



ARBEJDSMILJØ

– En faglig sag

INDHOLD

- 3** VI LØSER DET SAMMEN
- 4** BRUG SYSTEMET
- 6** VIDERE I DET FAGRETLIGE SYSTEM
- 8** LOVENS MULIGHEDER
- 10** OVERENSKOMSTENS MULIGHEDER
- 12** HVILETID
- 14** LOKALAFTALER OG LEDELSESRET





VI LØSER DET SAMMEN

Arbejdsmiljø handler først og fremmest om samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte. Det er sammen, man finder de bedste løsninger om godt arbejdsmiljø.

Både arbejdsmiljøloven og overenskomsterne sætter rammerne for, at arbejdsmiljø løses i samarbejde, og giver arbejdsmiljørepræsentanterne rettigheder til at tage uenigheder om arbejdsmiljø videre og få hjælp fra sin fagforening til at løse arbejdsmiljøproblemerne.

I flere tilfælde henviser arbejdsmiljøloven til det fagretlige system, når der skal afgøres uoverensstemmelser om arbejdsmiljø. Det er altså ikke Arbejdstilsynet, der håndterer disse sager, men arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten, evt. sammen med fagforeningen.

Overenskomsterne giver i flere tilfælde også forskellige muligheder for at afgøre uenigheder om arbejdsmiljø. Der er forskel på indholdet i de forskellige overenskomster, og pjecen har ikke alle overenskomsterne med, så tjek teksten i din egen overenskomst og lokalaftale, inden du begynder forhandlingerne med din arbejdsgiver, så du er sikker på, at dine argumenter i den konkrete sag er korrekte.

Vi håber, at de råd, du får med pjecen, vil hjælpe dig i arbejdsmiljøarbejdet, og at du vil bruge Dansk Metal, hvis du ikke selv kan komme igennem med løsninger på din arbejdsplads – det er derfor, du har en fagforening!

God fornøjelse.
Dansk Metal

BRUG SYSTEMET

Det fagretlige system med faglig voldgift og Arbejdsretten er opbygget, for at lønmodtagere og arbejdsgivere selv kan afgøre uenigheder på de aftaler, vi har indgået, og selv finde løsninger på uenigheder om løn og arbejdsforhold på den enkelte arbejdsplads.

Faglig voldgift og Arbejdsretten tager sig af uenigheder og brud på de aftaler, der er indgået mellem organisationerne, men også uenigheder om dele af arbejdsmiljøloven håndteres i systemet.

BEVAR STYRINGEN

Fagretlig behandling af arbejdsmiljøspørgsmål er et alternativ til at bede Arbejdstilsynet om at tage sig af sagen. Når arbejdsmiljøproblemer anmeldes til Arbejdstilsynet, er det ene og alene Arbejdstilsynet, der bestemmer, om de vil tage sig af sagen, kontrollere forholdene og eventuelt give virksomheden et påbud.

Vælger du at bruge din overenskomst og det fagretlige system, får du din fagforening ind i sagen til at hjælpe dig med at få løst problemet. Men du styrer selv slagets gang i samarbejde med fagforeningen. Du mister altså ikke kontrollen med sagen, og du har indflydelse på, hvordan sagen skal løses.

De arbejdsgivere, som fx ikke vil overholde en aftale om arbejdsmiljø, kan i sidste ende blive pålagt en bød af Arbejdsretten, som betales til Dansk Metal. Denne sanktionsmulighed understreger alvorligheden af det fagretlige system. Hvis

der ikke er sanktioner for brud på en aftale, vil der være arbejdsgivere som ikke vil overholde aftalen.

HELT PRAKTISK

Først og fremmest er det nødvendigt at rejse arbejdsmiljøproblemet i arbejdsmiljøorganisationen, og ofte løses problemet allerede der. I de tilfælde hvor der ikke kan findes en løsning, kan arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten rejse problemet over for ledelsen.

