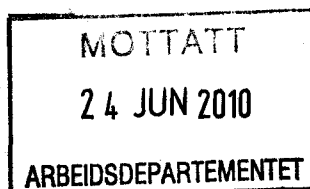




Finansnæringens
Arbeidsgiverforening



Utg.jnr. 100085
22. juni 2010

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Deres ref.: 201001331-/BOS

Høring – NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Vi viser til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 25. mars 2010 vedrørende NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Utvalgets mandat har vært å beskrive de ulike medvirknings- og medbestemmelsesordningene i norsk arbeidsliv og foreslå eventuelle tiltak. Utvalget har også vurdert en mulig utvidelse av verneombudets rolle til å omfatte det ytre miljøet.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) har tariffavtale med Finansforbundet og med LO-forbundene Handel og Kontor og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund. I hovedavtalene med de respektive forbundene er det gitt detaljerte regler om samarbeid og medinnflytelse. I FAs medlemsbedrifter, som i hovedsak består av forretningsbanker, sparebanker og forsikringselskaper, er medbestemmelsesordningene generelt godt kjent blant ledelsen og de ansattes representanter.

I utredningen trekkes det frem at de eksisterende medvirknings- og medbestemmelsesordningene i norsk arbeidsliv sikrer ansatte innflytelse på egne arbeidsforhold og bidrar til økt produktivitet og lønnsomhet. FA er enig i dette, og mener derfor at det er viktig å opprettholde eksisterende ordninger slik disse er regulert i lovgivning og tariffavtaler.

Nedenfor følger FAs kommentarer til de enkelte forslagene i utredningen:

Ansatterepresentasjon i styrende organer - pkt. 10.3

I punkt 10.3 i utredningen drøftes blant annet behovet for endringer i regelverket om ansatterepresentasjon etter aksjeselskapsloven og representasjonsforskriften, herunder om dagens terskel på 30 ansatte for rett til å kreve representasjon i styret bør senkes. FA kommenterer ikke disse forslagene, fordi ansatterepresentasjon i bank og forsikring er regulert i særlovgivningen (sparebankloven, forretningsbankloven og forsikringsvirksomhetsloven). Som omtalt i utredningens punkt 10.3.8, foregår det et arbeid i Arbeidsdepartementet om harmonisering av regelverk og vurdering av representasjon i alle

selskapstyper. Denne saken ble sendt på høring 26. mars 2010, med høringsfrist 25. juni 2010. Arbeidsdepartementet har i nevnte høring foreslått å innlemme enkelte næringer uten lovfestet representasjonsrett i representasjonsforskriften. Departementet har ikke foreslått endringer når det gjelder bank og forsikring, fordi ansattrepresentasjon i disse næringene er tilstrekkelig ivaretatt gjennom særlovgivningen. Når departementet i nevnte høring har vurdert og konkludert med at det ikke er behov for endringer her, legger FA til grunn at dette heller ikke vil bli foreslått i forbindelse med oppfølgingen av medvirkningsutvalgets utredning.

Krav til antall ansatte for etablering av verneorganisasjon - pkt. 10.4.2

I dag skal alle virksomheter som går inn under arbeidsmiljøloven ha verneombud, mens det i virksomheter med mindre enn 10 ansatte kan avtales en annen ordning (herunder at det ikke skal være verneombud). Arbeidsmiljøutvalg skal etableres i virksomheter med mer enn 50 ansatte, og i virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte hvis en av partene krever det. Et flertall i utvalget mener at dagens terskler bør opprettholdes. Mindretallet vil senke terskelen for å avtale annen ordning enn verneombud til 5 ansatte og terskelen for etablering av arbeidsmiljøutvalg til 20 ansatte.

Verneorganisasjonen har en svært viktig funksjon ved at den sikrer ansatte innflytelse på arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. FA mener imidlertid at det ikke er behov for endringer i dagens krav til antall ansatte for etablering av verneorganisasjon. I små virksomheter er det enklere å ha oversikt over arbeidsmiljøproblemene og å ta det direkte opp med arbeidsgiver. Skulle det allikevel være behov for verneorganisasjon, kan Arbeidstilsynet etter dagens regler fastsette dette.

Anbud/inngåelse av arbeidsoppdrag - pkt. 10.4.3.5. Medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud i forberedelsen av arbeidsmiljøundersøkelser - pkt. 10.4.3.6

Enkelte utvalgsmedlemmer foreslår at anbud og inngåelse av avtaler om arbeidsoppdrag for tjenester må reguleres nærmere, og viser til mangelfull synliggjøring av arbeidsmiljø og sikkerhet i slike prosesser. Disse foreslår også at det bør lovfestes at verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte så tidlig som mulig skal involveres i i arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelser, og at arbeidsmiljøutvalget skal ta beslutningen om slike undersøkelser.

FA mener at behovet for og konsekvensene av disse forslagene ikke er tilstrekkelig belyst i utredningen, og at dette må utredes nærmere. Vi uttaler oss derfor ikke om disse forslagene på nåværende tidspunkt.

Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø og hele HMS-forskriftens virkeområde - pkt. 10.4.5 og 10.4.6

Utvalget har vurdert om verneorganisasjonens rolle bør utvides til også å omfatte saker som angår ytre miljø, samt hele HMS-forskriftens virkeområde (bl.a. el-tilsyn, brann- og eksplosjonsvern, strålevern og produktkontroll). Et flertall i utvalget ønsker ikke å utvide verneorganisasjonens roller, mens mindretallet ønsker en utvidelse.

