

Arbejdsmarkedsforhold

The background of the page is a light grey color. Overlaid on this background is a large, abstract graphic composed of several white circles of varying sizes connected by thick white lines. The circles are arranged in a way that suggests a network or a flow of information. The lines connect the circles in a non-linear fashion, creating a complex, interconnected pattern.

SUS, Serviceerhvervenes
Efteruddannelsesudvalg
Konsulent Flemming Hansen
Juni 2016



© Børne- og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (Juni 2016). Materialet er udviklet af Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg i samarbejde med Konsulent Flemming Hansen. Materialet kan frit kopieres med angivelse af kilde.

SUS

Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg
Vesterbrogade 6D, 4.

1620 København V.

Tlf. 32 54 50 55

www.susudd.dk

sus@sus-udd.dk



Indholdsfortegnelse

Vandring fra land til by	4
Vagtens historie.....	5
Lov om arbejdsmiljø	6
Arbejds miljøhåndbog for vagter	7
Arbejdsskade og erhvervssygdom.....	7
Ansættelsesbevisloven	9
Fagforeninger	9
VSL	10
Serviceforbundet	10
LO.....	10
FOA	10
Interesseorganisationer.....	11
Sikkerhedsbranchen.....	11
Arbejdsgiverforeninger	11
DI.....	11
Tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant	12
Kollektive overenskomster.....	12
Uden for kollektiv overenskomst	13
Den Danske model	14
Arbejdskonflikter.....	14
Interessekonflikter	14
Retskonflikter	14
1. Uenighed om, hvordan en kollektiv overenskomst skal fortolkes.....	14
2. Brud på kollektiv overenskomst	15
3. Urimelige afskedigelser	15
Løn	17
Ferie	17
Erstatningsferie	17
Hovedferie.....	18
Restferie	18
Sygdom.....	18
Nyttige links:.....	18



Vandring fra land til by

Danmark har igennem mange år været et landbrugsland. Indtil 1840 boede ca. 80 % på landet. De resterende 20 % boede i byerne. Dette forhold begyndte at ændre sig i 1840 hvor byerne begyndte at vokse.

I modsætning til befolkningen på landet boede byboerne tæt. Her var ikke meget lys og luft. De første brokvarterer blev bygget i 1850. Det var Vesterbro og Nørrebro, hvor man boede meget tæt sammen. 3 år forinden i 1847 blev der anlagt en jernbane mellem København og Roskilde. Herefter gik det hurtigt med at udbygge jernbanen.

Byerne voksede sig hurtigt større. Århus der lå ved havnen gik på blot 40 år fra 11.000 borgere til 52.000 borgere, hvilket gjorde Århus til Danmarks næststørste by. København havde i 1855 143.000 borgere. I 1914 havde København 614.000 borgere.

Stationsbyerne langs jernbanen oplevede ikke nær samme vækst. En del af byerne langs banen blev til Købstæder. Det gjaldt ex. Silkeborg grundet papirindustrien samt Herning grundet tekstilindustrien, som gjorde det muligt at øge beskæftigelsen noget.

Selv om livet i byerne måske ikke var så hårdt som livet på landet, var det ikke nødvendigvis lettere at være bybo. Fabrikkerne kunne ikke beskæftige tilflytterne i samme hast som de ankom til byerne. Dette medførte at København havde en del arbejdsløshed. Ca. 33% af arbejderne stod uden job.

Brokvarterene udviklede sig til slumkvarterer. Da pladsen bag voldene for længst var blevet for trang havde man måtte bygge uden for voldene. Der var udelukkende tale om lejeboliger. Ejerboliger lå i andre dele af byen og var forbeholdt de rige borgere.

Det var heller ikke nogen let sag at være fabriksarbejder. Der var en del mindreårige (børn) som arbejdede på fabrikkerne. Disse børn arbejdede under vilkår som blev meget kritiseret. Det mandede ud i at man i 1873 fik den første arbejderbeskyttelseslov. Det blev blandt andet ulovligt at beskæftige børn under 10 år.

Kampen for bedre arbejdsvilkår tog for alvor til i sidste halvdel af 1800 tallet, hvor arbejdsgiverne blev klar over at de blev nødt til at foretage sig noget for ellers ville arbejdskraften blive for dyr for dem. De oprettede Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening i 1896 (DA). Arbejdstagerne fulgte efter, 2 år senere oprettedes i 1898 De samvirkende Fagforbund (LO). Året efter kom det til en lang og hård arbejdskamp der involverede over halvdelen af de organiserede arbejdstagere. Kampen varede fra maj til september 1899, hvor forløber for den nuværende hovedaftale, Septemberforliget, blev indgået.

