

# Forskningsnote

## Nye former for medindflydelse i private virksomheder

### – ramme- og lokalaftaler om sikkerheds- og samarbejdsorganisationen

*Ole Henning Sørensen*

Institut for Produktion og Ledelse på DTU har for Arbejds miljørådet gennemført en undersøgelse af organisationers og virksomheders erfaringer med brug af ramme- og lokalaftaler om sikkerhedsorganisationen. Dette er delvist det private arbejdsmarkeds pendant til det offentlige MED aftaler som blev beskrevet i artiklen *Mellem medindflydelse og medbestemmelse – nye samarbejdsformer i amter og kommuner* i sidste nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv (7. årg. nr. 3).

Undersøgelsen har afdækket organisationernes forventninger og ønsker til de lokalaftaler, der er indgået på basis af rammeaftalerne, samt hvad deres hidtidige erfaringer er med udbredelsen af lokalaftaler. Desuden er der gennemført en undersøgelse af virksomhedernes erfaringer med brug af lokalaftaler til organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Undersøgelsen er baseret på interview med repræsentanter for ledelse og medarbejdere. Det er yderligere undersøgt hvilke vanskeligheder der kan medføre at forsøg på at blive enige om en lokalaftale, ikke fører til et resultat.

Der er identificeret 52 virksomheder med lokalaftaler om organisering af sikkerhedsarbejdet og syv der har haft eller har opgivet at få en lokalaftale. Dette tal vurderes at være tæt på det totale antal lokalaftaler på det private arbejdsmarked medio 2004, som formelt er indgået på virksomhederne. I un-

dersøgelsen er der gennemført interview med A- og B-siden på 29 af disse virksomheder, og med den ene part alene på yderligere fire virksomheder.

Virksomhederne har meget forskellige forventninger og ønsker til brugen af lokalaftaler til organisering af arbejdsmiljøarbejdet. I praksis leder lokalaftalerne til mange forskellige måder at organisere arbejdsmiljøarbejdet på. Dette kan i sig selv ses som en succes for aftalemuligheden, fordi det viser at den muliggør en fleksibel tilpasning af sikkerhedsorganisationen. I undersøgelsens diskussionsafsnit er de forskellige konkrete organisatoriske ændringer blevet generaliseret til fire typiske modeller. I praksis blandes elementer fra flere af modellerne imidlertid ofte sammen. De fire modeller er:

*Centraliseret decentralisering.* I denne model kobles sikkerhedsorganisationen til linieorganisationen, således at beslutnin-

ger om arbejdsmiljø på samme måde som andre beslutninger skal træffes i linien. Sikkerhedsgruppen får ansvaret for at løse problemerne lokalt. Det centrale niveau fastlægger arbejdsmiljøpolitikken og styrkes gennem øget ledelseskompetence – i flere tilfælde med den administrerende direktør som formand og med deltagelse af centrale medarbejderrepræsentanter. I nogle tilfælde oprettes nye positioner som fuldtids- eller fællessikkerhedsrepræsentanter. Man kan derfor tale om en større grad af decentral beslutnings- og løsningskompetence, samtidig med at der sker en centraliseret politikfastlæggelse. Modellen passer bedst til større virksomheder, hvor sikkerhedsorganisationen er blevet et ineffektivt sagsbehandlende organ uden egentlig beslutningskompetence.

*Regionalisering.* Modellen passer på virksomheder der har et stort antal butikker eller filialer. Der etableres typisk sikkerhedsgrupper, som dækker et geografisk område af en vis maksimal størrelse og med et vist maksimum af medarbejdere. Modellen indebærer derfor normalt at der etableres færre sikkerhedsgrupper og dermed vælges færre sikkerhedsrepræsentanter. I mange tilfælde knyttes der elementer til lokalaftalerne, som handler om ekstra uddannelse, tid til sikkerhedsarbejde og sikring af adgang til sikkerhedsrepræsentanter. Store landsdækkende virksomheder inden for finanssektoren, detailhandel og transport benytter denne model. Der er også eksempler på virksomheder hvor filialnettet kun dækker dele af landet.

