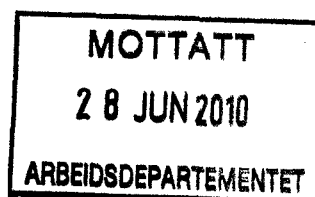


Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO



Oslo, 25.06.2010
Vår ref: HS/DR/MP/ 10-4467

HØRING VEDR NOU 2010:1 MEDVIRKNING OG MEDBESTEMMELSE I ARBEIDSLIVET

Det vises til høringsbrev fra Arbeidsdepartementet datert 25. mars 2010 med høringsfrist 25. juni 2010.

HSH er hovedorganisasjonen for handel og tjenester i Norge og representerer mer enn 14 000 virksomheter innenfor en lang rekke bransjer. HSH var representert i Medbestemmelsesutvalget.

1. Generelle betraktninger

HSH støtter utvalgets synspunkter om at medbestemmelse og medvirkning fra de ansatte er en viktig og grunnleggende del av norsk arbeidsliv. "Den norske modellen", med et utstrakt trepartssamarbeid, er ansett som en foregangsmodell for andre europeiske land som generelt har dårligere utformede medbestemmelsesordninger enn i Norge. Sett i lys av dette mener HSH at det er betimelig å reise spørsmål ved om det er behov for en ytterligere lovforankret utvidelse på dette området. Utredningen fra Fafo som utvalget har støttet seg på, viser at dagens medbestemmelsesordninger har høy oppslutning hos de ansatte og ledelsen og at aktørene har stor tillit til systemet, men at det kan ligge et uutnyttet potensial i ordningene. HSH mener at man heller må sette fokus på en bedre etterlevelse av dagens regelverk fremfor å utvide gjeldende medbestemmelsesordninger.

I mandatet til Medbestemmelsesutvalget fremkommer det at én av utvalgets oppgaver var å fremskaffe vesentlig bedre kunnskap enn i dag om hvordan medvirkning og medbestemmelse praktiseres i norsk arbeidsliv. HSH mener at det er en svakhet ved utredningen at individuell medbestemmelse i liten grad er behandlet. Selv om man har forståelse for at utvalget måtte foreta en prioritering innenfor de gitte tidsfrister, er det uheldig at en såpass viktig side av dagens medbestemmelse i stor grad mangler i drøftelsene og dermed gir en skjevhet i fremstillingen. Funnene i Fafo-rapporten er entydige på at arbeidstakernes innflytelse på egen arbeidssituasjon er

HSH
Henrik Ibsens gate 90
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
tel +47 22 54 17 00
fax +47 22 56 17 00
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org. nr.
970 134 646 MVA

svært høy i Norge, men dette synliggjøres i liten grad i de generelle drøftelsene i utredningen.

Det er for øvrig interessant å merke seg at Fafo ikke har funnet støtte for den grunnleggende antakelsen om at de uorganiserte delene av arbeidslivet skiller seg vesentlig fra de organiserte hva gjelder utbredelsen av medbestemmelsesordningene, selv om det pekes på at dette kan ha sammenheng med intervjugruppens sammensetning. Det er også interessant å merke seg at det er små forskjeller mellom innflytelsen til de organiserte og de uorganiserte, og mellom de som er omfattet av tariffavtale, og de som ikke er det.

Utredningen inneholder en rekke forslag til lovendringer innenfor medbestemmelsesområdet som vil kunne få stor betydning for HSHs medlemsmasse. HSH mener at det er uheldig at flere av disse forslagene er lite grundig behandlet og at konsekvensutredningene er såpass svake. Dersom regjeringen velger å følge opp disse lovforslagene, ser HSH det som naturlig at det nedsettes et nytt lovutvalg som foretar en grundigere behandling av disse forslagene før lovforslagene eventuelt blir fremmet for Stortinget.

I pkt. 2 nedenfor gir HSH sine innspill til forslag i NOU'en. HSH ønsker særlig å fremheve følgende synspunkter:

- HSH er sterkt imot å innføre felles representasjonsordning for selskaper knyttet sammen kun gjennom kontraktsforhold (pkt. 2.5)
- HSH mener forslag om verneorganisasjoner i konsern mv, ikke vil virke etter sin hensikt (pkt. 2.12)
- HSH ønsker å beholde dagens grense på 30 ansatte for styrerepresentasjon (pkt. 2.1)
- HSH er sterkt imot å pålegge en tilretteleggingsplikt i konsern med over 30 ansatte, men positiv til at partene får adgang til selv å avtale konsernordninger (pkt. 2.4)
- HSHs støtter at det fortsatt bør være et flertall av de ansatte som må stå bak krav om styrerepresentasjon (pkt. 2.3)

2. Konkrete innspill til forslagene i NOU'en

2.1 *Rett til representasjon i enkeltelskaper - antall ansatte i selskapet*

HSH mener at dagens grense, der selskapet må ha flere enn 30 ansatte før de ansatte får rett til styrerepresentasjon, er hensiktsmessig og ikke bør senkes. Fafo-undersøkelsen fra 2007 viser at i selskaper med over 30 ansatte har arbeidstakerne kun krevd styrerepresentasjon i 53 prosent av selskapene, samt at bruk av representasjonsordningen øker med selskapsstørrelsen.