I slutningen af 1800 tallet skete meget, der blev indført aldersforsørgelse i 1891, sygeforsikring i 1892, ulykkesforsikring i 1898 og arbejdsløshedsforsikring i 1907. Goder som langt de fleste mennesker i dagens Danmark tager for givet. Det har dog ikke altid været sådan.



Søgningen mod byen fortsatte og landet blev mere eller mindre affolket. Efter krigsårene 1940-1945 gik det stærkt. Der kom nye produkter i handel, nye virksomheder så dagens lys og det gik jævnt fremad.

En ny type arbejder så dagens lys i 60'erne. Han gik med hvid skjorte og slips på arbejdet. De såkaldte flipproletarer. Efterhånden som årene gik, fik arbejderne råd til bil, ejerbolig og måske sommerhus. Kvinderne var kommet ud på arbejdsmarkedet.

I 70'erne tog arbejderne på charterferie i en uge gerne til Spanien. I løbet af relativ få år ændrede tilværelsen sig for arbejderklassen markant.

Vagtens historie

Når vi ser tilbage til ca. år 1500 havde mange byer en form for vægterordning som gik på skift mellem borgerne. Så vidt vides var det kun København der havde en fast lønnet vægterstyrke og denne var måske endda kun i krigstid.

Denne vægterordning blev i 1683 systematiseret af Borgmester og Politimester Ole Rømer som oprettede det første faste lønnede vægterkorps som bestod af 68 mand. Ole Rømers vægterinstitution blev først ophævet i 1863 og bestod altså gennem 180 år.

I 1582 havde man i Helsingør indført at vægteren skulle råbe om natten hver time for at sikre at han ikke sov. I 1700 tallet indførte man syngning af vægtervers hvilket man blev ved med i København indtil 1863 og i Ribe indtil 1902. En form for datidens kontrolsystem.

Hovedopgaven var dengang som nu at passe på ildebrand, foruden tyveri og slagsmål. Danmarks første vagtselskab blev grundlagt i 1901 af direktør Hogrefe under navnet København-Frederiksberg Nattevagt, senere har det bl.a. heddet De forenede Vagtselskaber, ISS Securitas og i dag bærer det ældste vagtselskab navnet G4S. Dette vagtselskab lagde også grunden til vægternes uddannelse.

Der er ikke mange oplysninger om hvordan den første vægterskole opstod, men ifølge lærebog i vægterkundskab, 3. udgave fra 1942 startede vægterskolen i De forenede Vagtselskaber 12. juni 1915. Den første lærebog i vægterkundskab udkom i 1932, og var således forløberen til den grundbog vi har i dag. Indtil 1978 blev vægterne uddannet på kurser afholdt af De Forenede Vagtselskaber (ISS Securitas). De forenede Vagtselskaber havde forpligtet sig til ligeledes at uddanne vægtere fra andre vagtselskaber.

I 1978 rejste branchen et krav om at uddannelsen af vægterne blev lagt ud i offentligt regi. Året efter annoncerede man efter en underviser der kunne udvikle og afholde kurser for vægterne på Specialarbejderskolen.



I januar 1980 var man klar til at gennemføre kurserne. Uddannelsen bestod af 2 moduler. Hvert modul varede en uge. Efter en kortere periode blev det ændret til en uddannelse på 2 sammenhængende uger. I 1985 blev kurset forlænget med en uge så det kom til at være på i alt 3 uger. Denne uddannelse kom til at løbe i de næste 30 år. I sommeren 2015 blev vagtkurset forlænget med en uge, således at den grundlæggende vagtuddannelse kom op på i alt 4 uger.

Ud over den grundlæggende vagtuddannelse har vagtbranchen også udviklet en erhvervsuddannelse med en, for nuværende, varighed på 2 år. Formålet med uddannelsen er at give hele vagtbranchen et løft. Uddannelsen afsluttes som andre erhvervsuddannelser med en svendep prøve. Den første bekendtgørelse om uddannelsen til sikkerhedsvagt trådte i kraft 1. jan. 2000.

Lov om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøloven har til opgave at beskytte arbejderne. I følge loven skal der arbejdes for et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Medarbejderne skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant når antallet af medarbejdere er 10 eller derover. Konsekvensen heraf er, at i mindre virksomheder med 1-9 medarbejdere skal der være en løbende dialog mellem arbejdstagerne og deres arbejdsgivere/ledere. Lovgiverne har valgt at beskytte de valgte arbejdsmiljørepræsentanter på lige vilkår som tillidsmænd inde for samme område. Det vil sige, en arbejdsmiljørepræsentant er fagligt beskyttet mod en afskedigelse.



Efter arbejdsmiljølovens bestemmelser er det pålagt arbejdsgiverne at sørge for at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Herunder at stille/udlevere værnemidler til rådighed for arbejdstagerne. Det påhviler ligeledes arbejdsgiveren at føre tilsyn med at arbejdsmiljøreglerne bliver overholdt på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har pligt til at informere arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter om afgørelser og påbud som Arbejdstilsynet har afgivet skriftligt.

