



Medarbejderdeltagelse på Arbejdsmiljøområdet

PRAKTISK VEJLEDNING

Indholdsfortegnelse

Forord	4
Indledning: Derfor er medarbejderdeltagelse vigtig	6
Arbejdsgivernes rolle	9
Medarbejdernes rolle	10
Medarbejderrepræsentanternes rolle	12
Tjeklister for effektiv medarbejderdeltagelse	13
Ressourcer og andre oplysninger	17
Om	18

»Medarbejdere og ledere skal arbejde sammen om at finde fælles løsninger på fælles problemer.«



Forord



Christa Sedlatschek

Direktør for Det Europæiske
Arbejdsmiljøagentur



De Europæiske arbejdstagere har i de seneste årtier oplevet store forbedringer på arbejdsmiljøområdet. Imidlertid har arbejdspladsulykker, sygdom og dødsfald fortsat uacceptabelt store konsekvenser for de europæiske arbejdstagere. Hvis vi skal forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen, skal medarbejdere og ledere arbejde sammen om at finde fælles løsninger på fælles problemer.

For arbejdstagerne drejer det sig om at beskytte sig mod skader på arbejdspladsen. For arbejdsgiverne drejer det sig om at få hjælp til at identificere de faktiske problemer og finde de rigtige løsninger og om at have en motiveret arbejdsstyrke. Derfor har **EU-OSHA's kampagne for 2012-2013, Et sundt og sikkert arbejdsmiljø**, til formål at tilskynde ledere, medarbejdere, deres repræsentanter og andre interessenter til at samle kræfterne om at forbedre sikkerheden og sundheden.

Denne praktiske vejledning om medarbejdernes deltagelse på arbejdsmiljøområdet beskriver, hvad effektiv deltagelse betyder i praksis, og hvilken indsats arbejdstagerne og deres repræsentanter kan gøre for at mindske risiciene på arbejdspladsen. Den understreger, at medarbejderne bliver nødt til at spille en aktiv rolle og arbejde sammen med deres kolleger og ledere om at skabe meningsfulde forbedringer på deres arbejdsplads. Den gør rede for, hvordan den enkelte medarbejder kan blive mere engageret, og er med til at hjælpe medarbejderrepræsentanterne i forbindelse med deres samarbejde med arbejdsgiverne om at forbedre hele arbejdsstyrkens deltagelse — ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter. Det generelle mål er at bidrage til at fremme en åben dialog og en kultur, hvor sundhed og sikkerhed er en del af alle parter roller.

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) støtter fuldt ud denne vejledning, idet et af de helt centrale principper i vores organisation er retten til anstændige arbejdsvilkår og fremme af arbejdstagernes sikkerhed, sundhed og trivsel til fordel for alle. EFS, vores tilknyttede nationale fagforeninger og vores europæiske brancheorganisationer betragter information, høring og deltagelse af arbejdstagere som nøglen til at opnå disse mål og til at fremme innovation, produktivitet og vækst i Europa.

Derfor tilskynder vi aktivt medarbejderne og deres repræsentanter til at arbejde sammen med deres arbejdsgivere om at forbedre arbejdsmiljøet. For at styrke denne væsentlige del af arbejdsmiljøindsatsen tilskynder vi vores samarbejdspartnere og arbejdsgiverne til at gøre brug af denne vejledning og sikre, at der foregår en reel dialog om arbejdsmiljø. Vi opfordrer desuden arbejdstilsynsinspektører til at medvirke til at fremme medarbejdernes deltagelse og undgå dårlig praksis.

Vi vil se nærmere på det stigende problem hos medarbejderrepræsentanter, som bliver nødt til at arbejde på overtid for ud over deres normale arbejde også at varetage deres opgaver som medarbejderrepræsentanter. Vi ser gerne, at medarbejderrepræsentanterne modtager den støtte, de har brug for, ikke kun fra arbejdsgivernes side, men også fra de medarbejdere, som de repræsenterer, og fra fagforeningerne. Vi arbejder for tiltag, der skal styrke medarbejdernes, medarbejderrepræsentanternes og fagforeningernes deltagelse, så det sikres, at medarbejderne kommer hjem i god behold, når arbejdsdagen er slut.



