



EFBWW's politik for arbejdstagerdeltagelse og arbejdsmiljøledelsessystemer

I. Indledning

Virksomhederne er privatejet og derfor tages alle relevante beslutninger om arbejdspladsen udelukkende af arbejdsgiveren. Men de konsekvenser, som beslutningerne kan have, har en uhyre stor relevans for arbejdstagerne. Man kan sige, at alle relevante aspekter vedrørende arbejdet og i afledt forstand levevilkårene påvirkes af beslutningerne. Derfor har demokratiseringen af arbejdsmarkedsrelationerne været en mærkesag for arbejderbevægelsen helt fra den industrielle revolutions barndom.

Når vi ser tilbage og sammenligner arbejdernes tidligere forhold og rettigheder på arbejdspladsen med forholdene i dag, er der sket tydelige fremskridt. Fremskridtene har været understøttet af en række underliggende faktorer såsom demokratiseringen af samfundene, den teknologiske udvikling og andre generelle tendenser, men det står dog klart, at udviklingen primært skyldes fagbevægelsens kollektive og fortsatte indsats.

På den ene side skal den opnåede deltagelsesgrad ses som et reelt fremskridt, der har betydet mere demokratiske arbejdsmarkedsrelationer, men niveauet er stadig utilstrækkeligt, særligt hvad angår medbestemmelse. På den anden side er det nuværende niveau truet af visse faktorer i den politiske og økonomiske udvikling.

Det drejer sig blandt andet om:

- ✚ EU's politik om "bedre lovgivning"/"forenkling". "Den højtstående gruppe" har fremlagt sine resultater i særlige rapporter for alle politikområder. Rapporten, der specifikt omhandler arbejdsmiljø, sætter spørgsmålstejn ved nogle af de (positive) hovedhjørnestejn i EU's arbejdsmiljøpolitik.
- ✚ Den generelle tendens på europæisk plan til at erstatte stram lovgivning med mere bløde regler i form af frivillige aftaler, aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og en bred anvendelse af subsidiaritetsprincippet.
- ✚ Den nuværende og potentielt fremtidige krise kan underminere den nuværende deltagelsesgrad, eksempelvis gennem øget brug af usikre ansættelsesformer.

Derfor er et solidt retsgrundlag, der omfatter alle relevante aspekter vedrørende deltagelse, et afgørende udgangspunkt for en øget industriel demokratisering. EFBWW er ikke modstander af subsidiaritetsprincippet, når det fungerer, og EFBWW er ikke modstander af frivillige aftaler, benchmarking og selvregulering, når de principper fungerer. Men EFBWW er overbevist om, at på grund af ubalancen i magtforholdet mellem arbejdsgiverne – som ejere af virksomhederne - og arbejdstagerne er det nødvendigt, at alle aspekter vedrørende arbejdsmarkedsrelationer dækkes af klare retlige rammer. De retlige rammer skal dække både de individuelle og kollektive rettigheder, og de udgør selve ryggraden i en demokratisering af arbejdspladserne.

På den baggrund og i en erkendelse af, at der er behov for retningslinjer, når arbejdsmiljøledelsessystemer bliver mere udbredt, har EFBWW's Hovedbestyrelse godkendt denne rapport, der formulerer vores synspunkter og holdninger til sammenhængen mellem arbejdsmiljøledelsessystemer og arbejdstagerdeltagelsen.

II. Former for deltagelse

Der er forskellige grader og modeller for arbejdstagerdeltagelse generelt og også på arbejdsmiljøområdet. Alle modellerne har deres egen historik og baggrund i specifikke samfundsperioder og traditioner og i specifikke retssystemer, og ikke mindst hviler de på politiske beslutninger og forankringen af beslutningerne i den givne periode.

