

Partsaftalers rolle i regulering af arbejdsmiljøet

Peter Hasle, Jens Voxtrup Petersen & Inger-Marie Wiegman

På arbejdsmiljøområdet er lovgivning og aftaler på vej mod en større integration. Udviklingen i arbejdslivet har ført til en bredere forståelse af arbejdsmiljøet med hovedvægten på det psykiske arbejdsmiljø, som vanskeligt reguleres gennem lovgivning. Samtidig er organisationerne på arbejdsmarkedet under pres for at udvikle nye roller. Artiklen beskriver årsagerne til den større integration af lovgivning og aftaler samt vurderer betydningen af integrationen – vil den være en fordel for den forebyggende arbejdsmiljøindsats?

Indledning

Arbejdsmiljøet i Danmark har hidtil været reguleret gennem lovgivning, og Arbejdstilsynet har som myndighed haft til opgave at sikre overholdelse af loven gennem tilsyn og eventuel straf. Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiveren ansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og sikrer samtidig medindflydelse for medarbejderne gennem en sikkerhedsorganisation. Arbejdsmarkedets parter har desuden stor indflydelse gennem et Arbejdsmiljøråd og en række partsudvalg, som medvirker ved udformningen af de konkrete regler. Vejledninger udarbejdes desuden af parterne i 11 branchearbejdsmiljøråd.

Parallelt hermed findes parternes aftalesystem. Gennem overenskomster fastlægger parterne løn og ansættelsesforhold. Overtrædelser af aftaler forfølges af parterne gennem det fagretlige system.

Traditionelt har der været en skarp skillelinie mellem de to systemer. Specielt fagbevægelsen har stået fast på, at arbejdsmiljøet ikke er til forhandling. Argumentet har været, at reglerne er baseret på videnskabelig

viden om sundhedsfarer, og at det ville være uetisk at forhandle om, hvorvidt et givet niveau er sundhedsfarligt (LO 2002).

Denne opdeling mellem arbejdsmiljøregulering og overenskomsts system er de senere år kommet under pres. De to systemer bliver i stigende grad blandet sammen. Overenskomsterne påvirker arbejdsmiljøet gennem bestemmelser om løn, ansættelsesforhold og arbejdstid. Dertil kommer, at de længe har indeholdt visse arbejdsmiljøelementer – oftest knyttet til betalingssspørgsmål. Der er f.eks. bestemmelser om ulempe- og genetillæg, betaling for manglende velfærdsforanstaltninger, udlevering af personlige værnemidler og lignende. Derudover har overenskomsterne ikke direkte grebet ind i arbejdsmiljøreguleringen (LO 2001).

Det ændrede sig i begyndelse af 90'erne, hvor der blev indgået aftaler om bestemte arbejdsmiljøindsatser og om sikkerhedsorganisation. I 2001 skete der imidlertid en afgørende ændring, idet ny lovgivning om mobning og seksuel chikane åbner mulighed for, at aftaler mellem arbejdsmarkedets

parter kan overtage kontrol og sanktionering af lovens materielle krav på dette specielle område. Dermed åbnes også mulighed for, at parterne i fællesskab kan fastlægge en indholdsmæssig praksis. Siden da har arbejdsgiverne, dele af fagbevægelsen og den nye borgerlige regering presset på for at fortsætte ad dette nye spor.

Det er denne udvikling, som er temaet for denne artikel. Vi behandler to problemstillinger. For det første er der spørgsmålet om årsagerne til udviklingen mod en større integration af lovgivning og aftaler, og for det andet er der mulighederne for og betydningen af denne integration: Vil den være en fordel for den forebyggende arbejdsmiljøindsats?

Mulige årsager til integration af lovgivning og aftaler

Udviklingen på en række forskellige områder bidrager alle til at sætte aftaler på dagsorden. Her vil vi særligt pege på fire områder:

- udviklingen af en reflektiv arbejdsmiljøregulering
- decentralisering af aftalesystemet
- udviklingen i arbejdsmiljøforståelsen
- deregulering

Udviklingen af en reflektiv arbejdsmiljøregulering

Reguleringen af arbejdsmiljøet har sit udgangspunkt i industrialiseringen i det nittende århundrede. Den medførte efterhånden store problemer, først med børnearbejde og siden kom andre store problemer til, bl.a. med arbejdsulykker knyttet til kraftoverførsler og energikilder – drivremme og dampkedler. Da disse problemer blev tilstrækkelig markante og synlige, blev der gennemført lovgivning for at sikre et vist minimum af beskyttelse for de ansatte og for de omkringboende, og der blev ansat fa-

briksinspektører til at påse lovens overholdelse.

I det tyvende århundrede blev loven efterhånden udvidet med flere og flere bestemmelser. Alle blev i princippet baseret på krav, som ret detaljeret beskrev de materielle normer, som skulle overholdes. En omfattende lovgivning blev efterhånden bygget op på dette princip og kulminerede med vedtagelsen af arbejderbeskyttelseslovgivningen i 1954 (Dreyer 1957).

Den teknologiske udvikling, specielt i den sidste halvdel af det tyvende århundrede, medførte både en øget kompleksitet og et accelererende ændringstempo. Sammenholdt med den øgede videnskabelige indsigt i konsekvenserne af arbejdsmiljøet betød dette forhold, at detailregulering i stigende grad blev uhensigtsmæssig. Det tog alt for lang tid at lave regler. Og når de endelig var færdige, kunne de bremse nye teknologiske muligheder, som ikke var kendt, da reglerne blev udarbejdet.

Lovgivningen blev med arbejdsmiljøloven i 1975 ændret i en mere reflektiv retning. Det indebærer, at lovgivningen fastlægger de overordnede principper, som gennem rammebestemmelser kan udmøntes i regler udstedt på lavere niveau eller gennem praksis udviklet under tilsynsbesøg (Lindøe et al. 2001; Rogowski & Wilthagen 1994). Det vigtigste princip er arbejdsgiverens forpligtigelse til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det betyder, at lovgivningen i langt højere grad giver plads for et skøn. Arbejdsgiveren er forpligtiget til selv at vurdere, om det konkrete arbejdsmiljø kan være sundhedsfarligt og er på grundlag af denne vurdering forpligtiget til at gennemføre de nødvendige forebyggende foranstaltninger.

Dette princip blev yderligere stadfæstet med EU's rammedirektiv for arbejdsmiljø (EU 1989). I Danmark blev direktivet bl.a. omsat til kravet om arbejdspladsvurdering (APV) som eksplicit pålægger alle arbejdsgi-

vere at vurdere sundhedsfarerne i arbejdsmiljøet og lave handleplaner for forebyggelse (Hasle et al. 1999).

