerne sammen og håbe på, at det nok snart går over***

Malene Friis Andersen, forsker

## **TRIVSLEN ER TRUET**

Forskningen viser, at de danske arbejdspladser var meget kreative i foråret. Der blev mødt ind til morgensang på græsplænen og leget ”Kender du typen” over Zoom. Men nu begynder det at knibe med entusiasmen, og det kan gå ud over trivslen på arbejdspladsen.

”Derfor handler det nu om at genfinde kreativiteten og tage hånd om trivslen i stedet for bare at klemme ballerne sammen og håbe på, at det nok snart går over,” forklarer Malene Friis Andersen.

På hjemmesiden kan både ledere og medarbejdere blandt andet finde både en printbar ønskeseddel, som kan bruges blandt medarbejderne til at kortlægge, hvad de lige præcis har brug for fra deres leder, en spørgeguide til det gode samarbejde mellem medarbejderne, og ”den sociale limstift” med inspiration til kollegakondition, online kulturklub og udendørs statusmøder.

#### **HENT INSPIRATION**

Find inspiration til, hvordan I har holde fast i trivslen under coronakrisen og læs om, hvordan andre oplevede nedlukningen i foråret 2020.

Erfaringerne fra forårets coronahåndtering viser, at flere af dem, som mødte ind på arbejdspladsen, oplevede det som positivt, men også udfordrende til tider.

”Flere fremhæver, at arbejdet blev det normale rum. Nogle så sig selv som de heldige, der midt i krisen og pandemien kunne bevare rytmen og rutinen og tænke på noget andet,” siger hun.

I og med at de kun kunne se få i privatlivet, blev kollegafællesskabet ofte styrket. Mange oplevede, at de rykkede tættere sammen, og samtalerne med kollegerne blev for nogle lidt mere private, end de plejede at være.

Som en af de interviewede sagde til forskerne: ”Vi gør det sammen, fordi vi skal, vi kan ikke give op. Hvis nogle går ned, så løfter vi dem”.

#### **URETFÆRDIGHED**

Men der var også dem, der var bekymrede for smitten og følte sig uretfærdigt behandlet.



## **BEGRÆNS SMITTERISIKOEN**

BFA industri har indsamlede idéer og eksempler på konkrete tiltag i produktionsvirksomheder, som hver især kan medvirke til at begrænse smitterisikoen i forhold til COVID-19/corona.

”Nogle oplevede, at deres helbred var mindre værd end dem på kontoret, som var på hjemmearbejde, og hvordan hang det sammen med, at de hele tiden fik at vide, at de var de vigtige, fordi de holdt produktionen i gang? Nogle var også bekymrede for smitterisikoen, og om virksomheden nu gjorde nok for at forhindre smitte. De savnede, at ledelsen klart anerkendte dem for at møde op på arbejde hver dag i en ekstraordinær situation,” fortæller Malene Friis Andersen.

Derfor har forskerne til hjemmesiden udviklet et bekymringsbarometer, som arbejdspladsen kan bruge til at måle, hvilke situationer der skaber bekymring, og hvilke mulige løsninger der er på problemet.

”For det er vigtigt, at der bliver taget fat om bekymringer i denne situation i fællesskab,” fastslår hun.

## **MERE EFFEKTIVE**

For dem, der blev sendt hjem for at arbejde på distancen, var oplevelsen hos flere, at de blev mere effektive, de fik mulighed for at fordybe sig, og mange fandt ud af, at de kunne mestre ting, som de ikke troede, fordi der simpelthen ikke var nogen at spørge om hjælp.

”Nogle fik en følelse af at kunne trække vejret, at være ude af hamsterhjulet og kunne reflektere over, hvordan de egentlig vil leve livet. Nogle nævner, at de gav sig selv lov til at gå en tur på 15 minutter i frokostpausen, hvilket der ikke var kutyme for på arbejdspladsen, men at det viste sig at give dem enormt meget energi,” fortæller hun.

Men der var også dem, der følte, at arbejde og hjem gled sammen. I en tilsvarende engelsk undersøgelse siger en af de interviewede: ”Jeg arbejder ikke hjemme, jeg lever på mit arbejde.”

