



Arbeidstakers medvirkning i HMS-arbeidet

EN PRAKTISK VEILEDNING



Innhold

Forord	4
Innledning: Hvorfor arbeidstakers medvirkning er viktig	6
Arbeidsgivernes rolle	9
Arbeidstakernes rolle	10
Arbeidstakerrepresentantenes rolle	12
Sjekkliste for arbeidstakers medvirkning	13
Ressurser og ytterligere informasjon	17
Om kampanjen	18

*"Arbeidstakere og ledere
må samarbeide tett for å finne felles
løsninger på felles problemer."*



Forord



Christa Sedlatschek,

Direktør for Det europeiske
arbeidsmiljøorganet



De siste tiårene har arbeidstakere i Europa opplevd mange forbedringer innen helse, miljø og sikkerhet. Men ulykker, sykdom og dødsfall på arbeidsplassen utgjør fortsatt en uakseptabel høy risiko for arbeidstakere i Europa. Hvis vi skal forbedre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, må arbeidstakere og ledere samarbeide tett for å finne felles løsninger på felles problemer.

For arbeidstakerne handler det om å unngå skader i arbeidet de utfører. For arbeidsgiverne handler det om å få hjelp til å identifisere de faktiske problemene, finne rette løsninger og å ha motiverte arbeidstakere. Dette er grunnene til **EU-OSHAs kampanje "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" i 2012–13** som skal oppmuntre ledere, arbeidstakere, deres representanter og andre aktører til å stå sammen for å forbedre helse, miljø og sikkerhet.

Denne praktiske veiledningen om arbeidstakers medvirkning beskriver hva effektiv medvirkning betyr i praksis samt hvilken rolle arbeidstakerne og deres representanter kan spille for å redusere risikoene på arbeidsplassen. Den fremhever at arbeidstakerne må spille en aktiv rolle og samarbeide med kolleger og ledere for å oppnå forbedringer på sin arbeidsplass. Veiledningen forklarer hvordan hver enkelt arbeidstaker kan bli mer involvert, men den kan samtidig hjelpe arbeidstakernes representanter i samarbeidet med arbeidsgiverne for å øke medvirkningen fra hele arbeidsstyrken; både lederne, arbeidstakerne og deres representanter. Det overordnede målet er å fremme åpen dialog og en kultur der helse, miljø og sikkerhet er en del av alles roller.

Den europeiske faglige samorganisasjon (DEFS/ETUC) gir sin uforbeholdne støtte til denne veiledningen, fordi kjerneprinsippet i vår organisasjon nettopp er retten til anstendige arbeidsvilkår og å fremme arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd til beste for alle. ETUC, våre tilknyttede nasjonale fagforeninger og våre europeiske bransjeforbund anser informasjon, involvering og arbeidstakers medvirkning som avgjørende for å nå disse målene og for å fremme nytenkning, produktivitet og vekst i Europa.

Dette er bare noen av årsakene til at vi aktivt oppmuntrer arbeidstakerne og deres representanter til å samarbeide med arbeidsgiverne om å forbedre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. For å styrke denne viktige delen innen sikkerhetsstyring vil vi oppmuntre våre tilknyttede fagforeninger og arbeidsgivere til å ta i bruk denne veiledningen og sørge for at en faktisk og reell dialog om HMS finner sted. Vi vil også oppfordre inspektører fra de nasjonale arbeidstilsynene til å fremme reell medvirkning fra arbeidstakerne og hindre dårlig praksis.

Vi skal ta tak i det økende problemet med at arbeidstakernes representanter må arbeide ekstra for å utføre sitt vanlige arbeid i tillegg til oppgaven som arbeidstakerrepresentant. Vi ønsker å se at representantene får den støtten de trenger, ikke bare fra arbeidsgiverne, men også fra arbeidstakerne de representerer og fra fagforeningene. Vi arbeider for å styrke medvirkningen fra arbeidstakerne, deres representanter og fagforeningene, for å bidra til at de ansatte kommer hjem fra jobb i god behold.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Ségol'.

