

Læs i dette nummer:

- > Godt nytår
- > Har du en kollega?
- > Sådan forhandler vi ny løn på min virksomhed
- > Uskrift fra 'loggen'
- > Workshop for forhandlere

APR-posten udgives af:
PROSA
Ahlefeldtsgade 16
1359 København K
Tlf.: 3336 4141
Fax: 3391 9044
www.prosa.dk

Redaktion:
APR-koordineringsgruppen

Ansvarshavende:
Carsten Larsen

Udgivelsesdato og deadline:
APR-posten udkommer 1 gang om måneden.
Deadline for næste nr.:
Fredag den 21. februar 2003

Teknisk produktion:
Layout og illustrationer:
Palle Skramso
Oplag 2000
Tryk: KLS Grafisk Hus

APR-ansvarlig:
Faglig sekretær
Carsten Larsen
PROSA
Tigergården, indgang C
Nørregade 77 2. sal
5000 Odense C

Godt nytår.

Så sker det! Efter et læangt tilløb er PROSAs APR-site ved at være en realitet!

Af Carsten Larsen, faglig sekretær & APR-ansvarlig

Når disse linier læses vil de første 'piloter' være i gang med at teste sitet på kryds og tværs og primo/medio februar skulle vi – om testene ellers forløber tilfredsstillende - være klar til at lukke op for herlighederne.

Meget mere om dette i det kommende nr. af APR-posten.

Nyt i APR-posten

I forhold til APR-posten påtænker vi fra-og-med dette nummer, at indføre en fast klumme om løn- og arbejdsforhold.

Det vil dels blive i form af omtale af ændringer i de love der regulerer arbejdsmarkedet, dels ved at fortælle om de tendenser, tiltag og

'nyskabelser' i.f.t. ansættelseskontrakten.

Endelig vil der være omtale af konkrete sager og henvendelser.

Allerede i dette nummer er der en forsmag på hvad det er vi har i tankerne!

Denne klumme ka' dog få en slagside idet den er baseret på de henvendelser vores faglige sagsbehandlere får på 'Vagten'. I sagens natur henvender folk sig typisk når de har problemer og derfor ka' klummen godt få en negativ tone.

Send ind

Det ka' du være med til at rette op på ved at bidrage med den positive historie fra din

arbejdsplads, hvor det f.eks. er lykket at blive enig med ledelsen om en overarbejdsaftale eller en ny vagtaftale der tilgodeser alle krav og ønsker i tilfredsstillende omfang.

Månedens APR

Vi vil også forsøge om det ka' lykkes med en omtale af "Månedens APR", hvor artiklen skal portrættere en APR og vedkommendes arbejdsplads med fokus på, hvordan man har grebet APR-opgaven an.

Ku' du tænke dig at være med til at realisere denne ide hører vi gerne nærmere!?

Her tænker vi selvfølgelig på at du skal være den der portrætteres - ikke den der skal skrive artiklen.

Har du en kollega?

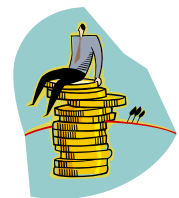
Der ikke er medlem af PROSA?!?

Igen i år har vi sendt brev direkte til medlemmerne om deltagelse i vores lønstatistik. Men som sædvanlig vil vi også gerne udvide vores statistik med lønoplysninger fra IT-folk, der ikke er medlem af PROSA - uanset årsagen. Det gør bare vores statistik mere pålidelig og anvendelig.

Derfor kan du hjælpe os, dig selv og dine kolleger, ved at rekvirere ekstra pin-koder hos os, så dine kollegaer kan bidrage til lønstatistikken.

Du kan få tilsendt koderne ved at sende en mail og bede om et antal koder, til loen@prosa.dk !!!

- og så må du selvfølgelig også meget gerne minde PROSA-kollegaerne om, at de skal udfylde skemaet på <http://www.prosa.dk/lon2003/>



Venlig hilsen fra
lønstatistikkerne,

Sådan forhandler vi ny løn på min virksomhed

I sidste nr. af APR-posten opfordrede vi APR'erne på arbejdspladser, hvor man har "ny løn" til at komme med beskrivelser af hvordan tingene foregik på deres arbejdsplads. Der er indkommet nogle fortællinger, men vi kan godt bruge mange flere. Nedenfor bringer vi – i anonymiseret form – en af de historier vi har modtaget, og håber, at den kan tjene som inspiration for andre til at skrive om deres oplevelser:

Af Steen Andersen, faglig sekretær

Ny løn i „Styrelsen“

Lønforholdet blev berørt under sidste MedarbejderUdviklingSamtale (sommere 2002), men da „Styrelsen“ var og er inde i en sparerunde, der vasker sig, kunne vores IT-chef (som stod for samtalen) ikke gøre noget som helst for, at lønnen blev løftet opad.

Derudover er han ikke bemyndiget til konkret at forhandle lønnen - så det er kun på berøringsplanet, der tales løn under MUS'en.

Desuden mener han, når vi har ADSL-linie hjem til (fuldt og helt betalt af „Styrelsen“) - som giver mulighed for hjemmearbejdsdage - så har vi et vist frynsegode. Flere af IT-medarbejderne, har fået bevilget en sådan linie.

