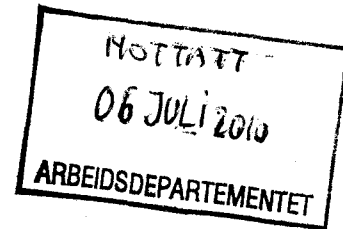




Det kongelige Arbeidsdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Avd.direktør Ragnhild Nordaas

Vår dato 30.06.2010  
Deres dato 25.03.2010  
Vår referanse DM286163  
Deres referanse 201001331-/BOS



## Høringsvar - NOU 2010:1: Medvirkning og medbestemmelse

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) takker for anledningen til å gi høringsuttalelse til innstillingen fra Medvirkningsutvalget: NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

## REPRESENTASJON I SELSKAPETS STYRENDE ORGANER

### *Generelt*

Etter NHOs oppfatning fungerer bedriftsdemokratiet etter sin intensjon, og er velfungerende på de fleste bedrifter der representasjonsordningene etter aksjelovene er tatt i bruk.

Hvordan bedriftsdemokratiet praktiseres, og hvordan de ansatte og bedriften innretter sin samhandling vil imidlertid variere. Forskjellige yrkesgrupper og antall ansatte, ulik organisering av virksomheten, samt graden av andre informasjons- og medvirkningskanaler enn de som følger aksjelovene, vil åpenbart påvirke dette.

Representasjonsordningene etter aksjelovene vil derfor ha ulik verdi både for bedrifter og ansatte. Når det er slik at de ansatte i ulike foretak i ulik grad har benyttet seg av retten til å kreve styrerepresentasjon i selskapene, mener NHO at dette ikke nødvendigvis er et uttrykk for at muligheten til styrerepresentasjon er lite kjent, at samarbeidsklimaet i foretaket er dårlig, eller at et omfattende informasjons- og opplæringsarbeid er nødvendig og vil medføre at ytterligere ansatte krever styrerepresentasjon. I mange foretak vil det verken være behov eller ønske om slik styrerepresentasjon, nettopp fordi andre kommunikasjonskanaler for medvirkning i forhold til arbeidsplassen gir nødvendig informasjon til og mulighet for påvirkning fra de ansattes side på en mer uformell, men likevel effektiv måte.

NHO mener derfor at dagens representasjonsordninger er godt tilpasset de behov som foreligger, både når det gjelder terskler for å kreve representasjon, hvem som kan kreve representasjon, i hvilken form representasjon kan kreves, samt behovet for å bygge ut representasjon i forhold til andre typer samarbeidskonstellasjoner mellom foretak. Vi kommer nærmere tilbake til dette nedenfor.

#### *Utfordringer i en global økonomi*

Bedrifters fremste og viktigste oppgaver er å være lønnsomme. NHO vil understreke at det er mange årsaker til produktivitet i norske virksomheter. Bedriftsdemokrati i bedriften er et viktig, men kanskje ikke så avgjørende som utvalget legger til grunn. Dette vil åpenbart variere fra foretak til foretak.

NHO mener at bedriftsdemokratiske ordningene slik vi har i Norge etter aksjelovene, er lite utbredt i verden for øvrig, og til dels et skandinavisk fenomen. Dette medfører en kommunikasjonsutfordring for norske foretak som skal forholde seg til utenlandske eksisterende og potensielle eiere og analytikere. Dette gjelder i særlig grad i forhold til bedriftsforsamlingen.

#### *Fleksibilitet*

Videre er NHO i likhet med utvalget opptatt av at ”lovverket bringer muligheter til at partene kan bli enige om fleksible løsninger, og at en rigid håndhevelse av rettigheter og plikter, fordi partene betrakter hverandre som motparter og ikke som medspillere, bør unngås”. NHO er opptatt av at Arbeidsdepartementet i sitt pågående arbeid med å endre representasjonsforskriften tar hensyn til dette.

#### *Kommentarer til utvalgets ulike forslag og vurderinger*

##### *Terskelen for å kreve representasjon*

NHO mener dagens terskler for å kreve representasjon i styrende organer i selskaper, dvs. 30 ansatte eller flere, er et riktig nivå. NHO støtter ikke utvalgets flertall i forslaget om at dagens grense bør senkes. Flertallets begrunnelse om at mange selskaper med færre enn 30 ansatte allerede har representasjon, viser etter NHOs oppfatning at slike ordninger også etableres uten at dette er lovhjemlet, der det er behov og ønske om det fra *begge parters* side. NHO mener imidlertid at det er gode grunner for å begrense en representasjonsrett til selskaper med mer enn 30 ansatte. Generelt vil, slik utvalget peker på, kommunikasjonen mellom ansatte og selskapets leder og styre i små selskaper i det alt vesentlige enkelt foregå uten styrerepresentasjon, veien er kort både til styret og ledelsen. Slike selskaper har ofte få eiere, og små styrer eller enestyrer, og en styrerepresentasjon vil medføre byråkratisering. For slike småselskaper er det et uttalt mål også fra Regjeringen å bidra til forenkling fremfor ytterligere kompleksitet og flere pålegg.