”Overordnet savnede de fleste det kollegiale fællesskab, og nogle følte sig ligefrem ensomme og glemte. Mange fandt hurtigt ud af at kommunikere via Teams, men de der gode ideer, som opstår, når to kolleger udveksler tanker på vej ned ad trappen til frokost, havde vanskeligere ved at opstå,” siger Malene Friis Andersen.

## **FRA SØREN OG METTE TIL LEDELSE**

Hun peger på, at coronakrisen i foråret i høj grad var båret af fællesskabsfølelsen, men at der skete et skifte, da der blev lempet på restriktionerne, og arbejdspladserne fik et større råderum til at træffe beslutninger.

”For nu er det ikke længere Søren og Mette, der bestemmer, nu er det ledelsen. Det skubber til frustrationerne. Derfor er det i stigende grad vigtigt, at ledelsen forklarer bevæggrundene for de beslutninger, som træffes, og inddrager medarbejderne, så den gode trivsel bevares,” fastslår Malene Friis Andersen.

## 04. Stop farlig svejserøg

Svejserøg er farligt, selv om det ikke ser sådan ud. En ny kampagne skal få ansatte i metal- og maskinindustrien til at passe bedre på sig selv og hinanden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

14. december 2020

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Svejserøg er den hyppigste årsag til anmeldelse af luftvejssygdomme i metal- og maskinindustrien. Røgen kan give kronisk bronkitis, astma og kræft i luftvejene. Derfor skal en ny kampagne fra Arbejdstilsynet nu få svejserne til at rette punktudsugningen mod den farlige røg, så den bliver suget ud af rummet og ikke når ned i lungerne på dem eller deres kolleger.

Under sloganet ”Stop passiv svejsning” sætter kampagnen fokus på, hvor vigtigt det er at huske at bruge punktsugning, når der svejses. Udsugningen beskytter nemlig både den, der svejser, og kollegerne i den anden ende af lokalet. Røgen skal helt ud af lokalet, så den ikke skader nogen.

**KAMPAGNE**

Læs mere om hvordan I kan stoppe farlig svejserøg og hent plakater til din arbejdsplads.

”Når man arbejder med farlig kemi, må man ikke lade sig snyde af, at det ofte ikke ser farligt ud.

Gasserne og de små partikler i svejserøg kan give alvorlige sundhedsskader som for eksempel kræft. Derfor er det vigtigt, at virksomhederne investerer i sikkerheden for eksempel med effektiv udsugning. Og så har medarbejderne et ansvar for at hjælpe med at skabe en kultur, hvor man ikke behøver at have ”jernlunger” for at være en dygtig smed,” siger Ida Krarup, tilsynschef i Arbejdstilsynet.

**SKUB TIL KOLLEGERNE**

Arbejdstilsynet har lavet en særlig side på deres hjemmeside, hvor du kan læse mere om, hvorfor det er så vigtigt at undgå svejserøg. Her kan du læse mere om, hvordan du bruger punktsugning korrekt, og du kan bestille en plakat til at sætte op på arbejdspladsen, så dine kolleger bliver mindet om at bruge punktsugning, når de svejser. Plakaten kan også downloades.

Kampagnen for at stoppe passiv svejsning supplerer den særlige tilsynsindsats, som Arbejdstilsynet siden 1. november har kørt i metal- og maskinindustrien. Her har de tilsynsførende ekstra fokus på farlig kemi og det ergonomiske arbejdsmiljø, når de kommer på besøg i branchen.

”På et tilsynsbesøg ser vi blandt andet på, om virksomhederne har lavet deres kemiske risikovurdering, og om de forebygger, at medarbejderne bliver udsat for indånding af eller hudkontakt med farlig kemi. Vi undersøger også, om der er arbejdsopgaver, der kan overbelaste medarbejdernes muskler, sener og led. Det kan for eksempel være dårlige arbejdsstillinger og -bevægelser eller tunge løft,” siger Ida Krarup.



## 05. Op og ned om EU-minimumsløn

EU-Kommissionen har nu fremsat sit direktivforslag om en EU-mindsteløn. Danmark kæmper stadig imod. Bliv klogere på hvorfor, og hvad der nu skal ske.