- ✚ En første parameter som udgangspunkt for at skelne mellem de forskellige modeller er, hvorvidt der er en struktur for arbejdstagernes deltagelse på virksomhedsplan eller ikke. Repræsentationen kan ske via fagforeningsrepræsentanter eller ved at vælge kandidater fra arbejdsstyrken uafhængigt af deres tilhørsforhold til en fagforening.
 - § De lovgivningsmæssige rammer er grundlaget for enhver form for deltagelse, og EU-lovgivningen har dannet et fælles grundlag baseret på minimumskrav.
 - § I fremtiden skal det europæiske grundlag gøres både bredere og dybere.
 - § Retsreglerne kan blive udhulet af politiske beslutninger, men generelt fastlægger retsreglerne de generelle rammevilkår for alle arbejdstagere uafhængigt af status og af industrisektor.
- ✚ Arbejdstagerdeltagelsen kan også være baseret på kollektive aftaler. Den model fungerer i nogle lande, og medarbejderrepræsentanterne har opnået en stærk position på baggrund af den. I nogle lande udvides indholdet i retsreglerne med specifikke bestemmelser i de kollektive aftaler. Bestemmelserne i de kollektive aftaler kan i nogle tilfælde danne udgangspunkt for ændringer i lovgivningen.
 - § Kollektive aftaler spiller en vigtig rolle, og arbejdstagerne er direkte involveret i overenskomstaftalerne.
 - § Den type juridiske instrumenter er lettere at ændre og tilpasse til ændringer i arbejdsforholdene.
 - § Afhængigt af, hvordan de kollektive aftaler udformes, er en fragmentering af konkrete deltagelsesrettigheder og udmøntning af forskellige deltagelsesgrader mulige negative konsekvenser.
- ✚ På det seneste er frivillige aftaler og instrumenter blevet mere populære. Instrumenterne introduceres delvist af virksomhederne men også af fagforeningerne.
 - § Et positivt aspekt ved instrumenterne er, at begge parter positivt er bundet til den konkrete aftale – da den (oftest) er et resultat af deres egne forhandlinger.
 - § Hvor frivillige aftaler ikke træder i stedet for andre (juridiske) instrumenter, kan aftalerne give udvidede rettigheder eller skabe et grundlag for deltagelse.
 - § I forbindelse med disse instrumenter er en af fagforeningernes vigtige roller at skabe en sammenhæng mellem virksomhedsinstrumenterne og den generelle og lovgivningsmæssige debat om deltagelse.
 - § Et særligt problem er anvendelsen af frivillige aftaler i reklameøjemed, uden at de skaber reelle forandringer i virksomhedernes praksis. De har grundlæggende ingen retsgyldighed og arbejdstagerne kan derfor ikke håndhæve deres rettigheder.

✚ Et andet spørgsmål er, om arbejdstagerdeltagelse er en individuel eller en kollektiv rettighed. Vi er overbevist om, at kollektive rettigheder er nødvendige i et industrielt demokrati og grundlaget for individuelle rettigheder, og vi ser også en konkret værdi i individuelle rettigheder. I dag kan man finde mange konkrete eksempler på arbejdssituationer og jobtyper, hvor personer agerer meget uafhængigt og uden at være underlagt stramme regler. De er selvstyrende i tilrettelæggelsen af deres arbejde, og derfor kræver de også indflydelse på deres egne arbejdsvilkår.

§ Individuelle rettigheder er vigtige for den enkelte arbejdstager i det daglige arbejde, men også i virksomheder, hvor der ikke er et samarbejdsudvalg.

§ I dag spiller den enkelte persons specifikke rettigheder en stadigt større rolle, og det er i tråd med fagforeningernes grundlæggende ideologi om at give den enkelte arbejdstager større selvstændighed.

§ Individuelle rettigheder spiller også en vigtig rolle i moderne arbejdsmiljøstrategier, der i højere grad fokuserer på, at alle arbejdstagere skal have en aktiv rolle, eksempelvis i hele risikovurderingsprocessen.

§ På den anden side er individuelle rettigheder mere sårbare end kollektive rettigheder, og arbejdstagere i særligt usikre ansættelsesforhold oppebærer normalt ikke individuelle rettigheder på arbejdspladsen.

✚ Arbejdstagerdeltagelsen kan også foregå helt praktisk på arbejdsstedet i uformelle rammer. Baggrunden for udviklingen er en ændret rolle til arbejdsstyrken med større ansvar i mange spørgsmål vedrørende arbejdstilrettelæggelsen, der er synlig inden for mange produktionsområder men også i servicefagene.

