

Fagligt Alternativ



Danmarks Frie Fagforening

Idégrundlag ...

Danmarks Frie Fagforening er et alternativ til politiske og religiøse fagforeninger. DFF yder ikke støtte til politiske grupperinger eller ideologiske formål, ej heller moralsk eller agitatorisk støtte til sådanne. DFF vil udelukkende benytte foreningens midler til støtte for medlemmernes faglige interesser. DFF sætter respekten for den enkelte i højsædet, således at grundlovens og menneskerettighedskonventionens ord efterleves. DFF arbejder på at fjerne de aftaler på arbejdsmarkedet, der medfører, at man udelukkes fra et arbejde, medmindre man er medlem af en bestemt fagforening. DFF vil sikre medlemmerne tryghed i ansættelsen og størst mulig realindkomst.

Hvordan ...

DFF er en landsdækkende organisation, der optager funktionærer og lønmodtagere på tværs af faggrænserne. Vi arbejder fagligt ud fra en anden grundholdning end den etablerede fagbevægelse. Begrebet klassekamp bør fjernes i et moderne samfund. DFF medvirker til at fremme korrekt og saglig information, så lønmodtagerne selv kan afgøre deres ønsker og behov.

Hvorfor ...

LO-fagbevægelsen er i krise, fordi man ikke har fornyet sig. Mange er modstandere af den politiske tilknytning, og man løser ikke krisen blot ved at fjerne de direkte tilskud til politiske partier. Det fremgår af nedenstående eksempler, at de forskellige fagforeningers love forpligter til at fremme bestemte ideologier. Ikke kun økonomisk, men også moralsk forpligtelse, som medfører samvittighedskonflikt for mange mennesker.

Eksempel 1.: »...det er på sin plads at slå fast, at partistøtten kun udgør en mindre del af fagbevægelsens politiske engagement.«

Poul Winckler (FOA), Poul Erik Skov Christensen (SiD) og John Dahl (HK) i en kronik i Politiken 4. juli 2001

Eksempel 2.: SID's formålsparagraf stk. 6:
»At arbejde for indførelse af arbejdsplads-, økonomisk- og kulturelt demokrati med det sigte, at skabe et socialistisk samfund.«

Der skal ikke herske tvivl om organisationernes ret til at søge disse formål fremmet. Men kombineret med diverse tvangsmetoder betyder det en knægtelse af de demokratiske frihedsrettigheder. Derfor tilbyder DFF sig til alle lønmodtagere, som ønsker at være fri for sådanne bindinger, men som alligevel ønsker den tryghed det giver at være medlem af en fagforening.

Indkaldelse

Danmarks Frie Fagforenings landsmøde 2007
Lørdag den 24. marts kl. 11.00 i DFF's lokaler,
Lille Borgergade 13, 9400 Nørresundby

Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. Valg af referent og stemmetællere
3. Formandens beretning
4. Kassererens beretning - revideret regnskab fremlægges til godkendelse
5. Fremlæggelse af budget og fastsættelse af kontingent
6. Indkomne forslag
7. Valg af formand
8. Valg af yderligere 2 hovedbestyrelsesmedlemmer og 2 suppleanter
9. Valg af 2 revisorer samt en revisorsuppleant
10. Eventuelt

Bemærk: Formand, kasserer og hovedbestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen og er altså på valg hvert andet år. I år er formand Jørgen Mikkelsen på valg. På valg til hovedbestyrelsen er Morten Sørensen og Michael Pedersen. Suppleanterne Jesper Nielsen og Edyta Kurzawa er ligeledes på valg.

Fra vedtægterne:

- Alle medlemmer har møde- og taleret på landsmødet.
- Stemmeret er betinget af mindst 2 måneders medlemsanciennitet på datoen for mødets afholdelse, og at tilmelding til landsmødet er sekretariatet i hænde senest 20 dage før mødets afholdelse - altså 4. marts 2007.
- Tilmelding kan ske til sekretariatet skriftligt, på e-mail eller på telefon 70 25 40 25.
- Forslag, der ønskes behandlet på landsmødet, skal være hovedbestyrelsen i hænde en måned før mødets afholdelse.

Samkørsel og kørselstilskud

Hvis lysten og tiden er der til at deltage, vil det være ærgerligt, hvis du på grund af lang afstand ikke har råd til billetten. Derfor kan du ringe til sekretariatet på 70 25 40 25, inden du melder dig til. Vi vil så forsøge at arrangere samkørsel, og hvis ikke dette kan lade sig gøre, betaler vi rejsen med offentligt transportmiddel.

Forplejning m.m.

Mødet begynder kl. 11; men allerede fra kl. 10 kan man få sig en kop morgenkaffe med rundstykker. Kl. 13 får vi frokost og om eftermiddagen kaffe med kringler. Den nævnte forplejning er gratis for medlemmer, hvorimod ledsagere betaler 60 kr.

Efter mødet er der bestilt bord på en restaurant i nærheden, der udmærker sig ved at servere god mad til lave priser. Middagen er på egen regning; men af hensyn til bordbestilling bedes du oplyse ved tilmelding til landsmødet, om du vil deltage i spisningen.

