



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.

Vår ref.

2010002106-2/LO - 410.0/MASV ,Oslo 15.06.10

Høring - NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

LO mener at Medvirknings- og medbestemmelsesutvalget (utvalget) har lagt fram en viktig rapport som bekrefter betydningen av det norske arbeidsplassdemokratiet og som setter søkelys på viktige utfordringer som medvirknings- og medbestemmelsesordningene (ordningene) står overfor i dagens og morgendagens arbeidsliv.

Demokratiutvikling i arbeidslivet er et viktig politisk tema og bør i større grad være en del av den overordnede demokratidebatten i samfunnet. LO ser det derfor som positivt at Regjeringen har tatt initiativ til å få gjennomført denne utredningen.

LO beklager at arbeidsgiversiden i utvalget, ikke har støttet arbeidstakersiden i viktige prinsipielle spørsmål. Vi vil også bemerke at utvalgets mandat var omfattende i forhold til tiden utvalget ble gitt, noe som tilsier at enkelte av forslagene bør bli gjenstand for videre utredning.

LO gir sin tilslutning til arbeidstakerorganisasjonenes forslag. Vi ser det som positivt at alle arbeidstakerorganisasjonene med flere står bak forslagene om en videreutvikling av de ordninger som ble til tidlig på 70-tallet må tilpasses nye eier-, tilknytnings- og organisasjonsformer og dagens helse, miljø og sikkerhetsutfordringer (HMS) Vi ser også positivt på de forslag utvalget samlet står bak.

LO savner en drøfting av konsekvenser av de ulike styringsformene innenfor kommuner og fylkeskommuner. Desentralisering og manglende kunnskap har ført til uklare ansvarsforhold, og bidrar til å svekke rammebetingelsene for de ansattes representanter, noe som igjen er med på å undergrave arbeidsplassdemokratiet.

Nye eierformer og teknologisk utvikling har ført til en rekke nye organisasjons- og tilknytningsformer som i varierende grad er dekket opp av dagens lovverk. I tillegg kommer klimautfordringene, som vil stille store krav til endringer i arbeidslivet ut over den generelle utviklingen der omstillinger og eierskifte blir stadig vanligere.

LO mener at både selskapslovgivingen og arbeidsmiljøloven må endes slik at de ansatte og deres representanter får reell medvirkning og medbestemmelse i virksomheten de er ansatt i uavhengig av størrelse på virksomhet, hvordan virksomheten er eid, organisert eller styrt.

LO savner en bredere drøfting av endrede rammebetingelser og konsekvenser for de ansattes medbestemmelsesrettigheter i europeisk sammenheng, og viser til de to europeiske undersøkelsene WORKS og PIQUE (vedlegg 1 NOU 2010:1). Vi mener det er viktig at departementet følger opp undersøkelsene med sikte på å stille internasjonale krav for å unngå sosial dumping.

LO mener at likestilling mellom kvinner og menn i forhold til representasjon er viktig, og ber om at det settes i gang et arbeid for å sikre representasjon fra begge kjønn i alle typer foretaks styrende organer. Vi viser til medlemmet Grandens forslag på side 14.

Representasjon i styrende organer

Representasjon som hovedregel

LO vil fremheve viktigheten av å gjøre representasjon i styrende organer til hovedregel i enkeltsselskap, konsern og foretaksgrupper med flere enn 30 ansatte. For selskaper med mellom 10 og 30 ansatte henvises det til punktet under om lokal fagforening.

Vi mener at Bedriftsdemokratinemnda fortsatt skal kunne innvilge søknader om unntak i svært spesielle tilfeller. Det forutsettes at det utarbeides klare regler for felles representasjonsordninger som sikrer at ansatte i alle norske foretak omfattes. Vi ser også gjerne en ordning der nemnda godkjenner fellesordninger. Erfaring viser at felles representasjonsordninger som også omfatter datterselskaper i andre land fortsatt bør behandles av Bedriftsdemokratinemnda.

Lokal fagforening

LO understreker at prinsippet om demokrati i arbeidslivet skal være hovedregelen og ikke noe som krever støtte fra mer enn halvparten av de ansatte. Dette innebærer at en fagforening, uten krav om organisasjonsprosent, må kunne ta initiativ til styrerepresentasjon i selskaper, konserner og foretaksgrupper mellom 10 og 30 ansatte.

Minst to representanter

LO mener det er viktig å videreføre prinsippet om at de ansatte bør ha minst to representanter styret. Dette er et prinsipp som også følges i Danmark og Sverige.

Foretaksgrupper også i avtaleforhold

Stadig flere arbeidstakere har sitt arbeidsforhold i en virksomhet som gjennom avtaler på vesentlige områder er styrt av et annet foretaks beslutninger, f.eks gjennom franchise. Franchiseorganisasjoner har de senere årene spredt seg fra varehandel og hotell til andre bransjer. Det er bred enighet om at det er positive erfaringer knyttet til å ha ansattevalgte medlemmer i styrende organer. LO mener derfor at denne ordningen bør omfatte alle typer virksomhet; konserner og grupper av foretak. I sistnevnte kan det etableres felles representasjon når det er "eierinteresser eller felles ledelse". Det er lite lovforarbeid knyttet til bestemmelsen og forslaget om å utvide bestemmelsen til også å gjelde foretak bundet sammen gjennom avtaler vil åpne for felles representasjonsordninger i flere organisasjonsformer, blant annet franchise.