Som et element i udviklingen af den refleksive lovgivning er også inddragelse af medarbejderne blevet sikret. Det er sket gennem etablering af en sikkerhedsorganisation og valg af sikkerhedsrepræsentanter. Sikkerhedsorganisationen blev indført i dele af industrien i 50'erne, og med arbejdsmiljøloven blev den udstrakt til at gælde for hele arbejdsmarkedet (Hasle 2001). Gennem sikkerhedsorganisationen får medarbejderne i princippet en ret omfattende indflydelse på de forhold i virksomheden, som har betydning for arbejdsmiljøet. Denne indflydelse blev også præciseret ved indførelse af APV, hvor reglerne eksplicit kræver, at medarbejderne skal inddrages i gennemførelsen af en APV.

Der er altså sket et skift. Med den gamle arbejderbeskyttelseslovgivning påtog myndighederne sig et afgørende ansvar for arbejdsmiljøet, idet det var op til myndighederne at definere, hvad der var farligt, og hvilke beskyttelsesforanstaltninger der skulle anvendes. Først herefter fik arbejdsgiverne ansvaret for at overholde reglerne. På områder, som ikke var reguleret, gjaldt principielt ingen regler. Med den refleksive arbejdsmiljølovgivning blev det fastlagt, at arbejdsgiveren under alle omstændigheder har ansvaret for at sikre arbejdsmiljøet og herunder vurdere eventuelle sundhedsfarer. Myndighederne har fået afgrænset deres rolle til at påse, at arbejdsgiveren lever op til sit grundlæggende ansvar. Selvom detaljeregler ikke findes, kan arbejdsgiveren ikke fralægge sig ansvaret, hvis der konstateres sundhedsfare. Medarbejderne er sikret relativ stor indflydelse, men lovgivningen lever ingen tvivl om, at arbejdsgiveren alene har det objektive ansvar for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Udviklingen af de nye principper for arbejdsmiljølovgivningen skete hele vejen

igennem med en stærk inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Allerede i 1901 blev et råd (Arbejdsrådet) med repræsentanter for parterne oprettet (Dreyer 1957), og det blev ændret til Arbejdsmiljørådet i forbindelse med vedtagelsen af arbejdsmiljøloven, hvor der også skete en styrkelse af denne deltagerrolle.

Decentralisering af aftalesystemet

Gennem det 20. århundrede udviklede arbejdsmarkedets parter overenskomstsyste- met til det, der er blevet kaldt 'den danske model' (Due et al. 1993). Internationalt er modellen kendt som den nordiske model, idet udviklingen på arbejdsmarkedet i de nordiske lande i høj grad ligner hinanden (Bruun et al. 1990). I Danmark blev det kollektive aftalesystem grundlagt med septemberforliget i 1899. Forliget fastlagde en række grundlæggende principper, som har betydning helt op til i dag: Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, fagbevægelsens ret til at organisere arbejdskraften samt muligheden for at indgå kollektive aftaler (overenskomster). Der kan konfliktes om en aftale i forbindelse med at den indgås, men herefter er parterne underlagt fredspligt i aftalens løbetid.

Aftalesystemet har efterhånden udviklet sig til et omfattende kompleks af aftaler, som regulerer en lang række forhold vedrørende først og fremmest løn, arbejdstider og ansættelsesforhold. Men også f.eks. ferieforhold, uddannelse, tillidsrepræsentanter og personalepolitik er kommet til.

Staten er desuden gået ind med lovgivning, som støtter systemet. Der er oprettet en forligsinstitution som træder til som mægler for at forebygge konflikt ved overenskomstfornyelsen, og en arbejdsret, som afgør tvister mellem parterne om fortolkning af og brud på aftalerne.

Aftalernes vidtrækkende karakter har fået staten til at afholde sig fra lovgivning på en række spørgsmål, som i en række andre

europæiske lande er reguleret gennem lovgivning. Det gælder f.eks. minimumslønninger og arbejdstider. Arbejdsmiljøloven regulerer kun begrænsede aspekter vedrørende daglig hviletid og ugentlig fridøgn.

Parallelt med at aftalerne er blevet mere og mere omfattende, er der specielt de sidste ca. 20 år foregået en udvikling mod stigende decentralisering. Den har givet sig udtryk i overflytning af kompetence fra hovedorganisationerne til brancheorganisationer eller forhandlingsfællesskaber. Det betyder, at DA og LO spiller en meget mindre betydningsfuld rolle i dag, mens organisationer som DI, CO-Industri, KL og KTO har den afgørende kompetence til at indgå aftaler (Due et al. 1993). Denne decentralisering er fortsat, idet overenskomstaftalerne i stadig større omfang sætter rammer for, at arbejdsgiver og medarbejdere i den enkelte virksomhed kan indgå lokale aftaler om en række forhold. Inden for de fastlagte rammer, kan der lokalt træffes ret vidtgående aftaler om både løn og arbejdstider.

Sideløbende med indgåelse af disse overenskomster er der også udviklet et aftalebaseret system for medindflydelse til medarbejderne. Mens arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejde blev slået fast i Septemberforliget og ikke er ændret afgørende siden, er medindflydelse for medarbejderne efterhånden også blev et fastslået princip. Allerede før krigen begyndte systemet med tillidsrepræsentanter at brede sig, og i 1947 blev der indgået aftale om samarbejdsudvalg (SU) både mellem DA og LO samt mellem de offentlige aftalparter (Navrbjerg et al. 2001).

Mens SU formelt set ikke er tillagt så stor kompetence som sikkerhedsorganisationen, har udvalget ofte større reel indflydelse, fordi det typisk er virksomhedens øverste ledelse og de centrale tillidsrepræsentanter, som sidder i SU. Dertil kommer, at de decentrale aftalemuligheder på en række punkter giver tillidsrepræsentanterne stor

indflydelse på lokalaftaler og på nogle punkter reel vetoret over for en lokalaftale.

På mange måder er udviklingen inden for aftalesystemet således foregået parallelt med arbejdsmiljøreguleringen. Også her er der sket en udvikling frem mod fastlæggelse af overordnede rammer, som det overlades til de enkelte virksomheder selv at udfylde – med en høj grad af medarbejderinddragelse.

Aftalesystemet er imidlertid også under pres. Fagbevægelsen har svært ved at fastholde den høje organisationsgrad (Madsen 2000), og mange medlemmer og virksomheder føler overenskomsterne som snærende bånd. Nye ledelsesformer kan være med til at forstærke dette pres. EU presser desuden på væsentlige områder (f.eks. arbejdstider) lovgivning igennem, som kan erstatte overenskomsterne. Samtidig sætter staten af makroøkonomiske årsager snævre rammer for forhandlingsspillet. For begge parter, men især for fagbevægelsen, er der derfor behov for at definere nye roller, nye metoder og opgaver.

Udviklingen i arbejdsmiljøforståelsen

I arbejdsmiljølovgivningen fra 1950'erne var fokus på regulering af fysiske og kemiske forhold. Forudsætningen var en klar sammenhæng mellem årsag og virkning – en sammenhæng, der relativt enkelt kunne konstateres og beskrives. Dette fokus blev efterfølgende udfordret af den teknologiske udvikling og ny videnskabelig viden, som afslørede langt flere og større effekter af arbejdsmiljøet end tidligere antaget.