Arbejdsgiveren skal sørge for at der bliver udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering en såkaldt APV. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen. En APV skal som minimum revideres hver 3. år.

En arbejdspladsvurdering skal indeholde følgende elementer:

1. Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
2. Beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
3. Prioritering og opstilling af en handleplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
4. Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen

Medarbejderne har ligeledes pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres område, herunder de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt. Medarbejderne har pligt til



at indberette til arbejdsgiveren/arbejdsmiljøorganisationen, hvis der forekommer fare eller sikkerhedsudstyret bliver defekt eller ikke virker efter hensigten. Værnemidler er personlige ex. hjelm og sikkerhedsfodtøj.

Den såkaldte 11 timers regel er ligeledes beskrevet i arbejdsmiljøloven. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. I særlige tilfælde kan der forekomme undtagelser, hvor hvileperioden nedsættes til 8 sammenhængende timer. Det er dog værd at bemærke i denne sammenhæng at vagtens transport tid, til og fra arbejde ikke tæller med her (transporttid regnes for hviletid). Det fremgår ligeledes af arbejdsmiljøloven at den ansatte inden for en periode på 7 døgn skal have et ugentlig fridøgn. Dette fridøgn skal om muligt placeres på en søndag.

Man skal være opmærksom på de helbredsproblemer der kan være forbundet med at arbejde om natten, og for at forebygge disse skal man inden man begynder på natarbejde tilbydes et sundhedstjek, og derefter tilbydes dette med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år. Det påhviler arbejdsgiveren at betale for helbredscontrollen og evt. indtægtstab i forbindelse med undersøgelsen. Det defineres som natarbejde hvis man arbejder mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid eller mindst 300 timer om året. Natarbejde er arbejde der udføres mellem kl. 22.00 og 05.00.

Arbejds miljøhåndbog for vagter

Ud over arbejdsmiljøloven har branchearbejdsmiljørådet for service- og tjenesteydelser udarbejdet Arbejds miljøhåndbog for Vagter.

Denne håndbog har fokus rettet på de udfordringer som vagtpersonale og deres firmaer har i hverdagen.



Der er ligeledes anvisninger på, hvordan vagterne kan sikre sig et bedre og sikrere arbejdsmiljø. Her er ex. opstillet krav om kommunikationsmidler til vagten og at han skal have mulighed for at kommunikere med en godkendt kontrolcentral.

Det er en håndbog der er et rigtig godt hjælpemiddel til at sikre vagten et godt og sikkert arbejdsmiljø. Den findes desuden som app i en miniudgave.

Arbejdsskade og erhvervssygdom

En arbejdsskade er en ulykke eller en sygdom, der skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene. Det kan være et fald på arbejdspladsen, hvor du brækker benet, en rygskade på grund af dårlige pladsforhold, en voldsom psykisk belastning osv. En skade, der fx sker på vej til eller fra arbejde, er normalt ikke en arbejdsskade.

En arbejdsgiver har pligt til at anmelde en arbejdsskade. Pligten gælder dog ikke for erhvervssygdomme. Anmeldelsen skal ske senest ni dage efter, at skaden er sket. Ulykkestilfælde og kortvarige skadelige påvirkninger skal anmeldes til arbejdsgiverens forsikringsselskab, erhvervssygdomme skal anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen.



Hvis arbejdsgiveren mod reglerne ikke er forsikret, skal skaden anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen. Selv om skaden ikke umiddelbart medfører erstatning, skal arbejdsgiveren alligevel anmelde det, hvis den tilskadekomne ikke kan genoptage arbejdet fuldt ud fem uger efter, at skaden opstod. Anmeldelsen skal ske senest ni dage efter de fem ugers udløb.

Læger og tandlæger har pligt til at anmelde både konstaterede og formodede erhvervssygdomme til Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet.

Du har selv ret til at anmelde en arbejdsskade til din arbejdsgivers forsikringsselskab eller til Arbejdsskadestyrelsen. Hvis din arbejdsgiver, læge eller tandlæge ikke anmelder skaden, kan du altså selv gøre det. Til Arbejdsskadestyrelsen kan du anmelde skader elektronisk via styrelsens hjemmeside.

En arbejdsskadeforsikring er den forsikring, du er dækket af, hvis du kommer ud for en arbejdsulykke.

Alle ansatte eller søfarende på danske skibe er omfattet af arbejdsskadeforsikringen. Det gælder også elever og uddannelsessøgende, der er i praktik på en arbejdsplads samt børn født med sygdom eller skader, der skyldes morens arbejde under graviditeten.