Styrket opplæring i styrearbeid

LO støtter arbeidstakerorganisasjonenes forslag om at den enkelte representant i styret og bedriftsforsamlinger får rett til opplæring i styrearbeid av inntil en ukes varighet betalt av selskapet.

Arbeidsmiljøloven

Konsern og foretaksgrupper

LO mener at en videreutvikling av medvirkningsordningene i arbeidsmiljøloven også bør omfatte konserner og foretaksgrupper. Et utvidet foretaksgruppebegrep vil også være hensiktsmessig når det gjelder medvirkning og medbestemmelse etter denne loven. En regulering der medvirkning og medbestemmelse skal omfatte samme krets av foretak i selskapslovgivningen, arbeidsmiljøloven og HMS-forskriften vil tydeliggjøre verdien av demokrati i arbeidslivet og åpne for nye samarbeidsarenaer. Det vil sikre arbeidstakermedvirkning og samarbeid både i den enkelte virksomhet, i forhold til morselskap i konsern og det foretak som er ledende i en foretaksgruppe, for eksempel hos franchisegiver. Foretaksgruppe vil også åpne for å etablere felles arbeidsmiljøutvalg og informasjon og drøftingsordninger i kjøpesenter og lignende.

Medvirkning i omstillingsprosesser

LO støtter utvalgets forslag om å tydeliggjøre verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes (verneorganisasjonen) rett til medvirkning og medbestemmelse når det gjelder omstillingsprosesser. Vi foreslår at det tas inn en presisering i lov og/eller forskrift om at verneorganisasjonen skal delta i planlegging og gjennomføring av omstillingsprosesser.

Kontroll og overvåking

LO støtter i utgangspunktet utvalgte forslag om å tydeliggjøre verneorganisasjonens rett til medvirkning og medbestemmelse i regelverket når det gjelder kontroll og overvåking. Omfanget av overvåking i arbeidslivet øker, og regelverket generelt er uoversiktlig og fragmentert. Vi mener at det er behov for en offentlig utredning, som på bredt grunnlag kan belyse de ulike problemstillingene i arbeidslivet. Vi viser i den sammenheng til LOs høringsvar i forhold til NOU 2009:1 Integritet og Individ.

Psykososialt arbeidsmiljø – krav til opplæring

Når det gjelder krav til opplæring av verneorganisasjonen i forhold til de ulike mellommenneskelige faktorene, som utvalget omtaler i 10.4.3.3, foreslår LO at dette tas inn i eksisterende forskrift om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Det er også viktig både tillitsvalgte, verneombud og ledere i virksomheten må kunne søke råd og veiledning hos bedriftshelsetjenesten, også i saker av mellommenneskelig karakter.

Verneombudets oppgaver der det ikke er AMU

LO mener at i virksomheter der det ikke er arbeidsmiljøutvalg, skal verneombud kunne tillegges oppgaver som etter loven er tillagt arbeidsmiljøutvalg. Der det ikke er arbeidsmiljøutvalg skal verneombudet ha rett til å kreve målinger av biologiske, fysiske og kjemiske forhold. Det fremgår av teksten på side 155 at selv om verneombudet ikke har formell kompetanse til å kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger av biologiske, fysiske og kjemiske forhold, **antar** man at det må ligge under ombudets oppgaver å kreve dette. Dersom arbeidsgiver ikke er enig i kravet, har han/hun mulighet til å henvende seg til Arbeidstilsynet som har vedtakskompetanse. LO kan derfor ikke se noen grunn til at ikke AMUs kompetanse på dette området ikke skal kunne tillegges verneombudet i virksomheter under 50 ansatte.

Lavere terskel for å ha verneombud og AMU

LO mener at terskelen for når virksomhetene kan avtale en annen ordning enn verneombud bør senkes til virksomheter med mindre enn 5 arbeidstakere og terskelen for når det skal være plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg bør senkes til virksomheter med mer enn 20 ansatte.

I tillegg til argumentasjonen fra arbeidstakerorganisasjonene på side 151, vil vi påpeke det sviktende grunnlaget i den økonomiske begrunnelsen som ofte brukes mot å reduserer terskelen fra 10 til 5 ansatte. Dersom det skal kunne foregå et reelt samarbeid om HMS-spørsmål i en virksomhet – uavhengig av størrelse – må arbeidsgiver og ansatt ha opplæring i HMS-spørsmål. Utvalget peker dessuten selv på at det å håndtere problemstillinger knyttet til mellommenneskelige forhold krever særlig kompetanse. Denne kompetansen er det kanskje spesielt viktig å ha i små virksomheter, da disse ekstra sårbare i slike sammenhenger.

