

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Deres ref.
201001331-/BOS

Vår ref / Saksbehandler
10/2422-2 401 &13
Randi Røvik / tlf. 23 06 45 70

Dato:
16.06.2010

HØRING - NOU 2010 : 1 MEDVIRKNING OG MEDBESTEMMELSE I ARBEIDSLIVET

Fagforbundet viser til ovennevnte høring.

Utredningen gir en god oversikt over utviklingen av lov- og avtaleverkets regler om medbestemmelse og medvirkning, og vi registrerer at det er stor grad av samsvar i utvalgets oppfatning av nåsituasjonen og utfordringer fremover.

Selv om det er stor oppslutning om ordningene, kommer motstanden mot å gi arbeidstakere økt innflytelse likevel til syne i utredningen. Utvalget, som i hovedsak er enige om betydningen av medbestemmelse og medvirkning, deler seg i et flertall og mindretall når det kommer til forslagene. Dette er ikke unikt for dette utvalget, men gjennomgående for utredninger og rapporter der partsinteressene ivaretas i representasjonen.

Det er først når en kommer til virkemidler og tiltak også dette utvalget deler seg, og Fagforbundet støtter de merknader og dissenser LOs representant i utvalget har stilt seg bak.

Slik Fafos rapport viser har bestemmelsene sine mest kritiske øyeblikk når de skapes. De konkluderer med at det avgjørende er ikke om det er lov- eller avtaleregulering, men vår erfaring er at det kan være vanskelig å avtalefeste nye ordninger for medbestemmelse og medvirkning, og at lovverket dermed kan virke som en korleksjon på manglende vilje til å fornye avtaleverket i takt med utviklingen.

Vi vil likevel gi uttrykk for at det er positivt at utvalget ikke fremmer forslag som svekker rettighetene på dette området, men ønsker å styrke rettighetene slik for eksempel flertallet går inn for i forslaget om å senke terskelen for styrerepresentasjon. Det er også positivt at utvalget tar utgangspunkt i den doble begrunnelse for representasjon; et demokratisk og effektivt arbeidsliv.

LOs representant i utvalget har ivaretatt aktuelle problemstillinger på en innsiktsfull og relevant måte, og våre kommentarer til utredningen er ment å understøtte dette ut i fra offentlig sektors anliggende.

En samordning av regelverket som regulerer medbestemmelse og medvirkning må synliggjøre at også offentlig sektor skal ivaretas.

Utredninger beskriver endringer i arbeidslivet som utfordrer dagens regelverk, og som er påvirket av internasjonale trender. Disse utfordringene gjør seg gjeldende også i offentlig sektor. New Public Management (NPM), konkurranseutsetting, privatisering og endringer i offentlig virksomhet med foretaksorganisering, interkommunale selskaper mv. fører til oppsplitting av virksomhet og svekket representasjon, og dermed redusert medbestemmelse og medvirkning også på våre organisasjonsområder. Ved endringer av regelverket må derfor også bestemmelsene om styrerepresentasjon i offentlig eide selskaper, foretak, interkommunale selskaper mv. ivaretas.

Behovet for et regelverk som regulerer medbestemmelse og medvirkning der det er flere arbeidsgivere på en arbeidsplass er relevant for ansatte og tillitsvalgte i offentlig sektor. Erfaringene fra NAV-kontorene og de kirkelige fellesrådene, som begge berøres av to-arbeidsgiverproblematikken viser at utfordringene er sammenlignbare. Samhandlingsreformen kan aktualisere dette ytterligere.

Omfanget av anbudsproblematikk, konkurranseutsetting, sosial dumping mv er også forhold som gir økte utfordringer. Vi ser f.eks. at også helsearbeidere utsettes for sosial dumping, og LO har da også anmeldt flere kommuner som benyttet et rekrutteringsbyrå som underbetalte østeuropeiske helsearbeidere.

For øvrig vil vi understreke at det er vesentlig å styrke verneombudsordningen. Tilbakemeldingen fra verneombud, tillitsvalgte og fagforeninger bekrefter de forhold som er omtalt i rapporten, og en styrking av verneombudsordningen må bl.a. innebære at det frigis tid til dette arbeidet.

Fagforbundet er også pådriver for å øke bevisstgjøringen av det ytre miljø, som et naturlig anliggende for verneombudene og/eller AMUs arbeidsområde. En side av dette er at det kan gi økt status for verneombudsordningen, men det viktigste er sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorene og det ytre miljø. Forhold knyttet til helseskadelige og forurensende stoffer, energipolitikk, produksjonsmetoder, transport mv. har både direkte og indirekte konsekvenser for interne arbeidsmiljøforhold. Dette kan ikke ses på som faktorer som virker uavhengig av hverandre, men bør ivaretas ved at ansvarsområdet utvides til å gjelde også det ytre miljø.

Vi vil videre peke på at deltidsproblematikken også har negative konsekvenser på forhold knyttet til medbestemmelse og medinnflytelse. I tillegg til begrensninger med hensyn til representasjon for deltidsansatte viser Fafos undersøkelse at helse-, sosial- og pleiesektoren scorer lavest på innflytelse på de tre indeksene; egen arbeidssituasjon, arbeidsorganisering og virksomhetens beslutninger. Det såkalte frivillige valg av deltid er i stor grad en mestringsmekanisme, og økt medvirkning vil således ha positiv betydning for ønske om økt stillingsstørrelse og yrkesdeltakelse. Økt medbestemmelse og medvirkning kan også ha positiv betydning for forhold som sykefravær, hvor også manglende mestring er en negativ faktor som påvirker sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

Erfaringene fra Kvalitetskommuneprogrammet viser at partsarbeid og medvirkning er en forutsetning for å lykkes med å skape utvikling, bedre kvaliteten på tjenestene, øke

kommunenes og tjenestenes omdømme, forebygge arbeidsmiljøproblematikk, sykefravær, utstøting mv.

Et bærekraftig arbeidsliv må legge til rette for at arbeidstakere kan stå i arbeid frem til pensjonsalderen, og det å ha innflytelse på egen arbeidssituasjon vil medvirke til dette.

Avslutningsvis vil vi gi uttrykk for at også denne utredningen, som i mange andre utredninger, mangler en likestillingsvurdering. LOs merknad om kjønnsrepresentasjon er derfor relevant både når det gjelder ordninger som sikrer representasjon, og når det gjelder kvinners mulighet til deltakelse i gjeldende ordning, deltidsproblematikken tatt i betraktning.

Verken kjønnsrepresentasjon eller arbeidsgiverbegrepet omfattes av mandatet, men som utredningen viser er det en mangel at dette ikke omfattes. Det samme gjelder arbeidsgiverbegrepet, som er en tilbakevendende problemstilling som må finne sin løsning.

Med hilsen
FAGFORBUNDET
Samfunnspolitisk enhet

Jan-Tore Strandås /s/
leder

Randi Røvik /s/
rådgiver

*Vedlegg:
Kopi: LO*