Det viste sig efterhånden, at det blev vanskeligere at finde klare årsagssammenhænge. Mange helbredssymptomer var uspecifikke og kunne stamme fra en eksponering i arbejdsmiljøet, men også have andre årsager. Det gjaldt f.eks. hele diskussionen af hjerneskader fremkaldt af organiske opløsningsmidler i 70'erne og 80'erne. Så længe der var tale om fysiske og kemiske påvirk-

ninger, var der dog stadig grundlag for en relativt enkel og entydig forebyggelsesstrategi. Den kunne både basere sig på, at det var muligt at finde frem til normer, hvis overholdelse ville beskytte mod skadelige effekter – og på et princip om, at jo mindre påvirkning, f.eks. fra organiske opløsningsmidler, jo bedre.

Den reflektive arbejdsmiljølovgivning var et af forsøgene på at imødekomme denne udvikling gennem muligheden for hurtig tilpasning til den teknologiske udvikling og til ny viden.

I de seneste år er psykisk arbejdsmiljø og ergonomi i højere grad kommet på dagsordenen. Det skyldes både øget viden og på nogle områder formodentlig også øgede belastninger. Det er vanskeligt at sige, om der er tale om øget opmærksomhed, eller om belastningerne faktisk er blevet flere og større. Under alle omstændigheder udfordrer disse faglige områder den hidtidige forståelse af arbejdsmiljøet. Der er ikke mere en traditionel dosis-respons sammenhæng, idet både for lidt og for meget kan være et problem. Der er desuden individuelle forskelle: Det, der for den ene kan være et problem, kan for den anden være en positiv udfordring.

Det er samtidig vanskeligere at skille privatsfæren og arbejdslivet ad. Stress og hjertekarsygdom hænger sammen med både arbejdet, livssituationen og livsstilen (Kristensen 1989). Set i sammenhæng med aftaler og regulering kræver en forebyggelse af sundhedsskader fremkaldt af psykisk arbejdsmiljø og ergonomi, indgreb i forhold som hidtil har hørt til kerneområdet for arbejdsgiverens ledelsesret og til centrale områder for overenskomsterne, f.eks. lønsystemerne.

Deregulering

Endelig er deregulering et aspekt i forholdet mellem lovgivning og aftaler. Specielt 90'erne har været præget af en politisk de-

bat om nødvendigheden af deregulering på en række statslige ansvarsområder. Det har været en dominerende politisk opfattelse, at staten skulle give størst muligt spillerum for både den enkelte borger og den enkelte virksomhed – ud fra en antagelse om det enkelte menneskes ønske om størst muligt personligt råderum og om muligheder for økonomisk udvikling gennem de friere muligheder for virksomhederne. Samtidig har der været krav om større kvalitet og effektivitet af de offentlige ydelser (se f.eks. Beskæftigelsesministeriet 2002). Denne politiske tendens er slået igennem i de fleste europæiske lande og betegnes bl.a. 'new public management' (Pollit & Bouckaert 1992). Det kan diskuteres i hvor høj grad det har slået igennem i form af reel deregulering, fordi det stadig mere komplekse samfund også kræver regulering af mange forhold, men det spiller uden tvivl en væsentlig rolle for det råderum, der er for den offentlige regulering.

Arbejdsmiljøreguleringen er også blevet presset af denne udvikling, både i Danmark og i de øvrige nordiske lande (Lindøe et al. 2000, 106). Arbejdsmiljøkrav til virksomhederne er blevet kritiseret for at være unødigt hæmmende for virksomhederne. Den tidligere socialdemokratisk ledede regering forsøgte at løse denne problematik med en incitamentspakke i 2001, hvor afgifter skulle udgøre et økonomisk incitament til en større arbejdsmiljøindsats for den enkelte virksomhed. Mens pisken bestod af en generel afgift, gebyr for tilsyn med bestemte brancher og administrative bøder, indførte pakken samtidig en gulerod: Et arbejdsmiljøcertifikat med et tilhørende tilskud.

Incitamentspakken mødte dog heftig modstand fra arbejdsgiverside, der blot så afgiften som en ny skat, og den nye borgerlige regering fjernede arbejdsmiljøafgifter og det gebyrbelagte tilsyn. I stedet har regeringen peget på en indsats fra arbejdsmar-

kedets parter, der i løbet af 2002 har deltaget i både et prioriteringsudvalg og et strukturudvalg (Arbejdsmiljørådet 2003).

Konklusion om årsager til integration af arbejdsmiljøregulering og aftaler

Der er således flere forskellige udviklinger, der samtidig peger på, at den traditionelle lovregulering af arbejdsmiljøområdet og partsaftaler i højere og højere grad forholder sig til et fælles problemfelt. Det er vanskeligt at finde et generelt og objektivt grundlag for normer og regler om psykisk arbejdsmiljø. Det samme gør sig gældende for visse aspekter af ergonomien som f.eks. ensidigt gentaget arbejde (EGA). Desuden risikerer regler på disse områder at virke bureaukratiske og hæmmende for både virksomheder og medarbejdere, hvilket vil støde mod ønskerne om deregulering, lokal selvbestemmelse og fleksibilitet.

Samtidig handler forebyggelse inden for disse områder i høj grad om arbejdsorganisering, arbejdsintensitet, ledelsesforhold og personalepolitik, som arbejdsmiljøreguleringen traditionelt ikke har forholdt sig til. Det er områder, som enten hører ind under overenskomstaftaler eller ind under arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejde. Der opstår derfor et fællesområde, hvor arbejdsmiljøregulering og aftalesystemet lapper ind over hinanden.

Denne udvikling rejser nye spørgsmål:

- skal psykisk arbejdsmiljø behandles i sikkerhedsorganisationen eller i SU, eller skal de to organer eventuelt slås helt sammen som i mange offentlige virksomheder?
- hvilke arbejdsmiljøkonsekvenser har lønsystemer, arbejdstider og muligheder for kompetenceudvikling, som er fastlagt i overenskomsterne?
- hvordan skal negative arbejdsmiljøkonsekvenser af overenskomsterne sanktioneres gennem arbejdsmiljøloven eller det fagretlige system?

- skal arbejdsmiljøreguleringen bevæge sig mere ind på de personalepolitiske spørgsmål for at kunne forebygge psykiske arbejdsmiljøproblemer, eller skal det som hidtil foregå i regi af aftalesystemet, og hvordan skal negative konsekvenser i givet fald imødegås?