Danmarks Frie Fagforening

Sekretariatet:

Lille Borgergade 13
9400 Nørresundby

Kontortid:

Mandag - onsdag kl. 12-17
Torsdag 12-18 Fredag 11-14
Tlf. 70 25 40 25 Fax 98 10 24 27

Lokalkontor SJÆLLAND:

Zoffmannsvej 12 A, 4600 Køge
Afd.leder: Michael Pedersen
Tlf. 70 25 40 25 Fax 98 10 24 27
mail: dff@dff.net

Udgiver:

Danmarks Frie Fagforening
Lille Borgergade 13,
9400 Nørresundby
Tlf. 70 25 40 25
mail: dff@dff.net
www.dff.net

Redaktion:

Morten Sørensen (ansvar)
V. Børstingvej 20,
Vroue
7800 Skive
86 76 00 35
ms@morten-soerensen.dk

PoBe sats & repro

Rønnebærvej 6, 6430 Nordborg
Tlf. 74 45 06 70 - 21 41 16 32
mail: pobe@mail.tele.dk

Tryk: Als Offset, Augustenborg

Forsidebillede:

Privat foto

Abonnement: 4 numre kr. 80,-
ISSN 0901-0165

Eftertryk tilladt

med tydelig kildeangivelse

Nyt fra sagsmappen

Ved *Jørgen Mikkelsen*

Foderland (Ascana Danmark aps.) i Aalborg stævnet ved byretten i Aalborg

Vort medlem startede 1. marts 05 hos Foderland Gørtlervej 9C i Aalborg som butikschef med offentligt løntilskud. Da denne periode var forbi, blev vort medlem ansat på ordinære ansættelsesvilkår 1. september 05. Desværre blev de mundtlige ansættelsesvilkår aldrig bekræftet i en ansættelsesaftale, som loven forskriver skal ske senest 30 dage efter, ansættelsen er startet.

En utrolig slidsom og dygtig arbejdsindsats fra vort medlem blev ikke tilsvarende honoreret. Hun fornemmede, at der var truffet en beslutning om, at en anden skulle overtage jobbet, når hun havde fået butikken arbejdet op. Tonen blev hårdere, og den 28. december 05 blev vort medlem afskediget, således at hun skulle fratræde 31. marts 06.

Arbejdsklimaet blev herefter så hårdt, at vort medlem måtte sygemelde sig grundet stress. DFF måtte i perioden på banen for at få arbejdsgiveren til at fremsende lønsedler, og det hele er nu endt med en stævning mod Foderland ved Jørgen Bonderup.

Det samlede krav mod Foderland ser således ud: For manglende ansættelsesbevis, godtgørelse for uberettiget afskedigelse, manglende feriepenge, rykker og inkasso-gebyrer kræves i alt 77.329,82 kr.



26.405,87 kr. i erstatning til medlem

Byretten i Kolding har netop fremsendt en dom til os, som betyder, at Trekantens Medarbejder Service ved P. Nielsen, Vejlevej 500, Almind, er dømt til at betale vort medlem 26.405,87 kr. plus procesrente fra den 1.6.06.

Vort medlem blev sagt op til fratrædelse 15. april 2006. Dermed stoppede samtidig betalingen af tilgodehavende løn, og det viste sig, at vort medlem herefter ikke kunne komme i kontakt med arbejdsgiveren. Det lykkedes heller ikke for os i DFF.

Men vi har dog netop konstateret, at telefonsvareren på firmanummeret stadig svarer og siger velkommen til Trekantens Medarbejdeservice.

Beløbet, vort medlem er tilkendt, dækker tab for manglende løn, feriepenge og manglende ansættelsesbevis.

Manglende feriepenge udbetalt

Et af vores nye medlemmer i Århus var røget ind problemer med sin tidligere arbejdsgiver SMT International aps., Literbuen 4, Skovlunde. Der var rod i betalingen omkring feriepengene, således der var betalt for lidt, og der manglede betaling for søgne- og helligdage. Efter lange og seje tovtækkerier med arbejdsgiveren lykkedes det os at få de manglende feriepenge. Men søgne- og helligdagene var ikke til at få. Ved samtaler med Gert Andersen kom der alle mulige forklaringer som: „Dem har han fået, I er en meget dårlig fagforening, I har regnet forkert“ osv.

Til sidst måtte vi inddrage foreningens advokat, Jesper Anhøj, som efter adskillige skrivelser og inkassorykkere endelig kunne notere sig, at det manglende beløb på 6.618,43 kr. nu var betalt.

Slidgigt i hofterne kan nu anerkendes som arbejdsskade

På baggrund af en udredningsrapport bestilt af Arbejdsskadestyrelsen har Erhvervs sygdomsudvalget besluttet, at slidgigt i hofterne kan være en erhvervs sygdom. Herefter har Arbejdsmarkedsstyrelsen mulighed for at anerkende slidgigt i hofterne som en arbejdsskade, uden at sagen skal forelægges Erhvervs sygdomsudvalget. Dette skulle give en meget hurtigere sagsbehandling for de lønmodtagere, der søger om erstatning for arbejdsskade.