Verneorganisasjonens oppgaver – ytre miljø

Verneorganisasjonens rolle og oppgaver har i hovedsak vært uendret siden 77-loven. Det har det skjedd store endringer i arbeidslivet siden den gang. Særlig har introduksjon av HMS-begrepet, gjennom internkontrollforskriften i 1997, hatt stor betydning. LO støtter arbeidstakerorganisasjonenes forslag om at verneorganisasjonens arbeidsområde utvides til også å gjelde ytre miljø. Vi viser til at internkontrollforskriften for systematisk HMS-arbeid (IK/HMS-forskriften) i prinsippet er en forskrift for bærekraftig, risiko- og miljøbalansert produksjon. Forskriften har hjemmel i åtte lover, herunder arbeidsmiljøloven og forurensningsloven.

Verneorganisasjonen har i dag reell påvirkningsmulighet kun i forhold til arbeidsmiljøloven, og vi foreslår derfor å utvide verneorganisasjonens arbeidsområde til å gjelde IK/HMS-forskriftens virkeområde innenfor HMS-lovgivningen. Vi mener det er behov for en nærmere utredning om forslaget, blant annet i forhold til ulike tilsynsmyndigheter, opplæring og en nærmere definisjon av selve HMS-begrepet. Vi mener at verneombudets stansingsrett bør beholdes som i dag, og forutsetter at verneorganisasjonens rolle ikke på noen måte svekkes. For øvrig viser vi til arbeidstakerorganisasjonenes dissenser i 10.4.5 og 10.4.6.

Økt kunnskap gjennom felles opplæring

LO mener at det er behov for økt kunnskap om medbestemmelsesordningene og bedre etterlevelse av lov og forskrift. Dette bør skje gjennom felles opplæring for partene på arbeidsplassen. Vi støtter derfor utvalgte forslaget om at Arbeidstilsynet bør få hjemmel til å pålegge at i virksomhetene der samarbeid mellom partene ikke fungerer eller der regler for medbestemmelse ikke er etablert, skal partene sette seg sammen for å få til felles opplæring i helse, miljø og sikkerhet, inkludert regler om medvirkning og medbestemmelse. Det er også viktig å styrke opplæringen i arbeidslivets ulike medbestemmelsesordninger på alle utdanningsnivåer.

Anbud og anbudsoppdrag

En viktig bransjeoverskridende problemstilling er behovet for regulering av medvirkning og medbestemmelse fra de ansatte og deres representanter, herunder verneorganisasjonen, knyttet til anbudsoppdrag og anbudskontrakter jfr. dissens i 10.4.3.5. Dette er viktig for å sikre at arbeidsoppdrag som inngås ikke har så korte tidsfrister, eller inneholder andre forutsetninger, som medfører et så sterkt arbeidspress at dette kan gi negative konsekvenser både for arbeidsmiljø og sikkerheten. Økt konkurranse, blant annet i offentlig sektor, gjør at denne problemstillingen blir aktuell på stadig nye områder. Dette innebærer også at oppdragsgivers ansvar må reguleres. Den danske arbeidsmiljøloven har bestemmelser om dette. I Norge er det kun byggherrens ansvar som er regulert i forskrift. Det var uenighet i utvalget om å drøfte dette nærmere. LO ber om at dette følges opp av departementet.

Kjøpesenter

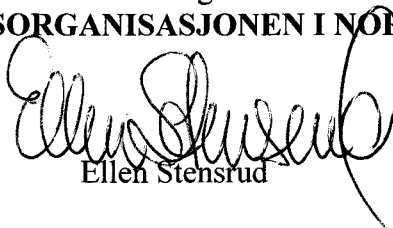
En viktig problemstilling er knyttet til kjøpesenter. Eier stiller krav i kontraktsforhold som arbeidsgiver/leietaker aksepterer, men som i mange tilfeller ikke tar hensyn til arbeidstakerrettigheter, verken i forhold til medvirkning og medbestemmelse eller i forhold til HMS generelt. LO mener at det bør etableres felles medbestemmelsesordninger for kjøpesenter, som vil bidra til å ivareta arbeidstakernes rettigheter.

Kapittel 8 – informasjon og drøfting

LO støtter arbeidstakerorganisasjonenes forslag, som er en gjentakelse av LOs tidligere krav i Arbeidslivslovutvalget og i påfølgende høringsvar. Vi understreker viktigheten av at det tydeliggjøres i lovens regler, at arbeidsgiver ikke kan tilbakeholde informasjon i forhold til tillitsvalgte etter Hovedavtalene.

Avslutningsvis, ber LO departementet om, raskt, å ta initiativ til en nærmere utredning om forslagene om å utvide verneorganisasjonens arbeidsområde til også å gjelde ytre miljø. Videre om ansvarsforholdet mellom virksomhet, konsern og foretaksgruppe samt arbeidstilsynets rett til å pålegge fellesordninger etter blant annet etter initiativ fra lokal fagforening.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE



Ellen Stensrud



Turid Klette

Saksbeh: Marianne Svensli