EFBWW er positiv over for den tendens, fordi den understøtter en større selvstændighed. Men tendensen er ikke udbredt, og deltagelse baseret på denne tendens er særdeles sårbar. Derudover kan tendensen vende, og i løbet af det sidste tiår har man set en tendens til tilbagegang i nogle industrier, særligt i forbindelse med nye arbejdsformer og metoder til arbejdstilrettelæggelse. Derfor er EFBWW overbevist om, at et stærkt retsgrundlag og kollektive rettigheder er det bedste grundlag for at skabe holdbare individuelle rettigheder på arbejdspladsen.

✚ Et andet aspekt, der bør inddrages, er graden af deltagelse. I Europa har vi udviklet forskellige former for deltagelse gennem årtier, og hver især danner en specifik ramme for relationen mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter/arbejdstagere, og de former også den konkrete praksis for deltagelse i de enkelte tilfælde. Overordnet kan man skelne mellem følgende grader af deltagelse:

§ Information

§ Høring

§ Medbestemmelse

Generelt er EFBWW tilhænger af stramme lovgivningsmæssige krav som grundlag for andre former for og aspekter af deltagelse, primært af følgende årsager:

§ Det er afgørende for at sikre samme niveau af rettigheder for alle arbejdstagere

§ Det er uløseligt forbundet med mulighederne for retshåndhævelse

§ Det kan danne grundlag for andre instrumenter, dvs. frivillige aftaler, tillægsrettigheder på arbejdspladsen og andet.

I den sammenhæng kan vi nævne de vigtigste love på EU-plan, der danner det fælles grundlag. EU's lovrammer består blandt andet af følgende dokumenter:

- § Høring af arbejdstagerne ved kollektive afskedigelser (98/59/EF)
- § Arbejdstagerdeltagelse i arbejdsmiljøanliggender (89/391/EØF)
- § Medarbejderindflydelse i "europæiske virksomheder" (2001/86/EF)
- § Overførsel af virksomheder (2001/23/EF)
- § Generel ramme for information og høring af arbejdstagerne (2002/14/EF)
- § Indførelse af europæiske samarbejdsudvalg (2009/38/EF)

III. Arbejdstagerdeltagelse i arbejdsmiljøanliggender

De fleste europæiske lande har særlige organer, der har ansvar for arbejdsmiljø. Der eksisterer meget fasttømrede nationale arbejdsmiljøkulturer i alle de europæiske lande, der er vanskelige at ændre.

- § I nogle lande har den overordnede arbejdstagerorganisation også ansvaret for arbejdsmiljø, og i nogle lande findes en specialiseret arbejdsmiljøorganisation.
- § I nogle lande ligger ansvaret hos sikkerhedsrepræsentanterne, og nogle lande har arbejdsmiljøudvalg.
- § I nogle lande repræsenterer sikkerhedsrepræsentanterne fagforeningerne, og i andre lande er det modsat.
- § Det er også forskelligt fra land til land, hvilken rolle de eksterne organer spiller, samt om fagforeningsrepræsentanter er involveret i de eksterne organer.
- § Der er etableret meget komplekse strukturer og procedurer, og der findes et decideret arbejdsmiljøområde med egne informationskilder og understøttende institutioner. EU-lovgivningen har dog fastlagt rammerne for minimumskrav til arbejdstagernes deltagelse. De danner et fælles udgangspunkt for den videre udvikling på området. I den sammenhæng skal vi igen nævne det såkaldte rammedirektiv (89/391/EØF) og særdirektiver på de områder, der fremgår af rammedirektivets artikel 16.
- § Den europæiske lovgivning støttes af Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder, der fastlægger arbejdstagernes og deres repræsentanternes rettigheder med hensyn til information og høring. Den eksisterende ramme forhindrer ikke tilbageskridt på området. I den sammenhæng skal to forhold nævnes.