Langt hen ad vejen kan problemet løses i samarbejde. Gør I det, så skriv den løsning, I er blevet enige om i en lokalaftale. Så behøver I ikke at diskutere problemet igen, da I allerede har aftalt, hvordan det skal løses.

I de tilfælde hvor det ikke lykkes at finde en løsning, skriver I et uenighedsreferat. Referatet er Dansk Metals mulighed for at rejse problemet over for ledelsen. Det er vigtigt, at I beskriver, hvad problemet er, og hvad det er, I ikke kan blive enige om. Det er ikke nødvendigt at være enige om, hvad der skal stå i referatet. Arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten kan skrive deres holdning, og ledelsen kan skrive, hvad de mener, men det er vigtigt, at I tydeligt beskriver, hvad problemet er, samt at referatet er underskrevet af ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten.

Uenighedsreferatet tager I med til jeres lokalafdeling af Dansk Metal, der med referatet kan rejse sagen over for arbejdsgiveren. Dansk Metal vil forsøge at løse problemet via mægling, men kan alt efter hvad problemet er, tage problemet videre til arbejdsretten eller faglig voldgift.

MÆGLINGSMØDE

Mæglingssmødet afholdes som udgangspunkt på virksomheden, her fremlægges sagen og medarbejdernes ønsker til forbedring. Dansk Metal og arbejdsgiverorganisationen eller arbejdsgiveren vil forsøge at forhandle en løsning. Dansk Metal forhandler på vegne af medarbejderne.

Hvis der bliver enighed om en løsning, beskrives det i et mæglingsreferat, hvor løsning, ansvar for opgaverne og tidsfrister skal være tydelige. Referatet underskrives af ledelsen, tillidsrepræsentanten og repræsentanterne fra organisationerne. Det referat har status af en aftale, som både I og arbejdsgiveren har pligt til at overholde, og som man kan blive idømt en bøde for ikke at overholde.

Hvis der på mæglingssmødet ikke kan opnås enighed, kan sagen i nogle tilfælde gå videre i det fagretlige system, fx hvis uenighederne handler om de bestemmelser i arbejdsmiljøloven, der direkte henviser til det fagretlige system, eller hvis uenighederne er om bestemmelser i overenskomster eller lokalaftaler.

Ved uenigheder, der handler om øvrige bestemmelser i arbejdsmiljøloven, skal der være en aftale på virksomheden eller mellem organisationerne om, at de pågældende regler skal overholdes, for at sagen kan bringes videre i det fagretlige system.

Hvis ikke uenigheden kan tages videre i det fagretlige system, er I henvist til at få Arbejdstilsynet til at tage sig af sagen.