Bernadette Ségol,

Generalsekretær i ETUC



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

Innledning: Hvorfor arbeidstakers medvirkning er viktig

Hvert år mister mer enn 5 580 mennesker livet i EU som følge av arbeidsulykker. Ytterligere 159 000 dør som følge av arbeidsrelaterte sykdommer. Svært mange av disse livene kunne ha vært reddet dersom risikoene på arbeidsplassen hadde vært kartlagt og fulgt opp med hensiktsmessige tiltak.

Selv om arbeidsgiverne har plikt til å sørge for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, krever loven at også arbeidstakerne bidrar. I tillegg må arbeidsgiverne ta arbeidstakerne og deres representanter med på råd. Lederne har ikke løsninger på alle helse-, miljø- og sikkerhetsproblemer. Arbeidstakerne og deres representanter har detaljert kunnskap og erfaring i hvordan jobben skal gjøres og hvordan den påvirker dem. Arbeidsplasser der arbeidstakerne aktivt bidrar til HMS-arbeidet, har derfor ofte lavere yrkesrisiko og lavere ulykkestall¹.

Hva er arbeidstakers medvirkning?

Arbeidstakers medvirkning innen helse, miljø og sikkerhet er en enkel toveis prosess, der arbeidsgiverne og arbeidstakerne eller deres representanter:

- snakker sammen
- lytter til hverandre
- søker etter og deler synspunkter og opplysninger
- drøfter problemstillinger
- vurderer innspill fra alle parter
- treffer beslutninger sammen
- har tillit til og respekterer hverandre

Ifølge regelverket skal alle arbeidstakere få informasjon så vel som opplæring og bli tatt med på råd i spørsmål som gjelder helse, miljø og sikkerhet. Full medvirkning går lengre enn å ta arbeidstakerne med på råd; arbeidstakerne og deres representanter skal også delta i beslutningsprosessen.

"Hvis ansatte får mulighet til å delta i utformingen av HMS-systemer, kan de bistå med råd og foreslå eller kreve forbedringer."



¹ EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, Worker representation and consultation on health and safety – Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), 2012



Viktigste årsaker til hvorfor arbeidstakerne aktivt bør kunne påvirke ledelsens beslutninger:

- Arbeidstakers medvirkning bidrar til at det utvikles realistiske og effektive metoder for å verne arbeidstakerne mot skader, ulykker og arbeidsrelaterte sykdommer.
- Hvis ansatte involveres på planleggingsstadiet, er sannsynligheten større for at de klarer å identifisere problemer og årsakene til disse, bidrar til å finne praktiske løsninger og etterlever tiltakene som blir bestemt.
- Hvis ansatte får mulighet til å delta i utformingen av HMS-systemene, kan de bistå med råd og foreslå eller kreve forbedringer. De kan være med på å utarbeide tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte ulykker og sykdom til rett tid og på en kostnadseffektiv måte.



Rammer for arbeidstakers medvirkning

- Arbeidsgiverne skal ta arbeidstakerne og/eller deres representanter med på råd og la dem få delta i alle drøftinger som gjelder helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Arbeidstakerne og dere representanter har rett til å legge fram forslag for arbeidsgiver og be om at arbeidsgiver treffer hensiktsmessige tiltak.
- Nasjonale lover og/eller praksis har spesifikke krav til formidling av informasjon og involvering, særlig med hensyn til arbeidstakernes representanter og deres rettigheter, og om etableringen av fora, som f.eks. arbeidsmiljøutvalg.
- Vanligvis er en kombinasjon av ulike ordninger og metoder, både formelle og uformelle, det beste. Særlig bør bruken av direkte medvirkning av arbeidstaker og deres representanter ikke ses på som to alternativer, men som ulike tilnærminger som bør kombineres så effektivt som mulig.

Arbeidsgivernes rolle

Ifølge regelverket har arbeidsgiveren hovedansvaret for HMS-arbeidet. Det betyr at de gjennom effektiv kontroll av alle risikofaktorer skal sørge for at arbeidstakerne beskyttes mot alt som kan forårsake arbeidsrelatert skade eller sykdom.