*Dækning af små enheder.* På butiksområdet har man i butikskæder med mange meget små enheder og mange deltidsansatte valgt to forskellige løsninger. I den første vælges en fuldtids sikkerhedsrepræsentant for alle de små butikker, hvis hovedopgave det er at rejse rundt og besøge alle butikkerne. I den anden løsning dannes sikkerhedsgrupper i alle butikker, også dem med færre

end 10 medarbejdere. Dette finansieres delvist af en forlænget valgperiode, hvilket sikrer en større kontinuitet og færre uddannelsesudgifter. På taxaområdet er der mange små vognmænd med midlertidigt ansatte og deltidsansatte, samlet i bestillingskontorer. Det er vanskeligt for den enkelte vognmand at oprette en selvstændig sikkerhedsorganisation, og man har forsøgt med at etablere fælles sikkerhedsorganisationer på tværs af vognmænd. Det forekommer som en oplagt god idé, men giver imidlertid problemer, fordi Arbejdstilsynet ifølge de implicerede ikke anerkender en sådan sikkerhedsorganisation.

*Sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg.* Denne model knytter sig ikke til en bestemt type virksomheder men i højere grad til ønsker om at arbejde sammenhængende med problemer der berører begge udvalg. Ved at sammenlægge udvalgene undgås dobbelte diskussioner om fx psykisk arbejdsmiljø og ensidigt gentaget arbejde. Strukturen bliver simplere. Direktøren sidder med ved bordet i alle sager. De virksomheder der forsøger dette beskriver at beslutninger bliver taget mere effektivt, både centralt og lokalt. Typisk bevares den lokale sikkerhedsorganisation. Sammenlægningen sker således kun på centralt niveau. Der findes dog også et eksempel, hvor sikkerhedsrepræsentanten lokalt får tillidsrepræsentantopgaver. Der er ofte delte meninger inden indførelse af denne model, og nogle virksomheder springer fra efter at have diskuteret den. I de virksomheder, som i denne undersøgelse anvender modellen, er begge parter positive.

Der er også nogle *tværgående tendenser*. I en række af lokalaftalerne har man valgt at skifte navnet sikkerhed ud med arbejdsmiljø. I disse virksomheder har man sprogligt opfattet sikkerhed som alt for snævert og et forkert signal til ledelse og medarbejdere i en tid hvor ergonomi og psykisk arbejds-

miljø er på dagsordenen. Flere virksomheder arbejder desuden systematisk med at nedsætte specielle arbejdsgrupper til at arbejde med særlige problemstillinger. Grupperne omfatter typisk personer som har særlig ekspertise eller er særligt berørt af problemstillinger. Der er desuden flere virksomheder som i sammensætningen af deres overordnede udvalg er gået bort fra den traditionelle paritet, oftest med færre ledelsesrepræsentanter, men det modsatte ses også i en enkelt virksomhed.

Størstedelen af virksomhederne med lokalaftaler giver udtryk for at aftalerne har haft en positiv effekt på arbejdsmiljøet. Virksomhederne kan imidlertid ikke dokumentere og isolere effekten fra andre organisatoriske ændringer. Det er derfor rigtigere at tale om resultater frem for målbare effekter. En

række forskellige resultater bliver nævnt af begge parter. Det er fx højere deltagelsesprocenter i APV, at sikkerhedsudvalgsmøder faktisk afholdes, at der er kampvalg om sikkerhedsrepræsentantposten, at diskussionerne flyttes fra struktur og krav til indhold og indsats, større synlighed af sikkerhedsorganisationen, større effektivitet, engagement og handlingsorientering.

Hele undersøgelsens resultat kan ses i: Sørensen, Ole H. & Peter Hasle (2004): *Ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde*, Institut for Produktion og Ledelse, DTU. Rapporten kan hentes på nettet på: [http://www.asc.amr.dk/ASC/Rapport\\_PLU\\_100904.pdf](http://www.asc.amr.dk/ASC/Rapport_PLU_100904.pdf)

**Ole Henning Sørensen** er adjunkt på Danmarks Tekniske Universitet  
e-mail: ohs@ipl.dtu.dk