Styret bør ikke være større enn at det kan utøve sin funksjon raskt og effektivt. Hvis terskelen for ansatterepresentasjon skal senkes vil dette kunne innebære at styrer i

mindre selskaper blir større enn hva som vil være naturlig ut fra selskapets størrelse. Det vil f.eks. være uheldig hvis eierne må hente inn ytterligere representasjon på sin side for å oppnå rimelig balanse i styret. Det bør derfor gjennomføres en grundigere vurdering av de økonomiske og administrative konsekvensene før terskelen eventuelt senkes.

2.2 Antall ansatterepresentanter i styret

HSH viser til pkt. 2.1 ovenfor hvor vi mener terskelen for ansatterepresentasjon ikke skal senkes. Det må eventuelt foretas en grundigere vurdering av hva som vil være en hensiktsmessig regel for antall ansatterepresentanter hvis slik representasjonsordning også skal omfatte selskaper med færre enn 30 ansatte.

2.3 Krav om styrerepresentasjon

HSH støtter utvalgets flertall i at det fortsatt bør være et flertall av de ansatte som står bak et krav om styrerepresentasjon.

HSH mener at det ikke bør innføres noen plikt for selskaper med flere enn 50 ansatte å undersøke om arbeidstakerne ønsker styrerepresentasjon. Slik undersøkelsesplikt vil kunne innebære økonomiske og administrative konsekvenser for selskapene. Undersøkelser må iverksettes i alle selskapene, også der hvor det viser seg at styrerepresentasjon ikke er ønsket. HSH mener de ansatte selv er nærmest til å legge til rette for å etablere styrerepresentasjon i de tilfeller de ønsker dette.

2.4 Felles representasjonsordninger i konsern og foretaksgrupper

HSH er positiv til en ordning som innebærer adgang for partene til selv å avtale konsernordninger. Slik avtalemessig frihet vil innebære større fleksibilitet for selskapene samt mindre administrative byrder.

HSH er sterkt uenig i forslaget om å pålegge en tilretteleggingsplikt i konsern med over 30 ansatte. Et slikt forslag vil kunne innebære uforholdsmessige byrder for konsernselskapene hvor partene kanskje i tillegg ikke ønsker/ser behov for slik konsernordning.

2.5 Felles representasjon i avtaleforhold

LO og NHO har nedsatt et utvalg som skal se nærmere på medbestemmelse i avtaleforhold. HSH mener det er viktig å avvente resultatet av dette arbeidet.

HSH er imidlertid sterkt uenig i forslaget om å innføre felles representasjonsordning for selskaper knyttet sammen kun gjennom kontraktsforhold. HSH mener forslaget er uholdbart.

Styremedlemmer skal "styre" virksomheten til selskapets beste og det er derfor vesentlig å hente inn styremedlemmer som besitter den nødvendige og riktige kompe-

tansen. Ansatterepresentanter i styret besitter verdifull erfaring i egenskap av å være arbeidstaker i selskapet. Det gir ingen mening i å ha ansatterepresentanter i styret til et annet selskap enn arbeidstakers eget selskap hvis det ikke foreligger noen eierkonstellasjoner mellom selskapene. Ansatterepresentanter i en kontraktspartners selskap vil ikke ha noen medvirkning eller medinnflytelse i arbeidstakers eget selskap, noe som er hele formålet med ansatterepresentasjon.

