

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER I DEN PRIVATE SEKTOR UDEN SÆRLIG BESKYTTELSE MOD AFSKED

KONSEKVENSER FOR FASTHOLDELSE, REKRUTTERING OG ARBEJDSMILJØ

August 2019

Indhold

Intro	3
Baggrund for undersøgelsen	3
Undersøgelsens hovedresultater	3
Den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant.....	6
Beskyttelsens betydning for genopstilling.....	6
Forhold til ledelsen og arbejdsmiljøets betydning for genopstilling.....	7
Forhold til ledelsen	7
Arbejdsmiljø.....	8
Beskyttelsens betydning for overvejelser om at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant	9
Forhold til ledelsen og arbejdsmiljøets betydning for overvejelser om at stoppe	10
Forhold til ledelsen	10
Arbejdsmiljø.....	11
Beskyttelsens betydning ift. at tage svære problemstillinger op med ledelsen	12
Konsekvenser for fremtidig rekruttering af arbejdsmiljørepræsentanter	12
Forhold til ledelsen og arbejdsmiljø på nuværende arbejdsplads	13

Intro

Akademikerne har i samarbejde med en række medlemsorganisationer¹ undersøgt, hvilken betydning arbejdsmiljørepræsentanternes særlige beskyttelse har for fastholdelse og rekruttering af arbejdsmiljørepræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanternes mulighed for at trykke på knuden for at kunne udføre deres hverv. Undersøgelsen er baseret på svar fra i alt 166 privatansatte arbejdsmiljørepræsentanter med en svarprocent på 65.

Baggrund for undersøgelsen

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen er arbejdsmiljørepræsentanter beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommendes eller tilsvarende område. En højesteretsafgørelse fra november 2017 har imidlertid slået fast, at denne beskyttelse ikke gælder, når arbejdsmiljørepræsentanten ikke er omfattet af en overenskomst, eller når der ikke kan findes en sammenlignelig overenskomst på den virksomhed, hvor arbejdsmiljørepræsentanten er ansat. Dette betyder derfor, at arbejdsmiljørepræsentanter i den private sektor ofte er uden særlig beskyttelse.

Hvad er arbejdsmiljørepræsentanternes særlige beskyttelse?

Arbejdsmiljølovens § 10. Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Akademikerne og medlemsorganisationerne arbejder aktivt for at etablere en retstilling, hvor alle arbejdsmiljørepræsentanter får særlig beskyttelse mod afskedigelse uanset uddannelsesbaggrund og overenskomstdækning på arbejdspladsen.

For at afdække hvilke konsekvenser den manglende beskyttelse kan få for arbejdsmiljørepræsentanterne i udførelsen af det vigtige hverv som arbejdsmiljørepræsentant, og hvilke konsekvenser det kan få for fastholdelsen og rekrutteringen af arbejdsmiljørepræsentanterne, har Akademikerne i samarbejde med medlemsorganisationerne lavet denne undersøgelse.

Undersøgelsens hovedresultater

I undersøgelsen er arbejdsmiljørepræsentanterne blevet spurgt til, om de har den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant. Hertil svarer 55 pct., at de har den særlige beskyttelse, mens 16 pct. ikke har den. I alt 29 pct. svarer, at de ikke ved, om de har beskyttelsen. Dette skyldes øjensynligt, at det gennem lang tid har været antaget, at den særlige beskyttelse gælder for alle arbejdsmiljørepræsentanter, herunder også de privatansatte uden sammenlignelig overenskomst, og at en del af arbejdsmiljørepræsentanterne endnu ikke har fået kendskab til højesteretsdommen, og undersøgt hvad der gælder for dem.

¹ Følgende medlemsorganisationer har indgået i undersøgelsen: Dansk magisterforening, Djøf, IDA, Bibliotekarforbundet, Kommunikation og Sprog og Dansk Psykolog Forening.

Undersøgelsen viser, at den særlige beskyttelse har en stor betydning for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser om hhv. at genopstille og stoppe som arbejdsmiljørepræsentanter. Det ses videre, at forholdet til ledelsen samt det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser herom.

Undersøgelsen viser også, at den særlige beskyttelse er ganske vigtig for arbejdsmiljørepræsentanterne at have, hvis de skal tage svære arbejdsmiljøproblemstillinger op med ledelsen. Desuden viser undersøgelsen, at langt størstedelen af arbejdsmiljørepræsentanterne tror, at den manglende beskyttelse, vil kunne medføre betydelige udfordringer med at rekruttere nye arbejdsmiljørepræsentanter i fremtiden.

Undersøgelsens hovedresultater

Overvejelser om genopstilling

- 48 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke ved, om de har den særlige beskyttelse, vil i meget høj, høj eller nogen grad overveje at lade være med at genopstille, hvis det viser sig, at de ikke har den særlige beskyttelse
- 62 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke har den særlige beskyttelse, overvejer i meget høj, høj eller nogen grad at lade være med at genopstille
- Hele 9 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter, der er ansat på arbejdspladser, hvor der er et dårligt forhold til ledelsen overvejer i meget høj, høj eller nogen grad ikke at genopstille.
- I alt 8 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med et dårligt psykisk arbejdsmiljø overvejer i meget høj, høj eller nogen grad at lade være med at genopstille.