### SKREVET AF

Allan Petersen

### SIDST REDIGERET

14. december 2020

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

ESU

MAB

AMR

EU-Kommissionen fremsatte den 28. oktober 2020 et forslag til direktiv om fastsættelse af mindstelønninger i EU-landene. I Danmark møder forslaget meget stor modstand hos et stort flertal af de politiske partier og hos arbejdsmarkedets parter. Det er nemlig et alvorligt angreb på den danske model, hvor vi forhandler lønnen direkte mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Få et overblik over de væsentligste spørgsmål og svar om EU-minimumsløn her:

### Hvad går EU-Kommissionens forslag ud på?

---

EU-Kommissionen forlanger, at medlemslandene skal sikre, at lønmodtagerne i deres lande har en "fair mindsteløn". EU fastsætter ikke et konkret beløb eller et

bestemt mål, men mindstelønnen skal have et passende niveau i forhold til blandt andet de gennemsnitlige lønninger i landet samt leveomkostningerne. Alligevel sætter EU, at et eksempel på et mål om mindstelønnen kan være på 60 procent af medianlønnen. Det vil dog ikke løfte lønnen i Syd- og Østeuropa. Den vil til gengæld blive hævet massivt i Irland, Tyskland og Belgien. EU-Kommissionen er da også gået væk fra det som en egentlig fast model, og formuleringerne er derfor noget mere luftige.

---

### **Kan EU godt blande sig i lønningerne i medlemslandene?**

---

Det korte svar er nej. Ifølge EU-traktaten er det et suverænt anliggende for de enkelte medlemsstater. I Danmark er der bred enighed om, at det fremgår klart af artikel 153, stk. 5 i traktaten, som udelukker EU fra at blande sig i de enkelte landes lønfastsættelse. Det understøtter en række domme fra EU-Domstolen også. Synspunktet i Danmark deles af en række arbejdsmarkeds- og EU-eksperter – blandt andet professor dr.jur. Jens Kristiansen, Københavns Universitet, som har undersøgt sagen grundigt for CO-industri.

---

### **Hvem er imod forslaget i Danmark?**

---

Det er hele fagbevægelsen, arbejdsgiverorganisationerne og fra det yderste højre til det yderste venstre i Folketinget med undtagelse af Radikale Venstre.

---

### **Hvorfor er fagbevægelsen og andre imod forslaget?**

---

Fordi det er et angreb på vores mere end 120 år gamle danske model, hvor lønnen forhandles mellem arbejdsgivere og lønmodtagere uden politisk indblanding. Det er vores danske overenskomstmodel, som har bevist sin tydelige styrke. EU-Kommissionen fremhæver da også i bemærkningerne til sit direktivforslag, at

lønmodtagerne i lande som Danmark med et stærkt overenskomstsysteem har de bedste lønninger.

I lande med en politisk bestemt mindsteløn er de generelle løn- og arbejdsvilkår ringere, og fagforeningerne står langt svagere. Det, der skulle være en mindsteløn, bliver ofte til en maksimumløn, som er gældende for mange.

I Tyskland, som mange af os ellers nok betragter som et ganske velstående land, er udviklingen virkelig gået i den gale retning i de seneste år. De har haft politisk bestemt mindsteløn i seks år. Den ligger i dag på 11.787 kroner om måneden og er stagneret. Mange tyskere må nu have to job for at klare sig, og der er en stigende gruppe af ”working poor”. Det er opstået, efter at organiseringen i fagforeninger har været for nedadgående og dermed også styrken til at indgå kollektive overenskomster.

---

### **Er der nogen, som er for forslaget i Danmark?**

---

Der har kun været nogle få tydelige stemmer for kommissionens indblanding i danske – og andre EU-landes – lønforhold. Det er Radikale Venstre samt de to gule organisationer Kristelig Fagbevægelse (Krifa) og ASE. Til trods for, at de radikale plejer at lytte på eksperter, fejer de i denne sag for eksempel juraprofessor Jens Kristiansens ord af bordet og tror ikke, at det vil true den danske model.

Hos Krifa og ASE ser man dette som en kærkommen mulighed for at få svækket den danske model, hvor de etablerede fagforbund og arbejdsgiverorganisationer sætter rammerne for løn- og arbejdsvilkår på baggrund af deres medlemmers ønsker, hvilket gør de gule til ubetydelige spillere på det danske arbejdsmarked uden indflydelse og holder deres forretning nede.