Kontraktspartene vil være to selvstendige selskaper uten annen tilknytning til hverandre enn avtalen, f.eks. franchisegiver og franchisetaker gjennom en franchisekontrakt. Hvis ansatte hos franchisetaker skal få styrerepresentasjon hos franchisegiver, må disse ansatte selvsagt arbeide for franchisegivers beste. Såfremt disse styrerepresentantene ikke arbeider for selskapets/franchisegivers beste vil et strengt styreansvar kunne bli gjort gjeldende. At styremedlemmer skal arbeide for og foreta beslutninger til virksomhetens beste, innebærer også potensielle interessekonflikter i kontraktsforhold. Det vil ofte kunne være slik at beslutninger til franchisegivers beste vil være til kontraktspartens, dvs. franchisetakers ulempe. Slike potensielle interessekonflikter vil kunne sette både ansatterepresentanten i franchisegivers selskap samt franchisegiver i en uholdbar situasjon som kan skape uryddige og konfliktfylte styrerom. Interessekonflikter vil lett oppstå også på "arbeidstakernivå", mellom representanter for franchisegiverens egne ansatte og representanter for franchisetakers ansatte - dersom disse alle/begge skal sitte i franchisegiverens styre. Har ansatte hos franchisegiver ikke styrerepresentasjon, kan man få den paradoksale situasjon at franchisetakers ansatte får sterkere medbestemmelsesrett enn franchisegiverens egne ansatte, og til fortrensel for disse.

Naturlig nok vil de nevnte forhold også innebære et vesentlig inngrep i den reelle avtalefriheten mellom kontraktspartene. I forhold som franchising, kjededrift mv, vil fellesrepresentasjon også støte an mot det grunnleggende prinsipp om at avtaleparten (franchisetaker) driver sin egen virksomhet, med det ansvar og de incentiver det innebærer. Hvis ansatte hos franchisetaker skal ha styrerepresentasjon hos avtaleparten (franchisegiver), blir franchisetaker på sett og vis satt ut av spill og fratras ansvar og påvirkningsmuligheter. Dette vil heller ikke være i de ansattes interesse.

En mer grunnleggende innvending er at fellesrepresentasjon i avtaleforhold vil utgjøre et vesentlig inngrep i aksjonærenes/eiernes mulighet til å påvirke selskapets virksomhet, slik dette er regulert i selskapslovgivningen mv. Styrerepresentasjon (etter nærmere regler) for selskapets egne ansatte er godt innpasset i dette. Noe helt annet vil det være om aksjonærenes og aksjonærvalgte styrerepresentanters handlingsrom - også mht. tiltak til bedring av arbeidsmiljø mv i selskapet - begrenses ved at ansatte i selskapets kontraktsparter skal ha plass i styret.

2.6 Harmonisering av regelverk og representasjon i alle selskapstyper

HSH er positiv til en nærmere gjennomgang og evaluering av de ulike særlovers regulering av medbestemmelse for arbeidstakerne i styrende organer, for mulig bedre harmonisering av regelverket.

2.7 *Når verneorganisasjoner skal etableres - antall ansatte*

HSH støtter flertallets syn om at det ikke er dokumentert noe behov for å utvide plikten til å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg. HSH mener at dagens regler om mulighet til å etablere en annen ordning i de små virksomhetene fungerer tilfredsstillende. Arbeidstilsynet har påleggskompetanse i de tilfellene der det enten ikke er opprettet verneorganisasjoner eller hvor den valgte ordningen ikke er tilfredsstillende. HSH viser til at det opprinnelig var en slik utvidet plikt som mindretallet her foreslår, men begrunnelsen for å innføre dagens regler i 1985 var bl.a. at det for mindre virksomheter kunne være en betydelig økonomisk belastning å gjennomføre den obligatoriske opplæringen av verneombud.

2.8 *Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver*

Utvalget drøfter i utredningen punkt 10.4.3. verneorganisasjonenes oppgaver knyttet til henholdsvis omstilling, psykososiale/organisatoriske problemstillinger og kontrolltiltak. Utvalget fremmer ikke konkrete forslag til nye eller endrede regler på dette området. Dersom det skulle bli aktuelt å følge opp forslagene fra deler av utvalget knyttet til anbud/inngåelse av arbeidsoppdrag og medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud i forberedelsen av arbeidsmiljøundersøkelser, forutsetter HSH at også disse forslagene sendes på høring på ordinært vis i henhold til utredningsinstruksen. Nevnte forslag ble aldri realitetsbehandlet av utvalget.

2.9 *Verneombudets mulige oppgaver i virksomheter uten arbeidsmiljøutvalg*

HSH mener at det ikke er dokumentert et behov for å gi verneombudet tilsvarende kompetanse som arbeidsmiljøutvalget til å vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av biologiske, fysiske og kjemiske forhold ved arbeidsmiljøet. HSH støtter flertallets syn om at verneombudet etter gjeldende regelverk uansett vil kunne kontakte Arbeidstilsynet for å få tilslutning til et krav om slike målinger.

2.10 *Verneorganisasjonenes mulige oppgaver knyttet til ytre miljø*

HSH støtter flertallets syn om at det fremstår som lite hensiktsmessig å pålegge verneorganisasjonene en rolle og et ansvar i saker om ytre miljø. HSH er enig med flertallet i at en utvidelse slik utvalgets mindretall foreslår, vil skape et omfattende behov for kompetanse og tid til oppgaven, noe som særlig vil kunne være utfordrende i små virksomheter.