Bernadette Ségol

Generalsekretær for EFS



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Indledning: Derfor er medarbejderdeltagelse vigtig

Hvert år dør mere end 5 580 mennesker i EU som følge af arbejdsulykker, og yderligere 159 000 mennesker dør som følge af erhvervssygdomme. Mange af disse liv kunne være reddet, hvis risiciene på arbejdspladsen var blevet håndteret fornuftigt ved at foretage passende forebyggende foranstaltninger.

Selv om arbejdsgiverne har ansvaret for, at arbejdsmiljørisiciene for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen bliver kontrolleret, kræver lovgivningen også, at medarbejderne yder deres bidrag. Arbejdsgiverne skal også tage medarbejderne og deres repræsentanter med på råd som en del af dette arbejde. Lederne har ikke løsninger på alle sundheds- og sikkerhedsproblemer, men medarbejderne og deres repræsentanter har en indgående viden om og erfaring med, hvordan arbejdet udføres, og hvordan det påvirker dem. Derfor har arbejdspladser, hvor arbejdstagerne bidrager aktivt til at fremme sundheden og sikkerheden, ofte færre arbejdsmiljørisici og lavere ulykkesfrekvenser ⁽¹⁾.

Hvad er medarbejderdeltagelse?

Medarbejderdeltagelse på arbejdsmiljøområdet er en simpel tovejsproces, hvor arbejdsgivere og deres medarbejdere/medarbejderrepræsentanter:

- taler med hinanden
- lytter til hinanden
- søger og udveksler synspunkter og viden
- diskuterer problemstillinger
- tager hensyn til hinandens synspunkter
- træffer beslutninger sammen
- har tillid til og respekt for hinanden.

Medarbejderne skal informeres, instrueres og tages med på råd vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Fuld deltagelse er mere end blot høring — medarbejderne og deres repræsentanter skal også inddrages i beslutningsprocessen.

»Hvis medarbejderne få mulighed for at deltage i etableringen af sikre arbejdspladser, kan de bistå med råd og vejledning eller forlange forbedringer.«



⁽¹⁾ EU-OSHA — European Agency for Safety and Health at Work: »Worker representation and consultation on health and safety — An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)«, 2012.



De vigtigste årsager til, at medarbejderne aktivt bør påvirke ledelsens beslutninger:

- Medarbejderdeltagelse er med til at udvikle realistiske metoder til forebyggelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.
- Hvis medarbejderne bliver inddraget allerede på planlægningsstadiet, er der større sandsynlighed for, at de bliver i stand til at identificere og forstå årsagen til de problemer, som der skal træffes forebyggende foranstaltninger mod, samt at sørge for at beslutninger herom føres ud i livet.
- Hvis medarbejderne får mulighed for at deltage i udformningen af sikkerhedsforanstaltningerne, kan de bistå med råd og forslag eller forlange forbedringer samt være med til i rette tid at etablere foranstaltninger, der forebygger arbejdsulykker og erhvervssygdomme på en omkostningseffektiv måde.



Rammer for medarbejderdeltagelse

- Arbejdsgiverne skal tage medarbejderne og/eller deres repræsentanter med på råd og lade dem deltage i drøftelser vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- Medarbejderne/medarbejderrepræsentanterne har ret til at fremsætte forslag til arbejdsgiveren og bede denne om at træffe passende forebyggende foranstaltninger.
- De nationale love og/eller praksis indeholder de specifikke krav om formidling af information, især vedrørende medarbejderrepræsentanter og deres rettigheder samt etablering af fora som f.eks. en arbejdsmiljøorganisation.
- Sædvanligvis er det bedste en kombination af forskellige ordninger og metoder, både formelle og uformelle. Især bør direkte medarbejderdeltagelse og medarbejderrepræsentanter ikke ses som alternativer, men som forskellige tilgange, der bør kombineres så effektivt som muligt.

Arbejdsgivernes rolle

Arbejdsgiverne er i henhold til lovgivningen ansvarlige for arbejdsmiljøarbejdet. Det betyder, at de gennem en effektiv kontrol og overvågning skal sikre, at deres medarbejdere er beskyttet mod alt, hvad der kan påføre dem arbejdsrelateret skade og sygdom på arbejdspladsen.