Overvejelser om at stoppe

- 43 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke ved, om de har den særlige beskyttelse, vil i meget høj, høj eller nogen grad overveje at stoppe som arbejdsmiljørepræsentanter, hvis det viser sig, de ikke har den særlige beskyttelse

- 46 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke har den særlige beskyttelse, overvejer i meget høj, høj eller nogen grad at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant
- Hver femte arbejdsmiljørepræsentant, der er ansat på en arbejdsplads med et dårligt forhold til ledelsen, overvejer i meget høj eller høj grad at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant, mens der blandt arbejdsmiljørepræsentanter med et godt forhold til ledelsen ikke er nogen, der i meget høj eller høj grad overvejer dette.
- 9 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter, der er ansat på en arbejdsplads med et dårligt psykisk arbejdsmiljø, overvejer at stoppe, som arbejdsmiljørepræsentant.

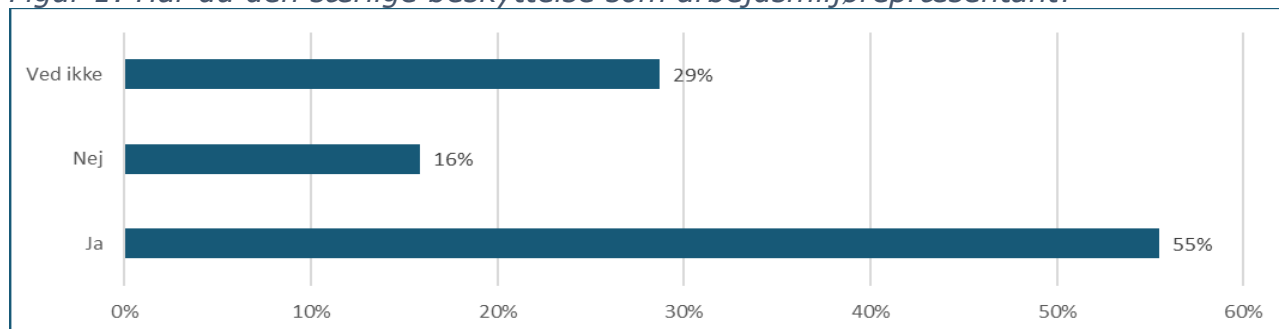
Øvrigt

- 85 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer, at den særlige beskyttelse er enten meget vigtig, vigtig eller i nogen grad vigtig for dem at have, hvis de skal tage svære arbejdsmiljøproblemer op med ledelsen.
- 82 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne tror i meget høj, høj eller nogen grad, at den manglende beskyttelse kan medføre, at andre fremover fravælger at stille op til hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.
- 7 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter arbejder på en arbejdsplads med et godt forhold til ledelsen. I alt 11 pct. arbejder på en arbejdsplads med et dårligt forhold til ledelsen.
- I alt 53 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne arbejder på en arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 15 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne arbejder på en arbejdsplads med et dårligt arbejdsmiljø.

Den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant

I undersøgelsen er arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR'ene) spurgt, om de har den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant. Hertil svarer 55 pct. ja, mens 16 pct. svarer nej. I alt 29 pct. af de adspurgte arbejdsmiljørepræsentanter svarer, at de ikke ved, om de har den særlige beskyttelse eller ej.

Figur 1: Har du den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant?



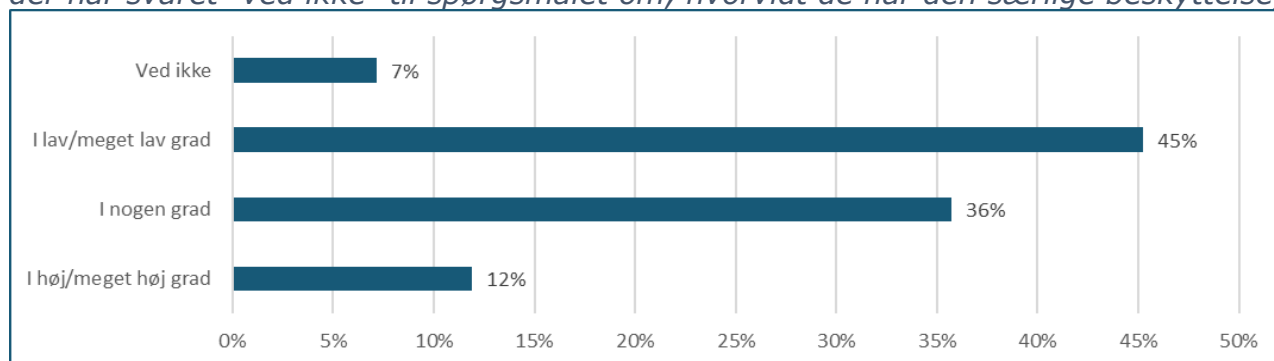
Beskyttelsens betydning for genopstilling

For at undersøge, hvilken betydning beskyttelsen har for arbejdsmiljørepræsentanternes ønsker om at genopstille til hvervet, er AMR'ene i undersøgelsen blevet spurgt til, om de vil overveje at lade være med at genopstille, som arbejdsmiljørepræsentant, hvis de ikke har den særlige beskyttelse. Dette spørgsmål er udelukkende stillet til arbejdsmiljørepræsentanter, der har svaret "nej" eller "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse.

Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der har svaret "ved ikke", vil næsten halvdelen (48 pct.) i enten meget høj, høj eller nogen grad overveje ikke at genopstille, hvis det viser sig, at de ikke har den særlige beskyttelse. I alt svarer mere end hver 10. (i alt 12 pct.), at de i meget høj eller høj grad vil overveje at lade være med at genopstille som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det viser sig, at de ikke har beskyttelsen. 36 pct. svarer, at de i nogen grad vil overveje at lade være med at genopstille.

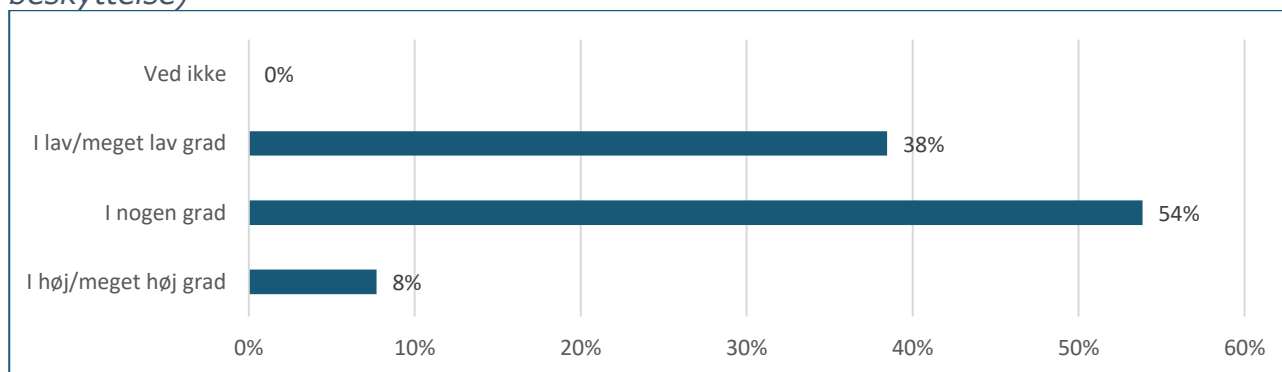
I alt 7 pct. svarer "ved ikke" til spørgsmålet, og 45 pct. svarer, at de kun i lav eller meget lav grad vil overveje at lade være med at genopstille, hvis det viser sig, at de ikke har den særlige beskyttelse (jf. figur 2).

Figur 2: Hvis du ikke har den særlige beskyttelse, vil du så overveje at lade være med at genopstille som arbejdsmiljørepræsentant? (Besvaret af arbejdsmiljørepræsentanter, der har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse)



Blandt gruppen af arbejdsmiljørepræsentanter, der svarer, at de ikke har den særlige beskyttelse, vil 62 pct. enten i meget høj, høj eller nogen grad overveje at lade være med at genopstille som arbejdsmiljørepræsentant. Knap hver 10. (8 pct.) vil i meget høj eller høj grad overveje ikke at genopstille, mens mere end halvdelen (54 pct.) i nogen grad vil overveje ikke at genopstille. Der er i alt 38 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne, som svarer, at den manglende beskyttelse kun i meget lav eller lav grad vil få dem til at overveje ikke at genopstille jf. figur 3).

Figur 3: Overvejer du at lade være med at genopstille som arbejdsmiljørepræsentant, fordi du ikke har den særlige beskyttelse mod afskedigelse? (Besvaret af arbejdsmiljørepræsentanter, der har svaret "nej" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse)



Forhold til ledelsen og arbejdsmiljøets betydning for genopstilling

I det følgende ses der nærmere på, hvilken betydning forholdet til ledelsen og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen har for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser om at genopstille til hvervet.

Forhold til ledelsen

Arbejdsmiljørepræsentanterne er blevet spurgt til "Er der i dag på din nuværende arbejdsplads et godt forhold til ledelsen? I de nedenstående analyser ses der på svarene

fra de arbejdsmiljørepræsentanter, der svarer enten "ved ikke" eller "nej" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse.

Analysen viser, at forholdet til ledelsen har stor betydning for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser om genopstilling til hvervet. Kun 5 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der er på en arbejdsplads med et godt forhold til ledelsen, overvejer i meget høj eller høj grad ikke at genopstille, mens det gælder for hele 40 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder på en arbejdsplads, hvor der ikke er et godt forhold til ledelsen (jf. figur 4).