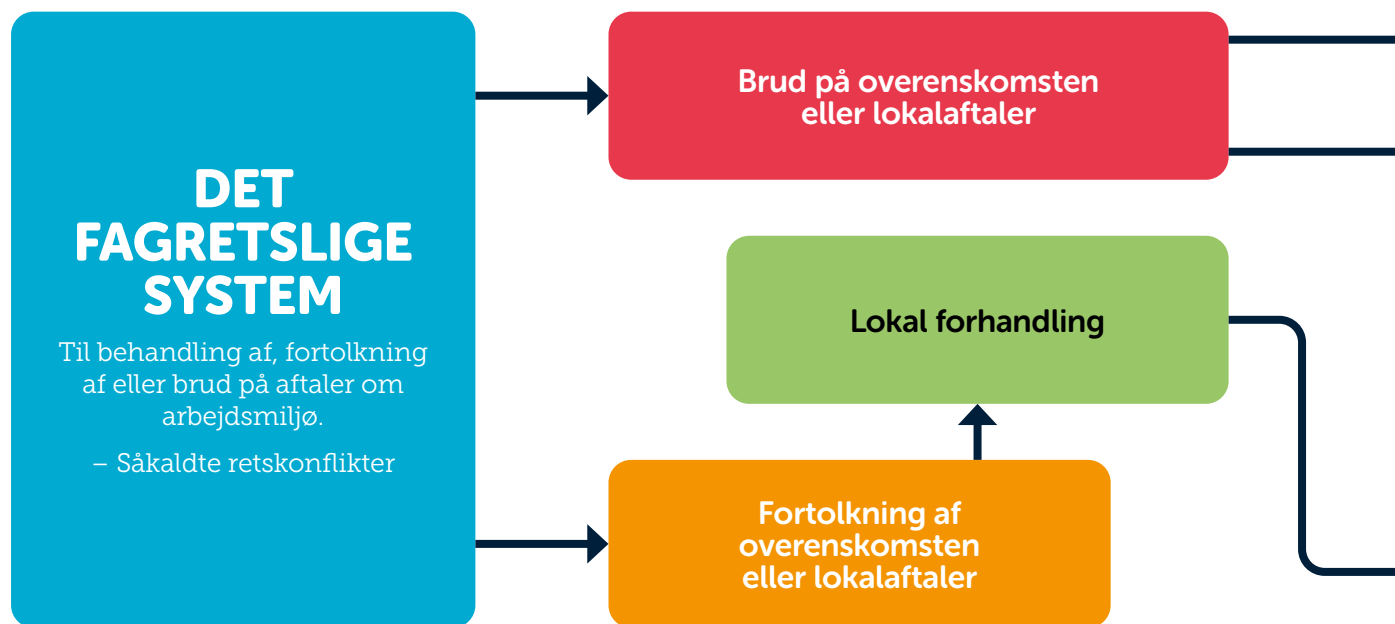
Undervejs
i arbejdet kan
du altid bruge din
lokalafdeling i Dansk
Metal og få hjælp til at
finde den rigtige løsning
på arbejdsmiljø-
problemet.

VIDERE I DET FAGRETSLIGE SYSTEM

Målet er ikke at gå rettens vej, men det er en mulighed, hvis ikke I kan løse problemet med ledelsen. Det er Dansk Metal, som sørger for, at sagen bliver behandlet ved en faglig voldgift eller i Arbejdsretten. Der kan blive brug for yderligere oplysninger i sagen, fx fordi der kommer nye oplysninger eller påstande fra arbejdsgiveren eller arbejdsgiverforeningen, som I skal forholde jer til sammen med Dansk Metal og besvare skriftligt.

Når sagen er klar til behandling, vil I blive indkaldt til møder i Dansk Metal og til selve forhandlingen af sagen, hvor modparten og dommerne også er til stede.