Arbeidsgiveren har plikt til å vurdere risikoene på arbeidsplassen. For å fastslå hvilke tiltak som må iverksettes bør det utføres risikovurderinger som tar tak i alle risikoer som kan føre til skade på arbeidsplassen.

Arbeidsgiveren må gi de ansatte informasjon om risikoene på arbeidsplassen og hvilke vernetiltak som finnes, og også gi dem instruksjon og opplæring i hvordan de skal håndtere risikoene.

Arbeidsgiveren må ta de ansatte med på råd i spørsmål som gjelder helse, miljø og sikkerhet. Avhengig av nasjonal lovgivning kan involveringen være direkte eller gjennom en representant for arbeidstakerne. Ofte brukes en kombinasjon av disse to metodene. I noen tilfeller må arbeidsgiveren etablere et arbeidsmiljøutvalg, hvor arbeidstakere og arbeidsgivere kan drøfte saker av mer strategisk karakter.

Arbeidsgiveren må fremme en kultur der helse, miljø og sikkerhet er en del av alles roller. Involvering av arbeidstakerne må gjøres uavhengig av organisasjonens størrelse. Prinsippene er de samme; oppmuntre til åpen dialog, lytte til det som blir sagt, trekke lærdom av det og handle deretter.



"Ta vare på helse, miljø og sikkerhet sammen"



Arbeidstakernes rolle



Både arbeidsgivere og arbeidstakere har ansvar for å ivareta helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne plikter å forebygge risiko ved å få på plass vernetiltak, herunder prosedyrer for sikkert arbeid, sikkert utstyr, hensiktsmessig personlig verneutstyr, informasjon, veiledning og opplæring. Men loven krever også at arbeidstakerne medvirker og hjelper arbeidsgiveren i det forebyggende arbeidet ved at de:

- ivaretar egen og andres helse, miljø og sikkerhet
- samarbeider aktivt med arbeidsgiveren i HMS-arbeidet
- følger opplæringen de har fått for å gjøre jobben på en sikker måte hva angår bruken av utstyr, verktøy, råstoff osv.
- sier fra til noen (arbeidsgiver, arbeidsleder eller sin representant) hvis de tror at arbeidet i seg selv eller utilstrekkelige sikkerhetstiltak setter helse, miljø eller sikkerhet i fare

Regelverket gjenspeiler årsakene til at arbeidstakerne bør involveres for å bidra til å heve helse-, miljø- og sikkerhetsstandardene for seg selv og sine kolleger. For det første handler HMS om å forhindre personskader fra arbeidet. For det andre kjenner arbeidstakerne risikoene på arbeidsplassen og bør bidra til å håndtere dem.

"Både arbeidsgivere og arbeidstakere har ansvar for å ivareta helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen."



Det er arbeidsgivernes ansvar å fremme en helse-, miljø- og sikkerhetskultur som støtter arbeidstakers medvirkning. Men arbeidstakerne skal ikke begrense sitt engasjement til bare å samarbeide passivt og følge sikkerhetsreglene. For å få et best mulig vern må de bruke ordningene for arbeidstakers medvirkning fullt ut.

Eksempler på måter arbeidstakerne kan bli hørt og involvere seg på:

- stille spørsmål, ta opp saker og komme med forslag under møter, gruppediskusjoner, ved opplæring, i personlige samtaler med formenn eller ledere
- delta i aktiviteter der arbeidstakerne blir tatt med på råd. Dette kan være å delta i spørreundersøkelser, bruke forslagskassen eller delta i ulike konkurranser som har som formål å bedre sikkerheten.
- engasjere seg i prøveordninger, f.eks. i forbindelse med utprøving av nytt personlig verneutstyr
- melde seg frivillig til å delta i HMS-aktiviteter og utvalg på arbeidsplassen, f.eks. i arbeidsgrupper
- rapportere ulykker, nestenulykker eller annet de mener kan være utrygt, usunt eller på noen måte til hinder, men også bidra med ideer om ting som kan forbedres
- ha samtaler med sin representant, delta i aktivitetene som organiseres (møter, spørreundersøkelser osv.) og eventuelt vurdere å melde seg som kandidat til å bli arbeidstakerrepresentant
- bidra med helse-, miljø- og sikkerhetsnyheter i bedriftens nyhetsbrev
- bruke kunnskap fra opplæringen i arbeidsoppgavene
- gå foran med et godt eksempel for nye lærlinger



"For å få best mulig vern på arbeidsplassen må arbeidstakerne bruke ordningene for medvirkning fullt ut."