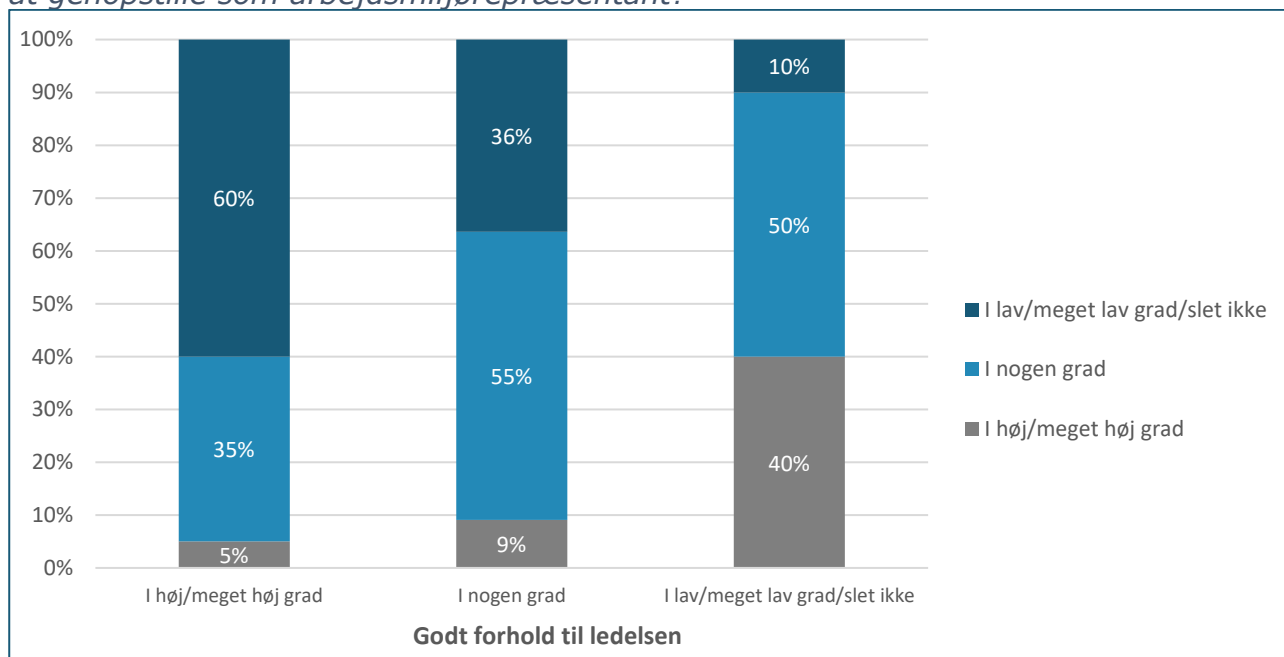
Hele 9 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter, der er på arbejdspladser med et dårligt forhold til ledelsen, overvejer i meget høj, høj eller nogen grad at lade være med at genopstille til hvervet (jf. tabel 4).

Arbejdsmiljø

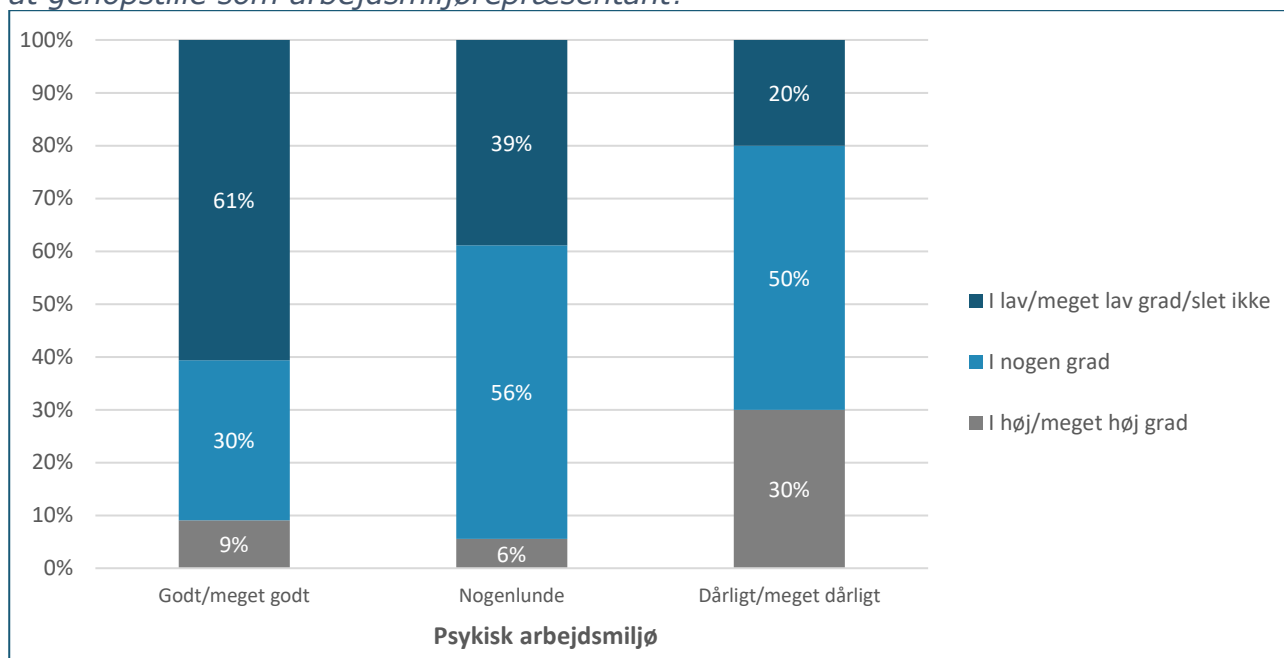
Arbejdsmiljøet viser sig også at have en stor betydning for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser om at genopstille. I undersøgelsen er arbejdsmiljørepræsentanterne blevet spurgt om følgende: "Hvordan vil du beskrive det psykiske arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?".

Arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med et dårligt psykisk arbejdsmiljø er langt mere tilbøjelige til at overveje ikke at genopstille. Således svarer 3 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med et dårligt arbejdsmiljø, at de i meget høj eller høj grad overvejer at lade være med at genopstille, mens yderligere 50 pct. i nogen grad overvejer dette. Hele 8 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med et dårligt psykisk arbejdsmiljø overvejer således i meget høj, høj eller nogen grad at lade være med at genopstille (jf. figur 5).

Figur 4: Hvis du ikke har den særlige beskyttelse, vil du så overveje at lade være med at genopstille som arbejdsmiljørepræsentant?



Figur 5 Hvis du ikke har den særlige beskyttelse, vil du så overveje at lade være med at genopstille som arbejdsmiljørepræsentant?



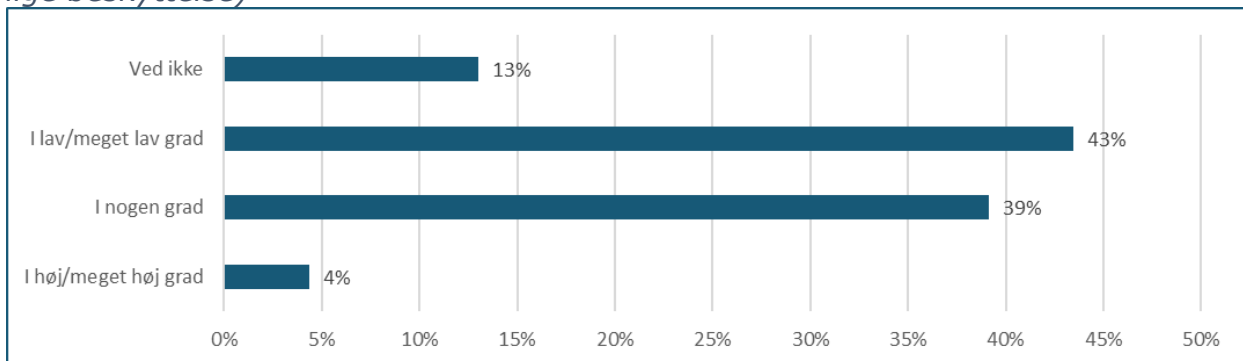
Beskyttelsens betydning for overvejelser om at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant

Mens der i det ovenstående afsnit blev set nærmere på den særlige beskyttelses betydning for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser om genopstilling til hvervet, vil der i nærværende afsnit blive fokuseret på, hvilken betydning den manglende beskyttelse har for arbejdsmiljørepræsentanternes overvejelser om at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant.

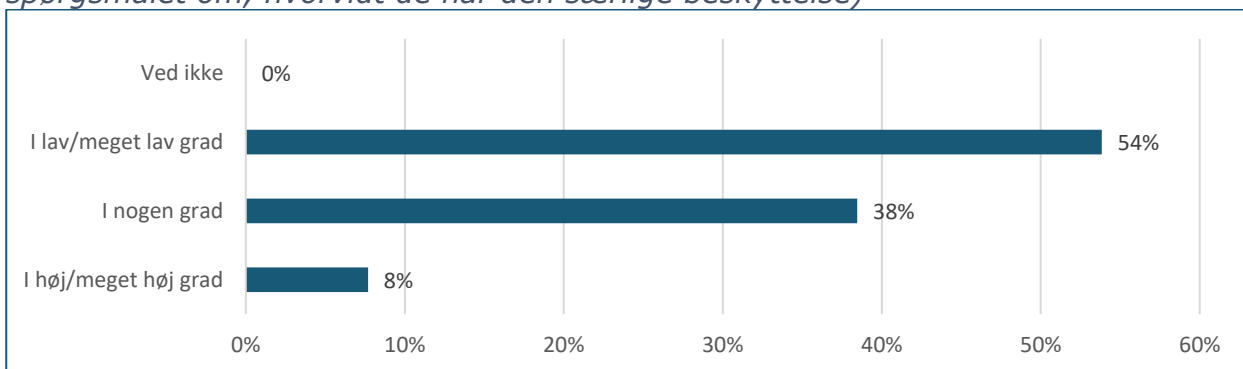
Undersøgelsen viser, at der blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der svarer "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse (jf. figur 7), er 43 pct., der i meget høj, høj eller nogen grad vil overveje at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant, hvis de ikke har beskyttelsen. I alt 43 pct. svarer, at de kun i enten lav eller meget lav grad vil overveje at stoppe, mens 13 pct. svarer "ved ikke" til spørgsmålet (jf. figur 6).

Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke har den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant, svarer 46 pct., at de enten i høj, meget høj eller nogen grad overvejer at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant. Lidt over halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne (i alt 54 pct.) svarer, at de kun i lav eller meget lav grad vil overveje at stoppe (jf. figur 7).