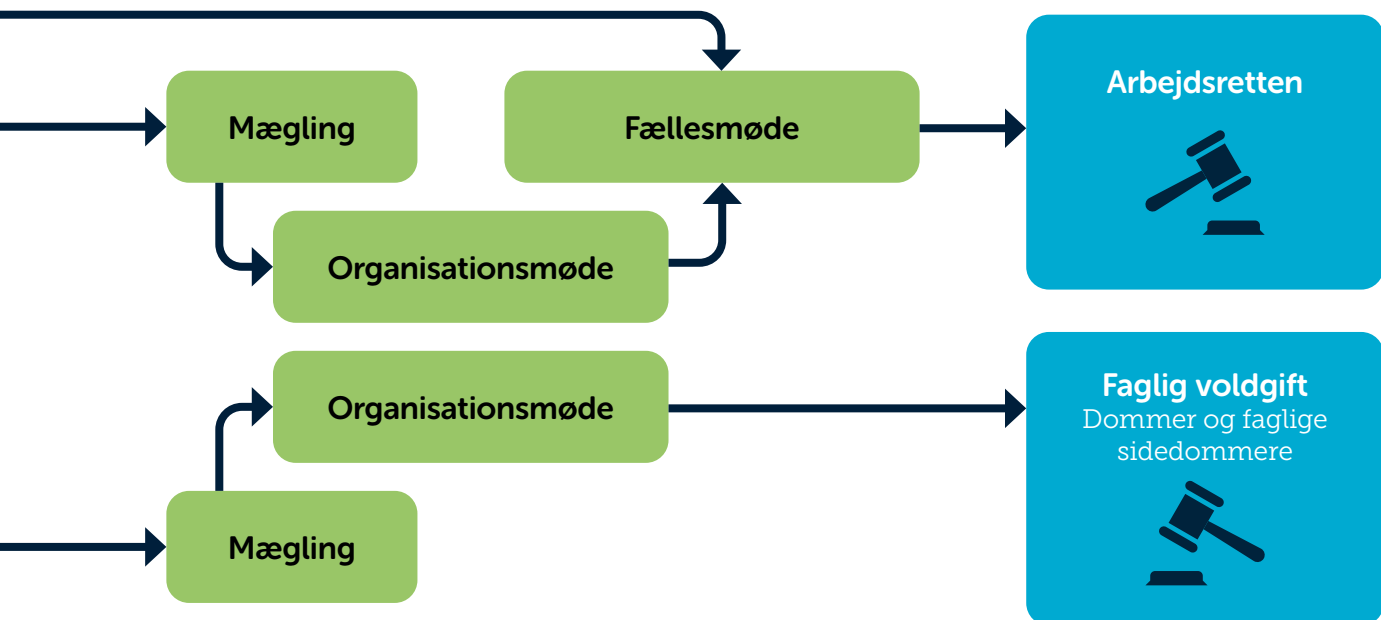
Den endelige afgørelse vil foreligge skriftligt og tager stilling til, om virksomheden har overholdt den aftale om arbejdsmiljø, som sagen drejer sig om. Er der tale om en sag i Arbejdsretten, vil afgørelsen også tage stilling til, om der skal betales bod.



Overholdes aftalen om, hvordan en arbejdsmiljøsag skal løses, kan sagen rejses som et brud på overenskomsten. Den kan derfor behandles ved et fællesmøde eller i Arbejdsretten med krav om bod.

Det er en af grundene til, at referaterne fra de forskellige forhandlinger skal være så præcise, at det er muligt at afgøre, om aftalen er overholdt eller brudt.

Det sker, at sagen forliges, inden den faglige voldgift eller Arbejdsretten kommer frem til en egentlig afgørelse eller dom.



LOVENS MULIGHEDER

Arbejdsmiljøloven beskriver en række rettigheder til arbejdsmiljørepræsentanten, bl.a. om at have den nødvendige tid til arbejdsmiljøarbejdet, adgang til lovpligtig arbejdsmiljø- og supplerende uddannelse, beskyttelse mod tab af indtægt og mod fyring eller forringelse af forhold. Uenigheder om de rettigheder henvises til det fagretlige system, og uenigheder om dem skal derfor først forsøges løst ved, at I rejser problemet over for arbejdsgiveren og skriver et referat af, hvad I er enige om, eller ikke kan blive enige om. I det følgende beskrives hvad loven foreskriver om rettigheder og muligheder for arbejdsmiljørepræsentanten. Uenigheder om det, kan alt sammen behandles fagretligt.

VALG OG VALGBARHED AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Ved valg af arbejdsmiljørepræsentant har både virksomheden og de ansatte mulighed for at gøre indsigelse. Det kan fx være, når virksomheden ikke anerkender valget af en arbejdsmiljørepræsentant eller ved uenigheder om, hvem der må stille op til valget. De ansattes indsigelse mod valget handler som regel om, hvorvidt virksomheden har blandet sig i, hvem der bliver valgt.

STØRRELSEN PÅ ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN

Ændring af størrelsen på arbejdsmiljøorganisationen kan betyde ændring af muligheden for at

arbejdsmiljørepræsentanten kan udføre sit hverv, eller at virksomheden ønsker at nedlægge hvervet for en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter. Da arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse og forringelse af deres forhold, er det en god ide at tage fat i jeres lokalafdeling i Dansk Metal, hvis I præsenteres for ændringer i størrelsen på arbejdsmiljøorganisationen.

