



# LOKAL INDFLYDELSE

PÅ PRIVATE ARBEJDSPLADSER

**INGENIØRFORENINGEN I DANMARK**



**IDA**  
VIDEN DER STYRKER



## LOKAL INDFLYDELSE PÅ PRIVATE ARBEJDSPLADSER

Ny lov om information og høring øger ingeniørernes muligheder for formel lokal indflydelse på private arbejdspladser. Loven trådte i kraft den 15. maj 2005. Denne folder vil kort redegøre for den nye lov, og de rettigheder den giver.

Folderen er tænkt som en appetitvækker med henblik på at bruge de nye muligheder for lokal indflydelse på arbejdspladsen. Det er vigtigt at understrege, at loven kun giver muligheder, og at det er op til jer som tillidsvalgte at omsætte disse muligheder til konkret indflydelse.



## PART FOR INFORMATION OG HØRING

Lov om information og høring skal sikre, at alle lønmodtagere i virksomheder med mindst 35 ansatte informeres og høres om den del af virksomhedens drift og beslutninger, der vedrører dem. Loven trådte i kraft den 15. maj 2005, og er en udmøntning af et EU-direktiv.

Loven fastslår, at lønmodtagernes ordinære repræsentanter skal informeres og høres. Ved ordinære repræsentanter forstås tillidsrepræsentanter eller andre sædvanlige repræsentanter for lønmodtagerne. Det vil sige, at ingeniørernes lokale formænd for virksomhedsgrupper og AC-klubber må regnes for ordinære repræsentanter, og dermed vil være anerkendt som informations- og høringspart. Samtidig sikrer loven dem en TR-beskyttelse på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

## SAMARBEJDSUDVALG GÅR FORUD FOR LOVEN

Desværre er loven ikke ren, idet den skelner mellem virksomheder, som er – og ikke er – omfattet af en samarbejdsaftale. Populært sagt går en samarbejdsaftale forud for loven.

Loven gælder således ikke for de virksomheder, som er omfattet af en

kollektiv aftale, hvori der er fastlagt nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. Det kan for eksempel være samarbejdsaftalen mellem DA og LO. I disse virksomheder foregår information og høring i regi af samarbejdsudvalget (SU).

I virksomheder, som ikke er omfattet af en samarbejdsaftale, er formænd for virksomhedsgrupper og AC-klubber at betragte som ordinære repræsentanter. Disse repræsentanter har ret til at blive informeret og hørt om en række forhold vedrørende virksomhedens drift og udvikling.

I virksomheder, som er omfattet af en samarbejdsaftale, er lovens rettigheder imidlertid sat ud af kraft. Det fremgår af loven, at den ikke gælder, hvis arbejdsgiverens pligt til at informere og høre følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der er i overensstemmelse med formålet og principperne i det direktiv, som loven implementerer:

Det vil sige, at de steder, hvor man har en samarbejdsaftale, vil reglerne heri være gældende. Det betyder, at samarbejdsudvalget vil være rammen om hele informations- og høringsproceduren. Dette gælder også for lønmodtagere, som ikke er omfattet af den pågældende samarbejdsaftale.

Netop det sidste er problematisk. Det betyder, at på de virksomheder, hvor samarbejdsaftalen mellem DA og LO

gælder, er ingeniørerne underlagt denne aftale, men uden at have samme rettigheder som LO-lønmodtagerne. Ingeniørerne kan rejse krav om at være repræsenteret i samarbejdsudvalget, hvorefter samarbejdsudvalget kan suppleres med en ordinær ingeniørrepræsentant. Men om de vil blive repræsenteret, afhænger af, hvad de "fødte" medlemmer beslutter.

Både DA og LO har dog i forbindelse med lovgivningsarbejdet klart tilkendegivet, at det bør sikres, at andre faggrupper, som for eksempel ingeniørerne, bør sikres repræsentation i de lokale samarbejdsudvalg. Samtidig har Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg tilkendegivet det samme i sin betænkning over lovforslaget, og har derfor bedt om en evaluering om 2 år.

Reglerne om samarbejdsudvalg er beskrevet nærmere nedenfor:

## HVAD SKAL DER INFORMERES OG HØRES OM ?

### Lov om information og høring omfatter

- information om udviklingen og forventet udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomi
- information og høring om situationen og den forventede udvikling i medarbejderantal, samt om forventede tiltag, når beskæftigelsen er truet

- information og høring om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, så lønmodtagerrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede høringen. Høringen finder desuden sted på et ledelses- og repræsentationsniveau, så lønmodtagerne kan få et begrundet svar på eventuelle udtalelser. Høringen sker med henblik på at nå til en aftale om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

## SAMARBEJDSUDVALG (SU)

SU oprettes i henhold til en aftale. Det kan enten være en central aftale indgået mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer eller en lokal aftal indgået mellem ledelsen og medarbejderne på den enkelte virksomhed. Der er således ingen lov, som giver medarbejdere ret til at oprette SU.

På det private arbejdsmarked har IDA ikke indgået aftale med en arbejdsgiverorganisation om SU.