Desuden har Stine Bosse, der er landsformand for Europabevægelsen, støttet direktivet om EU-minimumsløn. Hun har imidlertid ikke opbakning i Europabevægelsen og har derfor måttet tale på egne vegne.



## Er vi så ikke usolidariske med lavtlønslandene i Europa?

---

Nej. Den danske fagbevægelse vil med glæde hjælpe lønmodtagerne i Syd-, Øst- og Centraleuropa med at få bedre løn- og arbejdsvilkår. Men vi vil hjælpe med det, der virker – nemlig overenskomster og organisering i fagforeninger.

Fagforeningerne i Danmark og andre lande med høj organisering og stærke overenskomstersystemer bruger mange kræfter på at hjælpe kollegerne i andre lande med at rykke deres arbejdsmarkedsmodel tættere på vores danske model. Det kræver tid, men er langt mere effektivt end snuptagsløsninger, som skader mere end de gavner i det lange løb.

Fra dansk side har vi været solidariske med de lønmodtagere i Europa, som har haft brug for en hjælpende hånd. For eksempel gennem solidaritetsarbejde ved at kæmpe for bedre arbejdsmiljøregler på EU-niveau og ved at arbejde for europæiske ID-kort på arbejdspladser for at sikre fair vilkår på arbejdspladsen. Samtidig har dansk fagbevægelse opfordret både EU og regeringerne til ikke at begå samme fejl som under finanskrisen, hvor EU's økonomiske pakker var med til at svække arbejdsmarkedets parter i Sydeuropa.

---

## Kan en EU-mindsteløn ikke sikre, at vi undgår løndumping i Danmark?

---

Hvis vi et øjeblik forestiller os, at EU-Kommissionens forslag faktisk ville hæve lønningerne nævneværdigt i visse lande, så ville det alligevel ikke gøre noget ved løndumping i Danmark. Forskellen på lønnen for en bygningsarbejder i Letland til overenskomstmæssig løn i Danmark vil alligevel være så stor, at det kan være attraktivt at arbejde i Danmark på en underbetaling.

I Danmark har vi redskaber til at forhindre snyd og underbetaling af udenlandske kolleger.

---

## Er det ikke rigtigt, at Danmark er undtaget fra direktivet?

---

Det er korrekt, at EU-Kommissionen lægger op til, at lande, hvor mindst 70 procent af lønmodtagerne er omfattet af kollektive aftaler, ikke behøver at indføre en lovregulering af mindstelønnen.

Det er bare yderst tvivlsomt, om den undtagelse holder i retten. Al praksis viser nemlig, at EU-Domstolen underkender disse undtagelser. Sporene skræmmer - for eksempel, når det gælder EU-lovgivning om arbejdstid. Hvis bare én lønmodtager uden overenskomst i Danmark rejser en sag, er det yderst tvivlsomt, om Danmark kan undgå at blive omfattet af reglerne for mindsteløn. Det er vurderingen fra blandt andet juraprofessor Jens Kristiansen fra Københavns Universitet. EU-Domstolen vælger nemlig i sådanne sager at lægge vægt på ensretning af landenes systemer.

Desuden vil det være sådan, at indholdet i direktivet altid kan ændres, når det først er vedtaget, og det vil blot kræve 50 procent af stemmerne i Europa-Parlamentet og et kvalificeret flertal i Rådet. Dermed står garantierne over for Danmark svagt. I den sammenhæng er det også vigtigt at bemærke, at indholdet af et direktiv kan blive vurderet anderledes om for eksempel fem eller 10 år.

Alt i alt betyder det, at styrken af de garantier, der gives nu, bliver sværere at opretholde med årene.

---

## Hvad sker der nu?

---

EU-Kommissionens forslag sendes nu videre til politisk behandling i Europa-Parlamentet og Ministerrådet. Her skal Danmark forsøge at få opbakning til at forhindre forslaget.

Direktivforslaget er endnu ikke sat på dagsordenen i Parlamentet og Rådet. Men Ministerrådets juridiske tjeneste er på dansk foranledning i gang med at gennemgå forslagets juridiske holdbarhed og forventes at komme med sin vurdering inden årets udgang.

I Folketingets Europaudvalg har der samlet sig et bredt flertal for at aflevere et ”gult kort” til EU-Kommissionen. Det er en nødbremse, som de nationale parlamenter kan trække i, hvis de mener, at kommissionen er trådt uden for sine beføjelser og har foreslået noget, som bedre kunne håndteres af landene selv.