Størrelsen på arbejdsmiljøorganisationen, og herunder antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal afspejle virksomhedens størrelse. Der er ikke nogen fast grænse for, hvor stor organisationen skal være. Størrelsen skal fastsættes ud fra et nærhedsprincip, så der til enhver tid er det nødvendige antal medlemmer, så arbejdsmiljøorganisationen kan udføre sine opgaver tilfredsstillende.

Når størrelsen skal fastlægges, skal der tages højde for:

- ▶ virksomhedens størrelse og geografiske spredning
- ▶ kompleksiteten og risikofaktorerne i arbejdsmiljøet
- ▶ de ansattes mulighed for at komme i kontakt med arbejdsmiljøorganisationen inden for arbejdstiden.

Det er vigtigt at sige højt og få ført til referat, hvis I ikke er enige i ændringer om størrelsen på arbejdsmiljøorganisationen.

Lovgivningen giver mulighed for at aftale organiseringen af

arbejdsmiljøarbejdet, fx sammenlægning af arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget. Det beskriver vi yderligere i afsnittet om overenskomstens muligheder.

BESKYTTELSE AF ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTER, NEDLÆGGELSE AF HVERV OG AFSKEDIGELSER

Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse følger samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten på området. Derfor skal I altid tage fat i jeres lokalafdeling i Dansk Metal, hvis virksomheden ønsker at opsiges arbejdsmiljørepræsentanten, nedlægge et hverv eller ændre på arbejdsmiljørepræsentantens forhold, betingelser og rettigheder.

Hvis arbejdsmiljørepræsentanten uretmæssigt får advarsler, anklager eller oplever chikane, skal I også tage fat i jeres lokalafdeling i Dansk Metal, så sagen kan løses.

TID TIL ARBEJDSMILJØARBEJDET

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den nødvendige tid til rådighed til at udføre sit hverv. Hvor meget tid, det er, afhænger blandt andet af typen af virksomheden og størrelsen på arbejdsmiljøorganisationen. Det er derfor meget individuelt hvor meget tid, der skal bruges, men der skal gøres plads blandt de øvrige arbejdsopgaver, så arbejdsmiljøarbejdet kan udføres i arbejdstiden.

MIDLER OG UDGIFTER

Arbejdsgiveren skal stille de nødvendige midler til rådighed og godtgøre udgifter for, at arbejdsmiljørepræsentanten kan udføre sit hverv. Det betyder fx, at arbejdsmiljørepræsentanten har behov for at søge viden på Arbejdstilsynets hjemmeside, og derfor har brug for adgang til en pc med internetadgang. Det betyder ikke, at arbejdsmiljørepræsentanten nødvendigvis skal have eget kontor, det vil være individuelt, hvad der er behov for.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTENS UDDANNELSE

Senest tre måneder efter valget skal arbejdsmiljørepræsentanten have gennemført tre dages lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse. Herefter skal arbejdsgiveren hvert år tilbyde arbejdsmiljørepræsentanten 1½ dages supplerende uddannelse. Det første år skal arbejdsmiljørepræsentanten tilbydes 2 dages supplerende uddannelse.



Dansk Metal anbefaler, at arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen tager imod og gennemfører den årlige supplerende uddannelse.

OVERENSKOMSTENS MULIGHEDER

De forskellige overenskomster beskriver blandt andet behandling af uoverensstemmelser om fx personlige værnemidler, arbejdstid osv. I det følgende beskrives et udvalg af muligheder, så I tjek jeres overenskomst, så I ved, hvad der gælder på jeres arbejdsplads.

Uenighed om rettighederne beskrevet i overenskomsten kan afgøres fagretligt, og som beskrevet tidligere starter det med et referat, hvor I beskriver, hvad I ikke kan blive enige om. I kan altid tage fat i jeres lokale afdeling af Dansk Metal og få hjælp eller sparring på, hvordan problemet kan håndteres.