Vi har også set, at organisationerne er under pres og har et behov for at udvikle nye roller. En styrket indsats omkring aftaler på arbejdsmiljøområdet kan for dem være en af de mulige veje i fremtiden. Der er således under alle omstændigheder behov for en afklaring af forholdet mellem arbejdsmiljølovgivningen og aftalesystemet. Det næste spørgsmål bliver derfor, hvordan dette forhold skal være for at virke fremmende for den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Muligheder for integration af arbejdsmiljøregulering og aftaler

Der findes allerede en række erfaringer med aftaler om arbejdsmiljøet og om integration med lovgivning. De vigtigste har været handlingsplanen mod ensidigt gentaget arbejde fra 1993 (Hasle & Møller 2001; Hasle et al. 2001) og aftaler om alternative udformninger af sikkerhedsorganisationen indenfor det offentlige i midten af 90'erne (Due et al. 1994; Mathiesen & Hvenegaard 2001).

Aftaler om sikkerhedsorganisationen blev institutionaliseret med en ændring af arbejdsmiljøloven i 1997. Her blev muligheden for at lave partsaftaler om andre former for sikkerhedsorganisation en integreret del af lovgivningen. Arbejdsmarkedets organisationer kan således lave rammeaftaler, hvorefter parterne på den enkelte virksomhed lokalt kan aftale at etablere deres egen struktur for sikkerhedsorganisationen uden at inddrage myndigheden. Denne mulighed er siden blev fulgt op, også indenfor det private område, hvor der er ind-

gået rammeaftaler bl.a. indenfor industrien, en række servicefag og handelsområdet (Hasle & Jensen 2003).

I 2001 blev der indgået aftale mellem den daværende arbejdsminister, LO og Dansk Arbejdsgiverforening om en bekendtgørelse om mobning og seksuel chikane, som afgørende bryder med de hidtidige principper for adskillelse mellem lovgivning og partsaftaler. Ifølge denne bekendtgørelse (2002) kan lovens krav og strafsanktionering afløses af en partsaftale, hvorefter sanktionering sker gennem arbejdsretten. Der er dog tilknyttet en betingelse om, at myndigheden kan gå ind i en sag, som parterne ikke vil tage op. Denne blanding af lovgivning og aftaler er også anvendt på implementeringen af EU's arbejdstidsdirektiv. Disse eksempler viser, at der nu er åbnet op for helt nye måder at kombinere aftaler og lovgivning. Der tegner sig således tre aftalemodeller:

- Aftaler som integreres med lovgivningen og i større eller mindre omfang overtager gennemsættelsen af lovens krav, eventuelt også specifikationen af lovens normer. Den type kan igen deles i to i forhold til om den handler om arbejdsmiljønormer som mobning og seksuel chikane, eller organisering af arbejdsmiljøarbejdet som f.eks. de offentlige aftaler om sikkerhedsorganisationen.
- Aftaler som omfatter indsatser for et bedre arbejdsmiljø, typisk med udgangspunkt i lovens krav. EGA-handlingsplanen er et eksempel på denne type.
- Andre aftaler som ikke eller kun perifert forholder sig til lovgivningen, men som alligevel kan fremme et bedre arbejdsmiljø. De kan f.eks. dreje sig om personalepolitiske aftaler.

Implementeringssystemer

Et udgangspunktet for en diskussion af mulighederne i disse former for aftaler kan

være forskelle og ligheder mellem de implementeringsprincipper, som ligger i henholdsvis arbejdsmiljøloven og aftalesystemet.

Forskellene mellem arbejdsmiljøloven og de traditionelle overenskomstaftaler mellem arbejdsmarkedets parter kan illustreres med en model (inspireret af Lundberg 1982) med de overordnede principper for implementering. Der optræder i den praktiske virkelighed mange modificerende faktorer, men modellen kan alligevel anvendes til at pege på væsentlige og principielle forskelle mellem de to systemer.

Særligt to forskelle skal fremhæves. Den første handler om udgangspunktet for implementeringen. Her bygger arbejdsmiljøloven på en fælles samfundsmæssig interesse i et sikkert og sundt arbejdsmiljø som grundlag for normer for arbejdsmiljøet. Deri ligger implicit en absolut målestok for, hvad der er godt og dårligt arbejdsmiljø. Aftalerne tager derimod udgangspunkt i, at der er forskellige interesser, og målet er kompromis'et. Der er derfor kun en relativ målestok, hvor det absolutte niveau ikke er det væsentlige.

Den anden forskel retter sig direkte mod implementeringen, hvor der på arbejdsmiljøområdet sker en aktiv overvågning af, om normerne overholdes. Det bygger bl.a. på antagelser om, at parterne på virksomhederne ikke nødvendigvis er i stand til at vurdere, om normen overholdes, og at de ikke altid har en interesse i at følge loven. Der er eksempler på, at både arbejdsgiver og tillidsrepræsentanter gennem flere år forsøger at tilbageholde oplysninger på grund af bekymring for beskæftigelsen, jf. sagen om manganforgiftning af arbejderne på Stålvalseværket (DR 2002). Overenskomstaftalerne bygger derimod på, at i det mindste den ene part altid vil have en aktiv interesse i at sikre implementering, og at manglende implementering derfor følges op.

Tabel 1: Model – Principper for implementering af arbejdsmiljølovgivningen og de kollektive aftaler om løn og arbejdsforhold.

Implementerings-trin	Arbejdsmiljøloven	Partsaftaler om løn og arbejdsforhold
Overordnet målsætning (Politisk program)	Sikkerhed og sundhed for lønmodtagerne	Fælles: beskæftigelse og ro på arbejdsmarkedet Forskellige: lavest mulige omkostninger og højest mulig betaling for arbejdskraft
Norm	Konkret arbejdsmiljøstandard som skal overholdes for at opnå sikkerhed og sundhed	Konkrete rettigheder til henholdsvis arbejdsgivere og lønmodtagere
Overvågning	Tilsynsbesøg	Indberetning af overtrædelse til organisationerne
Bedømmelse	Sammenligning af standard med konkret situation på virksomhed	Mæglingsmøder Arbejdsretlig behandling
Gennemførelse	Vejledning Påbud Bøder	Forlig Dom Bod
Effekt	Incidens af ulykker og helbredsproblemer	Konfliktniveau Omkostningsniveau Reallønsudvikling

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø må stadig være udgangspunktet for en arbejdsmiljøregulering. Det betyder, at inddragelsen af partsaftaler og eventuel overdragelse af håndhævelsen til parterne må sikre det samme niveau for arbejdsmiljøet. Det er i denne sammenhæng, forskellene mellem de to implementeringsmodeller skal vurderes, og det er dette mål med arbejdsmiljøreguleringen, der er udgangspunktet for den efterfølgende diskussion af mulighederne i de tre aftalemodeller.