Videre vil en slik plikt til å ivareta hensynet til ytre miljø kunne medføre at fokus flyttes fra det som er verneorganisasjonenes sentrale ansvarsoppgave, nemlig arbeidsmiljøet, og at dette arbeidet nedprioriteres.

2.11 Verneorganisasjonenes mulige oppgaver knyttet til hele HMS-forskriftens virkeområde

HSH støtter også flertallets forslag om at verneorganisasjonens oppgaver heller ikke bør utvides til hele HMS-forskriftens virkeområde og viser til at de samme vurderinger som knytter seg til ytre miljø gjør seg gjeldende her.

2.12 Verneorganisasjoner i konsern, virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og i avtaleforhold

I punkt 10.4.7 drøfter utvalget hvorvidt arbeidsmiljølovens ordning med verneombud og arbeidsmiljøutvalg er hensiktsmessig i dagens arbeidsliv med mer sammensatte selskapsstrukturer og organisasjonsmodeller. Utvalget drøfter om det skal lovfestes plikt til å etablere verneorganisasjon på overordnet nivå i ulike selskaps- og organisasjonsstrukturer, herunder konsern, flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og i ulike avtaleforhold som franchise, kjeder mv.

Som et innspill til regjeringens arbeid med stortingsmeldingen om arbeidsmiljø mv, vil HSH sende et eget brev til departementet hvor vi ytterligere utdyper våre synspunkter rundt noen av disse temaene.

2.12.1 I konsern

Når det gjelder verneorganisasjonene i konsern har utvalget sett på tre mulige grunnlag for å etablere slike ordninger, henholdsvis avtaleadgang hvor avtaler mellom de lokale parter gis en lovmessig forandring, selvstendig påleggsadgang for Arbeids-tilsynet og dispensasjonsadgang (Arbeidstilsynet gis adgang til etter anmodning fra en av partene å pålegge en slik ordning).

HSH mener det ikke bør gjøres endringer i gjeldende regelverk, verken med hensyn til avtaleadgang eller påleggskompetanse. HSH mener dagens regelverk virker tilfredsstillende og at det ikke er dokumentert noe behov for å foreta endringer i gjeldende regler.

2.12.2 Flere arbeidsgivere på samme sted

HSH mener at det ikke er hensiktsmessig å innføre et lovkrav om en felles arena eller et felles verneorgan der det er flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass. Etter HSHs syn er det ikke dokumentert noe behov for å endre reglene idet kravene om forsvarlig arbeidsmiljø i gjeldende regelverk må anses tilstrekkelig. Arbeidsmiljøloven har særlige regler nettopp for den situasjonen at det på samme sted utføres arbeid på vegne av flere arbeidsgivere og disse har tilknytning til hverandre, jf § 2-2 (1) a og b og § 2-2- (2). HSH støtter mindretallets syn om at det må være opp til de ansvarlige arbeidsgiverne å avgjøre på hvilken måte samordningen skal skje.

HSH støtter videre mindretallets syn om at en slik ordning kan bidra til å viske ut skillet mellom hovedbedriftens ansvar og de øvrige virksomheters ansvar. Dette kan medføre at HMS-arbeidet i den enkelte virksomhet blir dårligere ivaretatt, noe som


kan gå ut over arbeidsmiljøet totalt sett. Det må også legges vekt på at en slik ordning vil medføre betydelige administrative kostnader.

2.12.3 Forslag vedrørende felles verneorganisasjon i avtaleforhold

HSH mener at de arbeidsmiljøspørsmål som kan være felles i for eksempel et franchiseforhold eller kjøpesenter, ikke er av en slik karakter at det vil være hensiktsmessig å pålegge felles verneorganisasjoner for disse. Dette vil etter HSHs syn stride mot hele franchisesystemet, idet det er den enkelte franchisetaker som har arbeidsgiveransvaret for sine ansatte og ansvaret for arbeidsmiljøet. En løsning som skissert i utredningen vil bidra til å undergrave franchisetakers arbeidsgiversansvar for sine ansatte. HSH mener de samme hensyn gjør seg gjeldende i kjøpesentre, dersom utleier pålegges et ansvar for å etablere felles verneorganisasjoner. Dette vil lett kunne innebære en ansvarspulverisering. Det vises for øvrig til kommentarene under pkt. 2.5 ovenfor.

Vennlig hilsen

HSH



Astrid M. Svele

leder Arbeidsrettssaker og forretningsjus



Hege Stokmo
advokat