Enhver arbejdsgiver skal ifølge loven tegne forsikringen og betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES) - dog ikke enkelte offentlige myndigheder, som selv har pligt til at betale erstatningen. Der skal kun tegnes forsikring for medhjælp i den private husholdning, hvis den samlede arbejdstid overstiger 400 timer om året. Denne medhjælp har dog også ret til erstatning, som udbetales af Arbejdsskadestyrelsen.

En erhvervssygdom er en sygdom eller lidelse, som skyldes arbejdet eller de forhold, som arbejdet er foregået under.

Det vil sige, at sygdommen skal være opstået på grund af påvirkninger på arbejdet, og at sammenhængen mellem påvirkningerne og sygdommen er kendt i den medicinske forskning. Sagt på en anden måde, så må det ikke være overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes andre forhold end arbejdet.

Eksempler på erhvervssygdomme kan være:

- Tennisalbue
- Allergi
- Høretab
- Astma

Påvirkninger på arbejdet, som kan give nogle af de ovenstående sygdomme, kan være:

- En arbejdsbevægelse, der bliver gentaget mange gange
- Arbejde med armene hævet over skulderhøjde
- Tungt løftearbejde
- Arbejde i meget støjende omgivelser
- Arbejde med farlige stoffer



Når der er tilstrækkelig medicinsk forskning, som viser, at en sygdom skyldes en bestemt påvirkning optages sygdommen og påvirkningen på fortegnelsen over erhvervssygdomme. Erhvervssygdomsfortegnelsen er en liste over de erhvervssygdomme, der anerkendes som arbejdsskader, hvis en person har været udsat for bestemte påvirkninger på sit arbejde. Listen bliver konstant opdateret, så den dækker den nyeste forskning. Det gøres af Erhvervssygdomsudvalget, der består af repræsentanter fra blandt andet Sundhedsstyrelsen, Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter.

Hvis du vil søge erstatning som følge af en sygdom, skal den anerkendes som arbejdsskade. En erhvervssygdom kan anerkendes som en arbejdsskade, hvis den står på fortegnelsen over erhvervssygdomme, eller hvis Erhvervssygdomsudvalget indstiller til Arbejdsskadesstyrelsen, at sygdommen sandsynligvis skyldes særlige forhold på arbejdet.

Ansættelsesbevisloven



Lønmodtagere har ifølge "Ansættelsesbevisloven" krav på et ansættelsesbevis hvis ansættelsesforholdet har en varighed på mere end en måned, og man arbejder mere end 8 timer om ugen i gennemsnit. Ansættelsesbeviset skal lønmodtageren have senest en måned efter ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Dette ansættelsesbevis bør indeholde følgende oplysninger:

- Navn og adresse på arbejdsgiveren og lønmodtageren.
- Arbejdsstedets beliggenhed eller oplysninger om, at lønmodtageren er beskæftiget på skiftende arbejdssteder.
- Beskrivelse af arbejdet.
- Ansættelsestidspunktet.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvis ansættelsen ikke er på ubestemt tid.
- Lønmodtagerens rettigheder ved ferie.
- Opsigelsesvarsler.
- Den aftalte løn og evt. løntillæg.
- Arbejdstiden.
- Angivelse af eventuelle kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet.

Fagforeninger

Fagforeningen er den organisation, som kan hjælpe en, hvis man har problemer omkring ansættelsesmæssige forhold, der hvor man er ansat. Man skal dog huske, at man skal være medlem af fagforeningen, hvis de skal hjælpe. Det nytter altså ikke noget først at melde sig ind, når der opstår et problem med arbejdsgiveren. Så er det for sent.



Arbejdsmarkedsforhold

I Danmark er de fleste lønmodtagere medlem af en fagforening, hvilket også gælder for vagtfunktionærer. Det skal dog nævnes, at der ifølge "Den Europæiske Menneskerettighedskonvention" er fagforeningsfrihed i Danmark. Man kan altså ikke tvinges til at være medlem af en fagforening eller at være medlem af en bestemt fagforening. De fleste vagtfunktionærer, som er ansat i private vagtfirmaer, er organiseret i *Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landsammenslutning (VSL)*.

VSL

VSL er den fagforening, der forhandler overenskomst for disse vagtfunktionærer.

VSL er en del af *Serviceforbundet*.



Serviceforbundet

Serviceforbundet er en sammenslutning af forskellige fagforeninger, som ud over vagt- og sikkerhedsfunktionærer også består af fx bankbetjente, ejendoms- og servicefunktionærer, rengøring og service m.fl.

Serviceforbundet er også med til at forhandle overenskomst for privatansatte vagtfunktionærer.



Serviceforbundet er endvidere en del af *Landsorganisationen i Danmark (LO)*.

LO

LO er *hovedorganisation* på lønmodtagerside. LO består af en række af forbund og er det forum, hvor medlemsforbundene koordinerer indsatser og holdninger, når det er hensigtsmæssigt. LO er også dem, der varetager medlemmernes interesser i forhold til fx folketing, regering og EU.