Beskæftigelsesministeriet regner med, at bl.a. murerarbejdsmænd og landbrugsmedhjælpere fremover vil høre til dem, der vil kunne få anerkendt slidgigt i hofterne som arbejdsskade.

På baggrund af en udredningsrapport bestilt af Arbejdsskadestyrelsen har Erhvervs sygdomsudvalget besluttet, at slidgigt i hofterne kan være en erhvervs sygdom. Herefter har Arbejdsmarkedsstyrelsen mulighed for at anerkende slidgigt i hofterne som en arbejdsskade, uden at sagen skal forelægges Erhvervs sygdomsudvalget. Dette skulle give en meget hurtigere sagsbehandling for de lønmodtagere, der søger om erstatning for arbejdsskade.

Beskæftigelsesministeriet regner med, at bl.a. murerarbejdsmænd og landbrugsmedhjælpere fremover vil høre til dem, der vil kunne få anerkendt slidgigt i hofterne som arbejdsskade.

Fakta: Fire betingelser skal være opfyldt

Slidgigt i begge hofter kan kun anerkendes som en arbejdsskade, hvis der er tale om:

1. Hoftebelastende løftearbejde i min. 15 år.
2. Daglige løft på tilsammen mindst otte tons.

3. Heraf skal der have været almindeligt forekommende tunge enkeltløft på mindst 20 kilo, der samlet svarer til mindst et ton om ugen.
4. De øvrige løft skal også belaste hofterne.

Betingelserne gælder for alle sager om denne sygdom, uanset hvornår sygdommen er blevet anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen - dog indenfor 20 år. Det vil sige, at hvis man indenfor de sidste år har fået afvist en sag om slidgigt i begge hofter, så kan man få sagen genoptaget ved at henvende sig til Arbejdsskadestyrelsen.

Siden 1. januar 05, hvor arbejdsskadereformen trådte i kraft på erhvervs sygdomsområdet, er der blevet optaget følgende 13 sygdomme på listen over erhvervs sygdomme:

1. Slidgigt i hofteleddene
2. Posttraumatisk belastningsreaktion
3. Slidgigt i knæ
4. Biceps-tendinit (betændelseslignende tilstand i overarmsmuskel)

5. Golfalbue
6. Pleurale plaques (lungehindepletter efter asbest)
7. Nyrekræft
8. Kræft i skjoldbruskkirtlen
9. Brystkræft
10. Knoglekræft
11. Leverkræft
12. Mavekræft
13. Kræft i bihuler og processus mastoideus (kræft i knogle bag øret).

Dertil kommer, at Erhvervs sygdomsudvalget i 2007 bl.a. skal behandle en ny udredningsrapport om nedslidning i nakke og skuldre, som måske kan føre til flere sygdomme på fortegnelsen over erhvervs sygdomme.

Kilde:

*Nyt fra Beskæftigelsesministeriet nr. 9
December 2006*

Aalborg byret har nu behandlet sagen, hvor DFF kræver 1,16 million kr. af Aalborg Portland

Dommen falder 21. dec. - efter at redaktionen af dette blad er afsluttet.

Læs seneste nyt på www.dff.net

Sagen kort

Danmarks Frie Fagforening (DFF) har på vegne af to medlemmer krævet sammenlagt 1.155.568 kr. af cementfabrikken Aalborg Portland.

Det drastiske skridt kommer efter at to medlemmer, der har arbejdet på Aalborg Portland i henholdsvis 9 og 10 år, har følt sig groft chikaneret, efter de har skiftet fagforeningen 3F ud med DFF. Skiftet betød, at de to uden varsel blev flyttet fra deres skifteholdsarbejde som procesoperatører til rengøringsmedarbejdere på daghold - med en klækkelig lønnedgang til følge. De to procesoperatører, som arbejdede i et godt fællesskab med andre, blev ud over forvisningen til rengøringsarbejde, fuldstændig isoleret og pålagt at arbejde alene fra morgen til aften, som var de spedalske.

Arbejdet som procesoperatører bestod i tilsyn med produktionsanlægget, udtagning af



Jess Klingbech fik et opsigelsesvarsel på 3 md. og Johnny Kragelund 6 md. varsel. Foran denne bygning håber de på en retfærdig dom for forsmædelsen på jobbet.

prøver, små reparationer og i begrænset omfang rengøring.

Efter fagforeninsskiftet blev den ene sat til at støvsuge en silo for flyveaske hver dag fra morgen til aften. Den anden blev sat til at slæbte slam i spande fra et tårn og køre det bort på en trillebør.

Det har fået DFF på banen:

”Vi er ærlig talt målløse over den behandling vores medlemmer har fået. I fagretsligt forstand er der jo tale om en fyring og aftalt mobning,” siger formanden for Danmarks Frie Fagforening, Jørgen Mikkelsen, der samtidig peger på, at det ikke er mange måneder siden, at foreningen vandt en retssag mod Danmark ved Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg. En dom hvor det meget klart blev fastslået, at folk har ret til at organisere sig, hvor de vil på arbejdsmarkedet.

Retsmøde: Løj direktøren i retten?