LO og DA har på centralt hold indgået en samarbejdsaftale, som giver ansatte på LO-området ret til at oprette SU ude på virksomhederne. Det følger af DA og LOs samarbejdsaftale, at medarbejderne kan kræve, at der oprettes et SU, hvis virksomheden har mindst 35 ansatte. Der kan også oprettes SU på virksomheder med færre ansatte, men medarbejderne har ikke krav på det.

I SU under LO/DA aftalen skal der være lige mange repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Medarbejderne vælger selv sine repræsentanter blandt samtlige medarbejdere på virksomheden, gerne således at alle medarbejdergrupper repræsenteres i SU. Hvis det er en virksomhed, hvor der er valgt tillidsrepræsentanter, er tillidsrepræsentanterne fødte medlemmer af SU.

Samarbejdsaftalen giver kun ansatte på LO-området ret til at oprette SU, og selvfølgelig kun i virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation inden for DAs område. Samarbejdsaftalen mellem LO og DA åbner dog mulighed for, at SU kan udvides med repræsentanter for grupper uden ledende funktioner, og som ikke er medlem af en lønmodtagerorganisation under LO.

Faktisk har DA og LO i forbindelse med lovarbejdet vedrørende information og høring tydeliggjort overfor omverdenen, at også faggrupper uden for LO har mulighed for at få sæde i SU, hvis der er enighed om det. Derfor vil IDA opfordre

til at tage imod DA og LO's udstrakte hånd om repræsentation i de lokale samarbejdsorganer. Konkret bør det ske ved at tage kontakt til de tillidsvalgte inden for LO-området og til virksomhedens ledelse.

## ANDRE VEJE TIL INDFLYDELSE

Lov om information og høring, herunder lokale SU, er én vej til at sikre en formel lokal indflydelse på arbejdspladsen. Der er imidlertid andre muligheder, som kort vil blive berørt nedenfor. Det drejer sig om europæiske samarbejdsudvalg, sikkerhedsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem. Yderligere information findes på [ida.dk](http://ida.dk)

**Europæiske samarbejdsudvalg (ESU)** giver danske ingeniører mulighed for at få indflydelse på deres arbejdsplads og dermed på den galoperende globalisering af virksomhederne. Målet med ESU er at sikre lønmodtagernes muligheder for at få ensartet information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder i flere lande. ESU kan på mange måder ses som en europæisk parallel til et dansk SU. Reglerne om ESU findes i lov om europæiske samarbejdsudvalg. Det fremgår blandt andet heraf, at ESU kan oprettes, når en virksomhed eller koncern har afdelinger eller virksomheder i flere lande. For at kunne oprette ESU skal virksomheden have mindst 1.000 ansatte i medlemsstaterne

og mindst 2 afdelinger i 2 forskellige lande med hver mindst 150 ansatte.

### **Sikkerhedsrepræsentantens**

hovedopgave er at løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål i samarbejde med virksomhedens ledelse. Det handler blandt andet om at forebygge ulykker og nedslidning på arbejdspladsen, at registrere virksomhedens problemer med arbejdsmiljø og vejlede om regler og forebyggelse, at føre statistik over ulykker



og sundhedsskader samt undersøge årsager til ulykker og sundhedsskader og forhindre, at de gentager sig. Alle arbejdspladser med 10 eller flere ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant. Sikkerhedsrepræsentanten skal vælges af alle ansatte (undtagen arbejdslederne), uanset hvilken faggruppe eller ansættelsesgruppe de tilhører.

Et **medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem** er et medlem af bestyrelsen,

der er valgt af de ansatte på virksomheden. Formålet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er at få indsigt i og indflydelse på beslutningerne i bestyrelsen. Virksomhedens overordnede strategi beslutes i bestyrelsen, og de medarbejdervalgte medlemmer kan bidrage til, at beslutningsgrundlaget er så nuanceret som muligt blandt andet ud fra deres kendskab til driften. Det er vigtigt at understrege, at det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem ikke repræ-

senterer medarbejderne i bestyrelsen. Opgaver, pligter og rettigheder adskiller sig ikke fra de aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer, men det er klart, at den medarbejdervalgte vil trække på sin viden og sine erfaringer fra det daglige arbejde. Det er frivilligt, om medarbejderne i en virksomhed vil vælge bestyrelsesmedlemmer, men kravet er, at der har været mindst 35 ansatte over de seneste tre år.



UDGIVET AF IDA  
INGENIØRFORENINGEN I  
DANMARK  
MAJ 2005

Kalvebod Brygge 31-33  
1780 København V  
Telefon 33 18 48 48  
Fax 33 18 48 99  
E-mail [ida@ida.dk](mailto:ida@ida.dk)

Regionskontorer:

Aalborg  
Boulevarden 4, 2. sal  
9000 Aalborg  
Fax 98 12 26 11

Århus  
Værkmestergade 25, 9. etage  
8000 Århus C  
Fax 86 19 14 33

Odense  
Gråbrødrepassagen 9, 1.th.  
5000 Odense C  
Fax 66 11 82 16

[www.ida.dk](http://www.ida.dk)

Design: sylvester hvid & co.

Oplag: x stk.  
Tryk: IDAs PrintCenter.  
Fotos: Bo Tornvig.