KURSER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Dansk Metal udbyder grunduddannelse og flere overbygningskurser til arbejdsmiljørepræsentanterne. Overenskomsterne giver arbejdsmiljørepræsentanten ret til at deltage i kurserne efter aftale med arbejdsgiveren. Dansk Metals grunduddannelse bygger oven på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

ADGANG TIL IT OG INTERNET

De private overenskomster beskriver direkte at arbejdsmiljørepræsentanten skal have adgang til de nødvendige IT- og internetfaciliteter. Det vil sige adgang til at benytte pc, der kan gå på internettet.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Overenskomsterne på Industriens og det kommunale område har oprettet henholdsvis TekSam og SPARK, der er tjenester, der håndterer sager om samarbejde og psykisk arbejdsmiljø. Både arbejdsgiver og ansatte kan tilkalde tjenesterne, det kræver blot, at man er omfattet af overenskomsterne.

PERSONLIGE VÆRNEMIDLER OG VELFÆRDSFORANSTALTNINGER

Tilskud til værneudrustning og tillæg vedr. velfærdsforanstaltninger er omtalt i flere af de private overenskomster. Herved er der aftalt en fravigelse af reglerne i arbejdsmiljøloven, og uenigheder henvises derfor til det fagretlige system.

OVERVÅGNING

Kontrol af de ansatte, fx overvågning med GPS eller kamera og alkohol- eller narkotest, kan i visse tilfælde være nødvendigt på arbejdspladser. Arbejdsgiveren kan dog ikke uden videre iværksætte kontrol. Ønsker arbejdsgiveren fx at opsætte tv-overvågning for sikring mod tyveri, skal arbejdsgiveren overholde tv-overvågningsloven, herunder skilte med tv-overvågning. På den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet, skal arbejdsgiveren desuden overholde aftalen om

Dansk Metal anbefaler, at arbejdsmiljørepræsentanter gennemfører grunduddannelsen for at blive rustet til at klare hvervet.

kontrolforanstaltninger, hvis kameraet peger på ansatte som led i kontrol.

Aftalen om kontrolforanstaltninger er en aftale mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne, der bl.a. foreskriver, at foranstaltningerne skal være sagligt begrundede, ikke må være krænkende, og der skal være et rimeligt forhold mellem formål og midler. Endelig skal det som udgangspunkt varsles over for de ansatte 6 uger i forvejen.

EKSEMPEL HVOR ARBEJDS- GIVEREN ØNSKER AT OPSÆTTE KAMERAOVERVÅGNING AF DE ANSATTE.

Ifølge aftale om kontrolforanstaltninger skal arbejdsgiveren:

- ▶ varsle overvågningen over for de ansatte 6 uger i forvejen
- ▶ have en gyldig grund til overvågningen
- ▶ forholde sig til, hvor kameraet peger hen
- ▶ registrere, hvordan optagelser bliver gemt og anvendt
- ▶ styre hvem, der har adgang til at se optagelserne
- ▶ sørge for, at overvågningen ikke være krænkende over for de ansatte.

AFTALER

Arbejdsmiljøloven giver mulighed for at aftale at fravige reglerne om arbejdsmiljø-

organisationen. Det kan fx være at sammenlægge samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøorganisationen. For at det kan aftales lokalt, skal det først være aftalt i overenskomsten. Både de offentlige og flere af de private overenskomster giver denne mulighed.

HVILETID, FRIDØGN, NATARBEJDE OG MAXIMAL UGENTLIG ARBEJDS- TID

Arbejdsmiljøloven giver mulighed for at indgå aftaler, der går videre end lovgivningen om den daglige hviletid og udskydelse af det ugentlige fridøgn. Fx kan I lokalt aftale at omlægge det ugentlige fridøgn, så der er 7 døgn mellem to fridøgn. For at være gældende skal lokalaftalen være skriftlig.