Sagen blev domsforhandlet 5. dec. i Aalborg Byret og varede det meste af dagen

Først aflagde de to krænkede procesoperatører, Jess Klingbech og Johnny Kragelund forklaring for retten. De kunne blandt andet berette om, hvordan fagforeningsskiftet havde medført, at de staks blev revet bort fra det job, de var glade for, og hvor de havde et godt fællesskab sammen med deres arbejdskollegaer. De hævdede også, at det ikke var deres kollegaer, der havde noget imod, at de skiftede fagforening, men folk andre steder fra, bl.a. fra havnen. Mødet, der blev afholdt i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen, bestod af håndplukkede folk, som man vidste ville have noget imod frit fagforeningsvalg.

Jess Klingbech fik et opsigelsesvarsel på 3 måneder, og Johnny Kragelund fik 6 måneders varsel, da han var sikkerhedsrepræsentant. Den sidste måned kunne Johnny ikke længere klare den isolerede jobfunktion sammen med sin kost i flyveasken. Han var sygmeldt. Den planlagte og aftalte mobning kom derved til at virke.

Herefter var det tillidsmand Harry Andersens tur til at afgive forklaring, hvilket du kan læse om i særskilt artikel på næste side.

Direktøren i vidneskranken

Turen var nu kommet til direktøren for Portland Danmark, Frands Grex, som under vidneansvar berettede, at han var blevet bekendt med uro og arbejdsnedlæggelsen efter en henvendelse fra fællestillidsmanden.

Jesper Anhøj spurgte direktøren, om han vidste, hvad uroen skyldtes, hvor efter direktøren bekræftede, at den skyldtes de to procesoperatørers udmeldelse af 3F.

Samtidig - og som noget helt nyt i sagen - kunne direktøren fortælle, at der var fremsat voldelige trusler mod de to, og at det var dette, der havde medført forflyttelsen fra skiftehold til rengøringsarbejde. Direktøren udtalte i retten eksempler på truslerne: „De kunne få bank henne på hjørnet!“

Ingen, hverken vore to medlemmer eller tillidsmanden, havde nogensinde hørt om disse trusler før, hvorfor DFF tvivler på sandhedsværdien af disse. Senere under proceduren blev det klart, hvorfor truslerne blev nævnt.

Direktøren bekræftede, at Portland havde været tilfreds med Jess og Johnnys arbejdsindsats. „De var udmærkede medarbejdere, som vi var glade for,“ udtalte direktøren.

Direktøren mente endvidere, at den flytning, der var sket, lå inden for ledelsens ret til at lede og fordele arbejdet.

Herefter spurgte Jesper Anhøj, om den løsning, der var fundet, var aftalt med tillidsmændene? Hertil svarede direktøren: „Nej, det var den ikke! Løsningen var end ikke drøftet med tillidsmændene!“

Hertil spurgte Jesper Anhøj direktøren:



Vore medlemmer gennemgår detaljerne med advokat Jesper Anhøj

„Er De sikker på, at De taler sandt?“
„Ja, det er jeg!“ svarede direktøren.

Forklaringer stemmer ikke overens

Ser man tilbage til den 23. maj, hvor direktøren udtalte sig om samme emne, ser det dog noget anderledes ud.

Citaterne herunder stammer fra TV24 Nordjyske: Journalisten spørger direktøren, hvad der er årsag til arbejdsnedlæggelsen.

Frands Grex svarer: „Det, det drejer sig om, er, at der er to mand, der har meldt sig ud af fagforeningen 3F.“

Senere efter at arbejdet er genoptaget, siger direktøren til TV24 Nordjyske: „Nu har vi holdt et møde med tillidsmændene, og vi har fundet en løsning.“

Journalisten spørger herefter: „Kan du røbe lidt af, hvad løsningen går ud på?“

Frands Grex svarer: „Nej, det kan jeg ikke her... det er... der er jo... nej, det kan jeg ikke.“

Der skal ikke megen intelligens til for at se, at disse to forklaringer om samme emne ikke stemmer overens. Løj direktøren overfor 24 Nordjyske, eller var det over for retten? Det sidste er strafbart.

Herefter var det Portlands personalechef Christian Brosolats tur til at komme i vidneskranken. Personalechefen bekræftede, at man fra de aktionerendes side forventede, at Portland gjorde noget; men at man fra ledelsen havde sagt, at man ikke kunne gøre noget, da loven er sådan, at dette ikke er muligt.

Forflyttelse skyldes fagforeningsskift

Herefter var det Jess og Johnnys arbejds-kollega Gert Grunnet, som udtalte sig til retten.

Gert bekræftede, at han have været ansat i 17 1/2 år på Portland og havde kendt de to som særdeles gode arbejdskollegaer alle de 10 år, som de havde været på Portland.

Gert bekræftede, at årsagen til forflyttelsen var fagforeningsskiftet, og at det var folk fra andre hold, der aktionerede.

Gert var ikke i tvivl om, at forflyttelsen til rengøring var en straffeaktion. Nu skulle de to kules ned! Det var slavearbejde, sagde Gert.

Han sagde endvidere, at det område, de to blev beordret til at arbejde i, sjældent blev gjort rent, og at man der på daghold aldrig tidligere havde haft procesoperatører.