NHO mener at andelen av antall selskaper hvor de ansatte er representert, jf FAFOs undersøkelse, underbygger at det *ikke* er behov for å senke denne terskelen. Når det kun i om lag halvparten av selskapene er etablert slik styrerepresentasjon, taler ikke

dette etter NHOs oppfatning for å utvide ordningen ytterligere. Det viser snarere at andre kommunikasjonskanaler er tilfredsstillende for de ansatte med hensyn til å oppnå medbestemmelse i forhold til relevante forhold på arbeidsplassen.

NHO støtter heller ikke utvalgets flertallsforslag om å utvide antallet styremedlemmer som de ansatte velger i selskapene, men ønsker å videreføre dagens ordning med et styremedlem og en observatør i selskaper med mellom 30 og 50 ansatte, og to styremedlemmer fra 50 ansatte.

#### *Krav om styrerepresentasjon*

NHO støtter utvalgets flertall i at det fortsatt bør være et *flertall av de ansatte* som står bak krav om styrerepresentasjon, uavhengig av antall ansatte i selskapet. I likhet med flertallet i utvalget, er NHO opptatt av at det er et sterkt ønske blant flertallet av de ansatte om å være representert, som den beste garanti for et velfungerende bedriftsdemokrati. Dette må kunne være et minimumsvilkår selskapene og eierne av dem må kunne stille for å gi de ansatte representasjonsrett.

Det synes både unaturlig og unødvendig å pålegge selskapet aktivitetsplikt overhode i denne sammenhengen, utover å ta et krav fra de ansattes til følge når vilkårene for dette foreligger. De vurderinger som gjøres av utvalget, synes å bygge på en forestilling om at de ansatte ikke selv vil være i stand til å ta et slikt initiativ. Dette er NHO helt uenig i. Utbredelsen av dagens ordning er et klart bevis på det motsatte; ordninger finnes i over halvparten av selskapene. Dersom en aktivitetsplikt legges på selskapet, vil det etter NHOs oppfatning kunne føre til passivisering av de ansatte, og selskapet eller selskapets administrasjon vil kunne påvirke hvilke ansatte som skal være representert. Foretakene vil heller ikke kunne være like trygge som i dag på at representasjonen fra de ansatte bygger på et sterkt ønske og engasjement blant de ansatte om å bidra til selskapets utvikling.

NHO går på bakgrunn av grunnene ovenfor i mot forslaget om at lokal fagforening skal kunne gis rett til å kreve representasjon, med mindre de representerer et flertall av de ansatte.

#### *Representasjon i revisjonsutvalg*

Allmennaksjelovens § 6-41 og bestemmelsen om at børsnoterte selskaper skal ha revisjonsutvalg, kom inn i norsk lov ved implementeringen av EUs revisjonsdirektiv. Formålet med bestemmelsen, slik den er angitt i fortalen til direktivet og i direktivbestemmelsene, er å gi styrene i de børsnoterte selskapene bedre innsikt i og kontroll med selskapenes finansielle stilling og styring. Dette skjer blant annet gjennom revisjonsutvalgets lovpålagte og noe mer omfattende kontakt med revisor enn vanlig i forhold til selskapets styre. Revisjonsutvalgets funksjoner er i hovedsak knyttet til regnskapsprosessen, og utvalget skal forberede styrets arbeid og rådgje styret. Utvalget har ikke beslutningskompetanse, og beslutninger knyttet til de sakene revisjonsutvalget behandler, vil derfor fortsatt bli truffet i styret.

Etter NHOs vurdering må det fortsatt være opp til styret å organisere sitt arbeid på den måten det finner hensiktsmessig, blant annet med tanke på å sette sammen den kompetansen i revisjonsutvalget som styret mener at er nødvendig. Styret vil løpe risiko ved at revisjonsutvalget ikke innehar den kompetansen som er nødvendig, noe som vil gjelde uavhengig av om medlemmene er valgt av eierne eller de ansatte. Det følger da også direkte av allmennaksjeloven at revisjonsutvalgets samlede kompetanse må vurderes av styret når utvalget skal utpekes. Det er av vesentlig betydning at revisjonsutvalgets medlemmer er kompetente innen regnskap og finans. Derav også kravet om særskilt regnskapskompetanse for minst ett av revisjonsutvalgets medlemmer.

NHO vil peke på at et eventuelt fremtidig krav om representasjonsrett for ansatte i revisjonsutvalget vil kunne påvirke revisjonsutvalgets mulighet til å gjøre det arbeidet som lovbestemmelsen forutsetter, gitt at det nødvendigvis ikke vil være ansatte valgt inn i styret som har den nødvendige kompetanse til å sitte i et slikt revisjonsutvalg.

#### *Felles representasjonsordninger i konsern og foretaksgrupper Avtaler mellom selskap og ansatte*

NHO ser, i likhet med deler av utvalget, positivt på Arbeidsdepartementets forslag om å gi partene adgang til å avtale konsernordninger uten at Bedriftsdemokratinemnda må søkes om dette. Etter vår oppfatning vil det bidra til å redusere den administrative byrden i forbindelse med opprettelse av konsernordninger og gi en fleksibilitet i ordninger som er best mulig tilpasset forholdene i det enkelte konsern. Erfaringene fra Bedriftsdemokratinemnda tilsier nettopp at det er ulike behov i ulike konserner, slik Bedriftsdemokratinemnda i sin praksis har akseptert.