Arbeidstakerrepresentantenes rolle



“Arbeidstakerrepresentantenes rolle er å sikre at arbeidstakerne får gitt uttrykk for sine synspunkter når ledelsen skal treffe beslutninger om forebyggende arbeid og vernetiltak.”

Direkte samarbeid mellom arbeidstakernes representanter og arbeidstakerne er en effektiv metode for å få fram arbeidstakernes synspunkter og interesse for HMS-arbeidet. Representantenes rolle er å sikre at arbeidstakerne får gitt uttrykk for sine synspunkter, bekymringer og ideer når ledelsen skal treffe beslutninger om forebyggende tiltak og vernetiltak. Denne rollen er forskjellig fra rollen til arbeidstakere som arbeidsledere, hvis jobbeskrivelse omfatter oppgaver som skal bidra til HMS-styringen. Deres rettigheter og ansvarsområder er fastsatt i nasjonal lovgivning. Blant rettighetene er lønnet fri fra arbeidet for opplæring og for å ivareta sine funksjoner.

I bedrifter med over 50 ansatte finnes det et felles arbeidsmiljøutvalg for ledelsen og arbeidstakerne der arbeidstakernes representanter kan delta. Arbeidsmiljøutvalg brukes som et diskusjonsforum og rådgivende organ for bedriftsbeslutninger. I arbeidsmiljøutvalget møtes arbeidstakernes representanter, HMS-rådgivere, ledere og formenn for å drøfte arbeidsmiljøsaker og sammen påvirke selskapets HMS-resultater. Igjen er det nasjonal lovgivning og retningslinjer som fastsetter hvordan utvalgene skal nedsettes og fungere. Arbeidsmiljøutvalget bør inneholde et balansert antall representanter fra ansatte og ledelsen, og bør ta opp spørsmål av mer strategisk karakter og problemer av særlig stor betydning.

Arbeidstakernes representanter kan også være tillitsvalgte. Fagforeningene spiller en verdifull rolle når det gjelder støtte og opplæring til sine tillitsvalgte og bidrar med uavhengig informasjon om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. De samarbeider hyppig med arbeidsgiveren om prosjekter for å løse HMS-utfordringer.



Sjekkliste for arbeidstakers medvirkning

Følgende to sjekkliste omfatter de viktigste punktene som bør vurderes for å bedre arbeidstakers medvirkning. Den første sjekkliste er utformet for arbeidstakere og den andre for arbeidstakerrepresentanter. Spørsmål som besvares med "nei", bør undersøkes nærmere for å se hva som kan gjøres på en annen måte. Listene er ikke uttømmende og bør bare brukes som veiledninger for å dekke hovedpunktene.

	ARBEIDSTAKERE	Ja	Nei
1	Blir arbeidstakerne tatt med på råd om og involvert i risikovurderinger knyttet til arbeidet deres?		
2	Har arbeidstakerne fått opplæring i å forstå hvordan generelle prinsipper for forebygging brukes for å utarbeide HMS-tiltak?		
3	Oppmuntres arbeidstakerne til å komme med ideer til forbedring av HMS-standarder?		
4	Har arbeidstakerne fått opplæring i å rapportere farer og eventuelle feil i arbeidsgivers ordninger for vern av de ansatte?		
5	Blir arbeidstakerne tatt med på råd og involvert i utarbeiding av instruksjoner, prosedyrer, retningslinjer osv.?		
6	Ved planlegging av endringer, blir arbeidstakerne tatt med på råd og involvert før de endelige tiltakene blir vedtatt?		
7	Har arbeidstakerne fått opplæring i å være proaktive når det gjelder å se etter forbedringer innen HMS?		
8	Blir arbeidstakerne tatt med på råd om og involvert ved valg av verktøy, arbeidsutstyr og personlig verneutstyr før slike artikler kjøpes inn?		
9	Gjennomføres forsøksordninger med arbeidstakerne for å få deres tilbakemeldinger før endelige beslutninger tas ?		