Integration af lovgivning og aftaler

De klareste eksempler på denne model er som nævnt mobning/sexuel chikane, arbejdstid og arbejdsmiljølovens mulighed for alternative måder at organisere arbejdsmiljøarbejdet på. Disse eksempler bygger

på, at normen fastlægges i lovgivningssystemet. Det vil sige, at niveauet for beskyttelse mod mobning og sexuel chikane, de maksimale arbejdstider og kravene som skal opfyldes af sikkerhedsorganisationen fastlægges i loven og bekendtgørelser.

Men der er specielt for mobning/sexuel chikane tale om et område, hvor det er svært at fastlægge en entydig norm, og det betyder, at det er den praktiske håndhævelse, som i høj grad bliver afgørende for normdannelsen. Ved at overtage denne håndhævelse får parterne dermed også (relativt uafhængigt af myndighederne) direkte indflydelse på normdannelsen. Der findes fortilfælde, hvor parterne direkte får ansvaret for dele af normen. Det gælder f.eks. visse dispensationsmuligheder inden for fridøgn- og hviletidsbestemmelser. Man

kan også i en fremtidig integration forestille sig branchevejledninger med udmøntning af bestemte materielle krav, som kommer til at fortolke generelle normer fastlagt i lovgivningen. Spørgsmålet er, om den nødvendige arbejdsmiljøfaglige bedømmelse af beskyttelsesniveauet, som myndighederne nu står for, sikres i denne sammenhæng.

I forbindelse med spørgsmålet om den praktiske implementering af denne model peger DA (2001) og LO (2002) på en række mulige fordele som først og fremmest handler om at få et større engagement (commitment) fra organisationerne, en større lokal legitimitet og mere fleksible branchemæssige og lokalt tilpassede løsninger. Som vi så i vores model over implementeringssystemer, udgør det et væsentligt problem, at mens arbejdsmiljøsystemets myndighed aktivt opsøger virksomheder og undersøger om loven overholdes, afventer partssystemet (i princippet) passivt indberetning af problemer. Det har fra arbejdsgiverside været fremhævet, at myndighederne helt skal holde sig fra områder, hvor der er indgået aftaler (Rossen 2002).

Det er derfor vigtigt at overveje myndighedens rolle. Arbejdstilsynets hovedopgave er at føre tilsyn med virksomhederne, og et væsentligt spørgsmål bliver, hvordan den tilsynsførende på et traditionelt tilsynsbesøg i en virksomhed skal forholde sig til observation af f.eks. et mobningsproblem. I og med at parterne har overtaget sanktioneringen, må det ligge klart, at den tilsynsførende ikke kan give et påbud. Men skal den tilsynsførende i stedet undlade at påtale problemet, give en vejledning og/eller indberette problemet til organisationerne?

Et yderligere problem i den sammenhæng er lønmodtagerens rettigheder. Ifølge arbejdsmiljøloven har den enkelte lønmodtager ret til at tilkalde Arbejdstilsynet, og den tilsynsførende er forpligtiget til at sikre

lønmodtagerens anonymitet over for arbejdsgiveren. Spørgsmålet bliver, hvad Arbejdstilsynet skal gøre ved henvendelser af denne art. Skal henvendelsen afvises, skal der aflægges et tilsynsbesøg eller indberettes til organisationerne?

Ved indberetning til organisationerne kan det være svært at sikre anonymiteten. Det kan således være vanskeligt for en lokal fagforening – uden at besøge arbejdspladsen – at afgøre, om sagen er tilstrækkelig alvorlig til at rejse en sag. Men en fagforening får kun adgang til arbejdspladsen, hvis arbejdsgiveren giver lov, og det vil være svært at få en sådan tilladelse, samtidig med at lønmodtagerens anonymitet sikres.

Der er også væsentlige spørgsmål i forhold til at opnå tilstrækkelig grad af forebyggelse. Der er næppe tvivl om, at mange virksomheder vil forsøge at leve op til både krav i arbejdsmiljøloven og i en partsaftale, og at det for den gruppe af virksomheder også vil være en fordel, at deres organisation står bag arbejdsmiljøkravet gennem en aftale. Problemet vil være de passive eller negativt indstillede virksomheder, som ikke gennemfører en forebyggende arbejdsmiljøindsats. Her kan tillids- og sikkerhedsrepræsentanter inddrage organisationerne og ad den vej få presset virksomheden til aktiviteter. Men det kan selv for repræsentanterne være svært at inddrage organisationerne på det tidlige tidspunkt, hvor den egentlige forebyggelse skal finde sted (Olson et al. 1998). Desuden vil der være en række af disse virksomheder, hvor der ikke er valgt repræsentanter (specielt i de små virksomheder). Her kan det være svært for andre medarbejdere at tage initiativ til forebyggelsen.

Der kan derfor opstå en tendens til, at reguleringen bliver mere reaktiv. Det vil sige, at der tages fat om alvorlige problemer, efter de er blevet til en 'sag', hvor der i f.eks. et mobningstilfælde måske er flere syge

lønmottagere, som har forladt arbejdspladsen. Den mere proaktive indsats, der kan skabe en tidlig forebyggelse, kan dermed få vanskeligere vilkår.

Endelig udgør forholdet til uorganiserede virksomheder et særligt problem. Spørgsmålet er, hvorledes det kan sikres, at de bliver omfattet af en aftale. Arbejdsgiverorganisationerne har naturligvis ingen kompetence over for uorganiserede virksomheder, og fagbevægelsen kan ikke – selvom man skulle have medlemmer på en virksomhed uden for en arbejdsgiverforening – føre en sag ved arbejdsretten. I stedet er medlemmerne henvist til først at aktionere for at få tegnet overenskomst med virksomheden. Der er samtidig typisk tale om små virksomheder, som det er vanskeligt for fagbevægelsen at nå ud til. Det må derfor blive myndigheden, der gennem tilsynsbesøg, påbud og eventuelt bøder skal sikre, at en uorganiseret virksomhed lever op til intentionerne i loven, f.eks. i forbindelse med en særlig arbejdsmiljøindsats. Herved kommer myndigheder og organisationer til at arbejde parallelt med hinanden over for samme problem, og der opstår derfor et væsentligt behov for koordinering af indsats og normdannelse.

Arbejdsmiljøindsatser

Den anden hovedmodel for arbejdsmiljøaftaler omhandler særlige indsatser. Der findes allerede en række fortilfælde, først og fremmest handlingsplanen mod EGA og aftaler knyttet hertil, f.eks. en aftale om indsats over for EGA ved udbening på slagteriområdet. Derudover findes der lignende aftaler på andre områder. Specielt det offentlige har truffet en række aftaler, f.eks. om indsats mod vold, tunge løft og psykisk arbejdsmiljø, som er finansieret af parterne gennem allokering af en andel af overenskomstens lønsum til sådanne formål. En aftale om en særlig arbejdsmiljøindsats bygger i princippet på de fastlagte normer i ar-

bejdsmiljøloven og omfatter aktiviteter, som skal gennemføres for at sikre, at disse normer efterleves i størst muligt omfang, eller at niveauet hæves over lovens krav.