Arbejdsgiverne har i henhold til arbejdsmiljølovgivningen pligt til at foretage en vurdering af risiciene på arbejdspladsen. Der bør foretages risikovurderinger, der omfatter alle de risici, der kan forårsage skade på arbejdspladsen, så det kan fastslås, hvilke forebyggende foranstaltninger, der er behov for.

Arbejdsgiverne skal informere medarbejderne om risiciene på arbejdspladsen og om, hvordan disse risici er forebygget, samt give medarbejderne instruktion og uddannelse i, hvordan de skal forholde sig til disse risici.

Arbejdsgiverne skal tage medarbejderne med på råd i spørgsmål, der vedrører arbejdsmiljøet. Afhængigt af national lovgivning kan denne involvering finde sted enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant. Ofte anvendes en kombination af de to metoder. Arbejdsgiverne kan/skal etablere en fælles arbejdsmiljøorganisation bestående af både arbejdsgiver og medarbejdere, hvor der kan drøftes arbejdsmiljøemner af mere strategisk karakter.

Arbejdsgivere skal fremme en kultur, hvor arbejdsmiljøspørgsmål er en del af alle parter roller. Medarbejderne bør involveres uafhængigt af virksomhedens størrelse. Principperne er de samme — tilskynde til åben dialog, lytte til, hvad der bliver sagt, tage ved lære af det og handle herudfra.



© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

»Sådan tager vi vare på hinandens sundhed og sikkerhed.«





- tage vare på deres egen og andre menneskers sikkerhed og sundhed
- samarbejde aktivt med deres arbejdsgiver om sikkerhed og sundhed
- anvende den uddannelse i praksis, som de har modtaget med henblik på at udføre deres job sikkert og anvende udstyr, værktøj, stoffer osv. korrekt
- fortælle nogen (arbejdsgiver, tilsynsførende eller medarbejderrepræsentant), hvis de mener, at selve arbejdet — eller utilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger — sætter andres sikkerhed og sundhed i fare.

»Både arbejdsgivere og
arbejdstagere har et ansvar for at
tage vare på sikkerhed og sundhed
på arbejdspladsen.«



Arbejdsgiverne skal fremme en arbejdsmiljøkultur, der lægger op til medarbejdernes deltagelse. Medarbejderne bør dog ikke blot begrænse deres deltagelse til et passivt samarbejde og følge reglerne for sikkerhed og sundhed. Hvis medarbejderne ønsker at opnå den mest effektive beskyttelse af deres egen sikkerhed og sundhed, skal de fuldt ud gøre brug af de ordninger for medarbejderdeltagelse, der findes på deres arbejdsplads.

Medarbejderne kan bl.a. få indflydelse og blive inddraget ved at:

- stille spørgsmål, rejse emner og komme med forslag under møder, gruppesamtaler, undervisningsforløb, drøftelser ansigt til ansigt med lederne
- deltage i alle de aktiviteter, hvor medarbejderne bliver taget med på råd, det være sig deltagelse i kortlægninger, medarbejderforslag til forbedringer mv., eller i konkurrencer om sikkerheds- og sundhedstiltag
- blive involveret i undersøgelser vedrørende personlige værnemidler
- deltage frivilligt i arbejdsgrupper vedrørende arbejdsmiljøaktiviteter
- indberette ulykker, nær ved-ulykker eller andre forhold, som de mener kunne være til fare for sikkerhed og sundhed, men også bidrage til forbedringer af forholdene
- tale med deres medarbejderrepræsentanter, hvis der er valgt sådanne, deltage i alle deres arrangementer (møder, undersøgelser osv.) og overveje at melde sig som medarbejderrepræsentant
- bidrage med nyheder omkring arbejdsmiljø i virksomhedens nyhedsbrev
- anvende den viden, der er modtaget under instruktion og oplæring
- foregå nyansatte med et godt eksempel og hjælpe dem med sikkerheds- og sundhedsaspekter af deres arbejde.