	ARBEIDSTAKERNES REPRESENTANTER	Ja	Nei
1	Finnes det avtalte prosedyrer for arbeidstakerrepresentanters medvirkning?		
2	Blir arbeidstakernes representanter tatt med på råd i alle spørsmål knyttet til HMS, herunder risikovurderinger, tiltak, utpeking av verneombud, førstehjelpsansvarlig, HMS-opplæring, innføring av nytt utstyr, nye teknologier osv.?		
3	Blir arbeidstakernes representanter tatt med på råd og involvert i utarbeiding av instruks, prosedyrer, retningslinjer osv.?		
4	Blir arbeidstakernes representanter involvert i beslutninger knyttet til HMS-arbeidet, f.eks. via rådgivende organer og beslutningsgrupper?		
5	Deltar verneombudene aktivt i HMS-kontrollene sammen med lederne?		
6	Oppmuntres arbeidstakernes representanter til å rapportere "case-studier" som viser god praksis, og som kan lagres i en organisasjonsdatabase?		
7	Involveres arbeidstakernes representanter fullt ut i granskninger av hendelser?		
8	Får arbeidstakerrepresentantene lønnet fri fra arbeidet for å drøfte saker og gi tilbakemeldinger til arbeidstakerne de representerer?		
9	Får arbeidstakernes representanter tilstrekkelig administrativ støtte til å utføre sine funksjoner?		
10	Har arbeidstakernes representanter fått hensiktsmessig opplæring i generelle prinsipper for forebygging, og i bruken av disse prinsippene, på arbeidsplassen? Har arbeidstakernes representanter fått opplæring i å utvikle sine ferdigheter som representant?		



Ressurser og ytterligere informasjon

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

Det er laget en egen seksjon på nettstedet for kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" for å gi arbeidstakere og deres representanter ytterligere råd og veiledning. Seksjonen inneholder lenker til ulike publikasjoner og nettsteder, i tillegg til elektroniske og nedlastbare versjoner av denne veiledningen.

Denne seksjonen på nettstedet er tilgjengelig på 24 språk og finnes på: www.healthy-workplaces.eu

EU-OSHA utarbeider ulike rapporter om god praksis innen ledelse og arbeidstakers medvirkning, og vil bli gjort tilgjengelig under kampanjen. Det vil også være egne seksjoner på nettstedet om ledelse (www.healthy-workplaces.eu/leadership) og arbeidstakers medvirkning (www.healthy-workplaces.eu/worker-participation).

"Full medvirkning går lengre enn involvering – arbeidstakerne og deres representanter skal også delta i beslutningsprosessen."



Det europeiske forbund av fagforeninger (ETUC)

www.etuc.org

ETUC har utarbeidet ulike publikasjoner om arbeidstakers medvirkning.

European Trade Union Institute (ETUI), avdeling for arbeidsvilkår, helse og sikkerhet

<http://www.etui.org/Topics/Health-Safety>

Se for eksempel:

- informasjon om verneombud under "Main topics",
- informasjon om arbeidstakernes representanter under "Publications",
- HesaMag-artikler om arbeidstakers medvirkning.

Nasjonale fagforeninger bidrar med praktisk støtte og opplæring til sine arbeidstakerrepresentanter og utarbeider et bredt spekter av informasjon om HMS på arbeidsplassen.

Nasjonale myndigheter for arbeidsmiljø bidrar med informasjon og veiledning om lovkrav og god praksis. For eksempel har britiske Health and Safety Executive på sitt nettsted en seksjon om arbeidstakers medvirkning: <http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>
Se Arbeidstilsynets nettsider www.arbeidstilsynet.no og faktasiden om arbeidstakers medvirkningsplikt.