Hvis mindst en tredjedel af landene trækker det gule kort, skal EU-Kommissionen genoverveje sit forslag.

Hvis direktivet i sidste ende vedtages, har medlemslandene to år til at få det implementeret i den nationale lovgivning.

## 06. Sæt pris på det gode samarbejde

Har I et supergodt samarbejde på din arbejdsplads, så er det nu, du kan indstille den til CO-industris Samarbejdspris 2021.



Vindernes CO-industris Samarbejdspris 2019: Alfa Laval i Aalborg

### SKREVET AF

Dorthe Kragh

### SIDST REDIGERET

14. december 2020

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Corona har sat en midlertidig stopper for uddelingen af CO-industris Samarbejdspris 2020. Men mens vi venter på, at vi igen må være lidt flere end ti samlet på en festlig dag, så kan du jo lige så godt allerede nu sende din nominering ind til CO-industri, hvis du synes, at I er rigtigt gode til samarbejde på din arbejdsplads.

For husk, at det er dig som tillidsrepræsentant, der er med til at afgøre, om I skal have CO-industris Samarbejdspris 2021. Det er nemlig alene dig, som kan indstille din arbejdsplads til prisen. Og det kan du gøre nu.

**NOMINERING TIL CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS**

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere din arbejdsplads til CO-industri Samarbejdspris.

**Nomineringsskema 2020.docx**

**(<https://www.co-industri.dk/files/2020-03/Nomineringsskema%202020.docx>)**

Samarbejdsprisen uddeles hvert år til en virksomhed, som har udmærket sig ved at have et særligt godt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere.

**DET KIGGER VI EFTER**

Når CO-industri skal finde Danmarks bedste Samarbejdsplads, så kigger vi på, om der er god kommunikation på virksomheden, om de tillidsvalgte bliver inddraget i virksomhedens beslutninger gennem et godt samarbejde i samarbejdsudvalget, om der arbejdes på at skabe trivsel blandt medarbejderne, og om der er fokus på uddannelse. Ikke alle kriterier behøver at være opfyldt, men I må meget gerne have fundet nogle løsninger, som kan inspirere andre og måske er lidt utraditionelle.

I 2019 gik CO-industris Samarbejdspris til Alfa Laval i Aalborg, som med en vedholdende indsats fra ledelse og medarbejdere har ændret samarbejdsudvalget fra at være en kampplads til at være et sted, hvor ledelse og medarbejdere mødes i en positiv og konstruktiv dialog og skaber en god arbejdsplads for alle medarbejdere.

Hvem prisen går til i 2020 håber vi snart at kunne afsløre ved en festlig overrækkelse af prisen til ledelse og medarbejdere på virksomheden.

### **CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS**

CO-industris Samarbejdspris er en anerkendelse af virksomheder i industrien, der har et godt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for trivsel og produktiviteten.

Det er udelukkende tillidsrepræsentanter på industriens arbejdspladser, der kan nominere deres arbejdsplads til prisen.

Med CO-industris Samarbejdspris følger en skulptur af kunstneren Stig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanten får desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af et CO-industriforbund.

### **ARBEJDSGLÆDE OG TRIVSEL**

Tidligere er prisen blandt andet gået til virksomheder, der har styrket den sociale kapital ved at tænke ud af boksen i forhold til samarbejdet på tværs i virksomheden, den er gået til virksomheder, der har haft medarbejdernes trivsel i fokus i forbindelse med håndtering af vanskelige forandringer, og den er gået til virksomheder, hvor arbejdsglæde, tillid og respekt præger samarbejdet.

CO-industris Samarbejdspris består af en statuette og et diplom samt 5.000 kroner, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at fejre prisen sammen med kolleger på arbejdspladsen, der er medlemmer af CO-industris medlemsforbund.

Alle, der sender en nominering ind, deltager desuden i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

Sidste frist for indstilling til CO-industris Samarbejdspris er 29. maj. Du kan indstille ved enten gå på CO-industris hjemmeside og udfylde et nomineringsskema. Eller du kan sende en sms til 1940 og skrive SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så kontakter vi dig for at høre mere.