Afsluttende procedure

I den afsluttende procedure kom Jesper Anhøj ind på det påfaldende hukommelsessvigt hos fællestillidsmand Harry Andersen (se artikel andetsteds). Han fastslog samtidig, at Portland ikke kunne undslå sig ved ikke at vide, at foreningsfrihedsloven var justeret, da dette blev kundgjort i Lovtidende 8. maj dette år. Han fastslog, at der fra Portlands side havde været tale om et utroligt kluntet forsøg på at omgå de klare regler om foreningsfrihed, og at der ved de nye vilkår, der blev budt de to, reelt var tale om en afskedigelse.

Portlands advokat, Anne-Vibeke Dolleris, mente, at Portland havde ret til at flytte de to procesoperatører under henvisning til ledelsesretten. Og så blev det pludselig klart, hvorfor det skulle have været trusler om tæv, der var årsagen til forflytningen af de to medlemmer af Danmarks Frie Fagforening - og dermed overtrædelse af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 11, stk. 1. Hvis forflytningen skete for „at forebygge uro eller forbrydelse,“ så træder stk. 1 ud af kraft jf. stk. 2.

Der afsiges dom i sagen 21. december kl. 13.30 efter dette blads redaktion er afsluttet.

Læs om dommen på www.dff.net.

Cirkusforestilling i byretten

Jeg var på tilhørerpladserne, da sagen om fagforeningstvung på Portland blev behandlet i Ålborg Byret 5. december. Det var en besynderlig afhøring af fællestillidsmand, Harry Andersen, 3F, som havde alvorlige hukommelsesproblemer. Af Peter Wendelboe

Tårene trillede ned ad kinderne på mig, og jeg måtte tage mig grundigt i agt for ikke at blive smidt ud af retten på grund af højkrøbet latterkrampe, da fællestillidsmand Harry Andersen blev afhørt i Aalborg Portland sagen.

Som alle, der har fulgt med i mediedækningen af Portlandsagen, ved, var det Harry Andersen, der indkaldte kollegerne til møde i anledning af to kammeraters udmeldelse af 3F, og det var Harry Andersen, der opsøgte de to medarbejdere og søgte at true dem tilbage i 3F. Det var også Harry Andersen, der sammen med en kollega troppede op hos direktøren og fortalte, at der kunne blive tale om arbejdsstandsninger, hvis de to ikke makkede ret.

Men Harry Andersen kunne i retten pludselig ikke huske noget som helst fra forårets ballade. Han kunne knap nok huske, at der overhovedet havde været ballade, eller hvad den gik ud på.

Adspurgt om, hvad årsagen til uroen var, indrømmede han dog eftertænksomt, at det vist var fordi, to mand „havde meldt sig ud af fællesskabet.“ Han kunne dog ikke gøre nærmere rede for, hvad dette betød.

Advokat Anhøj måtte spørge mange gange, om grunden var det manglende medlemskab af 3F. Det vidste fællestillidsmand Harry Andersen ikke.

Anhøj spurgte, om Harry Andersen vidste, hvorfor de to medarbejdere var blevet flyttet fra arbejdet som procesoperatører, som de var specielt uddannede til, og til rengøringsarbejde. Det vidste fællestillidsmand Harry Andersen ikke.

„Har du talt med ledelsen om sagen?“ spurgte Anhøj.

„Nej, jeg har ikke talt med ledelsen om det!“ svarede Harry Andersen.

I det hele taget kunne fællestillidsmanden slet ikke huske noget som helt om den sag, som vi alle ellers har fulgt så nøje i dagspressen, radio og tv, og som Harry Andersen var en væsentlig bestanddel af og en af hovedpersonerne i.

Efter mange opsigtsvækkende benægtelser af overhovedet at kende noget som helst til sagen måtte dommeren gribe ind og formane fællestillidsmanden til at tale sandhed. „Det koster 60 dage i spjældet at lyve i retten,“ sagde dommeren.

Og nu kunne Harry Andersen pludselig godt huske, at der vist nok var noget med, at „der havde været en delegation oppe hos direktørerne Grex og Brosolat.“ Han kunne bare ikke huske, hvem det var og hvor mange.



Fællestillidsmand Harry Andersen

Efter endnu en indskærpelse til at tale sandhed, kom han i tanker om, at delegationen bestod af to mand, og at han selv var den ene!

„Hvad var årsagen til uroen?“ spurgte Anhøj igen.

„De havde meldt sig ud af fællesskabet,“ var det eneste, han kunne lokke ud af den forvirrede Harry Andersen. Men han forsøgte at give det indtryk af, at han ikke vidste, hvad „at sætte sig uden for fællesskabet“ betød.

Anhøj og dommeren spurgte igen og igen, om uroen skyldtes manglende medlemskab af 3F. Og igen og igen svarede Harry Andersen, at „det vidste han ikke.“

Afhøringen af Portlands fællestillidsmand var noget at det festligste, jeg længe har oplevet i en dansk retssag. Jeg kluklo i samtlige 20 minutter, afhøringen varede. Så meget, at jeg frygtede for at blive vist ud af retten.

