

kendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, men er ikke tilstrækkelig synlig som en rettighed. Desuden varetager sikkerhedsrepræsentanten andre opgaver end tillidsrepræsentanten, selv om der er en vis overlapning. F.eks. har sikkerhedsrepræsentanter vide rettigheder til at blive hørt og udtale sig om forhold, som normalt fra arbejdsgiverside henføres til at høre under »ledelsesretten«. Endvidere er det i overensstemmelse med ILO's rekommandation nr. 164.

De rettigheder, som sikkerhedsrepræsentanter har ifølge ILO's rekommandation nr. 164, er ganske omfattende, og der er behov for at få dem indskrevet i dansk lovgivning dér, hvor det ikke klart i forvejen fremgår, at det er dækket af gældende lovgivning. Det drejer sig bl.a. om ret til

- a) information, ret til at foretage undersøgelser og ret til at stille forslag,
- b) at blive hørt og konsulteret før arbejdsmiljøændringer og ret til at forelægge dem for medarbejderne,
- c) at blive hørt og konsulteret ved planlagte ændringer i arbejdsprocesser, arbejdsindhold eller arbejdets organisering, som har betydning for de ansattes arbejdsmiljø,
- d) beskyttelse mod fyring og andre handlinger, som forhindrer dem i at udøve deres funktion,
- e) at deltage i virksomhedens beslutningsproces vedrørende arbejdsmiljø,
- f) fysisk adgang til hele arbejdspladsen og ret til at kommunikere med de ansatte om arbejdsmiljø i arbejdstiden,
- g) at kontakte inspektører fra Arbejdstilsynet,
- h) at bidrage til forhandlinger om arbejdsmiljø på virksomheden,
- i) tilstrækkelig tid i arbejdstiden til at udføre deres funktion og modtage træning heri,
- j) at kontakte specialister for at få rådgivning om arbejdsmiljøproblemer.

Desuden fremgår det af rammedirektivet 89/391/EØF, at sikkerhedsrepræsentanter har en række rettigheder, som der er behov for at få klargjort i dansk arbejdsmiljølovgivning. De rettigheder, som er nævnt her, knytter an til ovennævnte ILO-rekommandation nr. 164 om arbejdsmiljø og fremstår her som lovkrav. Således er arbejdstageres rettigheder vedrørende »konsultation og participation« (Artikel 11) ikke klart beskrevet endsiage implementeret i dansk lovgivning. Det foreslåede stk. 4 er der-

for samtidig en implementering af de rettigheder, som er formuleret i rammedirektivet.

Disse rettigheder er i rammedirektivet formuleret som en række konkrete rettigheder for »arbejdstagerne eller deres repræsentanter, som særlig beskæftiger sig med arbejdstageres sikkerhed og sundhed«. Der er behov for at få præciseret, at dette også er rettigheder for arbejdstagerne og ikke kun for sikkerhedsorganisationen/sikkerhedsudvalget.

Sikkerhedsrepræsentanter har i henhold hertil rettigheder vedrørende høring om

- enhver aktion, der kan have væsentlige følger for sikkerheden og sundheden,
- udnævnelse af ansvarlige for sikkerhed og sundhed på virksomheden (Artikel 7, stk. 1),
- aktiviteter i forbindelse hermed (Artikel 7, stk. 1),
- udnævnelse af ansvarlige for førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af medarbejdere (Artikel 8, stk. 2),
- oplysninger, som omhandler arbejdspladsvurdering, personlige værnemidler, registrerede arbejdsulykker samt rapporter herom (Artikel 9, stk. 1),
- information, som arbejdsgiveren er forpligtet til at give til arbejdstagerne og deres repræsentanter (Artikel 10),
- Aftaler om brug af BST (Artikel 7, stk. 3),
- træning og uddannelse i sikkerhed og sundhed (Artikel 12).

Desuden har de ret til at fremsætte forslag om passende foranstaltninger, således at enhver risiko for arbejdstagerne fjernes eller enhver kilde til fare fjernes (Artikel 11, stk. 1 og stk. 3).

Udefrakommende indflydelse, som søger at påvirke en gruppe ansatte til ikke at vælge deres egen sikkerhedsrepræsentant, er et velkendt fænomen, og stk. 4 er ment som en garanti for, at de ansatte altid uanset aftaler kan henholde sig til deres grundlæggende ret til at lade sig repræsentere gennem valg af deres egen sikkerhedsrepræsentant. Sikkerhedsrepræsentanten har både i national og EU-lovgivning en række rettigheder, som ikke kan ophæves gennem aftaler herom mellem parterne på arbejdsmarkedet og i virksomhederne.

På små og mellemstore virksomheder er både organisationsgrad og overenskomstdækning ofte begrænset, og også derfor er principet om ret til at vælge sikkerhedsrepræsentant af afgørende betydning.