Andre vagtfunktionærer som fx rådhusbetjente og andre offentligt ansatte vagtfunktionærer er organiseret i *Fag Og Arbejde (FOA)*.

FOA

FOA er et fagforbund, der hovedsageligt organiserer offentligt ansatte. Ud over offentligt ansatte vagtfunktionærer er det fx også offentligt ansatte i sundhedssektoren. FOA er ligesom Serviceforbundet også en del af LO.





Interesseorganisationer

Sikkerhedsbranchen

Sikkerhedsbranchen er en interesseorganisation bestående af virksomheder, der arbejder med sikkerhed og sikring.



Brancheforeningen blev stiftet i 1992 og har i år 2016 omkring 286 medlemmer. Sikkerhedsbranchen varetager medlemmernes interesser og har bl.a. til opgave at sætte vigtige emner om sikkerhed og sikring på den politiske dagsorden.

Sikkerhedsbranchen har et etisk regelsæt, som medlemsvirksomhederne skal leve op til. Regelsættet handler bl.a. om, at man trygt skal kunne handle med de virksomheder, som er medlemmer i Sikkerhedsbranchen. Medlemsvirksomhederne skal overholde alle love og regler omkring vagtvirksomheder, og de skal have en ansvarsbevidst holdning til kunders og samfundets værdier.

Sikkerhedsbranchen tilbyder endvidere uddannelse og kurser til medlemsvirksomhederne, som gør, at virksomhederne kan være helt opdaterede omkring love, regler mv.

Det er muligt at blive ISO 9001 certificeret gennem sikkerhedsbranchen, som råder over 2 auditører der gennemfører de interne auditer.

En anden af Sikkerhedsbranchens meget vigtige opgaver er at samarbejde med bl.a. politi, Forsikring & Pension, Det Kriminalpræventive Råd, Dansk Brand- og sikringsteknisk Institut, Justitsministeriet, Forsvaret, Forbrugerstyrelsen, Center for Menneskerettigheder, faglige organisationer m.fl. omkring sikkerhed i Danmark.

Arbejdsgiverforeninger

De fleste af de "store" arbejdsgivere på vagtområdet er medlemmer af *Vagt- og sikkerhedsindustrien (VSI)*. Det er en arbejdsgiverforening, som varetager vagt- og sikkerhedsbranchens interesser på arbejdsgiversiden.

Vagt- og sikkerhedsindustrien er en del af *Dansk Industri*.



DI

Dansk Industri er en arbejdsgiverorganisation, som har mange medlemsforeninger inden for fx handel, transport, service samt mange flere brancher.

Dansk Industri er en del af *Dansk Arbejdsgiverforening (DA)*, som er *hovedorganisation* for arbejdsgiverorganisationer på det private arbejdsmarked inden for industri, handel, transport, service og byggeri.



Tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

På arbejdspladser med mindst 5 ansatte har lønmodtagerne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten er de ansattes talsmand i forhold til arbejdsgiveren og forbindelsesled til fagforeningen.

På større arbejdspladser findes ofte en faglig klub, som de ansatte kan være medlemmer af. Det er som oftest tillidsrepræsentanten, som er formand for denne klub.

På arbejdspladser uden tillidsrepræsentant kan de ansattes interesser varetages af den lokale fagforening.

På virksomheder med mere end 10 ansatte skal der være valgt en arbejdsmiljørepræsentant. Denne varetager medarbejdernes arbejdsmiljøforhold i forhold til virksomheden.

Såvel tillidsrepræsentant som arbejdsmiljørepræsentant er fagligt beskyttede, så man ikke uden videre kan opsig dem. De kan selvfølgelig godt opsiges, men der skal være vægtige grunde til stede.

Hvis en virksomhed vil af med en tillidsvalgt, kan de selvfølgelig altid vælge at opsig vedkommende mod at betale bod til den opsagte og til fagforeningen.

Kollektive overenskomster

Fagforbund og arbejdsgiverforeninger aftaler løn og andre arbejdsvilkår for de ansatte i *kollektive overenskomster*, som regel for 2 eller flere år ad gangen.

De to hovedorganisationer LO og DA har indgået aftale om en slags "grundlov for arbejdsmarkedet", som kaldes *Hovedaftalen*.

Hovedaftalen indeholder elementer, som alle medlemsorganisationer i enten DA eller LO skal være opmærksomme på og overholde, når de skal indgå overenskomster.