Faktaboks

11. januar 2006 vandt DFF en klokkeklar sejr ved Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg. Eksklusivaftaler blev kendt i strid med artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Artikel 11 Stk. 1. Enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger for at beskytte sine interesser.

Stk. 2. Der må ikke gøres andre indskrænkninger i udøvelsen af disse rettigheder end sådanne, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed eller den offentlige tryghed, for at forebygge uro eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder. Denne artikel skal ikke forhindre, at der pålægges medlemmer af statens væbnede styrker, politi eller forvaltning lovlige indskrænkninger i udøvelsen af disse rettigheder.

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention



Tom Frydendahl Withen er i fuld gang med at konfigurere navigationsudstyret på et krydstogtskib, der er ved at være færdigbygget i Finland. Det er en typisk arbejds-situation for ham, selv om der også engang i mellem er kontorarbejde hjemme i Danmark.

Stress og dårlige arbejdstider er en del af jobbet

STRESSET HVERDAG: Umuligt at planlægge. Sådan er Tom Withens arbejdstid, hvor han ofte kaldes på arbejde, når han troede, han havde fri. Det giver stress og er en udfordring for privatlivet.

Af journalist *Uffe Dahl*

Det kan være en stor stressfaktor ikke at vide, hvornår man skal arbejde, og hvornår man har fri. For bedst som man tror, at nu skal familie og venner – og ikke mindst en selv – have al den opmærksomhed, man til daglig lægger i sit arbejdsliv, så sker det uventede, og jobbet kalder igen.

Sådan er tilværelsen for den 29-årige Tom Frydendahl Withen, servicetekniker ved Northrop Grumman Sperry Marine.

Her har han i over tre år været en del af det serviceteam i virksomheden, der tager verden rundt og reparerer navigations- og kommunikationsudstyr, radarer, autopiloter, hastighedsmålere, stabiliseringssystemer og lignende på eksempelvis krydstogtskibe, olietankere og containerskibe.

- Normal arbejdstid kender jeg stort set ikke til. Vi skal jo kunne rykke ud, når kunderne har brug for os. Pludselig kan der være et skib i Afrika, som har brug for øjeblikkelig assistance. Og vi skal kunne rykke ud med nogle gange et døgn varsel, da det er meget store beløb, der er tale om, for hver dag et stort skib ligger stille, forklarer Tom Withen, som på trods af de til tider umenneskelige arbejds-vilkår elsker sit job.

- Jeg er meget glad for mit arbejde. Specielt de udfordringer, som de til tider vanskelige problemstillinger, vi arbejder med, giver. Det er det, der giver mig lysten til at fortsætte, selvom det nogle gange også er surt at skulle forlade familie eller venner med kort varsel.

Nogle gange kommer de uventede opgaver på ubelejlige tidspunkter. Og selvom man selvfølgelig ikke per automatik står til rådighed for sin arbejdsplads 24 timer i døgnet, føler Tom Withen et stort ansvar over for sin arbejdsplads.

- Vi kan jo ikke bare sige nej til en opgave. Hvis firmaet ikke kan sende en servicetekniker af sted, så vælger kunden jo bare et andet firma. Det betyder, at man skal have en meget god grund til at sige nej til en hasteopgave og det kan faktisk godt være en psykisk belastning.

Tom Withens kæreste har lært at leve med en mand, der ikke frit kan disponere over sin egen fritid.

- Jeg havde dette job, da vi mødte hinanden, så hun har hele tiden kendt til mine arbejdsforhold. Men derfor kan det da engang i mellem godt være svært for hende at accep-

tere fuldt ud. De pludselige opgaver, som nogle gange ligger langt væk, gør, at mit arbejde kommer til at virke som min førsteprioritet. Men sådan kan man ikke gøre tingene op. Det er jo et vilkår for dette arbejde, som man må leve med.

Men de mange ukendte faktorer er ikke altid nemme at leve med.

- Det ødelægger tit de sociale aftaler, man har lavet i weekenden. Og det er faktisk fuldstændigt umuligt at gå til noget fast - eksempelvis hver onsdag aften. Det irriterende i den forbindelse er også, at man aldrig ved, hvornår man kommer hjem igen, når man først er taget af sted. Det er sket flere gange, at man tror, man skal være væk i et par dage, men at jobbet så tager over en uge. Det er meget fristende at sige til kæresten, når man tager af sted, at man nok kommer hjem om et par dage. Men jeg er begyndt at overdrive stort, når jeg gætter på sådan noget, over for hende. Det er meget bedre at komme tidligere hjem end beregnet i forhold til, hvis man kommer bare én dag senere.

Arbejdsgiveren: Vi forsøger at planlægge og skabe balance

Af journalist *Uffe Dahl*

Product support manager ved Northrop Grumman Sperry Marine i Danmark, Allan Mikkelsen, er udmærket klar over, at hans serviceteknikere ikke altid har de mest attraktive arbejdsvilkår – i hvert fald når man ser på arbejdstiderne.