Fra Personalekontorets side har der ikke været foretaget noget, der ligner lønforhandling - i hvert fald ikke med mig. Og jeg har heller ikke hørt om nogle af mine kolleger, der har forhandlet løn.

Vi taler generelt ikke særlig meget løn indbyrdes - men har dog ikke berøringsangst overfor emnet. Og tjenestemænd og OK-ansatte får vist nogenlunde „ens“ lønninger. Tjenestemændene får ikke så meget som os OK'ere - til gengæld har de deres pension etc. etc. Men jeg har ikke særlig meget overblik over det.

*Venlig hilsen
APR'en“*

Har du lignende oplevelser? Eller har du en helt anden oplevelse af "ny løn"? (Positive erfaringer er meget velkomne!). Så send din historie til san@prosa.dk.

APR i det offentlige ?

Tilmeld dig PROSA/STATs mailing-liste og modtag løbende nyheder og debatindlæg af interesse for offentlig ansatte it-folk.



Månedens LINK

<http://www.ftf.dk/page.dsp?area=322>

hvor DU finder

Fagligt Nyhedsbrev - FTF's nyhedsbrev for tillidsrepræsentanter - med nyheder, gode råd og praktiske tips for 'tillidsfolk'

I 'nyeste' udgave kan du læse om:

Offentligt ansatte er ikke mere syge

De offentligt ansatte er ikke mere syge end ansatte i det private. Udgifterne er bare flyttet fra de...

Tillidsfolk på arbejde: Få de gode notater på papiret

Skal du huske noget efter dine mange møder, har du brug for gode notater. Du skal først og fremmest ...

Hold øje med arbejdsevnen

Fra årsskiftet skal de sociale myndigheder fokusere mere på arbejdsevnen hos mennesker, som ikke kan...

Kunstig befrugtning gør fyring ulovlig

Arbejdsgiveren må ikke blande sig i, om en ansat har tænkt sig at blive gravid - heller ikke i plane...

Udskrift fra 'loggen'

Denne klumme vil omhandle de mere principielle sager og henvendelser vi p.t. har gang i samt omtale af lovændringer og nye trends i.r.t. det at være it-ansat.

Af Hanne Lykke Jespersen, faglig sekretær

Forlængede opsigelsesvarsler

I et af de desværre mange tilfælde af større fyringsomgange er vi stødt på en problemstilling, som egentlig ikke er ukendt, men som her kommer meget slemt til udtryk.

En større gruppe it-folk er blevet fyret. De fleste af dem har indgået en aftale med deres arbejdsgiver om forlænget opsigelsesvarsel på 2 måneder. Det betyder, at netop nu hvor arbejdsgiveren har opsagt medarbejderne p.g.a. dårlig økonomi, har medarbejderne ret til et opsigelsesvarsel fra deres arbejdsgiver på 5 måneder, mens de selv skal give arbejdsgiveren et varsel på 3 måneder, hvis det lykkes for dem at få nyt arbejde.

Dette har flere uheldige konsekvenser:

1. Det er meget vanskeligt at søge andet arbejde, når det varer 3-4 måneder, før man kan starte. Medlemmerne kan selvfølgelig bede om det, men kan ikke på forhånd få det mindste hint om, hvad svaret ville være. Medarbejderne har været meget glade for deres arbejdsplads. Derfor ønsker de også at komme derfra på en pæn måde og få alt overdraget pænt. De kan selvfølgelig vælge, at ignorere deres opsigelsesvarsel helt eller delvist. Det kan selvfølgelig medføre at arbejdsgiveren kræver erstatning. Det vil kunne koste medlemmet 14 dages løn. Men de vil faktisk meget hellere komme pænt fra arbejdspladsen.
2. Arbejdsgiveren kan pålægge medlemmerne at holde ferie i opsigelsesperioden. Den forlængede opsigelse betyder, at arbejdsgiveren kan pålægge medlemmerne at afholde alle 5 ugers ferie inden de fratræder den 30. juni og dermed

være uden ferie i de efterfølgende 10 måneder. En helt urimelig situation som desværre er fuldt ud lovlig efter ferieloven.

Konklusionen er, at man skal tænke sig rigtigt godt om, inden man indgår aftaler om forlænget opsigelsesvarsel. Hvis man vil gå ind i det forlængede opsigelsesvarsel, kan man forsøge at få ind, at det dog ikke gælder ved kontraopsigelse, samt at der ikke kan lægges ferie i den forlængede opsigelsesperiode.

Nye ansættelsesbeviser

En anden sag drejer sig om en virksomhed, som har behov for at ændre ansættelseskontrakterne for at kunne leve op til ændringen i loven om ansættelsesbeviser. Ændringen betyder, at alt det der er væsentligt for ansættelsesforholdet nu skal stå i ansættelsesbeviset.

Som mange andre arbejdsgivere er de blevet fristet ved gennemgangen. Flere ting syntes de kunne være anderledes, så derfor indførte de dette i nye kontrakter, som de så lige bad it-folkene om at underskrive.