Der er behov for forbedringer af rammen, da den ikke er tilstrækkeligt omfattende. I den sammenhæng lægger EFBWW vægt på følgende aspekter:

- ✚ Arbejdstagerne og deres repræsentanter skal have en omfattende ret til indsigt. De eksisterende lovkrav, der formuleres i rammedirektivet og særdirektiver nævnt i rammedirektivets artikel 16, skal beskrives. Information om alle ændringer, som arbejdsgiveren igangsætter, og som har relevans for arbejdsmiljøet, skal formidles ud på et tidligt tidspunkt, så arbejdstagerne har mulighed for at få indflydelse på beslutningsprocessen.
- ✚ Det sidste punkt omfatter også følgende aspekter, der alle har stor indflydelse på henholdsvis arbejdsforhold og arbejdsmiljø:
 - § nye bygninger, omlægning eller udvidelse af produktionen, administrative og andre driftsområder,
 - § tekniske anlæg,

- § arbejdsprocesser og arbejdssekvenser,
 - § arbejdssteder,
 - § med rettidig fremsendelse af de nødvendige dokumenter.
- ✚ I alle aspekter og faser af risikovurdering skal arbejdstagerne og deres repræsentanter involveres aktivt. Det drejer sig om evaluering, selve vurderingen, fastlæggelse af tiltag til forbedring af arbejdsforholdene, implementering af tiltagene og opfølgingsaktiviteter.
 - ✚ Selvom der foreligger lovmæssige krav, regler, vejledning eller rådgivning vedrørende de fleste arbejdsmiljøemner, har arbejdsgiveren overvejende en lang række handlemuligheder. I alle spørgsmål, hvor arbejdsgiveren har beføjelser til at handle, skal arbejdstagerne høres. Derudover er der behov for en egen ret til at igangsætte høringer om spørgsmålene.
 - ✚ Medarbejderrepræsentanter skal have ret til at igangsætte høringer og forhandlinger med arbejdsgiverne, hvis de kan påvise, at arbejdsforholdene ikke overholder den eksisterende lovgivning eller normer, eller hvis de kan påvise, at arbejdsforholdene udgør en fare for arbejdstagernes sundhed.
 - ✚ Arbejdstagerdeltagelsen kan også foregå helt praktisk på arbejdsstedet. Baggrunden for udviklingen er en ændret rolle til arbejdsstyrken med større ansvar i mange spørgsmål vedrørende arbejdstilrettelæggelsen, der er synlig inden for mange produktionsområder men også i servicefagene.

IV. Arbejdsmiljøledelsessystemer

Der er udviklet arbejdsmiljøledelsessystemer inden for højriskproduktion i store virksomheder, især i den kemiske industri. I starten fokuserede de primært på sikre processer og forebyggelse af ulykker. I dag implementerer også andre sektorer og mindre virksomheder arbejdsmiljøledelsessystemer. Desuden er deres rækkevidde blevet større, og i nogle tilfælde dækker de hele arbejdsmiljøområdet.

Generelt er EFBWW af den holdning, at arbejdsmiljøledelsessystemer har to ansigter, ligesom den romerske gud Janus. De har en potentielt positiv effekt via indførelse af regler for organiseringen af hele arbejdsmiljøområdet på virksomhedsplan. Ved at fastlægge normer for evaluering af risici og for implementering af arbejdspladser og processer kan man opnå et mere sikkert arbejdsmiljø. Men vi ser også nogle mulige negative effekter. Et ledelsessystem drives af ledelsen og kan i nogle tilfælde træde i stedet for eksisterende arbejdsmiljøforanstaltninger. Derudover kan virksomhedsledelsen have tendens til at formulere strategiske mål og konkrete målsætninger egenhændigt, når de har besluttet at tage ansvar for et område. Og dermed bliver arbejdstagerdeltagelsen tilsidesat.

I 2000 udgav ILO et sæt retningslinjer for anvendelse af arbejdsmiljøledelsessystemer. Retningslinjerne opstiller detaljerede krav til udformningen af et arbejdsmiljøledelsessystem og til, hvordan det drives. Et af de centrale aspekter i retningslinjerne er arbejdstagernes og deres repræsentanters deltagelse. Derudover stiller ILO-vejledningen krav til løbende forbedringer af systemet. Hvis retningslinjerne følges, mener vi, at et arbejdsmiljøledelsessystem kan bidrage til forbedring af virksomhedernes organisering af arbejdsmiljøindsatsen.