- Vi forsøger at planlægge os ud af problemerne med de dårlige arbejdstider. Det er vores bedste værktøj for at beskytte vores medarbejdere. Men omvendt er det umuligt

at sige, hvornår et skib pludselig står med akut behov for hjælp. Vi laver en langtidspanlægning, så de opgaver, vi kender, er sat ind i kalenderen. Men når de uventede opgaver dukker op, så kan vi jo ikke gøre andet end at sende folk af sted, siger Allan Mikkelsen, der også gør meget ud af at vælge de rigtige folk til de rigtige opgaver.

- Det kan være et stort pres at skulle tage til Australien og løse et akut problem. Derfor

vælger vi – måske ubevidst – de folk, der er bedst rustet til at klare opgaven.

Allan Mikkelsen kan ikke bare tilkalde vikarer, når arbejdspresset bliver for stort.

- De folk, vi skal bruge, skal være specialuddannede og have specielle kurser. De hænger ikke på træerne. Og endeligt tager det måske helt op til fem eller seks år, før vores serviceteknikere er helt færdiguddannede i alle vores arbejdsgange.

Da vi desuden er en del af et amerikansk konsortium, kan vi ikke selv bestemme, hvor mange medarbejdere vi skal være. Der laves en nøje beregning over, hvordan økonomien hænger sammen i hver enkelt ansættelse. Men vi er klar over, at vi nogle gange presser vore medarbejdere til det yderste.

Mangel på arbejdskraft stresser medarbejderne

PYKISK ARBEJDSMILJØ: Det bliver stadig sværere for virksomhederne at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Det skaber et større arbejdspress hos medarbejderne, der dermed bliver mere stressede.

Af journalist *Uffe Dahl*

Der er travlhed på de danske arbejdspladser. Virksomhederne ansætter medarbejdere i stor stil, og arbejdsløshedstallene fortsætter med at dykke.

Dermed er det efterhånden svært for virksomhederne at finde kvalificeret arbejdskraft, og det er et problem, der kan mærkes mere og mere blandt medarbejderne. For når der ikke kan skaffes mere arbejdskraft, så må den eksisterende medarbejderstab løbe endnu stærkere.

- Problemet er bare, at de fleste arbejdspladser i løbet af de seneste år allerede har rationaliseret ind til benet. Derfor er der ikke overskud hos medarbejderne til at løbe hurtigere, siger formanden for Danmarks Frie

Fagforening, Jørgen Mikkelsen, der i den seneste tid har fået flere og flere henvendelser fra medlemmer, som spørger til arbejdstidsregler, hvornår de har krav på frihed og lignende.

- Medarbejderne på de danske arbejdspladser er pressede. Det kan mærkes på det psykiske arbejdsmiljø, og hvis ikke virksomhedslederne er opmærksomme på problemet, så ender det med, at de får endnu flere syge medarbejdere, konkluderer Jørgen Mikkelsen.

Undersøgelser omkring arbejdsmiljø og især stress, tyder på, at Jørgen Mikkelsen har helt ret i sine konklusioner.

Arbejdsmiljøinstituttet vurderer nemlig, at en tredjedel af det samlede fravær i Danmark primært skyldes forhold i det psykiske arbejdsmiljø, og at 35.000 personer i Danmark dagligt er sygemeldt på grund af stress.

Også World Health Organization er bekymrede for det stressede arbejdsliv. Herfra viser en undersøgelse nemlig, at mellem 50 og 60 procent af EU's tabte arbejdsdage skyldes stress.

- Det er utrolig vigtigt, at vi får sat endnu mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø og ikke mindst stress. Det handler om at medarbejderne får nogle klare retningslinier for, hvornår de skal arbejde, og hvornår de har

fri. Deres fritid skal de selv kunne disponere over, ligesom det er vigtigt, at den enkelte medarbejder får ro til at lade op mellem arbejdsperioderne.

Netop antallet af timer, hvor mange timer man arbejder i træk og ikke mindst, hvornår man har krav på fritid, er en svær størrelse at gennemskue for den enkelte medarbejder.

Der er nemlig ikke klare enslydende regler for de forskellige faggrupper, da det som of-

Når der ikke kan skaffes mere arbejdskraft, så må den eksisterende medarbejderstab løbe endnu stærkere.

test er arbejdsmarkedets parter – og ikke lovgivning – der regulerer dette område.

- Derfor får vi mange henvendelser fra folk, der ikke selv kan gennemskue reglerne. Virksomhedslederne bliver nødt til at tage dette problem meget seriøst – specielt når man ser på al den tabte arbejdskraft, der er på grund af det stressrelaterede sygefravær.

Og noget tyder på, at virksomhederne er ved at vågne lidt op.

En undersøgelse foretaget af Dansk Handel og Service blandt en række medlemsvirksomheder viser nemlig, at op mod en tredjedel af virksomhederne er begyndt at lave trivselsundersøgelser.

Faktaboks:

* Northrop Grumman Sperry Marine i Danmark beskæftiger i alt 40 medarbejdere. Heraf er de 12 ansat som serviceteknikere.

* Virksomheden beskæftiger sig med at implementere og reparere navigations- og kommunikationsudstyr, radarer, autopiloter, hastighedsmålere, stabiliseringssystemer og lignende på krydstogtskibe, olietankere og containerskibe.