FA støtter utvalgsflertallets syn. Verneorganisasjonens lovfestede oppgaver er i dag avgrenset til arbeidsmiljø saker. Vi mener at dette viktige arbeidet vil bli skadelidende

dersom verneorganisasjonen med sine begrensede ressurser også skal pålegges oppgaver innen ytre miljø og de øvrige HMS-områdene. Vi stiller også spørsmål ved om verneorganisasjonen har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta slike utvidede oppgaver på en tilfredsstillende måte.

Som det fremgår av punkt 9.8.1.1 i utredningen, mener Arbeidstilsynet at verneombudsordningen fungerer godt i virksomheter der ombudene har en tydelig rolle. I virksomheter der ordningen ikke fungerer tilfredsstillende, trekker tilsynet blant annet frem at ombudene har for liten tid til å utføre sine verv, det er problemer med å rekruttere verneombud, verneombudene er mest opptatt av det fysiske arbeidsmiljøet og de har uklare eller for store dekningsområder. Mange av de samme utfordringene trekkes også frem når det gjelder arbeidsmiljøutvalg. FA mener at disse utfordringene vil bli ytterligere forstreket dersom verneorganisasjonen pålegges utvidede oppgaver. En utvidelse av arbeidsoppgavene vil uansett kunne avtales i virksomheter der verneorganisasjonen har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse, og selv ønsker det.

Verneorganisasjon i konsern - pkt. 10.4.7.2 og pkt 10.4.7.4

Plikten til å ha verneombud og arbeidsmiljøutvalg er i dag knyttet til *den enkelte virksomhet*. Dagens regelverk er imidlertid ikke til hinder for at det *i tillegg* etableres en felles verneorganisasjon i morselskapet innenfor et konsern, enten gjennom avtale mellom partene eller ved at det besluttes av konsernet. Utvalget har ikke hatt som mandat å vurdere en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet, men har vurdert behovet for felles verneorganisasjon i konsern og foretaksgrupper.

Deler av utvalget mener at det ikke bør gjøres endringer i gjeldende regelverk. Andre deler av utvalget mener at det bør vurderes å lovregulere *avtalebaserede ordninger* med felles verneorganisasjon, og at Arbeidstilsynet får kompetanse til å gjøre vedtak om felles verneorganisasjon. Disse foreslår også at konserner og foretakgrupper *bør pålegges* å etablere felles verneorganisasjon og felles informasjonsordninger, men med adgang for Arbeidstilsynet til å gjøre unntak i det enkelte tilfellet.

FA mener at dagens regelverk fungerer tilfredsstillende, og at det ikke er behov for endringer. I tilfeller der det er behov for felles verneorganisasjon og felles informasjonsordninger, kan dette avgjøres i det enkelte konsern.

Verneorganisasjonen når det er flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass - pkt. 10.4.7.3

Der det er flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass (f.eks. virksomheter som leier inn hjelp til vakt, vedlikehold, kantine, IT mv.), mener deler av utvalget at det bør gis en rett for partene, enten samlet eller hver for seg, til å søke Arbeidstilsynet om etablering av felles verneorganisasjon. Dette vil eventuelt komme i tillegg til verneorganisasjonene i de ulike virksomhetene.

FA er enig med de øvrige deler av utvalget, som mener at det ikke er behov for en slik fellesordning. Vi mener at en ordning med felles verneorganisasjon som kommer i tillegg til de ordinære verneorganisasjonene i virksomhetene, vil kunne føre til uklar rollefordeling og ansvarspulverisering. Arbeidsmiljøloven pålegger allerede i dag at arbeidsmiljøet skal ivaretas for alle ansatte som arbeider på steder med flere arbeidsgivere, og har regler om

samarbeid og samordning av arbeidsmiljøarbeidet. Det vises til lovens §§ 1-1, 1-2, 2-2 (1) a og b og 2-2 (2), som er omtalt på side 162 i utredningen.

Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8 - pkt. 10.5


Et mindretall i utvalget mener at reglene om informasjon og drøfting bør gjelde for alle virksomheter, uavhengig av størrelse. FA mener som utvalgsflertallet at arbeidsmiljølovens grense på 50 ansatte for plikt til informasjon og drøfting bør opprettholdes, og at det må være opp til partene å avtale andre ordninger. Det vises blant annet til reglene om samarbeid og innflytelse og drøfting ved nedbemanninger i hovedavtalene mellom FA og Finansforbundet/LO, som gjelder uavhengig av virksomhetens størrelse.

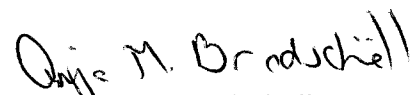
Styrking av formalopplæringen i medvirknings- og medbestemmelsesordningene - pkt. 10.6

FA er enig med utvalget i at det generelt er viktig å øke kunnskapen om medvirknings- og medbestemmelsesordningene i norsk arbeidsliv. Vi går imidlertid imot flertallets forslag om å gi Arbeidstilsynet hjemmel til å pålegge ledelsen og de ansatte fellesopplæring i HMS. Samarbeidsproblemer mellom ledelse og ansatte må løses på andre måter enn gjennom pålegg om fellesopplæring.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING


Jan S. Asker
adm.dir.


Anja M. Brodschöll
advokatfullmektig