Hovedaftalen indeholder blandt meget andet følgende 3 elementer:

- *Organisationsret*
Organisationsret betyder, at de ansatte har ret til at være medlem af en fagforening.
- *Fredspligt*
Fredspligt betyder, at de ansatte ikke må strejke og arbejdsgiverne ikke må lockoute, så længe man er i en overenskomstperiode, og der altså dermed findes en gældende overenskomst for et arbejdsområde. Arbejdet må dog nedlægges, hvis der er fare for liv, ære eller velfærd.
- *Ledelsesret*
Ledelsesret betyder, at det er arbejdsgiveren, som har ret til at lede og fordele arbejdet i virksomheden. Ifølge hovedaftalen skal det dog ske i samarbejde med firmaets ansatte og deres tillidsrepræsentant(er).



Tidligere var hovedorganisationerne direkte med til at forhandle om lønninger og andre arbejdsvilkår. I dag forhandler de enkelte fagforbund og arbejdsgiverforeninger som regel selvstændigt om de kollektive overenskomster.

Når der forhandles overenskomst, kan man komme ud for, at et fagforbund og en arbejdsgiverforening ikke kan blive enige om, hvordan den nye overenskomst skal se ud. Hvis det er tilfældet, kan de søge hjælp i det, der hedder *Forligsinstitutionen*. I forligsinstitutionen sidder 3 forligsmænd, der efter indstilling fra Arbejdsretten udnævnes af beskæftigelsesministeren. Udnævnelsen gælder for 3 år ad gangen.

Forligsmanden taler med parterne og prøver at finde et forlig, som begge parter kan blive enige om. Endeligt kan forligsmanden fremsætte et *mæglingsforslag*. Dette bliver sendt til afstemning efter særlige regler både hos arbejdsgivere og lønmodtagere.

De fleste fagforbund afholder *urafstemning*, hvor alle medlemmer kan stemme ja eller nej til mæglingsforslaget.

Hvis mæglingsforslaget bliver forkastet af den ene eller begge parter, kan der blive konflikt. Fagforbundene kan varsle strejke, så enten alle eller en del af de ansatte nedlægger arbejdet. Arbejdsgiverne kan varsle *lockout*, som betyder, at virksomheder lukker, så længe der er arbejdskonflikt.

En arbejdskonflikt kan i princippet løbe i månedsvis, men hvis konflikten får for store konsekvenser for samfundet, kan folketinget gribe ind og standse konflikten. Det sker normalt ved, at folketinget beslutter, at et forkastet mæglingsforslag fra forligsmanden "*ophøjes til lov*". Det betyder, at mæglingsforslaget gælder som ny overenskomst.

Uden for kollektiv overenskomst

Hvis man er ansat hos en arbejdsgiver, hvor arbejdet ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, aftaler den ansatte og arbejdsgiveren selv, hvordan lønnen og arbejdsforholdene skal være.

Både mundtlige og skriftlige aftaler gælder, men i tilfælde af uoverensstemmelser er det en fordel at kunne bevise, hvad der er aftalt. Derfor er det bedst at have en skriftlig aftale. Det er værd at bemærke at man også her har krav på et ansættelsesbevis.



Den Danske model

Den Danske Model bygger på følgende tre grundsten.

1. Trepårtssamarbejde
2. Kollektive overenskomster
3. Høj organisationsgrad

Arbejdskonflikter

På arbejdsmarkedet skelner man mellem to hovedtyper af konflikter.

Interessekonflikter

En kollektiv overenskomst indgås normalt for to år eller mere. Når overenskomsten udløber og derfor skal fornyes, er der en interessekonflikt mellem arbejdsgivere og lønmodtagere/fagforbund. Det samme gør sig gældende, hvis der skal indgås overenskomst på et nyt område, hvorpå der ikke tidligere er indgået overenskomst.

Parterne har altså forskellige interesser. Lønmodtagerne vil som regel have højere løn og bedre arbejdsvilkår. Arbejdsgiverne vil omvendt gerne undgå, at løn og andre omkostninger for firmaerne stiger for meget.

Under interessekonflikter skal parterne først prøve at forhandle sig frem til enighed. Hvis de ikke kan blive enige, har parterne lov til at bruge strejke og lockout som våben i kampen for deres interesser.

Retskonflikter

Den anden hovedgruppe af konflikter mellem arbejdsgivere og arbejdstagere kaldes retskonflikter. Der er tre typer af retskonflikter.

1. Uenighed om, hvordan en kollektiv overenskomst skal fortolkes

Hvis der er uenighed mellem arbejdsgivere og lønmodtagere om, hvordan en overenskomst skal *fortolkes*, skal parterne først prøve at forhandle sig til rette. Hvis det ikke lykkes, afgøres striden ved *faglig voldgift*.

Hver af parterne vælger to voldgiftsmænd. Desuden udpeger de i fællesskab en formand, som kaldes en "opmand". Denne opmand vælges som regel ud fra en liste af dommere, som er udpegede af formanden for Arbejdsretten.