Formanden har ordet



**Danmarks
Frie Fagforening**

Alternativet i dansk fagbevægelse
Partipolitisk uafhængig

Tilbageblik og fremsyn

Året 2006 har været et revolutionerende år for de tanker, der ligger bag det at være en fri fagforening.

Den største begivenhed i år fandt sted i januar, da vi vandt en klar sejr ved Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg

over staten Danmark. Domstolen dømte eksklusivaftaler i strid med artikel 11 i konventionen.

Retten dømte således fagforeningstvung ulovlig. Efterfølgende fulgte Folketinget op med lovgivning på området.

Nu skulle man jo tro, at alt var

i sin skønneste orden; men sådan er det desværre ikke endnu.

Vi har set det ene eksempel efter det andet på, at lønmodtagere ikke føler, at de har friheden til at vælge fagforening.

I længere tid har vi ført sag mod Aalborg Portland, en af de største virksomheder i Aalborg, hvilket du kan læse om inde i bladet, og i lige nu venter vi på retens dom.

Mange andre har henvendt sig til os med besked om, at de heller ikke har friheden til at skifte fagforening. Netop i dag, hvor jeg skriver denne artikel, har jeg modtaget en opringning fra en chauffør i et større busselskab, der fortalte, at han er blevet truet af tillidsmanden til indmeldelse i 3F: „Du skal være medlem af lokalklubben, og for at stå i den er du nødt til at stå i 3F. Vil du ikke nogen af delene, bliver du fyret,“ sagde han.

Den ene ulovlighed oven på den anden. Noget tyder på, at der

trods dommen i Strasbourg stadig er langt til det frie valg.

Som en anden besættelsesmagt fastholder monopolerne magten med de gammelkendte metoder, vel vidende at man derved blæser menneskerettigheder, lovgivning og retssamfund et stykke.

Det skal de naturligvis ikke have lov til, og derfor må hver enkelt sag følges til dørs på behørig vis. Der er allerede nye på vej, så der bliver næppe mindre travlt med sager om foreringsfrihed i 2007.

Selv om den tilstand er noget trist, er der bestemt ikke grund til klynk i DFF. Vi har i år haft den største medlemsfremgang nogensinde. Det lover godt for fremtiden.

Jeg vil benytte lejligheden til at ønske alle vore medlemmer et lykkebringende nytår.

J. Mikkelsen
Jørgen Mikkelsen

Finansloven for 07 giver mulighed for sygedagpenge i op til tre år Lovjustering fra regeringspartierne og Dansk Folkeparti

Af Michael Pedersen

Normalt er det sådan, at der ved sygdom kan udbetales sygedagpenge i op til 52 uger. Efter 1. april 07 kan perioden forlænges yderligere i op til 52 uger, når modtageren er under eller venter på lægebehandling, men forventes arbejdsdygtig inden for denne periode.

Den eksisterende forlængelsesmulighed omfatter ikke alle sygedagpengemodtagere i længerevarende behandling. Regeringspartierne og Dansk Folkeparti blev på denne baggrund enige om, at den eksisterende forlængelsesmulighed udvides yderligere med op til 52 uger, så den samlede periode kan udgøre op til i alt tre år for at tilgodese personer i langvarig behandling.

Adgang til fulde sygedagpenge for visse delvist raskmeldte

Delvist raskmeldte sygedagpengemodtagere får efter de nuværende regler nedsat ydelsen svarende til graden af raskmelding. Det er ikke muligt at supplere sygedagpenge med arbejdsløshedsdagpenge.

Det indebærer, at delvist raskmeldte beskæftigede sygedagpengemodtagere, hvor arbejdsgiveren ikke kan beskæftige den sygemeldte på nedsat tid, får en lavere ydelse uden supplerende løn. For syge ledige, der er delvist raskmeldte, er ydelsen lavere sammenlignet med ledige, der enten er helt sygemeldte eller helt raskmeldte.

De nye vedtagne regler betyder, at udbetaling af sygedag-

penge ændres, så delvist raskmeldte sygedagpengemodtagere efter 1. april 2007 får ret til fulde sygedagpenge.

Glæde hos Gigtforeningen

På Gigtforeningens hjemmeside udtaler foreningens direktør: „Det er glædelige nyheder. Vi har i årevis kæmpet for, at loftet på sygedagpengene helt skal væk. Desværre må vi samtidig konstatere, at forbedringen ikke er omfattende nok, fordi reglerne for sygedagpenge fortsat ikke forholder sig til fleks-job-ordninger.“

HTS-A og Dansk Arbejdsgiverforening raser

Omvendt så raser HTS-A og Dansk Arbejdsgiverforening efter at have nærlæst finansloven.

Ifølge DR mener organisationerne, at det er et klart brud på skattestoppet.

Organisationerne er rasende over, at finansloven i forbindelse med en reform af sygedagpenge-systemet sender en regning på i alt 85 millioner kroner videre til erhvervslivet

DFF: Tiltrængt justering

IDFF kan vi konstatere, at flere medlemmer er kommet i klemme i tidens løb. Justeringerne vil være en stor hjælp for disse.