Det mest omfattende eksempel er som nævnt EGA-handlingsplanen, som løb fra 1993-2000. Planen havde det ambitiøse mål at halvere omfanget af sundhedsfarlig EGA. Evalueringen af planen (Hasle et al. 2001, 41-47) pegede på, at den har haft en positiv effekt – selvom den på en række punkter havde relativt vage formuleringer, en ret svag decentral organisering, og hverken var knyttet til arbejdsretten eller arbejdsmiljølovens sanktioneringssystem. Årsagen til den positive effekt kunne først og fremmest findes i, at planen fik sat EGA på dagsordenen både gennem medieomtale og gennem organisationernes tilslutning til planen. Det blev derved legitimt at rejse EGA-problematikken i en virksomhed, og det blev vigtigt for en virksomheds eksterne legitimitet, at man kunne referere til, at problemet blev taget alvorligt.

Erfaringerne fra EGA-planen peger på, at en aftale om en arbejdsmiljøindsats kan have en effekt, hvis den medfører en massiv samfundsmæssig synliggørelse, selv om implementeringssystemet er relativt svagt. Et vigtigt element er også at have et rådgivningssystem til rådighed, hvilket i dette tilfælde var en række bedriftssundhedstjenester, som spillede en væsentlig rolle for den praktiske implementering i virksomhederne. Det var desuden et vigtigt element, at virksomhederne gennem planen i en periode fik mulighed for lokalt at udvikle egne løsninger på dette meget komplekse problem – uden at være underlagt et firkantet myndighedskrav.

Evalueringen viste imidlertid også, at netop myndighedens manglende medvirken (specielt i begyndelsen) var en afgørende svaghed. Efter aftalen om planen var indgået, besluttede Arbejdstilsynet sig til at holde en lav profil over for EGA, og i stør-

stedelen af handlingsplanens funktionsperiode blev der derfor kun i begrænset omfang ført aktivt tilsyn med EGA. Først ved afslutningen af planen blev der meldt ud, hvilken politik Arbejdstilsynet ville føre efter udløbet af planen.

Det gav specielt problemer i brancher, hvor parterne var meget uenige om både fortolkningen af EGA og om den nødvendige indsats. På svineslagterierne kunne man eksempelvis ikke blive enige om, hvorvidt udbening skulle defineres som EGA, og dermed om det var nødvendigt med en indsats. Først efter politisk pres fra Arbejdsministeren blev man i 1998 enige om en særlige indsats, som skulle løbe indtil 2000. Det blev i den forbindelse også fastlagt, at Arbejdstilsynet efter afslutningen af planen ville føre tilsyn og afgive påbud i virksomheder, som ikke havde arbejdet aktivt for opfyldelse af planen. I 2000 besøgte Arbejdstilsynet således en række slagterier og afgav påbud om nedsat arbejdstempo.

Denne erfaring peger på to væsentlige forhold. For det første forholder myndigheden sig selvstændigt til en aftale på arbejdsmiljøområdet, uanset om myndighedens rolle er eksplicit aftalt eller ej, og Arbejdstilsynet vil typisk være tilbageholdende med at blande sig ved en partsaftale. For det andet er det nødvendigt med et samarbejde med Arbejdstilsynet om tiltag over for brancher eller virksomheder, som af den ene eller anden årsag er uvillige til at gennemføre den aftalte indsats.

I forbindelse med aftaler om arbejdsmiljøindsatser knytter der sig yderligere en problemstilling omkring evaluering af resultatet. Hvis der ikke efterfølgende sker en verificering af, om planen er gennemført og har ført til de ønskede resultater, vil den blive opfattet som relativt uforpligtigende. Det er derfor nødvendigt, at det i forbindelse med indgåelse af aftaler om særlige arbejdsmiljøindsatser også aftales, hvordan de skal evalueres.

I udlandet søger specielt Holland at udvikle arbejdsmiljøreguleringen baseret på aftaler. Her har man i de seneste år indgået en række aftaler (de såkaldte covenants) mellem brancheorganisationerne inden for et område og myndighederne (Beune & Schoenmaker 2002; Limborg 2002). Disse aftaler løber over en kortere årrække og indeholder en række konkrete mål for arbejdsmiljøforbedringer på prioriterede områder. Både staten og organisationerne forpligter sig til at bidrage med ressourcer til gennemførelse af aftalen, og en efterfølgende evaluering er også en del af aftalen. Hvis målene ikke nås inden for den aftalte periode, kan myndighederne ophøje aftalens krav til en bekendtgørelse, som efterfølgende håndhæves gennem tilsynsvirksomheden. Selvom 'covenants' har været anvendt nogle år, foreligger der endnu ingen evalueringer af effekten af systemet.

Aftaler uden direkte relation til lovgivningen

Den sidste aftalemodel handler om aftaler, som ikke direkte har relation til arbejdsmiljølovgivningen. Her kan man skelne mellem aftaler med et relativt eksplicit arbejdsmiljøindhold og andre aftaler – særligt overenskomster, som har arbejdsmiljøkonsekvenser.

De mest omfattende egentlige arbejdsmiljøaftaler ses inden for det (amts)kommunale område, hvor KTO og KL/Amtsrådsforeningen i tilknytning til overenskomstforhandlingerne har udviklet en tradition for at indgå aftaler om personalepolitik og arbejdsmiljø. Disse aftaler strækker sig tilbage til starten af 90'erne. Der træffes typisk aftale om særlige forsøg eller indsatser, som finansieres af en pulje af lønmidler, som afsættes til dette formål. Herigennem er der f.eks. truffet aftale om integration af SU og sikkerhedsorganisation i form af MED-aftalen (Kommunernes Landsforening et al. 1996) og om 'Projekt arbejdsmiljøarbejde i

udvikling' (Tolstrup 1997). Senest er der f.eks. truffet aftale om evaluering af MED-aftalen i det seneste overenskomstforlig (KTO 2002). Tilsvarende aftaler indgås inden for det statslige område (Mathiesen et al. 1998; Personalestyrelsen 2002).

Også inden for det private område findes sådanne eksempler, om end de har et noget mindre omfang. Det mest kendte eksempel er Teksam-aftalen mellem DI og CO-industri (DI/CO-industri 2001), som retter sig mod SU, personalepolitik og psykisk arbejdsmiljø. Aftalen er til dels motiveret af et ønske fra DI og CO-industri om at undgå myndighedsregulering af det psykiske arbejdsmiljø. I den forstand kan den også ses som et udtryk for integration af lovgivning og aftaler. Parterne har således også arbejdet for muligheden for at indgå partsaftaler om mobning og seksuel chikane, således som der er åbnet for i bekendtgørelsen på dette område.