RÅDIGHEDSTJENESTE

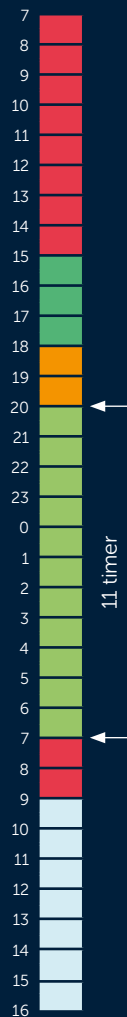
I flere overenskomster er der mulighed for lokalt at aftale at udskyde den daglige hviletid ved rådighedstjeneste. I skal aftale det på virksomheden, og lokalaftalen skal også her være skriftlig. Det kan aftales, at hviletiden kan udskydes, så den ligger i forlængelse af det sidste arbejde i rådighedsvagten. Kan den ansatte pga. den udskudte hviletid ikke udføre sit normale daglige arbejde, skal den ansatte have samme betaling som ved sygdom for den ikke udførte arbejdstid. På næste side kan du se 3 eksempler på, hvordan det kan se ud.

HVILETID

3 eksempler på udskudt hviletid og betaling

EKSEMPEL 1

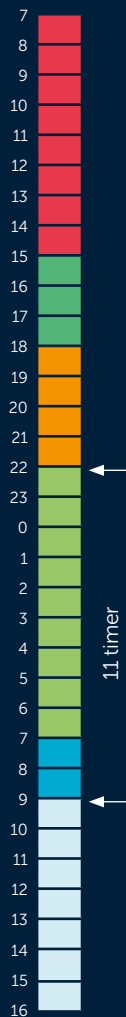
Her er det muligt at afholde 11 timers sammenhængende hvile, inden den ansatte skal møde ind kl. 7. Her er ingen ekstra betaling.



EKSEMPEL 2

Her det ikke muligt for den ansatte at afholde 11 timers sammenhængende hvile pga. den udskudte hviletid.

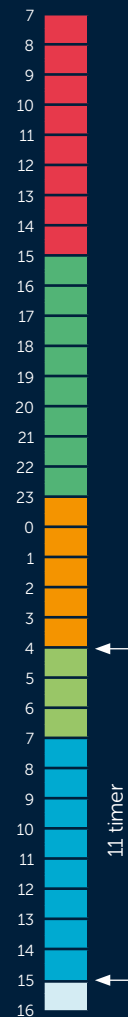
Den ansatte skal derfor have løn som ved sygdom, for de 2 timer, hvor det ikke er muligt at arbejde som normalt.



EKSEMPEL 3

Her det ikke muligt for den ansatte at afholde 11 timers sammenhængende hvile pga. den udskudte hviletid.

Den ansatte skal derfor have løn som ved sygdom, for de 8 timer, hvor det ikke er muligt at arbejde som normalt.



- Arbejdstid
- Rådighedsvagt
- Hviletid
- Udskudt hviletid
- Hviletid med løn

MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSSTID

Over en periode på 4 måneder må den ansatte ikke arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit. Overtrædelse af reglen om maksimal ugentlig arbejdstid kan udløse en godtgørelse til den ansatte.

NATARBEJDE

(Gældende fra 1. marts 2024)

I de private overenskomster er det aftalt, at natarbejde skal tilrettelægges, så det følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, dvs.:

- ▶ højst tre nattevagter i træk
- ▶ højst 9 timer ad gangen
- ▶ mindst 11 timer mellem to nattevagter
- ▶ maksimalt en nattevagt om ugen til gravide.

Hvis anbefalingerne ikke følges, skal virksomheden opfylde blandt andet obligatorisk helbreds kontrol, udvidet helbreds kontrol til ansatte over 50 år og en særlig årlig APV om natarbejde.



LOKALAFTALER OG LEDELSESRET

LOKALAFTALER

Har I lokalaftaler, der handler om arbejdsmiljø og opstår der uenighed om dem, vil sagen også kunne afgøres via det fagretlige system. Lokalaftaler om arbejdsmiljø kan fx være aftale om, hvem der skal være med i processen ved indkøb af nye firmabiler, og hvordan de skal indrettes for at arbejdsmiljøet er i orden.