»Hvis medarbejderne ønsker at opnå den mest effektive beskyttelse af deres egen sikkerhed og sundhed, skal de fuldt ud gøre brug af de muligheder for medarbejderdeltagelse, der findes på arbejdspladsen.«



Medarbejderrepræsentanternes rolle



© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

En effektiv måde at indhente synspunkter og inddrage medarbejdere i arbejdsmiljøspørgsmål på er at kombinere anvendelsen af medarbejderrepræsentanter med direkte medarbejderdeltagelse. Medarbejderrepræsentantens rolle er at sikre, at medarbejderne får lov til at give udtryk for deres synspunkter og ideer og dermed bidrage til ledelsens beslutninger om udformning af forebyggende foranstaltninger. Denne rolle afviger markant fra den, som medarbejdere med en funktion som mellemløber har i deres jobbeskrivelse, hvor opgaven med at lede og styre arbejdet med sikkerhed og sundhed indgår. Deres rettigheder og ansvarsområder er defineret i den nationale lovgivning og omfatter lønnet frihed til at udføre deres funktioner og deltage i arbejdsmiljøuddannelse.

Der kan/skal være nedsat et fælles arbejdsmiljøudvalg bestående af både arbejdsgiver og medarbejdere, hvor medarbejderrepræsentanter deltager. Arbejdsmiljøudvalget fungerer som diskussionsforum og rådgivende organ for virksomhedens beslutninger. I et arbejdsmiljøudvalg kan medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljøkonsulenter, ledere og mellemløbere mødes og drøfte sikkerheds- og sundhedsemner og i fællesskab påvirke arbejdsmiljøindsatsen i virksomheden. Igen er det national lovgivning og retningslinjer, der fastsætter, hvordan disse bør udformes og skal fungere. Udvalgene bør indeholde et afbalanceret antal repræsentanter for arbejdsgiveren og medarbejderne og bør diskutere mere strategiske anliggender og de mere væsentlige problemer.

Medarbejderrepræsentanter kan også være fagforeningsrepræsentanter. Fagforeninger spiller en værdifuld rolle ved at støtte og uddanne deres repræsentanter og levere uafhængig information om arbejdsmiljø. De arbejder ofte sammen med arbejdsgivere om projekter til løsning af arbejdsmiljøproblemer.

»Medarbejderrepræsentantens rolle er at sikre, at medarbejderne får lov at bidrage til ledelsens beslutninger.«



Tjeklister for effektiv medarbejderdeltagelse

Nedenstående to tjeklister dækker de centrale punkter, der bør tages i betragtning ved udformningen af ordninger til forbedring af medarbejderindflydelse. Den første tjekliste er beregnet for medarbejdere, og den anden er for medarbejderrepræsentanter. Spørgsmål, der besvares med »nej«, bør undersøges nærmere for at se, om der er noget, der kunne gøres anderledes. Tjeklisterne er ikke udtømmende og bør kun betragtes som en vejledning, der dækker de vigtigste punkter.

	MEDARBEJDERE	Ja	Nej
1	Høres medarbejderne om, og inddrages de i arbejdspladsvurderingsprocessen?		
2	Er medarbejderne blevet undervist i, hvordan de generelle forebyggelsesprincipper anvendes ved udarbejdelse af sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger?		
3	Tilskyndes medarbejderne til at komme med forslag til forbedring af arbejdsmiljøstandarder?		
4	Undervises medarbejderne i at indberette farer og enhver fejl i arbejdsgiverens beskyttelsesordninger?		
5	Høres medarbejderne om, og involveres de i udformningen af instrukser, procedurer, politikker osv.?		
6	Ved planlægning af ændringer: Bliver medarbejderne hørt og inddraget, inden de endelige foranstaltninger vedtages?		
7	Er medarbejderne blevet uddannet i at være proaktive, når der skal gennemføres forbedringer af arbejdsmiljøet?		
8	Bliver medarbejderne taget med på råd, når der skal vælges værktøjer, arbejdsudstyr og personlige værnemidler, inden sådanne købes?		
9	Får medarbejderne mulighed for at give feedback, når løsninger afprøves, og inden der træffes endelige beslutninger?		



	MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER	Ja	Nej
1	Findes der vedtagne procedurer for medarbejderrepræsentanternes deltagelse?		
2	Høres medarbejderrepræsentanterne om alle arbejdsmiljørelaterede spørgsmål, herunder risikovurderinger, forebyggende foranstaltninger, udpegelse af arbejdsmiljøansvarlige medarbejdere, førstehjælp, undervisning i arbejdsmiljø, introduktion af nyt udstyr, teknologier osv.?		
3	Høres medarbejderrepræsentanterne om, og inddrages de i udformningen af instrukser, procedurer, politikker osv.?		
4	Involveres medarbejderrepræsentanterne i beslutningsprocessen vedrørende arbejdsmiljø, f.eks. via rådgivende organer og med beslutningstagende grupper?		
5	Inddrages både medarbejderrepræsentanter og ledere i kortlægningen af arbejdsmiljøet?		
6	Tilskyndes medarbejderrepræsentanterne til at indhente og oplyse om casestudier af god praksis, som kunne indføres i en database i virksomheden?		
7	Involveres medarbejderrepræsentanterne fuldt ud i efterforskningen af hændelser?		
8	Har medarbejderrepræsentanterne ret til betalt frihed, så de kan diskutere specifikke emner og komme med tilbagemeldinger til de medarbejdere, de repræsenterer?		
9	Får medarbejderrepræsentanterne administrativ bistand, så de kan udføre deres funktioner fuldt ud?		
10	Undervises medarbejderrepræsentanterne tilstrækkeligt i generelle forebyggelsesprincipper og i anvendelsen af principperne på arbejdspladsen? Er medarbejderrepræsentanterne blevet undervist i at udvikle deres færdigheder som repræsentant?		



Ressourcer og andre oplysninger

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

Der er oprettet en særlig sektion på kampagnewebsitet. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor der findes yderligere råd og vejledning til medarbejdere og deres repræsentanter. Den indeholder links til forskellige publikationer og websteder samt versioner af denne vejledning, der kan hentes og downloades på nettet.

Denne sektion på webstedet findes på 24 sprog på:
<http://www.healthy-workplaces.eu/>

EU-OSHA udarbejder forskellige rapporter om god praksis indenfor ledelse og medarbejderdeltagelse, som vil blive tilgængelige under kampagnen. Der vil også være særskilte sektioner på webstedet om ledelse (www.healthy-workplaces.eu/leadership) og medarbejderdeltagelse (www.healthy-workplaces.eu/worker-participation).

»Fuld deltagelse er mere end blot høring — medarbejderne og deres repræsentanter inddrages også i beslutningsprocessen.«

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ESF) (www.etuc.org)

har udarbejdet forskellige publikationer om medarbejderrepræsentation.

Det Europæiske Fagforeningsinstitut (DEFI), Afdelingen for Arbejdsvilkår, Sundhed og Sikkerhed www.etui.org/Topics/Health-Safety

Se f.eks.:

- Main topics — safety reps (hovedtemaer — sikkerhedsrepræsentanter)
- Publications — worker representatives (publikationer — medarbejderrepræsentanter)
- Artikler i magasinet *HesaMag* om medarbejderrepræsentation.

Nationale fagforeninger yder praktisk støtte til og uddannelse af deres medarbejderrepræsentanter og udgiver en lang række informationsmaterialer om arbejdsmiljø.

Nationale arbejdsmiljømyndigheder giver oplysninger og vejledning om lovmæssige krav og god praksis. F.eks. har den britiske sundheds- og sikkerhedsmyndighed et websted om medarbejderdeltagelse:
<http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>

Andet

ZERO HARM: Worker involvement — The missing piece, 2011, <http://www.workerinvolvement.co.uk>

Hazards Magazine — se f.eks. sektionen om organisering og om fagforeningssikkerhedsrepræsentanter:
<http://www.hazards.org/resources/index.htm>

Barefoot Research — En medarbejderhåndbog om sikkerhed på arbejdspladsen, Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), 2002, <http://www.ilo.org>



Om

Kampagnen Et sikkert og sundt arbejdsmiljø

koordineres af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur og dets partnere i mere end 30 lande, og den støtter en lang række aktiviteter på nationalt og europæisk niveau. 2012-2013-kampagnen om »Samarbejde om forebyggelse« skaber opmærksomhed om betydningen af lederskab på arbejdsmiljøområdet og medarbejderdeltagelse for at forebygge arbejdsrelaterede ulykker og arbejdsbetingede sygdomme.