Figur 6: Hvis du ikke har den særlige beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant, vil du så overveje at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant? (Besvaret af arbejdsmiljørepræsentanter, der har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse)



Figur 7: Overvejer du at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant, fordi du ikke har den særlige beskyttelse? (Besvaret af arbejdsmiljørepræsentanter, der har svaret "nej" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse)



Forhold til ledelsen og arbejdsmiljøets betydning for overvejelser om at stoppe

Undersøgelsen viser, at arbejdsmiljørepræsentanternes forhold til ledelsen samt det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle for deres overvejelser om eventuelt at stoppe som arbejdsmiljørepræsentanter.

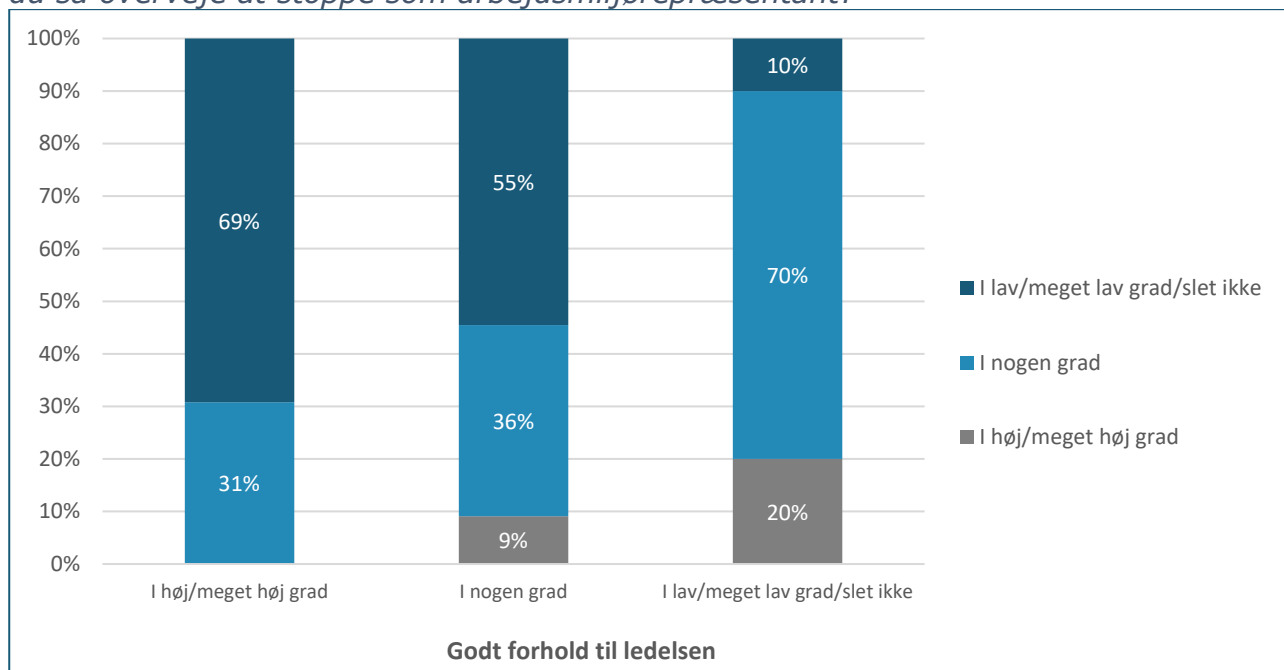
Forhold til ledelsen

Hver femte arbejdsmiljørepræsentant, der er ansat på en arbejdsplads med et dårligt forhold til ledelsen, svarer, at de i meget høj eller høj grad overvejer at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant. Mens der blandt arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med et godt forhold til ledelsen, ikke er nogen, der i meget høj eller høj grad overvejer dette. Tendensen er klar, des dårligere forhold til ledelsen, des flere arbejdsmiljørepræsentanter overvejer at stoppe i hvervet, hvis ikke de har den særlige beskyttelse. I alt 90 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder på en arbejdsplads med et dårligt forhold til ledelsen, overvejer i meget høj, høj eller nogen grad at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant jf. figur 8.

