

Deres ref 201001331-/BOS

Vår ref 207.13/IMC

Dato 25.06.2010

Høringssvar - NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Akademikerne viser til høringsbrev utsendt den 25. mars. Denne saken er av stor betydning for oss, og har vært grundig behandlet i Akademikernes medlemsforeninger.

Innledning

Retten til medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet er en sentral og viktig rett i norsk arbeidsliv. Det er dermed viktig at man med jevne mellomrom gjennomgår praksis og gjeldende regler for å kartlegge om reglene praktiseres etter intensjonen og om det er behov for å videreutvikle ordningene slik at de blir tilpasset arbeidslivets behov også i fremtiden.

Nærings- og arbeidsliv blir i stadig større grad internasjonalsert og dette gir nye utfordringer i forhold til medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Akademikerne støtter utvalget i at det er viktig å demonstrere verdien av den norske samarbeidsmodellen i slike situasjoner.

Ansattes rolle i styret

Akademikerne deler utvalgets oppfatning om at gode medvirkningsordninger bidrar til å øke produktiviteten i norske virksomheter, og at dette ikke må betraktes som en konkurranseulempe. Norsk lovverk er etter Akademikernes skjønn utarbeidet slik at det er en god balanse mellom arbeidstakernes krav og arbeidsgivernes behov. Sett i lys av dette mener Akademikerne at det i større grad bør fokuseres på at styrende organer skal ta hensyn til virksomhetens *samlede* interesser på en tilfredsstillende måte.

De ansattevalgte styrerepresentantene er fullverdige styrerepresentanter med de plikter og det ansvar dette innebærer. Ensidig fokus på deres rolle som "ansattes styrerepresentant" bidrar til å gi et feilaktig inntrykk av disse representantenes rolle og ansvar i et styre. Det er derfor viktig å sørge for at alle styrerepresentanter innehar, eller får opplæring i, det ansvar og de plikter man som styremedlem har.

Kap. 10.3 – Representasjon i styrende organer

Akademikerne deler utvalgets syn på at dagens ordninger er gode og velfungerende der de er etablert. Det er etter Akademikernes oppfatning likevel behov for å sørge for at ordningene i større grad realiseres og at representasjonsordningen styrkes på noen områder.

Tall fra FAFO tyder på at så mange som 50 % av alle bedrifter som er omfattet av ordningene ikke forholder seg til representasjonsregelverket. Det kan legitimt argumenteres for at manglende vilje i bedriftene også er en medvirkende årsak. Akademikerne vil påpeke at korrekt kunnskap er en forutsetning for god vilje og mener det er viktig å fokusere på arbeid som sprer denne kunnskapen ut i virksomhetene.

En styrking av de ansattes representasjon i selskapers styrende organer kan også begrunnes i betydningen av at styret som organ for viktige prosesser og beslutninger trolig vil øke i tiden fremover. Det vil derfor være viktig at de ansattes medvirkning og medbestemmelse i styrerommet er sikret på minst samme nivå som i dag.

For noen av de temaer som utvalget tar opp vil vi også knytte noen bemerkninger til enkelte av de forslag som er tatt inn i høringsnotatet fra Arbeidsdepartementet vedrørende endringer i representasjonsregelverket m.v. som ble sendt på høring 26. mars med høringsfrist 25. juni 2010. Dette gjelder de forslag som direkte berører temaer som utvalget har behandlet. Akademikerne vil for øvrig gi en separat høringsuttalelse til høringsnotatet fra Arbeidsdepartementet.

Innledningsvis ønsker Akademikerne å kommentere at utvalgets arbeid vedrørende representasjon, er basert på reglene for aksje- og allmennaksjeselskapet og at en rekke andre foretaksformer (helseforetak, interkommunale selskaper, stiftelser og lignende) dermed faller utenfor. Vi merker oss likevel at utvalget på side 140 uttaler følgende:

”Drøftelsene nedenfor vil ...i stor grad være relevante også for andre foretaksformer enn aksjeselskaper.

Utvalget peker også på at det kan være grunn til å vurdere hvor vidt reglene om arbeidstakernes rett til representasjon i forskjellig lovgivning bør harmoniseres bedre.”

Akademikerne foreslår at det i den videre oppfølging fra departementets side hurtig tas stilling til de tiltak som er nødvendig for å kunne ta stilling til om de endringer som foreslås også skal gjelde for andre foretaksformer. Akademikerne er av den oppfatning at det må påvises særlige grunner dersom det skal gjelde andre regler for styrerepresentasjon i andre foretaksformer enn det som gjelder for aksje- og allmennaksjeselskaper.

Antall ansatte i selskapet

Et flertall i utvalget foreslår at dagens grense på 30 ansatte for å kreve styrerepresentasjon bør senkes til 10 ansatte.

Akademikerne mener at de positive erfaringer vi i dag har er tilstrekkelig til at representasjonsordningen også bør omfatte selskaper med færre enn 30 ansatte. På bakgrunn av de tall utvalget legger til grunn mener Akademikerne også at omfanget av selskaper som faller utenfor dagens representasjonsordning i seg selv tilsier at terskelen senkes til 10 ansatte.

Vi kan ikke se behov for grundigere vurderinger på dette punkt før det tas stilling til hvor denne terskelen bør ligge.

Antall ansattevalgte representanter i styret

De av utvalgets medlemmer som foreslår en senking av terskelen for rett til styrerepresentasjon valgt av de ansatte, har også sett nærmere på antallet styremedlemmer som de ansatte har rett til å velge inn i styret.

Et flertall i utvalget mener at de ansatte bør ha rett til å velge minst en tredel av styrets medlemmer i de virksomheter der de ansatte har rett til styrerepresentasjon. Vi er usikre på hvordan dette er tenkt praktisert i styrer med et forholdsvis lite antall styremedlemmer, noe vi må anta er utbredt i de virksomheter som har mellom 10 og 30 ansatte. Dersom det er fire styremedlemmer i et styre, vil de ansatte da ha krav på to styremedlemmer (ettersom et medlem

kun er 25 % og to medlemmer må til for å få minst en tredel). I så fall ser vi ikke bort fra at dette kan føre til at styret utvides for å unngå at de ansatte blir ”overrepresentert”. Dette vil etter vår oppfatning være en utilsiktet konsekvens av flertallets forslag.

På denne bakgrunn støtter Akademikerne forslaget fra medlemmene Granden og Tranøy om at det for virksomheter med mellom 10 – 30 ansatte skal velges ett styremedlem og en observatør av og blant de ansatte, og at det i virksomheter med flere enn 30 ansatte skal velges inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer av og blant de ansatte.

Krav om styrerepresentasjon

I dag må krav om styrerepresentasjon settes fram av et flertall av de ansatte. Et flertall i utvalget ønsker at denne ordningen skal videreføres, med en særmerknad fra to medlemmer som går inn for at selskaper med flere enn 50 ansatte plikter å undersøke om de ansatte ønsker styrerepresentasjon.

Tabell 9.3 viser at en stor andel av bedriftene ikke har etablert styrerepresentasjon for de ansatte på tross av at virksomhetene har tilstrekkelig ansatte til å falle inn under lovens bestemmelser. På bakgrunn av de positive erfaringer man gjennomgående har med styrerepresentasjon for de ansatte, er det vanskelig å se gode grunner som taler mot at styrerepresentasjon for de ansatte bør være obligatorisk der lovens terskler med hensyn til antall ansatte er oppfylt.

Akademikerne støtter på denne bakgrunn mindretallets forslag om at selskaper med flere enn 30 ansatte skal *pålegges* å legge til rette for valg av styrerepresentasjon for de ansatte, men at det i selskaper med mellom 10-30 ansatte må kreves av et flertall av de ansatte eller lokal fagforening.

På bakgrunn av at det i høringsnotatet fra Arbeidsdepartementet vedrørende endringer i representasjonsregelverket mv. er foreslått innført et generelt krav om at lokal fagforening må representere et flertall av alle de ansatte for krav eller søknader som fremsettes, anser Akademikerne det som mest realistisk at krav om styrerepresentasjon også forutsetter at lokal fagforening representerer et flertall av de ansatte.

Revisjonsutvalg

Allmennaksjelov § 6-41 pålegger enkelte allmennaksjeselskaper å etablere revisjonsutvalg. Et samlet utvalg anbefaler at styrene vurderer ansatterepresentasjon ved valg av revisjonsutvalg. Utvalget peker også på at dersom praksis og erfaring tilsier det så bør det ved fremtidig revisjon av reglene for valg av revisjonsutvalg vurderes innført representasjonsrett for de ansatte. Akademikerne støtter dette.

Representasjon i konsern og foretaksgrupper

Bedriftsdemokratinevnda kan i dag etter søknad fra konsernet, lokal fagforening som omfatter to tredeler av de ansatte eller et flertall av de ansatte, godkjenne konsernordning for styrerepresentasjon.

Et flertall i utvalget viser til Arbeidsdepartementets høringsnotat hvor det er inntatt et forslag om avtaleadgang vedrørende konsernordning.

Et mindretall i utvalget er imidlertid av den oppfatning at selskapet må pålegges å legge til rette for felles representasjon i konsern og foretaksgrupper med flere enn 30 ansatte, men at søknad til Bedriftsdemokratinevnda må sendes fra lokal fagforening, eller et flertall av de ansatte der det er mellom 10-30 ansatte.

Akademikerne tar til etterretning at det i Arbeidsdepartementets høringsnotat er forutsatt at en avtaleadgang om konsernordning ikke skal svekke representasjonen i datterselskaper og at avtale inngås med et flertall av de ansatte. Videre er det forutsatt i notatet at konsernordningen normalt skal omfatte hele konsernet og at det ved unntak eller uenighet må settes frem søknad for Bedriftsdemokratinemnda.

Akademikerne legger likevel til grunn at det er ønskelig med en styrket representasjon for de ansatte også i konsern og foretaksgrupper, og at dette best kan sikres ved at representasjon blir pålagt etablert der lovens terskler for konsernrepresentasjon er oppfylt. Akademikerne støtter på denne bakgrunn mindretallets forslag.

Representasjon i avtaleforhold

For så vidt gjelder representasjon i ulike avtaleforhold som for eksempel franchiseordninger, joint ventures, kjedevirksomhet eller forhandleravtaler, viser en del av utvalget til at det foregår et arbeid i regi av LO-NHO og LO-HSH. Vi forstår det slik at disse medlemmer mener at dette arbeidet bør videreføres.

Utvalgsmedlemmene Berge Haaland, Bjergene, Granden, Hagen, Hellberg Munthe, Nilsen og Tranøy (arbeidstagersiden pluss forskningsinstituttene FAFO og SINTEF) gir uttrykk for at det må gjøres tydelig at felles representasjonsordninger også skal etableres der kontrakter knytter foretak sammen, for eksempel "... når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser, felles ledelse eller kontrakter". Akademikerne er enig i dette og støtter forslagene fra denne del av utvalget.

Harmonisering av regelverk

Når det gjelder spørsmålet om en harmonisering av regelverk og representasjon i alle selskapstyper har syv av utvalgets medlemmer valgt ikke å gå inn i dette med henvisning til det arbeidet som Arbeidsdepartementet har gjort og som har resultert i høringsnotatet om endringer i representasjonsregelverket m.v. Akademikerne mener det er uheldig at et samlet utvalg ikke har drøftet disse spørsmålene da dette må anses å falle inn under utvalgets mandat.

Akademikerne er ellers enig med de resterende syv medlemmers (Berge Haaland, Bjergene, Granden, Hagen, Hellberg Munthe, Nilsen og Tranøy) anbefaling om at det tas initiativ til nødvendige lovendringer som vil gi ansatte i alle sektorer, næringer og foretaksformer samme eller tilsvarende rettigheter til representasjon i styrende organer. Det bør videre ikke etableres ordninger som avviker fra det som skal gjelde for aksje- og allmennaksjeselskaper med mindre det foreligger særlige grunner for dette.

Bedriftsforsamling

Bedriftsforsamling skal etter gjeldende regler etableres i selskap med mer enn 200 ansatte. Et samlet utvalg mener at det ikke er nødvendig å gjøre endring i dagens regler og at behovet for fleksibilitet er dekket ved avtaleadgang om å ikke å ha bedriftsforsamling.

Akademikerne er enig i dette.

Kap.10.4 - Arbeidsmiljølovens regler om verneorganisasjonen

Når verneorganisasjonen skal etableres – antall ansatte

Verneombud

Aml § 6-1 bestemmer at det skal velges verneombud i alle virksomheter. Dersom virksomheten har færre enn 10 ansatte, kan partene skriftlig avtale at det skal være en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud.

Utvalgets mindretall ønsker å senke kravet for å avtale annen ordning fra 10 til 5 ansatte.

Dersom partene avtaler at det ikke skal være verneombud så forutsetter gjeldende bestemmelse ” en annen ordning”. I dette ligger at arbeidsgiver må ivareta vernesamarbeidet på annen tilfredsstillende måte, for eksempel ved at en tillitsvalgt er kontaktperson på vernespørsmål. Akademikerne er av den oppfatning at dagens regler er tilfredsstillende, og støtter derfor ikke mindretallsforslaget.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Aml § 7-1 bestemmer at det skal opprettes AMU i virksomheter med minst 50 arbeidstakere. I virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere, skal AMU opprettes dersom en av partene krever det. Arbeidstilsynet kan likevel kreve at AMU opprettes i virksomhet under 50 ansatte dersom arbeidsforholdene tilsier det.

Utvalgets mindretall ønsker å senke terskelen for når det skal være plikt til å opprette AMU til virksomheter med mer enn 20 ansatte.

Akademikerne er av den oppfatning at AMU er en viktig samarbeidsarena som bør gjelde så mange som mulig og støtter derfor mindretallets forslag.

Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

I utvalgets mandat pekes det på at arbeidsmiljøutfordringene i dagens arbeidsliv i større grad er knyttet til faktorer som har betydning for de sosiale og psykiske sidene av arbeidsmiljøet.

Utvalget fremhever viktigheten av at verneorganisasjonen gis en opplæring som gjør den i stand til å bidra til et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og at dette synliggjøres i verneombudets og AMUs oppgaver.

Etter Akademikernes oppfatning er det mer utfordrende å sørge for et godt psykososialt arbeidsmiljø enn et godt fysisk arbeidsmiljø. Vår erfaring er at konflikter ofte oppstår i virksomheter med lite fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. Akademikerne er derfor enig i at fokuset på det psykososiale arbeidsmiljøet blir styrket både ved synliggjøring i lovtekst og ved opplæring av partene.

Anbud/inngåelse av arbeidsoppdrag

Dette punktet er ikke drøftet av utvalget.

Halvparten av utvalgets medlemmer mener det er viktig å sikre at arbeidsoppdrag som inngås ikke har for korte tidsfrister eller andre forutsetninger som kan gi negative konsekvenser for arbeidsmiljø og sikkerhet for de ansatte. Disse ønsker derfor at området reguleres og følges opp da det bare er overfor byggherrer at dette ansvaret er regulert i dag.

Akademikerne stiller seg positive til at dette utredes nærmere.

Medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud i forberedelsen av arbeidsmiljøundersøkelser

Dette punktet er ikke drøftet av utvalget.

Halvparten av utvalgets medlemmer mener det er store utfordringer og problemstillinger knyttet til arbeidsmiljøundersøkelser. De mener derfor at det bør lovfestes at verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte så tidlig som mulig skal trekkes med i arbeidet og at beslutningen om at det skal foretas en undersøkelse skal legges til AMU.

Akademikernes erfaring er at det er store forskjeller i kvaliteten på arbeidsmiljøundersøkelser, både når det gjelder innhold, gjennomføring og oppfølging/evaluering. Akademikerne mener derfor at det er viktig at både tillitsvalgte, verneombud og AMU er involvert for å sikre forsvarlige prosesser. Akademikerne støtter derfor forslaget om å trekke ovennevnte inn i dette arbeidet.

Verneombudets oppgaver i virksomheter uten AMU

I virksomheter uten AMU skal verneombudet utføre oppgaver som er tillagt AMU i aml § 7-2. Verneombudet kan imidlertid ikke treffe vedtak (om tiltak, utbedringer, undersøkelser som skal foretas av sakkyndige med mer) slik som AMU kan, jf aml § 6-2 åttende ledd.

Utvalget har drøftet om verneombudet skal gis rett til å vedta at arbeidsgiver skal utføre målinger eller undersøkelser av biologiske, fysiske og kjemiske forhold ved arbeidsmiljøet.

Halvparten av utvalgsmedlemmene mener at verneombudet skal gis slik rett.

Akademikerne støtter disse utvalgsmedlemmene i at verneombudet skal ha slik rett. Det er viktig at verneombudene gis god opplæring i å forvalte denne retten.

Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø

I mandatet er utvalget bedt om å vurdere hva som skal være verneombudets og AMUs rolle og ansvar i forhold til ytre miljø. Verneorganisasjonen vil i dag kunne involveres i saker knyttet til ytre miljø i den utstrekning hensynet til arbeidsmiljøet også bidrar til å ivareta ytre miljø, for eksempel reduksjon i bruken av farlige kjemikalier.

Utvalget legger til grunn at klima- og miljøutfordringene samfunnet står overfor vil fremtvinge endringer og prosesser i arbeidslivet og i de enkelte virksomhetene. Spørsmålet er om verneorganisasjonens arbeidsoppgaver skal utvides slik at de vil ha en rolle også i saker som angår ytre miljø.

Utvalgets mindretall foreslår å utvide verneorganisasjonenes ansvarsområde til også å gjelde ytre miljø. Arbeidsmiljø saker og saker om det ytre miljø henger ofte tett sammen.

Akademikerne støtter mindretallets forslag om at verneorganisasjonens ansvarsområde skal utvides til også å omhandle det ytre miljø. Akademikerne støtter dette forslaget under forutsetning av at det ikke foreslås å utvide verneorganisasjonens stansingsrett etter

aml §6-3 til også å omfatte forhold som gjelder det ytre miljø og at verneombudets opplæring styrkes betydelig. Vi kan ikke forvente at dagens verneombud er i stand til å håndtere komplekse miljøspørsmål uten å øke opplæringen betydelig ift. dagens ordning. Videre mener vi at det må klargjøres hva som menes med ytre miljø.

Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til hele HMS-forskriftens (internkontrollforskriften) virkeområde

I dag kan arbeidsgiver avgrense verneombudets virkeområde innen bedriftens totale HMS-arbeid med henvisning til at verneombudets forankring er avgrenset til det som er dekket av arbeidsmiljøloven.

Utvalgets mindretall (representantene fra arbeidstagerorganisasjonene) ønsker å utvide verneombudets oppgaver til å gjelde hele HMS-forskriftens virkeområde.

Akademikerne støtter mindretallets forslag.

Verneorganisasjonen i konserner, virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og i avtaleforhold

Utvalget har vurdert behovet for opprettelse av verneorganisasjon på overordnet nivå i ulike selskaps- og organisasjonsstrukturer, samt der flere arbeidsgivere utfører arbeid på samme arbeidsplass.

Verneorganisasjon i konsern

I dag er det anledning til å etablere felles verneorganisasjon i morselskap innenfor konsern etter avtale mellom partene eller besluttet av arbeidsgiver.

Utvalget har sett på tre mulige grunnlag for slikt samarbeid: lovbestemt avtaleadgang, påleggsadgang for Arbeidstilsynet og dispensasjonsadgang fra Arbeidstilsynet.

Utvalget er delt i to hvorav en halvpart (medlemmene fra arbeidsgiversiden) mener det er unødvendig å endre reglene, mens den andre halvparten (medlemmene fra arbeidstagersiden samt forskningsinstituttene) mener det kan være behov for alle de tre mulige grunnlagene.

Akademikerne støtter synet til medlemmene Berge Haaland, Bjergene, Granden, Hagen, Helberg Munthe, Nilssen og Tranøy.

Verneorganisasjon i virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

I dag foreligger det en samordningsplikt som pålegger enhver arbeidsgiver å sørge for at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Utvalget er igjen delt i to, halvparten foreslår at partene gis en rett til å søke Arbeidstilsynet om å etablere felles verneorgan og at tilsynet godkjenner eller pålegger dette.

I virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass, kan det være umulig å sikre at alle arbeidstagerne har medvirkning og medbestemmelse på de beslutningene som i vesentlig grad legger rammene for deres fysiske og psykiske arbeidsmiljø.

Akademikerne mener denne retten skal gjelde for alle arbeidstagere og støttere dermed synet til utvalgsmedlemmene Berge Haaland, Bjergene, Granden, Hagen, Helberg Munthe, Nilssen og Tranøy.

Veneorganisasjon i avtaleforhold (eks franchise og kjøpesentre)

Utvalget deler seg også i denne saken. Utvalgsmedlemmene Berge Haaland, Bjergene, Granden, Hagen, Helberg Munthe, Nilssen og Tranøy mener det er viktig at loven sikrer arbeidstagneres rettigheter uavhengig av hvilken organisasjonsform som velges.

Akademikerne støtter dette synet og disse medlemmenes standpunkt.

Kap.10-5 - Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8

Flere av utvalgsmedlemmene uttaler at de ikke kjenner til at det er etablert informasjons- og drøftingsordninger etter arbeidsmiljølovens kapittel 8, noe som antakelig har sammenheng med at tariffavtaler gir tilsvarende eller bedre rettigheter.

Arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting er begrenset til virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Ser vi bort fra offentlig sektor, så jobber flertallet av norske arbeidstagere i virksomheter med færre enn 50 ansatte. Utvalget viser videre til at rundt 500.000 arbeidstakere jobber i aksjeselskaper med 30 ansatte eller færre. Akademikerne mener at behovet for informasjon og drøfting er vel så stort i mindre virksomheter.

Et mindretall av utvalgsmedlemmene (medlemmene Berge Haaland, Bjergene, Granden, Hellberg Munthe og Tranøy) mener at informasjons- og drøftingsplikten bør gjelde for alle virksomheter uavhengig av antall ansatte.

Det er videre verdt å merke seg at dagens krav til ansattes styrerepresentasjon er 30 ansatte. Under enhver omstendighet bør ikke de tillitsvalgte ha dårligere rettigheter i forhold til drøftingsrett.

Akademikerne støtter mindretallets forslag.

Kap. 10-6 - Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet

Undersøkelser viser at kunnskapen om medbestemmelses- og medvirkningssystemet både blant ledere og ansatte kan bli bedre. Utvalget ser utfordringer med et stadig mer internasjonalt eierskap og større innslag av arbeidstakere med en annen arbeidslivskultur og mener derfor at det er behov for å øke bevisstheten rundt systemet.

Akademikerne er enig i utvalgets beskrivelse og stiller seg bak forslagene til ulike opplæringstiltak.

Kap. 10-7 - Samarbeid mellom partene og Arbeidstilsynet

Utvalget viser til at partene i arbeidslivet og Arbeidstilsynet de siste årene har etablert flere samarbeidsarenaer blant annet i Rådet for Arbeidstilsynet og Regelforum. Utvalget mener dette samarbeidet har vært vellykket og derfor bør videreutvikles. Videre mener utvalget at trepartssamarbeidet bør være sektor- eller bransjespesifikt.

Arbeidstilsynet sitter på mye kompetanse og Akademikerne mener at et tettere samarbeid mellom etaten og partene i arbeidslivet vil kunne ha stor verdi. Vi støtter derfor utvalgets forslag om videreutvikling av samarbeidet.

Kap. 10.8 - Økt forskningsbasert kunnskap

Utvalget viser til at det er bred enighet om at det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet har høy legitimitet både hos myndighetene og hos arbeidslivets parter.

Utvalget er likevel bekymret for at utfordringene som arbeidslivet møter i en globalisert økonomi vil medføre at de bedriftsdemokratiske ordningene ikke blir vedlikeholdt eller videreutviklet fremover, fordi trykket fra andre ledelsesmodeller kan øke. Utvalget mener det derfor er behov for en bevisst satsning på økt forskning på det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet.

Akademikerne har, som nevnt ovenfor, sett tendenser til svekkelse av de bedriftsdemokratiske ordningene i selskaper med utenlandsk eierskap og stiller seg derfor positive til økt forskning på området.

Med vennlig hilsen

Ivar Munch Clausen
Akademikerne