



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Også sendt per e-post: postmottak@ad.dep.no

「Vår dato:	「Vår ref.:	「Deres dato:	「Deres ref.:	「Saksbehandler:
24.06.10	KA-6936	25.03.10	201001331-/BOS	Ingrid B. Tenfjord

HØRINGSUTTALELSE - NOU 2010:1 MEDVIRKNING OG MEDBESTEMMELSE I ARBEIDSLIVET

Vi viser til høringsbrev datert 25.03.10.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon organiserer lokalkirkelige styringsorganer – herunder kirkelige fellesråd og menighetsråd, samt barnehager, stiftelser og noen sentrale organisasjoner. Mange av våre medlemsvirksomheter er små i størrelse, og vil derfor kunne bli påvirket i betydelig grad av mulige lovendringer etterfølgende utredningen.

Generelt har KA inntrykk av at dagens medbestemmelsesordninger fungerer godt og har gjennomgående høy legitimitet blant både arbeidsgivere og arbeidstakere. Det er likevel viktig å være oppmerksom på å ikke lage ordningene for omfattende og detaljerte, spesielt ikke for små virksomheter, hvor en rekke med – i utgangspunktet – fornuftige utvalg og gode representanter fort kan bli mest en belastning i arbeidshverdagen – og som da heller ikke følges opp. Det er viktig med formålstjenelige og lettfattelige ordninger for medvirkning og medbestemmelse. Også for større virksomheter er det viktig at en viss del av ordningene blir opp til virksomheten å organisere mest mulig hensiktsmessig.

Når verneorganisasjonen skal etableres – antall ansatte

KA støtter flertallets syn om at dagens grenser for at antallet ansatte før verneombud og

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Postadresse:
Postboks 1034 Sentrum
0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00
Telefax: 23 08 14 09

www.ka.no
ka@ka.no

Org.nr: NO 971 273 003 MVA
Kontonr: 3000 15 30344



arbeidsmiljøutvalg er påbudt, skal beholdes. Det er uansett forutsatt i arbeidsmiljøloven at virksomheten må ha en alternativ ordning for å ivareta verneombudets oppgaver i disse tilfellene. I tillegg finnes det en sikkerhetsventil gjennom at Arbeidstilsynet kan pålegge virksomheten å ha verneombud etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten. Det er viktigere å styrke dette arbeidet på annen måte, for eksempel gjennom styrking av Arbeidstilsynets generelle rådgivnings- og veiledningsvirksomhet, noe som også er foreslått av utvalget. KA mener dette vil ha bedre effekt på arbeidsmiljøet enn formalkrav som ikke vil være hensiktsmessig alle steder.

Medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud i forberedelsen av arbeidsmiljøundersøkelser

Verneombudets og tillitsvalgtes medvirkning er viktig i arbeidsmiljøarbeidet generelt. KA mener likevel at det er ikke bør gjøres endringer mht hvor beslutningsansvaret for å iverksette arbeidsmiljøundersøkelser ligger. Dette bør forbli et ansvar for arbeidsgiver. En slik lovendring vil også kunne vanskeliggjøre konsernvis eller nasjonale undersøkelser. KA mener at nåværende bestemmelser i arbeidsmiljøloven for øvrig er tilstrekkelig på dette området.

Ellers bemerkes at utvalget i NOUen i liten grad går inn på arbeidsgivers styringsrett. KA savner en redegjørelse av grenseoppgangen mellom styringsrett og medbestemmelse – særlig ettersom det ofte vil være arbeidsgivers styringsrett som setter grensene og skjæringslinjene for medbestemmelsen. Det er da også ofte i disse tilfellene at konflikter om ordningene kan oppstå. En nærmere redegjørelse av forholdet mellom arbeidstakernes medbestemmelse og arbeidsgivers styringsrett burde derfor etter KAs syn vært en naturlig del av utredningen.

Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø samt andre mulige utvidelser

Vi støtter flertallets syn om at verneorganisasjonens fokus bør være som den er i dag, og ikke utvides til ansvar for påvirkning av ytre miljø eller andre nye områder. Dette vil fort kunne ta betydelig fokus fra arbeidsmiljøet, som er verneorganisasjonens sentrale oppgave. Særlig gjelder



dette i små virksomheter som ikke har betydelige ressurser å legge i dette arbeidet. Det er også, som beskrevet av flertallet, allerede i dag vanskelig å finne personer som har kompetanse og vilje til å ta på seg disse oppgavene, og en utvidelse av ansvarsområde vil kunne forsterke disse problemene.

Verneorganisasjonen i virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

For mange av KAs medlemmer er dette en spesielt aktuell problemstilling, ettersom de ansatte i de kirkelige fellesrådene arbeider på samme sted og i samme stab som prestene, som er statsansatte.

På den ene side kan det ses som hensiktsmessig og positivt med en slik felles verneorganisasjon. De ansatte er ofte integrert i en felles stab, samarbeider om utførelse av oppgaver, og vil ofte ha felles utfordringer både med fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Det kan da synes lite hensiktsmessig å ha separate verneorganisasjoner. På den annen side kan en felles organisasjon bidra til at ansvarslinjene blir uklare, og skillelinjene mellom bedriftene viskes ut.

Disse avveiningene gjør at det etter KAs syn bør være en åpning for fellesordninger der dette vurderes å være hensiktsmessig i det enkelte tilfelle. KA støtter derfor forslaget om at det i loven etableres en rett for partene, samlet eller hver for seg, til å søke Arbeidstilsynet om få etablere en felles verneorganisasjon.

Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljølovens kapittel 8

KA mener at det ikke er grunnlag for å utvide rekkevidden av påleggene i kapittel 8. Dette med bakgrunn i to forhold; For det første at mye av dette – og ofte mer, dekkes av de ulike hovedavtalene, og dernest at påleggene er lite hensiktsmessige i de mindre virksomhetene, av samme grunner som nevnt i innledningen.



Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet

KA mener det er positivt med et økt fokus på kunnskap og opplæring om systemet. Både generell opplæring innenfor utdanningssystemet og ulike måter å øke kunnskapen hos ledere og eiere er viktig, men spesielt det første bør utredes langt nøyere for å finne en hensiktsmessig form og omfang.

Det vil etter KAs mening være hensiktsmessig om det i Arbeidstilsynets fokus på kunnskap og opplæring også legges vekt på skillet og samhandlingen mellom verneombud og tillitsvalgtapparatet. Vi har sett at det noen steder kan være uklarhet om oppgaver og rollefordeling, og en rådgivning med dette i fokus, eventuelt med klargjøringer også i loven, vil være fornuftig.

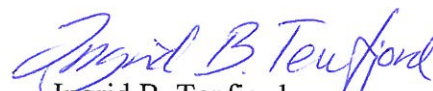
KA støtter videre at Arbeidstilsynet gis en noe utvidet påleggsadgang i forhold til opplæring i ordningene. Utvidelsen bør imidlertid begrenses til å gjelde et generelt krav om utvidet kunnskap, og det bør deretter fortsatt være opp til partene å finne løsningene på hvordan dette best kan gjennomføres. Adgangen bør ikke innbefatte hjemmel til å pålegge spesifikke tiltak eller kurs, som kan bli uforholdsmessig dyre for den enkelte virksomhet.

Med hilsen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon


Marit Halvorsen Hougnes

direktør e.f.


Ingrid B. Tenfjord
spesialrådgiver