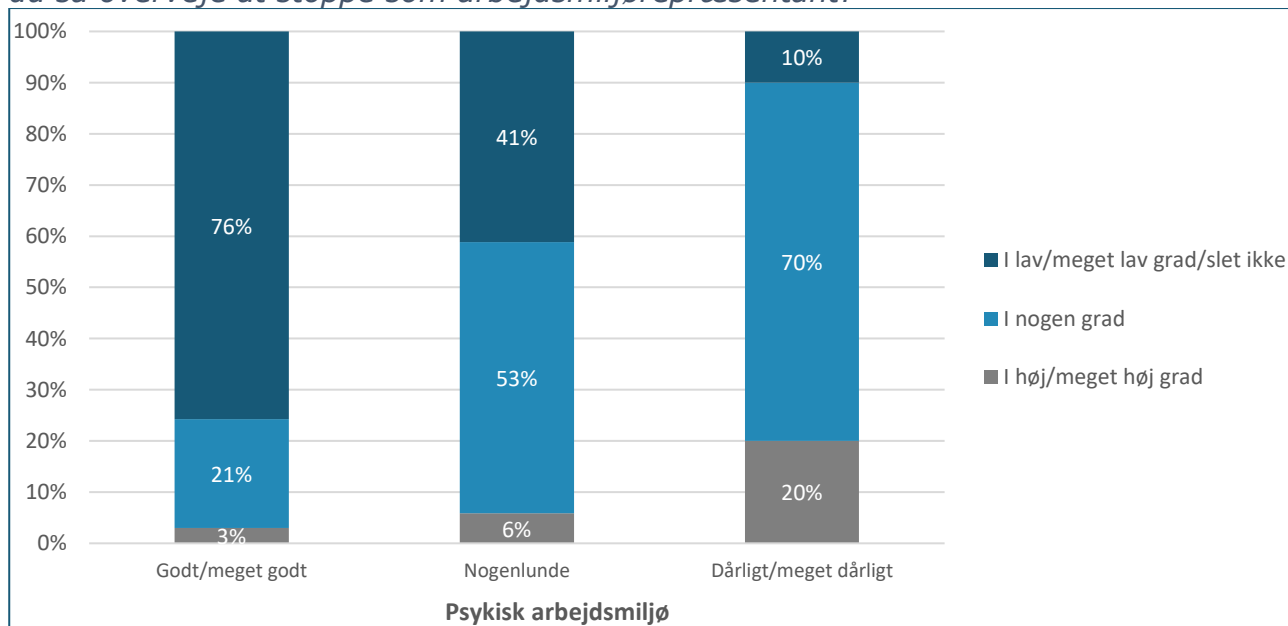
Arbejds miljø

Undersøgelsen viser, at 9 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter, der er ansat på en arbejdsplads med et dårligt eller meget arbejdsmiljø i enten meget høj, høj eller nogen grad vil overveje at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant, hvis ikke de har den særlige beskyttelse. Det gælder jf. figur 9 kun for 24 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der er ansat på en arbejdsplads med et meget godt eller godt arbejdsmiljø.

Figur 8: Hvis du ikke har den særlige beskyttelse som arbejds-miljørepræsentant, vil du så overveje at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant?



Figur 9: Hvis du ikke har den særlige beskyttelse som arbejds-miljørepræsentant, vil du så overveje at stoppe som arbejdsmiljørepræsentant?

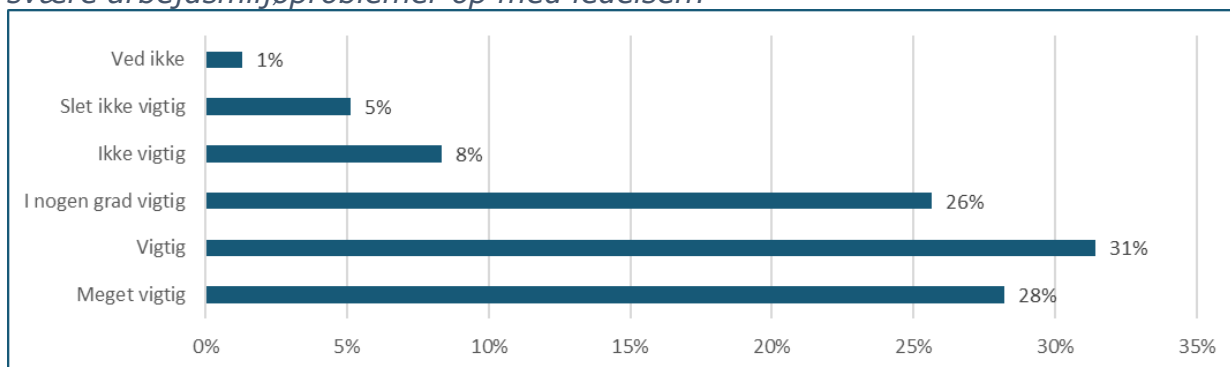


Beskyttelsens betydning ift. at tage svære problemstillinger op med ledelsen

I undersøgelsen er arbejdsmiljørepræsentanterne blevet spurgt om, hvor vigtig den særlige beskyttelse er for dem at have, hvis de skal tage svære arbejdsmiljøproblemer op med ledelsen. Samtlige arbejdsmiljørepræsentanter, dvs. både dem der har svaret "ja", "nej" og "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har den særlige beskyttelse, er blevet spurgt om dette.

Analysen viser tydeligt, at den særlige beskyttelse har stor betydning for arbejdsmiljørepræsentanterne, hvis de skal kunne tage svære arbejdsmiljøproblemstillinger op med ledelsen. Hele 85 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer således, at den særlige beskyttelse enten er meget vigtig, vigtig eller i nogen grad vigtig ift. at tage svære arbejdsmiljødrøftelser med ledelsen. Kun 13 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne mener ikke, at den særlige beskyttelse er vigtig ift. at tage arbejdsmiljøproblemer op med ledelsen (jf. figur 10).

Figur 10: Hvor vigtig er den særlige beskyttelse for dig at have, hvis du skal tage svære arbejdsmiljøproblemer op med ledelsen?



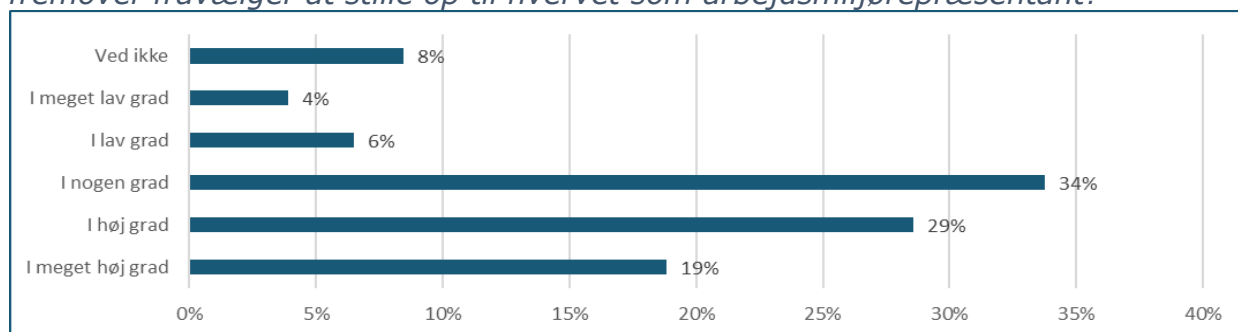
Konsekvenser for fremtidig rekruttering af arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne er i undersøgelsen blevet spurgt om, i hvilken grad, de tror, at den manglende beskyttelse kan medføre, at andre fremover fravælger at stille op til hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

Langt størstedelen af arbejdsmiljørepræsentanterne, i alt 82 pct., svarer, at de enten i meget høj, høj eller nogen grad tror, at den manglende beskyttelse kan medføre problemer med rekruttering af nye arbejdsmiljørepræsentanter fremover.

Næsten hver femte arbejdsmiljørepræsentant (19 pct.) tror i meget høj grad, at den manglende beskyttelse kan føre til, at andre fremover fravælger at stille op som arbejdsmiljørepræsentanter. I alt 29 pct. tror, at det i høj grad kan medføre, at rekruttering af nye arbejdsmiljørepræsentanter bliver problematisk, mens yderligere 34 pct. i nogen grad tror, at det kan blive et problem. Kun 1 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter tror ikke, at den manglende beskyttelse kan medføre, at andre fremover fravælger at stille op til arbejdsmiljørepræsentanthvervet. I alt 8 pct. har svaret "ved ikke" til spørgsmålet.

Figur 11: I hvilken grad tror du, at den manglende beskyttelse kan medføre, at andre fremover fravælger at stille op til hvervet som arbejdsmiljørepræsentant?



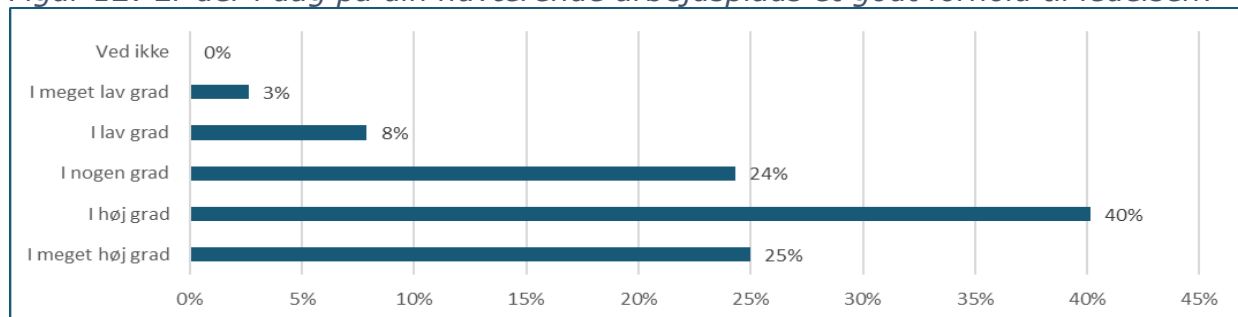
Forhold til ledelsen og arbejdsmiljø på nuværende arbejdsplads

Samtlige arbejdsmiljørepræsentanter i undersøgelsen er blevet spurgt til, hvordan forholdet til ledelsen og arbejdsmiljøet er på deres nuværende arbejdsplads.

Som det fremgår af figur 12 er næsten 7 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter (i alt 65 pct.) ansat på en arbejdsplads, hvor der i meget høj eller høj grad er et godt forhold til ledelsen. Yderligere knap en fjerdedel (i alt 24 pct.) svarer, at der i nogen grad er et godt forhold til ledelsen på deres nuværende arbejdsplads. Lidt over hver 10. (i alt 11 pct.) arbejder på en arbejdsplads, hvor forholdet til ledelsen ikke er så godt (jf. figur 12).

Når der spørges til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, svarer lidt mere end halvdelen (53 pct.) af arbejdsmiljørepræsentanterne, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er godt eller meget godt. Hertil kommer 31 pct., der svarer, at det psykiske arbejdsmiljø er nogenlunde. I alt 15 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er dårligt eller meget dårligt jf. figur 13.

Figur 12: Er der i dag på din nuværende arbejdsplads et godt forhold til ledelsen?



Figur 13: Hvordan vil du beskrive det psykiske arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?