Annet

Zero harm worker involvement – the missing piece, 2011, <http://www.workerinvolvement.co.uk>

Hazards Magazine – se for eksempel "Resources"-seksjonen om organisering, fagforeninger og verneombud: <http://www.hazards.org/resources/index.htm>

Barefoot research – a worker's manual for organising on work security, International Labour Organisation (ILO), 2002, <http://www.ilo.org>

Om kampanjen

Kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø"

koordineres av Det europeiske arbeidsmiljøorganet og dets partnere i mer enn 30 land, og støtter en lang rekke aktiviteter på nasjonalt og europeisk plan. Kampanjen "Samarbeid, ledelse, medvirkning" i 2012–2013 skal øke bevisstheten om betydningen av HMS-ledelse og arbeidstakers medvirkning for å forebygge arbeidsrelaterte ulykker og sykdommer.

Viktige datoer:

- Kampanjestart: 18. april 2012.
- Den europeiske arbeidsmiljøuken i oktober 2012 og 2013.
- Utdeling av Prisen for god praksis: april 2013.
- Toppmøte for kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø": November 2013.

www.healthy-workplaces.eu

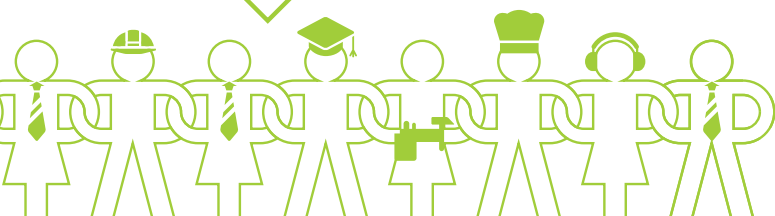
Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon og organiserer europeiske informasjonskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1996. Ved hovedkontoret i Bilbao, Spania, finnes representanter fra Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner samt ledende eksperter fra de 27 medlemsstatene i EU og andre land.

Den europeiske faglige samorganisasjon (DEFS/ETUC)

er en fagforeningsorganisasjon som ble grunnlagt i 1973. I dag representerer den 83 fagforeningsorganisasjoner i 36 land i Europa, pluss 12 bransjeforeninger. ETUCs hovedformål er å fremme den europeiske samfunnsmodellen og å arbeide for å utvikle et forent Europa der fred og stabilitet råder, og der arbeidstakere og deres familier fullt ut kan nyte menneskerettigheter og sivile rettigheter så vel som en høy levestandard. Den europeiske samfunnsmodellen er en betegnelse som brukes om et samfunn som kombinerer bærekraftig økonomisk vekst med stadig bedre leve- og arbeidsvilkår, herunder full sysselsetting, sosial sikkerhet, like muligheter, jobbkvalitet, sosial inkludering og en åpen og demokratisk politisk prosess som involverer borgerne fullt og helt i de beslutninger som berører dem. ETUC mener at arbeidstakers medvirkning, tariffavtaler, sosial dialog og gode arbeidsvilkår er nøkkelen til å fremme nyskaping, produktivitet, konkurranseevne og vekst i Europa.

Kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" er Europas største HMS-kampanje.



Arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet: En praktisk veiledning

Ansatte har ofte inngående kunnskap om arbeidet sitt og hvordan det kan gjøres sikrere. Denne veiledningen viser hvordan arbeidstakerne kan bruke kunnskapen til å kommunisere aktivt med lederne for å forbedre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Den beskriver de ulike rollene, ansvarsområdene og juridiske forpliktelsene de ansatte og deres representanter og arbeidsgivere har. Den gir konkrete eksempler på tiltak som alle parter kan iverksette for å forbedre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen på en meningsfull måte. Veiledningen inneholder også en nyttig "sjekkliste" som arbeidstakerne og deres representanter kan arbeide seg gjennom for å forsikre seg om at alt som kan gjøres for å redusere risikoer, blir gjort.



Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIA

Tlf. +34 94 479 4360

Faks +34 94 479 4383

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

European Trade Union Confederation

International Trade Union House (ITUH),

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

1210 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË

Tlf. +32 2 224 04 11

Faks +32 2 224 04 54

<http://www.etuc.org/>

ISBN 978-92-9191-605-4



9 789291 916054



Publikasjonskontoret