LEDELSESRETEN – OG GRÆNSERNE HERFOR

Arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet og udstikke direktiver for, hvordan arbejdet skal udføres. Med den ret følger også pligten til at sikre, at arbejdet kan udføres uden risiko for den ansattes liv, helbred eller personlige integritet.

De ansatte har derfor ret til at sige fra over for arbejde, der medfører risiko for liv, ære eller velfærd, uden at de kan blive fyret for det eller få forringet deres vilkår. Det er en ret at kunne sige fra og forlange, at arbejdet tilrettelægges, så det kan udføres uden risiko.

Hvem kan?

Retten til at nægte at udføre arbejdet er individuel. Derfor er det den enkelte, der kan sige fra over for en farlig situation. Det er altså ikke hele værkstedet, der kollektivt kan vælge at nægte arbejdet, medmindre alle i værkstedet er i fare, hvilket fx kunne være ved svejsning i et rum uden den nødvendige beskyttelse til alle i rummet.

I hvilke situationer?

Hvornår der er tale om en fare for liv, ære og velfærd, der gør det nødvendigt at standse arbejdet, vil i mange tilfælde afhænge af situationen. Hvis du fx sættes til at arbejde med en maskine, der er farlig, fordi der mangler en skærm, og du kan fjerne faren ved at sætte skærmen på og også har muligheden for at sætte skærmen på, så er der jo ikke behov for at nægte at udføre arbejdet, men blot sætte skærmen på og udføre arbejde sikkert. Men har du ikke mulighed for at fjerne faren ved at sætte skærmen på, eller det ikke er nok at sætte en skærm på, så kan du nægte at udføre opgaven indtil maskinen er sikker, eller at faren er fjernet på en anden og sikker måde.

Hvordan?

Du skal gøre din arbejdsgiver opmærksom på, at du ikke vil udføre arbejdet, men du må ikke bare gå hjem. Det, du har ret til, er at nægte at udføre arbejde, der er farligt for dig.

Hvis din arbejdsgiver/leder er til stede og sætter dig til noget farligt, skal du sige fra til arbejdsgiveren/lederen i situationen.

Er du i gang med en arbejdsopgave, der udvikler sig til noget farligt, eller du er sendt ud på en opgave, der er anderledes end det I har aftalt, så skal du undlade at udsætte dig for faren og kontakte din arbejdsgiver hurtigst muligt.

Konsekvenser

Det må ikke have konsekvenser for dig at nægte at udføre farligt arbejde, og din arbejdsgiver kan derfor ikke straffe dig ved at fyre dig eller trække dig i løn.

Hvis der opstår uenighed med din arbejdsgiver i forbindelse med, at du har nægtet at udføre farligt arbejde, skal du kontakte din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller din lokale afdeling i Dansk Metal.

Alle ansatte har retten til at sige fra over for farligt arbejde, og retten er ikke bundet op på en bestemt overenskomst eller aftale.

TJEKLISTE

- ▶ Rejs sagen lokalt, og forsøg at finde en løsning. Inddrag kollegaerne – det er ofte dem, der arbejder med det til dagligt, der kan pege på de bedste løsninger.
- ▶ Hvis I bliver enige om en løsning, så skriv det i et referat med underskrifter fra ledelse og tillidsrepræsentant/ arbejdsmiljørepræsentant/ansatte. Så er I ikke i tvivl en anden gang, og referatet er også en lokalaftale.
- ▶ Hvis ikke I kan blive enige, så skriv et uenighedsreferat om problemet, og hvad I ikke kan blive enige om. Referatet skal underskrives af arbejdsgiveren og tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.
- ▶ Tag fat i den lokale afdeling af Dansk Metal, inden I skriver et referat, så kan I få hjælp og sparring. Når I har skrevet uenighedsreferatet kan Dansk Metal tage sagen op over for arbejdsgiveren.
- ▶ Gennemfør Dansk Metals kurser for tillidsvalgte, og bliv klædt endnu bedre på til at løse arbejdsmiljøproblemer og til at forebygge, at de opstår.