Hvis disse fem ikke kan blive enige om, hvordan overenskomsten skal fortolkes, afgør opmanden sagen.



2. Brud på kollektiv overenskomst

Den anden type retskonflikt forekommer, når der menes at være sket brud på en kollektiv overenskomst. I disse tilfælde behandles sagen af en særlig domstol, *Arbejdsretten*.

Inden en sag ender i Arbejdsretten, har der været forudgående forhandlinger i virksomheden evt. med deltagelse af arbejdsgiverforening og fagforening. Kan man ikke blive enig her, ender sagen i Arbejdsretten.

Arbejdsretten består af en formand, som er højesteretsdommer, samt som hovedregel 6 fagretlige dommere. De tre af de fagretlige dommere er udpeget af arbejdsgiverorganisationen, og de tre sidste er udpegede af lønmodtagerorganisationen. De fagretlige dommere er ikke uddannede jurister, men er udpegede af arbejdsretten efter indstilling fra de faglige organisationer.

Et eksempel på brud på overenskomsten er fx, hvis de ansatte nedlægger arbejdet midt i en overenskomstperiode. Dette er ikke lovligt ifølge hovedaftalen, hvor der jo står, at der er "fredspligt", så længe overenskomsten gælder.

De ansatte har kun lov til at nedlægge arbejdet i overenskomstperioden, hvis deres "liv, velfærd eller ære" er truet. Det kan fx være ved arbejde med sundhedsskadelige stoffer eller lignende.

De ansatte har dog også ret til at nedlægge arbejdet, hvis arbejdsgiveren ikke har udbetalt de ansattes månedsløn for den forudgående måned senest kl. 12 den 1. i måneden.

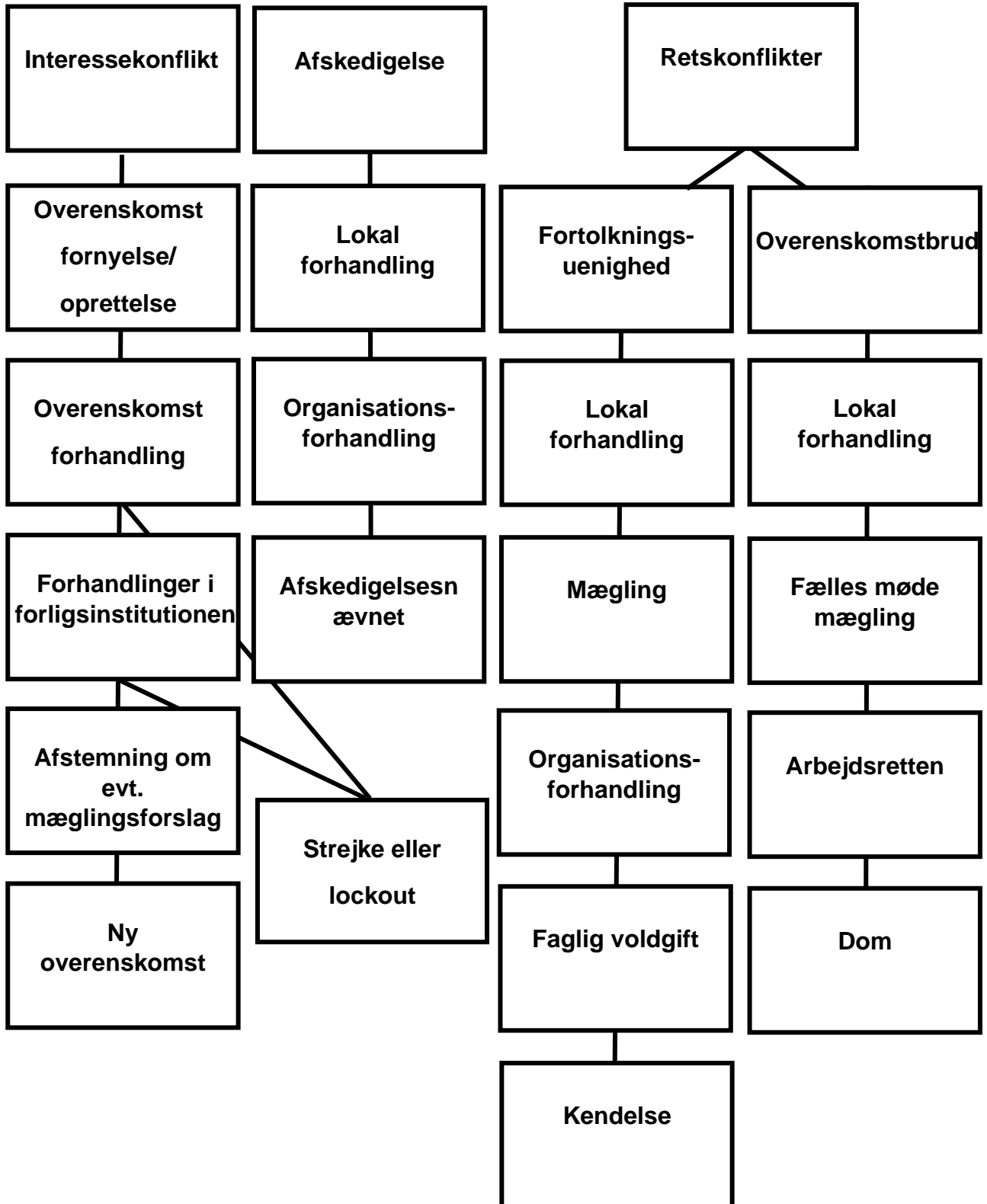
Hvis Arbejdsretten mener, at en virksomheds ansatte eller virksomheden har brudt overenskomsten, kan de idømmes en bod. Hvis fagforeningen eksempelvis er medansvarlig, kan den også idømmes en bod.