Det er dog fælles for denne type aftaler, at der typisk er tale om frivillige tilbud til virksomheder, som de under bestemte betingelser frit kan til- eller fravælge. I ovennævnte eksempler er der afsat midler til finansiering af tilbudene, enten gennem gratis konsulentydelse og undersøgelser eller som direkte tilskud. Det bliver derfor de bedste og mest aktive virksomheder, som benytter sig af sådanne tilbud, mens virksomheder med en lavere prioritering af arbejdsmiljøet ikke vil benytte sig af dem.

Det er imidlertid også nødvendigt at se på de egentlige overenskomster som en del af aftalemuligheden. Med det stigende fokus på psykisk arbejdsmiljø og ergonomi får overenskomstmæssige aftaler om løn, arbejdstider, ansættelsesforhold og kompetenceudvikling m.v. stadig større betydning for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljø som tema spiller alligevel sjældent en væsentlig rolle ved forhandlingerne om overenskomsterne.

Forhandlingsparterne gennemfører ikke arbejdsmiljøanalyser på linie med de analy-

ser af konsekvenser for f.eks. lønudvikling, virksomhedernes omkostninger og beskæftigelse, som er en fast del af ethvert forhandlingsforløb. Den lave prioritering af arbejdsmiljøet hos begge parter betyder også, at de vil være tilbageholdende med at formulere krav på dette område. Kravene kan få konsekvenser for, hvad der kan opnås ved de centrale forhandlinger om lønspørgsmålet, fordi modparten meget naturligt vil stille krav om modydelser. Et af punkterne i EGA-handlingsplanen var således at påvirke overenskomsterne for at undgå, at de kunne fremme nedslidning. Der er imidlertid ikke ændret væsentligt på akkordlønsystemerne inden for fødevarerindustrien som er præget af denne aflønningsform med væsentlige EGA problemer som konsekvens (Hasle et al. 2001, 94-95).

En styrket forebyggelse?

Alt i alt synes der at være en udvikling mod større integration af arbejdsmiljøreguleringen og aftalesystemet. Den traditionelle myndighedstilgang til arbejdsmiljøreguleringen er ikke tilstrækkelig til at løse de nye arbejdsmiljøproblemer. Aftalesystemet har under alle omstændigheder så stor betydning for arbejdsmiljøet, at det er nødvendigt at inddrage dette system i en strategi for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er derfor ikke et spørgsmål om at søge at fastholde en adskillelse mellem de to systemer, men at finde sammenhæng som bedst muligt fremmer den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Aftaler om indsats på arbejdsmiljøområdet ser ud til at være en fordel, især hvis der sker en relevant inddragelse af myndighederne. Derigennem opstår der nye redskaber for den forebyggende arbejdsmiljøindsats, som er nødvendige for at kunne regulere de vanskelige problemer i forbindelse med bl.a. psykisk arbejdsmiljø. Eksemplet med EGA-handlingsplanen viser

således, at selv med ret svage redskaber til implementering kan positive resultater skabes. Der kan vise sig endnu bedre muligheder ved at anvende den systematiske tilgang, som man forsøger sig med i Holland.

Det er også muligt at partsaftalers overtalelse af en del af myndighedshåndhævelsen i visse tilfælde kan være en fordel – selv om der her rejser sig en række principielle spørgsmål om bl.a. aktiv håndhævelse og lighed for loven. Spørgsmålene er uafklarede, men de rejser en overordnet problematik om samarbejdet mellem myndigheder og parter.

Integration af arbejdsmiljøreguleringen og aftalesystemet kræver således en helt ny form for samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og myndighederne. Kravet er, at de tre parter på et hidtil uset niveau skal tage et medansvar og gennemføre et praktisk samarbejde, som vil strække sig fra den overordnede normdannelse og planlægning til det konkrete tilsyn og den konkrete sagsbehandling.

De hidtidige erfaringer peger på, at myndighederne vil være meget tilbageholdende med at blande sig i en aftale mellem organisationerne på arbejdsmarkedet. Tilsvarende har der fra nogle organisationer, specielt på arbejdsgiversiden, været stillet krav om, at Arbejdstilsynet skal holde sig fra områder, hvor der er indgået aftaler. En sådan politik er imidlertid ikke holdbar hverken fra myndigheders eller organisationers side. Der er i forhold til både integration af aftaler og lovgivning og særlige indsatsbehov for, at myndigheden spiller aktivt med i aftalerne. Det er nødvendigt for at få sikret den opsøgende håndhævelse for at sikre lønmodtagernes rettighed til at rejse et arbejdsmiljøproblem samt opretholde lighed for loven for organiserede/ikke-organiserede virksomheder og lønmodtagere.

Men det er et åbent spørgsmål, om der på de danske virksomheder og blandt lønmodtagerne vil være opbakning til et regule-

ringssystem på arbejdsmiljøområdet, som er skruet sammen af et puslespil af lovgivning og aftaler – og hvor den ene instans ofte må henvise til den anden, fordi de ikke har kompetence til at gribe ind. Det kan forekomme kompliceret og bureaukratisk for virksomhederne. En succes vil være afhængig af, at det kommer til at fungere enkelt og overskueligt.

Der er desuden spørgsmålet om de to parter i tilstrækkelig grad har fælles interesser på dette område til at indgå aftaler som reelt løfter arbejdsmiljøet. Arbejdsgiverne har traditionelt ført en politik, der fremmer frivillighed og modvirker forpligtigelser, hvad enten det handler om aftaler eller lovgivning. Man vil af hensyn til baglandet af medlemsvirksomheder have vanskeligt ved at indgå aftaler om forpligtigelser, som ikke meget direkte tager afsæt i lov- eller myndighedskrav. Tilsvarende kan fagbevægelsen have interesse i at fastholde loven som et værn mod alt for stor og ustyrlig fleksibilitet, specielt fordi der også vil være medlemmer, som accepterer sundhedsrisici for at opnå fordele i form af beskæftigelse, løn eller frihed.

De hidtidige erfaringer viser således også, at der kræves aktiv medvirken fra statsmagtens side for at få aftalereds-kabet i spil. Det gjaldt formuleringen af EGA-aftalen i 1993, som blev foranlediget af en dagsorden i Folketinget (Hasle et al. 2001), og Teksam-aftalen om psykisk arbejdsmiljø (DI/CO-industri 2001), som blev indgået på baggrund af ønsket om at undgå myndighedskrav over for det psykiske arbejdsmiljø. Rapporten fra et strukturudvalg nedsat på beskæftigelsesministerens initiativ (Arbejdsmiljørådet 2003) peger også på, hvor vanskeligt det er for parterne at indgå videregående aftaler uden et stærkt statsligt pres. Konkret har det ikke været muligt at opnå enighed om væsentlige elementer i strukturen, bl.a. om rådgivning og BST. Det er således vanskeligt at se mulighederne for at overvinde de poli-

tiske og praktiske barrierer for at udvikle et tilstrækkeligt tæt treparts-samarbejde mellem stat og organisationer.

