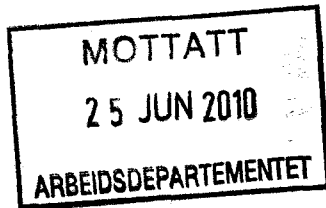


Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo



Vår ref: RPU/2010
Vår dato: 23.06.10
Deres ref: 201001331-/BOS
Deres dato: 22.12.09

Høring – NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Det vises til høringsbrev fra dere av 25.03.10, der det bes om kommentarer til Medvirknings- og medbestemmelsesutvalgets (utvalget) innstilling – NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Vi ønsker å knytte kommentarer til utvalgte punkter i høringen, da vi ikke ser det hensiktsmessig at vi kommenterer samtlige punkter. Vi vil i hovedsak fokusere på utvalgets vurderinger av dagens ordning etter arbeidsmiljøloven (aml.), da det er disse bestemmelsen vi har best kjennskap til i vårt arbeid.

Uttalelsen nedenfor vil følge høringsnotatets kronologi.

I Innledning

Jussformidlingen ønsker innledningsvis å rette sin støtte til utvalgets arbeid om videreføring og utvikling av de forskjellige ordningene om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Generelt stiller Jussformidlingen seg positivt til utvalgets syn om å utvikle medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet på en måte som er i rimelig samsvar med det dynamiske forholdet (effektivitet og rettferdighet) mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

II Konkrete kommentarer

10.4 Arbeidsmiljølovens regler om verneorganisasjonen.

10.4.2 Når verneorganisasjoner skal etableres – antall ansatte

Jussformidlingen er enig med mindretallets synspunkter om at det vil være hensiktsmessig å utvide plikten til å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg i arbeidsmiljøloven.

I forhold til små og mellomstore virksomheter (under 10 ansatte) er vi enig i at det i enkelte tilfeller *kan* tenkes å være hensiktsmessig å la virksomheten selv tilrettelegge for hvordan arbeidsmiljøet på en best mulig måte skal ivaretas. Dette så lenge de uansett er pålagt i lov å ha en "annen ordning" enn verneombud. At Arbeidstilsynet i tillegg har kompetanse til å

vurdere hvorvidt virksomhetens "annen ordning" er tilfredsstillende, samt kompetanse til å gripe inn hvor dette ikke er tilfelle, kan også tyde på at behovet for en utvidet ordning med verneombud og arbeidsmiljøutvalg i små og mellomstore virksomheter ikke er tilstede.

Etter vårt syn blir den eksisterende ordningen imidlertid preget av å være en "idealordning", og ikke en ordning som i tilstrekkelig grad verner om arbeidstakere i små og mellomstore virksomheter. Vårt standpunkt bygger vi på det faktum at flere av våre klienter kommer fra denne type virksomheter, og har eller har hatt, betydelige problemer knyttet opp mot arbeidsmiljø. Det fremstår for oss, som at det er et gjennomgående problem at ledelsen i mindre virksomheter tar lettere på regelverket og er mindre påpasselig med å overholde det. Når slik neglisjering av regelverket forekommer, er det vår klare oppfatning at ordningen bør strammes inn.

Det er også et poeng at arbeidstakere i mindre bedrifter ofte vil være i, og være avhengig av, nære samarbeidssituasjoner. Dette kan føre til at de ofte vil kunne vegre seg mot å oppfordre arbeidsgiver til å anlegge en "annen ordning" enn verneombud. I slike tilfeller ser vi også at arbeidstakers terskel for å eventuelt ta kontakt med Arbeidstilsynet vil være særlig høy, nettopp på grunn av den reelle fare for å bli "uglesett" på arbeidsplassen av ledelsen. Vi mener derfor, som utvalgets mindretall, at det vil være behov for ansatte og ledelse å ha formelle kanaler og ordninger for å ta opp og løse problemer som oppstår i forhold til arbeidsmiljø.

Jussformidlingen støtter derfor mindretallets forslag om å senke terskelen for når virksomhetene kan avtale en annen ordning enn verneombud til virksomheter med mindre enn 5 arbeidstakere, samt at terskelen for når det skal være plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg senkes til virksomheter med mer enn 20 ansatte. Vi er klar over at mindretallets forslag vil medføre merarbeid for noen bedrifter, men det er vårt syn at denne ulempen ikke veier mer enn arbeidstakernes behov for medvirkning og medbestemmelse gjennom en utvidet ordning med verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

10.5 Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8, 15 og 16

Jussformidlingen er enig med utvalget i at anl. § 15-2 om informasjons- og drøftelsesplikt ved masseoppsigelser og §§16-5 og 16-6 om arbeidsgivers plikt til å informere og gjennomføre drøfting med de tillitsvalgte og ansatte forut for overdragelse av virksomhet eller del av virksomhet er typiske bestemmelser som eksisterer, men som i liten grad blir overholdt og gjennomført i praksis.

10.6 Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet

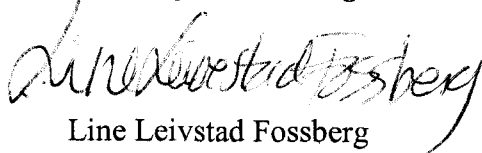
I tråd med utvalgets syn, mener Jussformidlingen at de ovennevnte problemer knyttet til virksomhetenes informasjons- og drøftelsesplikt kan avhjelpes ved økt bevissthet rundt disse reguleringene. Vi er i den sammenheng enig i at kunnskapsformidling om medbestemmelses- og medvirkningssystemet bør skje på flere nivåer og områder. Vi ser gjerne at formelle utdanningsinstitusjoner og arbeidsplasser er relevante lærearenaer. Dessuten stiller vi oss særlig positive til at Arbeidstilsynets orienterings- og veiledningsvirksomhet styrkes.

Gjennom erfaringer fra vårt arbeid og våre klienter er vi av den oppfatning at det finnes et særlig behov for opplæring i medbestemmelses- og medvirkningsordninger for innvandrere. Det er ikke tvilsomt at arbeidsinnvandrere er særs dårlig opplyst når det kommer til sine rettigheter innenfor arbeidsretten generelt, og rettigheter i forbindelse med arbeidsmiljø konkret. Vi mener at arbeidsinnvandrere vil ha et stort utbytte av slik opplæring. Det bør derfor tilrettelegges for dette, noe vi også mener vil kunne gjennomføres på en forholdsvis enkel og kostnadseffektiv måte.

III Konklusjon

Jussformidlingen støtter generelt utvalgets synspunkter. Konkret er vi imidlertid enig med utvalgets mindretall vedrørende punkt 10.4.2 om når verneorganisasjoner og arbeidsmiljøutvalg skal etableres.

Med vennlig hilsen
for Jussformidlingen
ved rettspolitisk utvalg



Line Leivstad Fossberg
Fungerende daglig leder



Janne Riveland
Saksbehandler