EFBWW ønsker at indgå i en frugtbar dialog om implementering af arbejdsmiljøledelsessystemer, hvis en række grundlæggende krav opfyldes. Hvis betingelserne indfries, mener EFBWW, at systemerne indebærer fordele for alle parter, og det er et klart signal fra ledelsen om, at man tager arbejdsmiljøområdet seriøst.

IV: Specifikke krav vedrørende arbejdsmiljøledelsessystemer

Som allerede nævnt betragter EFBWW ILO's retningslinjer som en referenceramme. De giver en detaljeret beskrivelse af alle aspekter vedrørende arbejdsmiljøledelsessystemer.

1. EFBWW kræver, at arbejdstagerdeltagelsen starter helt ved første trin. Før systemet designes, skal der foretages en høring blandt arbejdstagerrepræsentanter og ledelsen.
2. Fra start skal en fælles politik for begge parter formuleres, herunder generelle målsætninger og rollebeskrivelser for alle involverede aktører.
3. De strukturer, der implementeres som følge af arbejdsmiljøledelsessystemet, må aldrig træde i stedet for eksisterende lovkrav vedrørende organisering af arbejdsmiljøområdet på virksomhedsniveau.
4. Al information vedrørende systemet skal være tilgængeligt for arbejdstagerrepræsentanterne og er ikke forbeholdt ledelsen.
5. Der skal udarbejdes en politik for formidling til medarbejderne. Det overordnede mål skal være at sikre den højst mulige gennemsigtighed for alle informationer vedrørende arbejdsmiljøledelsessystemet.
6. En omfattende risikovurdering skal stadig være det centrale redskab i virksomhedens arbejdsmiljøledelse. Arbejdstagerrepræsentanternes deltagelse i alle faser i processen og de individuelle arbejdstageres deltagelse i vurderingen af arbejdsstedet/arbejdsområdet er et centralt element.
7. Systemet må ikke fokusere udelukkende på forebyggelse af ulykker (det kan der være tendens til). Det skal dække alle aspekter vedrørende arbejdsmiljø i relation til arbejdet og arbejdstilrettelæggelsen, herunder psykosociale farer.
8. Klare tiltag vedrørende evaluering af tiltagene skal beskrives, og også her skal arbejdstagerrepræsentanternes deltagelse og deres adgang til alle informationer sikres.
9. En proces for løbende forbedring af systemet skal ligeledes implementeres.
10. Medarbejderrepræsentanterne i arbejdsmiljøsager må ikke stilles fagligt dårligere på grund af deres aktiviteter, hverken hvad angår deres grundlæggende erhvervsuddannelse og videreuddannelse eller karrieremuligheder. De kan ikke afskediges i embedsperioden.
11. Implementering af et arbejdsmiljøledelsessystem på virksomhedsniveau må ikke udelukke aktiv involvering af ekstern rådgivning og støtte. Både arbejdstagerrepræsentanter og de enkelte medarbejdere skal have ret til at konsultere eksterne eksperter vedrørende specifikke spørgsmål, der ikke i tilstrækkelig grad kan besvares internt i virksomheden.
12. Arbejdsmiljøledelsessystemet skal også fastlægge arbejdstagernes og deres repræsentanternes ret til at igangsætte initiativer vedrørende alle arbejdsmiljøaspekter, herunder en procedure for, hvordan problemer håndteres og forslag til løsninger.

EFBWW er overbevist om, at hvis en virksomhed følger de nævnte retningslinjer, kan et arbejdsmiljøledelsessystem skabe grundlag for øget tillid via fælles aktiviteter på arbejdsmiljøområdet. Et aktivt engagement fra alle parter er essentielt, ligesom det er vigtigt at behandle alle bidrag seriøst. En korrekt implementering af et arbejdsmiljøledelsessystem kan ikke kun bidrage til at etablere klare procedurer. Det kan også skabe et dagligt fokus og engagement blandt medarbejderne, og vil på den måde styrke en god arbejdsmiljøkultur. Et sådant system må dog aldrig træde i stedet for lovmæssige krav til arbejdsmiljøledelse på virksomhedsniveau og de lovmæssige høringer og forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter.