

Arbeidsdepartementet
Avdelingsdirektør Ragnhild Nordaas
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 25.06.2010

Vår ref.
30568/HS09

Deres ref.
201001331-BOS

Høring NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Innledende kommentarer

Arbeidsgiverforeningen Spekter mener at utvalgets innstilling viser at det er bred oppslutning om medvirknings- og medbestemmelsesordningene i arbeidslivet. Medvirkning og medbestemmelse utgjør en viktig del av "den norske modellen". Som dokumentert i utvalgets innstilling, finnes det et velfungerende sett av medvirknings- og medbestemmelsesordninger i norsk arbeidsliv. Derfor bør aktuelle tiltak rettes inn mot informasjon om eksisterende ordninger mer enn etablering av nye, formelle ordninger eller lovregler på dette området.

Utvalget har i hovedsak vurdert de indirekte medvirknings- og medbestemmelsesordningene knyttet til representative organer som følger av lovverket (arbeidsmiljøutvalg, verneombud og styrerepresentasjon). Utvalget har derfor etter Spekters oppfatning i for liten grad behandlet den omfattende medvirkningen og medbestemmelsen som skjer direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og som er særlig viktig fordi det er på denne måten arbeidstakerne opplever størst grad av innflytelse.

Kommentarer til kapittel 1

1.2 Utvalgets mandat

Utvalgets mandat ga en bred ramme for beskrivelse og vurdering av de ulike medvirknings- og medbestemmelsesordninger. Det er både i mandatet for utvalgets arbeid og i utvalgets fortolkning av mandatet (kapittel 1.3) gjort klart at dette utvalget ikke skal være et lovutvalg. Likevel har innholdet i kapittel 10 på mange punkter fått preg av å være lovforslag. Samtidig kan vi ikke se at

dokumentasjonen som er gitt i kapitlene 1-9 på noen måte dokumenterer og underbygger behov som tilsier disse forslag.

Vi mener de særmerknader som er angitt i kapittel 1.3 om at arbeidsformen i utvalget ikke har vært tilpasset den utvikling innholdet i arbeidet har tatt, er viktig å understreke også i denne høringsuttalelse. Innslaget av relativt konkrete forslag til lovendringer og nye lovreguleringer var stort, særlig sett i lys av at utvalget ikke skulle være et tradisjonelt lovutvalg.

For å forstå og vurdere behovet for videreutvikling av medvirknings – og medbestemmelsesordningene i forbindelse med den norske modellen, er det etter vår oppfatning ikke tilstrekkelig å beskrive hva hovedavtalene for de enkelte sektorer inneholder (kapittel 7) eller hva ledere, tillitsvalgte og arbeidstakere opplever i forbindelse med ordningene (kapittel 9). Å spørre hva de enkelte aktørgrupper opplever eller å presentere eksempler fra enkeltvirksomheter, gir ikke den nødvendige dokumentasjon av hvordan ordningene samlet fungerer i praksis innenfor en sektor.

For å kunne vurdere og eventuelt fastslå behovet for supplerende medvirknings – og medbestemmelsesordninger, er det etter vår oppfatning nødvendig å dokumentere klarere *hvordan* medvirkning, medbestemmelse og direkte innflytelse samlet praktiseres med utgangspunkt i formelle rammer og tradisjoner i de enkelte sektorer av norsk arbeidsliv.

Den informasjonsinnhenting som er foretatt innenfor rammen av utvalgets arbeid er derfor ikke tilstrekkelig i denne sammenheng.

1.7 Begrepene medvirkning og medbestemmelse

Spekter mener, også som angitt i særmerknad, at en viktig oppgave for utvalget var å fremskaffe bedre kunnskap om hvordan reglene om medvirkning og medbestemmelse praktiseres i norsk arbeidsliv og gjennomgå de ulike ordningene og vurdere dem hver for seg og i sammenheng. Som angitt i forrige punkt må de eksisterende ordninger da vurderes samlet ut fra hvordan de fungerer i praksis i et gjensidig samspill innenfor de enkelte sektorer.

Det er da vesentlig å sikre en begrepsmessig referanseramme som bidrar til klargjøring og forståelse av hva som er forskjeller og likheter i det formelle grunnlaget for praksis i de forskjellige sektorer av norsk arbeidsliv og hva som er forskjeller og likheter ved praktisering og språkbruk som er forankret i kultur, tradisjoner osv.

Siden utvalgets mandat ga en bred ramme for beskrivelse og vurdering av de ulike medvirknings- og medbestemmelsesordninger, hadde vi forventet at utvalget også skulle bidra med en klarere begrepsmessig avklaring. Vi kan ikke se at begrepsgjennomgangen i kapittel 1.7 sikrer en begrepsmessig referanseramme som ivaretar disse hensyn.

Det er riktig som det angis i utvalgets innstilling at det er en rekke begreper i bruk som for eksempel medbestemmelse, medvirkning, innflytelse, medinnflytelse, selvbestemmelse, informasjon, drøfting, forhandling, konsultasjon og bedriftsdemokrati. Som angitt i utvalgets innstilling har begrepenes innhold variert over tid, og begrepsbruken er i mange situasjoner politisk ladet og/eller preget av tradisjoner innenfor ulike sektorer og bransjer. I tillegg har ulike retninger innenfor arbeidslivsforskningen i stor grad definert og brukt begrepene på ulike måter.

Men nettopp fordi det er så mange ulike begreper i omløp, ville det vært en viktig oppgave for utvalget å foreta en kvalifisert sortering og kategorisering av de ulike begreper i relasjon til deres formelle grunnlag. Å falle ned på Brubakkenutvalgets definisjoner som preges av en uklar sammenstilling av en rekke klart forskjellige former som ikke relateres tydelig til hverandre, bidrar mer til forvirring enn veiledning. Brubakken-utvalgets innstilling ble avgitt i allerede i 1985, og det gis ingen kommentarer til de endringer som har skjedd i arbeidslivet på disse 25 årene.

Manglende presisjon og klarhet i det definisjonsmessige grunnlaget for medvirknings- og medbestemmelsesordninger skaper en rekke konflikter i praktisk partssamarbeid fordi det legges ulike fortolkninger til grunn. Her kunne utvalgets innstilling virkelig bidratt gjennom bred dokumentasjon og klargjøring i forbindelse med begrepsbruk.

Nå framstår kapitlet som en upresis begrunnelse for at det i grunnen er "det samme hva man kaller det". Dette gir derfor leseren liten hjelp til å vurdere innholdet i de senere kapitler i forhold til en hensiktsmessig faglig referanseramme. De elementer som skulle vært brukt i en slik referanseramme dukker opp som brokker i de påfølgende kapitlene. Det blir derfor opp til leseren å fortolke hva som er hva i forhold til hverandre. Dette fører også til en gjennomgående mangel på presisjon i beskrivelse og diskusjon i kapitlene 1-9 som grunnlag for senere forslag i kap 10. Det mangler eksempelvis en oversikt over hvordan de forskjellige ordninger virker i et samlet bilde med referanse til de forskjellige hjemmelsgrunnlag.

I gjennomgangen i kapittel 1.7 av spørsmålene

- *"Hvem deltar – likeverdige parter eller er forholdet mellom dem hierarkisk?"*
- *Hvorfor deltakelse – er formålet økt demokratisering eller økt produktivitet?"*
- *I hvilken form skjer deltakelse – deltar arbeidstakerne som individer eller gjennom representasjon?"*

blir analysen og dokumentasjonen svært knapp og mangelfull i relasjon å dokumentere det formelle grunnlag for de ulike former.

Det angis som en oppsummering at "hvilket begrep ulike aktører velger å bruke, er av mindre betydning". Siden det er mange forskjellige aktører som skal få til et forpliktende samarbeid og samspill, har det etter Spekters oppfatning nettopp stor betydning at man har felles

forståelsesrammer for de ulike begrepenes innhold og formelle grunnlag for å unngå unødige konflikter og tvister.

Kommentarer til kapittel 4 Europeisk arbeidsliv - tilstand og utviklingstrekk

Det tegnes i dette kapittelet et bilde av et europeisk arbeidsliv i endring med internasjonale verdikjeder og restrukturingsprosesser med en undertone om at dette representerer utvikling i negativ retning. Samtidig presenteres tall som viser at arbeidstakerne i EU-landene rapporterer en høy grad av jobbtilfredshet, og tallene er meget stabile over tid fra 1995 til 2005. Arbeidstakere i Norden og Nederland er mest fornøyd. Skal vi vurdere disse utviklingstrekk i lys av norske forhold, ser vi gjennom mange undersøkelser at forholdene i norsk arbeidsliv er meget bra. Samtidig er det viktig å understreke at endringsprosesser og kundeorientering representerer en rekke lærings – og utviklingsmuligheter noe som ble dokumentert i Fafos undersøkelse om lærevilkår i arbeidslivet (2000) hvor nettopp endring og kundekontakt viste seg å være viktige lærevilkår.

Kommentarer til del III og del IV vedrørende ledelse, styringsrett og medvirkning

Det burde i forbindelse med begrepsdefinisjonene vært trukket linjer til beskrivelsen av den historiske utvikling og da særlig i relasjon til posisjonene og rollene som ble stadfestet ved inngåelsen av den første hovedavtalen mellom LO og N.A.F. i 1935 (kap 5.2 i utvalgets innstilling). Hovedavtalen som er et viktig fundament for at den arbeidsrettslige lovgivningen bygger på forutsetningen om at arbeidsgiver har styringsrett slik det angis i innstillingsteksten:

"Arbeidstakerne fikk innflytelse, ikke bare på utformingen av arbeidsplassene, men også i arbeidslivspolitikken. Til gjengjeld aksepterte arbeiderbevegelsen eiendomsretten som grunnlag for arbeidsgiverens styringsrett. Samtidig ga Stortinget sosialpolitikken en rolle som økonomisk balanseringsmiddel i fordelingen av samfunnets ressurser, og koblet på den måten velferdsprogrammer til både lønnsdannelsen og verdiskapingen i samfunnet. Grunnsteinene i den norske velferdsmodellen ble dermed lagt".

Derved blir det også viktig å se sammenheng mellom ledelse, styringsrett og medvirkning. Ledelsesmodellen i den nordiske modellen beskrives sparsomt i utvalgsinnstillingen med få referanser og med lite faglig dokumentasjon. Forholdet mellom ledelse og medbestemmelse, medvirkning og innflytelse er nærmest fraværende gjennom hele utkastet til utvalgsinnstilling.

En viktig premiss i bedriftsorganisering er at det bør være samsvar mellom myndighet (beslutningskompetanse) på den ene siden, og ansvar for konsekvensene av beslutningen på den annen side. Dette innebærer at de ansattes innflytelse bør organiseres slik at det gjøres et klart skille mellom ordninger der de utøver medvirkning, men hvor det er klart at det er arbeidsgiver/leder som tar beslutningen ut fra sin styringsrett og er ansvarlig for konsekvensene, og ordninger der de ansatte har medbestemmelse gjennom å påvirke beslutningen direkte og derved også være ansvarlig for konsekvensene av beslutningen som f.eks som ansattrepresentant i bedriftens styre. Dette viktige

grunnlaget for forholdet mellom ledelse og medvirkning kommer i liten grad til syne i utvalgets innstilling.

Medarbeidernes direkte medinnflytelse i forhold til egen arbeidssituasjon og egne arbeidsoppgaver har en sterk posisjon i norsk bedrifts- og ledelsestradisjon. § 12 i arbeidsmiljøloven av 1977 var et uttrykk for dette. Flertallet av norske virksomheter har relativt få ansatte. Dette gjør at det ofte er mer naturlig å kanalisere sin påvirkning gjennom slik direkte medinnflytelse enn gjennom et system av representative organer forankret i formelle medvirknings- og medbestemmelsesordninger. Som beskrevet innledningsvis er den direkte medinnflytelsen i for liten grad behandlet i utvalgets innstilling.

Kommentarer til kapittel 9 Medvirkning og medbestemmelse i Norge i 2009

Kapittelet gir et bilde av et omfattende sett av medvirknings- og medbestemmelsesordninger i Norge som praktiseres på en hensiktsmessig måte. Som Fafo angir har de bedriftsdemokratiske ordningene har stor oppslutning både hos ledelse og ansatte i arbeidslivet. Ordningene er ikke bare akseptert, men ses som en naturlig forutsetning for det norske arbeidslivets oppbygging og virkemåte. Dette gjelder på tvers av ordningenes forankringsgrunnlag, sektorer, fagorganisering og tariffavtaledekning. Det ser derfor ikke ut til at det er behov for nye ordninger.

9.2.2 Hva påvirker graden av innflytelse?

Det angis her at en av grunnhypotesene i norsk arbeidsliv har vært at det er store forskjeller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakers innflytelse, og mellom ansatte i virksomheter med og uten tariffavtale. Fafo-rapporten viser her et helt annet bilde hvor uorganiserte arbeidstakere rapporterer en høyere grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon enn de organiserte arbeidstakerne, og tilsvarende for ansatte i virksomheter uten tariffavtale i forhold til ansatte i virksomheter med tariffavtale. Dette viser at man i norsk arbeidsliv praktiserer en høy grad av medinnflytelse også der hvor det ikke er bundet opp i avtalefestede reguleringer.

Kommentaren til Fafos undersøkelse på side 107 i utvalgsinnstillingen blir uklar og til dels feil i forhold til kildematerialet når det gjelder uorganiserte ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon som ligger høyere (4,4) enn de organiserte (4,3). Man ville her tjent på å gjengi tabellen i Faforapporten (side 41 i rapporten) for å få fram dette bildet på en oversiktlig måte.

Kommentarer til kapittel 10 Utvalgets vurderinger og forslag

Det må som tidligere nevnt bemerkes at innstillingen inneholder overraskende mange forslag til lovendringer. Det er intet i utvalgets mandat som skulle gi grunnlag for en slik vektlegging av endringer i dagens reguleringer.

Den store mengden forslag til lovreguleringer står heller ikke i forhold til de funn det rapporteres om i innstillingens faktadel. Tvert imot rapporteres det om at Norge ligger svært godt an sammenlignet

med andre land i Europa, og Fafos rapport om bedriftsdemokrati viser resultater som må karakteriseres som oppløftende.

Det må også påpekes at dersom meningen var å åpne for så mange og vidtgående forslag til lovendringer, burde utvalget vært satt sammen annerledes. Flere av forslagene reiser svært kompliserte juridiske problemstillinger, og utvalget har neppe hatt den nødvendige faglige kompetanse til å gjøre de vurderingene slike problemstillinger krever.

Det er svært viktig å sonde mellom et behov for lovendringer og et behov for å gjøre regler og systemer mer kjent slik at flere kan ta dem i bruk. Etter vårt syn kan det av faktadelen konkluderes med at det er et behov for økt kunnskap og bevisstgjøring, men det finnes ingen holdepunkter for å si at regelverket som sådan er mangelfullt. Spekter vil generelt bemerke at dagens regler fungerer godt, men støtter utvalgets forslag til tiltak for å øke kunnskapen om ordningene.

Vi merker oss videre at det i utvalget ikke har vært enighet om materielle lovendringer. I de få tilfellene der det i det hele tatt er flertall for slike lovendringer, er flertallet knappast mulig. Det er grunn til å reflektere over at partene som sammen skal praktisere regler om medvirkning og medbestemmelse har så ulik oppfatning av behovene for endringer.

10.3.2 Rett til representasjon i enkeltselskaper – antall ansatte

Spekter mener at tersklene for styrerepresentasjon ikke bør senkes. I NOUens dokumentasjon av hvordan dagens terskler fungerer fremgår det ikke noe slikt behov. Derimot vises det til at ordningene er vanligere jo større selskapene er, og at ordningen er tatt i bruk i 53 % av de selskaper som har deltatt i Fafos undersøkelse (Hagen 2007). Dette begrunner at dagens grense ikke bør endres.

10.3.4 Krav om styrerepresentasjon

Spekter slutter seg til utvalgets flertall bestående av utvalgsleder, Sintef-forsker Tore Nilssen og en samlet arbeidsgiverside som mener at det ikke bør gjøres endringer i dagens ordning. Det må være slik at krav om styrerepresentasjon først kan fremmes når et flertall står bak kravet. Dette må gjelde uavhengig av selskapets størrelse.

10.3.6 Representasjonsordninger i konsern og foretaksgrupper

Spekter slutter seg til utvalgets flertall som ser positivt på fleksibiliteten knyttet til en avtaleadgang. Der partene er enige om opprettelsen av slik konsernordning, kan det virke overflødig at Bedriftsdemokratietnemnda må godkjenne en søknad.

10.3.7 Representasjon i avtaleforhold

Spekter slutter seg til utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside i utvalget som går imot forslaget om regler for etablering av felles representasjon i avtaleforhold, dvs franchiseordninger, joint ventures, kjedevirksomhet eller forhandleravtaler.

Det er ingenting i faktagrunnlaget i NOUen som tilsier behov en slik utvidelse av regelverket. Det rettslige innhold i begrepet avtaleforhold dekker dessuten et svært bredt og komplekst virkeområde slik at det er vanskelig å se for seg en lovgivning som ikke vil gi helt utilsiktede konsekvenser.

10.3.8 Harmonisering av regelverk og representasjon i alle selskapstyper

Spekter mener at dersom det skal vurderes om regelverkene for ulike selskapstyper skal samordnes, må det gjøres en grundig kartlegging av bakgrunn og begrunnelse for de ulike ordninger og en vurdering av hvordan disse fungerer. Man må anta at særregler for de enkelte selskapstyper har sine begrunnelser, og det er viktig å ikke foreta endringer før man er sikker på at det er behov for endringer og at disse ikke får utilsiktede virkninger.

Vi kan imidlertid ikke se at det skulle være noe argument å harmonisere lovgivningen av pedagogiske hensyn. Det enkelte selskap vil jo uansett ikke ha mer enn ett sett regler å forholde seg til.

10.4.2 Når verneorganisasjonen skal etableres – antall ansatte

Spekter slutter seg til flertallets standpunkt om at plikten til å etablere verneorganisasjon ikke skal utvides. Vi er kjent med at det er svært uvanlig at Arbeidstilsynet benytter sin hjemmel i arbeidsmiljøloven § 6-1 til å fastsette at virksomheter med færre enn ti ansatte skal ha verneombud. Det vises for øvrig til den begrunnelse som er gitt at flertallet bestående av utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside.

10.4.3.5 Arbeidsoppdrag og 10.4.3.6 Arbeidsmiljøundersøkelser

Deler av utvalget har forslått lovendringer knyttet til arbeidsoppdrag og arbeidsmiljøundersøkelser. Det fremgår at disse forslagene ikke er drøftet i utvalget. Spekter mener at dagens lovgivning ivaretar disse problemstillingene. Det er for øvrig ingen indikasjoner i det fremlagte eller refererte faktamateriale i NOUen som underbygger et særlig behov for å utvide dagens regulering på disse punktene.

10.4.4 Verneombudets oppgaver i virksomheter uten arbeidsmiljøutvalg

Spekter er uenig i forslaget om å gi verneombudet kompetanse til å vedta målinger og undersøkelser. Det er ikke fremlagt dokumentasjon som tyder på at ikke dagens ordning ivaretar behovet for å få slike undersøkelser gjennomført i virksomheter uten AMU. Det er viktig at verneombudets rolle og kompetanse fremstår som utvetydig og klar. Dersom verneombudets oppgaver og ansvar skulle utvides særskilt i virksomheter uten AMU, vil dette bryte med gjeldende prinsipper. Det vises for øvrig til utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside som uttaler at dette er en uheldig løsning.

10.4.5 Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø

Spekter slutter seg til utvalgets flertall bestående av utvalgsleder, Fafo-forsker Hagen, Sintef-forsker Nilssen samt en samlet arbeidsgiverside som går imot å utvide verneombudets ansvarsområde til ytre miljø.

Vi vil spesielt bemerke at en slik utvidelse av oppgavene ville endre verneombudsrollen karakter og bryte med prinsippet om at verneombudet skal være arbeidstakernes representant i arbeidsmiljøspørsmål.

Det vises for øvrig til flertallet fylldige begrunnelse.

10.4.6 Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til hele HMS-forskriftens virkeområde

Spekter mener at det ikke bør gjøres endringer i verneombudets oppgaveområde og slutter seg til synspunktene fra utvalgets flertall bestående av utvalgsleder, Fafo-forsker Hagen, Sintef-forsker Nilssen samt en samlet arbeidsgiverside.

Vi vil for øvrig bemerke at både når det gjelder punkt 10.4.5 og 10.4.6 er dette forslag som vi har forstått skal ta sikte på å styrke verneombudets legitimitet. Slik Spekter ser det finnes det ingen holdepunkter for å si at verneombudet ikke har stor legitimitet. Tvert imot viser Fafos rapport om bedriftsdemokrati at verneombudet har like stor legitimitet som den tillitsvalgte.

Verneombudet har de senere år fått et større ansvarsområde, f.eks knyttet til trakassering og varsling

Etter vår erfaring tilsier økt vektlegging av, og behov for, arbeid med organisatoriske og psykososiale problemstillinger at verneombudet få mer komplekse oppgaver for verneombudet enn de som knytter seg til rent fysiske forhold. Dersom man stadig skulle utvide verneombudets ansvarsområde, vil dette kunne føre til at mange vegrer seg mot å stille til valg som verneombud da vervet blir for krevende.

10.4.7.2 Verneorganisasjon i konserner

Spekter mener at det ikke bør gjøres endringer i gjeldende regelverk, verken med hensyn til avtaleadgang eller Arbeidstilsynets påleggskompetanse. Det vises for øvrig til merknadene fra utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside og de begrunnelser disse har gitt.

Vi mener at det ikke bør etableres et pliktsubjekt over virksomhetsnivå. Lovgivningen har i dag et system som forutsetter at ansvaret for å etterleve pliktene for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø påligger den enkelte virksomhet. Det er her virkemidlene finnes. Ved manglende etterlevelse og lovbrudd, vil sanksjonene rettes mot den som har ansvaret for etterlevelsen, dvs den enkelte virksomhet. Å etablere en verneorganisasjon over virksomhetsnivå, ville bryte med dette prinsippet. Det ville skape uklare ansvarslinjer.

10.4.7.3 Verneorganisasjon i virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

Spekter mener at det ikke bør gjøres endringer i gjeldende lovgivning og slutter seg til de synspunkter som er fremmet av utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside.

Det må særlig fremheves at loven allerede ivaretar de situasjoner der flere arbeidsgivere befinner seg på samme arbeidsplass. Det er i dag krav til koordinering av HMS-arbeidet. Det er viktig at det fortsatt er opp til virksomhetene i fellesskap å finne ut hvordan koordineringen skal skje. Det vil ikke være mulig å lovfeste én særskilt ordning som vil passe for alle situasjoner.

10.4.7.4 Verneorganisasjon i avtaleforhold

Spekter er enig med utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside som mener at det ikke bør etableres noen felles verneorganisasjon i avtaleforhold.

Det er intet i foreliggende faktamateriale som tilsier behov for en slik konstruksjon. Som i kommentarene til 10.3.7 innvendes også her at begrepet avtaleforhold dekker et bredt og komplekst virkeområde (f.eks franchiseordninger, joint ventures, kjedevirksomhet og forhandleravtaler). Forsøk på lovregulering av en verneorganisasjon vil her lett gi helt utilsiktede konsekvenser.

Vi viser for øvrig til merknadene til utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside.

Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8

Dagens regler om informasjon og drøfting er et resultat av nasjonal gjennomføring av EUs direktiv om informasjon og konsultasjon.

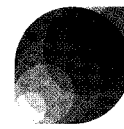
Det er liten erfaring med hvordan disse reglene faktisk virker, og det er i hvert fall ikke noe grunnlag for å si at det er behov for å foreta endringer i dem.

Spekter er enig med utvalgsleder og en samlet arbeidsgiverside som går imot forslaget om å endre dagens regler.

Kommentarer til kapittel 11 – Økonomiske og administrative konsekvenser

Dette kapitlet er svært knapt sett i forhold til de mange forslagene til lovendringer i kapittel 10. Siden eventuelle forslag på dette felt vil ha konsekvenser for et meget stort antall virksomheter i norsk arbeidsliv med svært forskjellige forutsetninger, ville det være viktig å gi dette tema en inngående behandling.

Slik utvalgets innstilling foreligger, kan vi ikke se at spørsmålene knyttet til økonomiske og andre konsekvenser har fått den nødvendige behandling for å kunne vurdere det totale konsekvensbildet. Utvalget fremmer heller ingen forslag som er basert på uendret ressursbruk, jfr siste punkt i mandatet.



Forholdet til Arbeidsdepartementets arbeid med stortingsmelding om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet

Vi vil avslutningsvis bemerke at med denne utredningen og arbeidet som ligger til grunn for den, er det foretatt en bred gjennomgang av de lovbestemte medbestemmelses- og medvirkningsordningene. Innstillingen viser videre at et samlet utvalg mente at det kan være hensiktsmessig å iverksette tiltak for å gjøre ordningene bedre kjent. Når det gjelder materielle endringer i regelverket og etablering av nye strukturer, delte utvalget seg gjennomgående i to store deler. Det finnes dermed ingen sterk oppslutning om noen av disse forslagene.

Vi ble derfor svært overrasket da Arbeidsdepartementet valgte å invitere partene til et møte 21.mai 2010 der man bl.a ønsket innspill på eventuelle lovendringer i medvirkningsordninger som allerede var behandlet i Medvirknings- og medbestemmelsesutvalget. Det må være mulig å legge til grunn at når et utvalg bestående av partene i arbeidslivet og arbeidslivsforskere på feltet har lagt frem en innstilling etter ett års intensivt arbeid, kan det ikke være behov for å reise problemstillingene på nytt i høringsperioden. Det å stadig reise diskusjoner om tema på denne måten svekker muligheten for et effektivt trepartssamarbeid og bør derfor unngås.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Arild Bryde
Direktør