Samtidig med at en række forhold taler for en øget integration af arbejdsmiljøreguleringen og aftalesystemet, må det derfor betragtes som et helt åbent spørgsmål, om en sådan reguleringsform kan få et bredt gennemslag på det danske arbejdsmarked. Umiddelbart virker det mere sandsynligt med en fortsat udvikling med aftaler, der bygger oven på et grundlag af lovgivning og tilhørende kontrolmulighed.

LITTERATURLISTE

- Arbejdsmiljørådet (2003): *Udvalget om det fremtidige arbejdsmiljøsystem, Strukturudvalget*, København, Arbejdsmiljørådet.
- Bekendtgørelse nr. 492 af 20. juni 2002 om arbejdets udførelse, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2002): *Beskæftigelsesministerens tale på arbejdsmiljørådets planseminar den 21. november 2002*, København, www.bm.dk, (marts 2003).
- Beune, H. A. T. & N. Schoenmaker (2002): Physical load in the Dutch meat processing industry, i *Humans in a Complex Environment – Proceedings of the 34th Annual Congress of the Nordic Ergonomics Society*, Lindköping, Linköpings Universitet, volume I, 91-95.
- Bruun, N., B. Flodgren, M. Halvorsen, H. Hydén & R. Nielsen, (1990): *Den nordiske modellen*, Stockholm, Liber.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2001): Aftaler skaber bedre arbejdsmiljø, i *Arbejdsmarkedspolitisk Agenda*, 8. november 2001, København, DA.
- DI/CO-industri (2001): *Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø*, København, www.teksam.dk (marts 2003).
- Dreyer, E. (1957): *Lov om almindelig Arbejderbeskyttelse*, København, Forlaget Fremad.
- Due, J., J. S. Madsen & C. S. Jensen (1993): *Den danske model – En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*, Gentofte, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, J., J. S. Madsen & H. Vistisen (1994): *Medarbejderindflydelse og decentralisering – En sociologisk evaluering af MAI-forsøgene i amter og kommuner*, København, Kommunernes Landsforening.
- DR (2002): *Det syge værk – DR-dokumentar*, 10. april 2002, København, Danmarks Radio TV1.
- EU's Ministerråds direktiv af 12. juni 1989: *Iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet*, Bruxelles.
- Hasle, P., E. Thoft, J. R. Simonsen, & P. B. Olsen (1999): *APV undervejs – om muligheder og barrierer i APV-arbejdet*, København, Arbejdsmiljørådets Service Center.
- Hasle, P. & N. Møller (2001): The Action Plan against Repetitive Work – An Industrial Relation Strategy for Improving the Working Environment, i *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing* 11, 2, 131-143.
- Hasle, P., N. El-Salanti, J. M. Christiansen, N. Møller, N. J. Hansen & E. Nygaard (2001): *Evaluering af EGA-handlingsplanen*, København, CASA.
- Hasle, P. (2001): Sikkerhedsorganisationens lange vej, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3, 2, 95-110.
- Hasle, P. & P. L. Jensen (2003): *Notat om ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde*, Lyngby, Institut for Produktion og Ledelse, DTU.
- Kommunernes Landsforening, Amtsrådsfore-

- ningen, Københavns og Frederiksbergs Kommuner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (1996): *MED-håndbogen*, København.
- Kristensen, T. S. (1989): Cardiovascular diseases and the work environment – A critical review of the epidemiological literature on nonchemical factors, i *J. Work, Environ, Health*, 15, 165-179.
- KTO (2002): *KTO-forliget 2002*, København, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.
- Limborg, H. J. (2002): *Notat om Arbocovenanten – trepartsaftaler som et instrument i regulering af arbejdsmiljøet – erfaringer fra Holland*, København, CASA.
- Luijk, E. v. (2002): Sector agreements in the Netherlands, i *Arbejdsmiljø Online fra den 16. verdenskongres i Wien – Brancheaftaler, et alternativ til lovgivning*, København, www.arbejdsmiljo.dk/wien (marts 2003).
- Lovbekendtgørelse nr. 437 af 10. juni 2002 om ændring af lov om arbejdsmiljø (*Ændring af regler om sikkerhedsorganisation, aftalemodel i forhold til mobning, herunder seksuel chikane, ophævelse af gebyrbelagt tilsyn, begrænsning i Arbejdstilsynets adgang til en privat bolig m.v.*), København, www.at.dk (marts 2003).
- Lundberg, L. (1982): *Från lag till arbetsmiljö*, Stockholm, Liber Förlag.
- LO (2001): *Diskussionsoplæg om fremtidens arbejdsret – Lovgivning og/eller kollektive overenskomster*, København, LO.
- LO (2002): *Det pletfri arbejdsmiljø*, København, LO.
- Madsen, M. (2000): Fagbevægelsens rekrutteringsgrundlag, i *LO-dokumentation – hverningsstræf*, København, LO.
- Mathiesen, K., H. Hvenegaard, P. Hasle, H. Hvid & L. Keller (1998): *Udvidet medarbejder indflydelse i staten (MIO)*, København, Finansministeriet.
- Mathiesen, K. & H. Hvenegaard (2001): New Work Councils – Expanded Cooperation in the Public Sector in Denmark, i *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 11, 2, 145-158.
- Navrbjerg, S., M. Nordestgaard & J. Due (2001): *Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn – en historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster i perioden 1902 – 2004 med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle*, København, CO-industri.
- Olsen, P. B., H. Larsen, & J. V. Petersen (1998): *Arbejdets miljø – et job for sikkerhedsrepræsentanten*, København, LO's forlag.
- Personalestyrelsen (2002): *OK '02 – Hovedpunkter i forligene med Centralorganisationernes Fællesudvalg og Akademikernes Centralorganisation*, København, Schultz.
- Pollitt, C. & G. Bouckaert (1992): *Public Management Reform – a Comparative Analysis*, Oxford (UK), Oxford University Press.
- Rogowski, R. & T. Wilthagen (1994): *Reflexive Labour Law*, Deventer, Kluwer.
- Rossen, J. (2002): Tre bud på en aftalemodel, i *Arbejdsmiljø*, 2, 2002, 12-14.
- Tolstrup, M. (1997): *Gå selv I gang ... Processer i arbejdsmiljøarbejdet – en brugsbog for sikkerhedsorganisationen og andre ildsjæle blandt ledere og medarbejdere*, København, Kommunernes Landsforening og KTO.

Peter Hasle, ph.d., lektor, ansat ved Institut for Produktion og Ledelse, DTU
e-mail: pha@ipl.dtu.dk

Jens Voxtrup Petersen, cand. techn. soc., forskningskonsulent, ansat på Center for Alternativ Samfundsanalyse, CASA
e-mail: jvp@casa-analyse.dk

Inger-Marie Wiegman, civilingeniør, forskningskonsulent, ansat på Center for Alternativ Samfundsanalyse, CASA
e-mail: imw@casa-analyse.dk