Vigtige datoer

- Kampagnens start: den 18. april 2012
- Den europæiske arbejdsmiljøuge: oktober 2012 og 2013
- Prisuddelingen for god praksis: april 2013
- Afslutningsarrangement for kampagnen Et sikkert og sundt arbejdsmiljø: november 2013

www.healthy-workplaces.eu

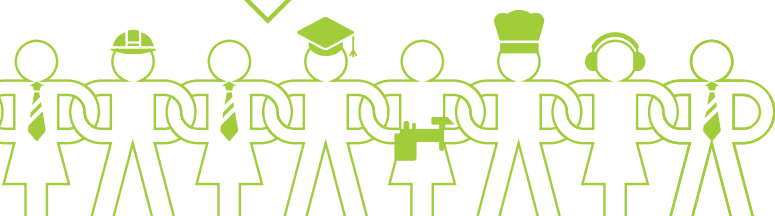
Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

bidrager til at gøre Europa til et mere sikkert, sundt og produktivt sted at arbejde. Agenturet indsamler, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske oplysninger om arbejdsmiljøet og tilrettelægger tværeuropæiske informationskampagner. Agenturet, som blev oprettet af Den Europæiske Union i 1996 og har hjemsted i Bilbao i Spanien, samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, statslige myndigheder, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter fra hver af de 27 medlemsstater samt lande uden for EU.

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS)

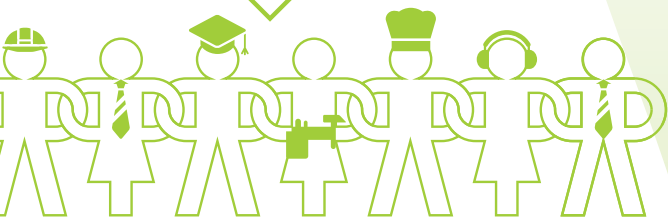
er en faglig organisation grundlagt i 1973, som nu repræsenterer 83 fagforbund i 36 europæiske lande plus 12 brancheorganisationer. EFS' primære mål er at fremme den europæiske sociale model og arbejde for udviklingen af et forenet Europa med fred og stabilitet, hvor arbejdstagere og deres familier kan nyde fulde menneske- og borgerrettigheder og en høj levestandard. Den europæiske sociale model omfatter et samfund, hvor bæredygtig økonomisk vækst kombineres med en fortsat stigende leve- og arbejdsstandard, herunder fuld beskæftigelse, social beskyttelse, lige muligheder, job af god kvalitet, social inklusion samt en åben og demokratisk politisk beslutningsproces, der involverer borgerne fuldt ud i beslutninger, der angår dem. EFS mener, at høring af arbejdstagerne, kollektive overenskomstforhandlinger, social dialog og gode arbejdsvilkår er centrale for at fremme innovation, produktivitet, konkurrenceevne og vækst i Europa.

»Et sikkert og sundt
arbejdsmiljø er Europas største
arbejdsmiljøkampagne.«



Medarbejderdeltagelse på Arbejdsmiljøområdet — Praktisk vejledning

Medarbejdere har ofte indgående viden om deres arbejde, og hvordan det kan gøres sikrere. Denne vejledning viser, hvordan medarbejderne kan bruge denne viden til aktivt at samarbejde med deres ledere om at forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. Den beskriver de respektive roller, ansvarsområder og juridiske forpligtelser, som medarbejderne, deres repræsentanter og arbejdsgiverne har. Den giver konkrete eksempler på skridt, som alle parter kan tage på arbejdsmiljøområdet for at skabe meningsfulde forbedringer på arbejdspladsen. Denne vejledning indeholder ligeledes en nyttig »tjekliste«, som medarbejdere og deres repræsentanter kan bruge som afsæt for at sikre, at de gør deres yderste for at nedbringe risici.



Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tlf. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation

International Trade Union House (ITUH),

Boulevard Roi Albert II, 5/Koning Albert II-laan 5

1210 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË

Tlf. +32 22240411

Fax +32 22240454

<http://www.etuc.org>

ISBN 978-92-9191-590-3



9 789291 915903



Publikationskontoret