3. Urimelige afskedigelser

En tredje type retskonflikt handler om urimelig afskedigelse (fx bortvisning). Her skal sagen rejses inden syv dage efter afskedigelsen. Sagen afgøres af *Afskedigelsesnævnet*, som består af 2 repræsentanter fra arbejdsgiverside og 2 repræsentanter fra lønmodtagerside samt en formand, der er højesteretsdommer.



Det fagretslige system





Løn

I vagtbranchen benytter man hovedsageligt det, der hedder *normalløns-overenskomst*. Det betyder, at man i den kollektive overenskomst fastlægger lønudviklingen for hele overenskomstperioden. Det er derfor som regel ikke muligt at forhandle løn midt i perioden. Der er dog ikke noget i vejen for, at lønmodtageren kan prøve at få arbejdsgiveren til at give højere løn, end overenskomsten har fastsat.

Foruden grundlønnen kan overenskomsten fastsætte forskellige tillæg. I vagtbranchen er der blandt andet aftaler om aftentillæg, nattillæg og varskotillæg.

Endvidere er der også afkorting af den månedlige timenorm, hvis man arbejder om aftenen og om natten.

Ferie



Alle lønmodtagere har ifølge ferieloven ret til 5 ugers ferie i ferieåret.

Ferieåret går fra den 1. maj det ene år til den 30. april året efter.

Om man har ret til ferie med løn afhænger af, hvor mange timer man har arbejdet i optjeningsåret, som går fra 1. januar til 31. december i året inden ferieåret. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Erstatningsferie

Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien. En lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Lønmodtageren opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende. Kan erstatningsferie ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår. Lønmodtageren betaler den lægelige dokumentation. Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.



Hovedferie

I perioden fra 1. maj til 30. september har man ret til at afholde sin hovedferie, som er 3 sammenhængende uger. Dette kan dog fraviges efter aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager, så kun 2 uger er sammenhængende.

Restferie

Restferie, som er 2 uger, afholdes i perioden fra 1. oktober til 30. april.

Ferie fastlægges i samarbejde mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Arbejdsgiver skal ifølge ferieloven i videst muligt omfang tage hensyn til de enkelte ansattes ønsker som fx ønske om at afholde ferie i skolernes sommerferie, hvis man har børn i den skolesøgende alder.

Arbejdsgiver skal dog også sikre arbejdets udførelse, så det vil være en afvejning, hvordan man bedst planlægger ferieperioden.

Hovedferien skal fra arbejdsgivers side varsles minimum 3 måneder før feriestart, og restferie skal varsles minimum 1 måned før feriestart. I varslet skal det præcist fremgå, hvilke dage der er feriens første og sidste dag.

Ferien starter ved arbejdstids begyndelse på den første feriedag.



Sygdom

Hvis vagtfunctionæren er ansat i et firma med overenskomst er han sikret fuld løn under sygdom.

Hvis man i modsat fald er ansat uden løn under sygdom, skal man henvende sig til kommunens sygedagpengekantor, der i så fald vil udbetale sygedagpenge i sygdomsperioden.

Nyttige links:

<http://vsl.dk/>

<http://vsi.di.dk/pages/forside.aspx>

<https://www.foa.dk/>

<http://www.sikkerhedsbranchen.dk/>

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=133159> (arbejds miljølov)

<http://www.bar->

[service.dk/Files/Billeder/BARservice/pdf/Forsvar%20politi%20og%20vagt/Vagter_2012_WEB.pdf](http://www.bar-service.dk/Files/Billeder/BARservice/pdf/Forsvar%20politi%20og%20vagt/Vagter_2012_WEB.pdf)

(Arbejds miljøhåndbog for vagter)

<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=176932> (lov om sygedagpenge)

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=174358> (ferielov)

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=130583> (Ansættelsesbevislov)