Ændringerne bestod i:

- bortfald af overtidsbetaling
- bortfald af aftalt forlænget ferie, hvis den lovpligtige ferie forlænges
- henvisning til dynamisk personalehåndbog (den til en hver tid gældende)
- ingen grænser for mængden af overarbejde

IT-folkene har afvist de nye kontrakter og forhandler med ledelsen om arbejdsforholdene. Vi bringer her de vigtigste regler omkring ændring af ansættelseskontrakter.

Efter lovændringen, skal alle kontrakter inden den 1. august være tilrettet, så de beskriver alle væsent-

lige arbejdsvilkår. Hvis ikke arbejdsgiveren lever op til dette kan det koste en godtgørelse til den enkelte medarbejder på 5.000 kr. Hvis den manglende beskrivelse fører til uenighed om, hvad der faktisk gælder er godtgørelsen på 10.000 kr.

Arbejdsgiveren skal altså bringe ansættelsesbeviserne i overensstemmelse med lovgivningen. Dette gøres ved at beskrive de aftalte vilkår. Hvis arbejdsgiveren benytter lejligheden til at "fylde ekstra på", er det hans ansvar, hvis ansættelsesbeviset ikke lever op til loven. Medlemmet kan gøre som i ovenstående eksempel, nægte at underskrive.

Hvis arbejdsgiveren vil ændre i forholdene, må de ikke lige benytte anledningen, når nu der alligevel skal skrives under. Kun hvis de har forhandlet det på plads med medarbejderne så der er enighed om det. Ellers må de acceptere, at det intet har med hinanden at gøre. De skal altså først opfylde lov om ansættelsesbeviser. Bagefter kan de varsle ændring af løn- og arbejdsvilkår med den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel. Medarbejderne kan så kræve spørgsmålene forhandlet, evt. med deltagelse af deres organisation. I sidste ende kan arbejdsgiveren gøre det til et spørgsmål om ansættelse eller ej.

Medarbejderen kan betragte det som en opsigelse, hvorunder f.eks. konkurrenceklausuler vil bortfalde eller de kan acceptere opsigelsen og det nye forringede tilbud om ansættelse.

Er du i en lignende situation på din arbejdsplads?

Kontakt PROSA – få hjælp til vurdering af kontrakterne.

Skulle der blive behov for assistance ved evt. forhandlinger kan du også trække på PROSA.

Psykisk arbejdsmiljø

Formålet med kurset er at deltagerne kan opdage og håndtere psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen og kan arbejde for et sundt psykisk arbejdsmiljø.

Hvilke tegn på dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen skal man være opmærksom på? og hvad kan man gøre for at få skabt bedre arbejdsforhold?

Hvordan opdager man at en kollega er ved at køre ned? og hvordan håndterer man situationen?

Hvad gør man, hvis man selv er ved at få problemer?

De love og regler der gælder for området vil blive gennemgået

– hvad er henholdsvis tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsrepræsentanternes muligheder for at forbedre arbejdsvilkårene?

Som repræsentant for andre skal man håndtere både sine egne arbejdsbelastninger, kollegaernes problemer og det ansvar, der følger med.

Målgruppe: Kurset henvender sig primært til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, men alle med interesse i psykisk arbejdsmiljø kan deltage.

Tid og sted: 9. til 11. oktober 2003, på Blommenslyst Kro ved Odense



APR-POSTEN & Faglig Håndbog via mail?

Hvis ikke du allerede har tilmeldt dig APR-mail-netværket så send en mail - med dit navn, arbejdspladsens navn & adresse samt den email-adresse du vil tilmelde - til: apr@prosa.dk

Workshop for forhandlere.

Med forhandlerworkshoppen vil vi gerne give PROSAs forhandlere og tillidsrepræsentanter lejlighed til at udvikle deres forhandlingsteknikker. Vægten på kurset ligger på praktiske øvelser og en høj grad af deltagerinddragelse.

En del af kurset vil også dreje sig om erfaringsudveksling og om de aktuelle forhandlingssituationer deltagerne står i. Der må derfor påregnes nogen tid til forberedelse inden kurset.

Målgruppe: Øvede forhandlere og tillidsrepræsentanter

Tid og sted: 27. til 29. marts 2003, på Blommenslyst Kro ved Odense

Har vi din email-adresse

Tilmeld dig APR-mail-netværket og vær blandt de første der modtager nyheder, debatindlæg og invitationer til arrangementer af interesse for dig og din arbejdsplads.

Som medlem af APR-mail-netværket har du samtidig mulighed for at være med til at videreudvikle PROSA idet vi bruger APR-mail-netværket til div. undersøgelser, paneler med mere.

Send en mail - med dit navn, arbejdspladsens navn & adresse samt den email-adresse du vil tilmelde - til: apr@prosa.dk

MØDER AKTIVITETER

Odense:

- Fagligt kursus - G-3 - afholdes den 13. - 15. februar 2003 på Blommenslyst Kro, Odense.

Læs mere om kurset her:

http://www.prosa.dk/Kurser/Kurser_og_foredrag/grundmodul3.shtml