#### *Felles representasjon i avtaleforhold*

NHO slutter seg til synspunktene fra de av utvalgets medlemmer som *ikke* finner grunn til å foreslå en utvidelse av ansattes medvirkningsmulighet til også å omfatte samarbeide utover det som ligger i dagens regelverk knyttet til konsern og grupper av foretak, og viser til de begrunnelser som er gitt for dette i utredningen.

#### *Bedriftsforsamlingen*

Utvalget har dessverre ikke funnet grunn til å vurdere om det bør gjøres endringer i regelverket om bedriftsforsamlingen, herunder å vurdere om det fortsatt er hensiktsmessig å opprettholde den som et selskapsorgan ut i fra en bedriftsdemokratisk synsvinkel. NHOs erfaring er at bedriftsforsamlingen i svært liten grad fungerer som et selskapsorgan som fatter reelle beslutninger av betydning i de fleste selskaper, at dets kontrollfunksjon overfor styret i liten grad fungerer og at den i det alt vesentlige kun medfører mer byråkrati og mindre aksjonærdemokrati. Bedriftsforsamlingens kompetanse er og må være begrenset. Merinnflytelsen for de ansatte utover styrerepresentasjonen er derfor også meget begrenset. I tillegg kommer at forståelsen for bedriftsforsamlingen som selskapsorgan er liten hos eiere og i eier- og analytikermiljøer utenfor Norge.

NHO vil derfor foreslå at departementet, i samarbeid med Justisdepartementet vurderer om det kan igangsettes et utredningsarbeid med sikte på å evaluere bedriftsforsamlingens samlede kost/nytte effekt for selskapene og de ansatte.

## **ARBEIDSMILJØLOVENS REGLER OM VERNEORGANISASJON**

### *Eablering av verneorganisasjonen*

NHO støtter utvalgets flertall i at det ikke er hensiktsmessig å utvide plikten til å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det at dagens regelverk åpner for at ordningen i små og mellomstore virksomheter kan tilpasses behovet i den enkelte virksomhet, mener vi er med og styrker samarbeidet om arbeidsmiljøspørsmål.

Etter arbeidsmiljølovens § 3-1 skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Derfor er det vanskelig å se at det å senke terskelen for å ha verneombud og arbeidsmiljøutvalg, slik som mindretallet foreslår, vil bedre kunnskapen om ordningene og deres effekt og funksjon i arbeidslivet.

### *Verneombudet og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver*

NHO støtter utvalgets syn om at jobbtilfredshet, motivasjon, samarbeid, mestring og læring er viktig for å videreutvikle et sunt og godt arbeidsmiljø. Ved å vektlegge de positive elementene i helse- og miljøarbeidet forebygges de negative, som stress og mobbing. Dette bør fremheves i verneorganisasjonens roller og arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet. NHO deler utvalgets oppfatning om at det kan være fornuftig med en gjennomgang av de lovregulerte oppgavene til verneombudet, i henhold til dagens utfordringer i arbeidslivet.

Det er likeledes viktig at nedbemanninger, omstillinger og endringer i produksjon og arbeidsprosesser ikke fremstilles som et problem i seg selv i arbeidslivet. Det er nettopp viljen og evnen til endring og omstilling som er grunnlaget for lønnsomme bedrifter og derigjennom gode velferdsordninger. Endringsvilje er grunnlaget for det arbeidsmiljøet og den utviklingen norske ansatte rapporterer at de har i dag. Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og det må lov- og avtaleverk reflektere. NHO påpekte dette også i sin høringsuttalelse til Arbeidslivslovutvalgets innstilling den 16.april 2004.

Utvalget fremhever at det er viktig at rolle- og oppgavefordeling diskuteres og løses på den enkelte arbeidsplass. NHO deler dette synet. Gode resultater krever, som utvalget uttaler, et sterkt ledelsesengasjement og systematisk samarbeid med vernetjenesten. Ved å drøfte og identifisere utfordringer på bedriften skapes det engasjement og ansvar for felles utfordringer.

IA-avtalen er et godt eksempel på at arbeidsmiljøarbeidet må forankres og utformes lokalt, både når det gjelder det forbyggende arbeidet, og oppfølging av den enkelte medarbeider. IA-avtalen innehar i tillegg gode eksempler på konkrete arbeidsoppgaver som verneombud og arbeidsmiljøutvalg må samarbeide med arbeidsgiver, tillitsvalgte, bedriftshelsetjeneste og NAV arbeidslivssentre om.

NHO kan støtte utvalgets forslag om at verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal involveres i arbeidsmiljømessige konsekvenser av kontrolltiltak. Parallell drøftingsplikt, dobbeltbehandling eller kompetansestrid mellom vernetjeneste og tillitsvalgte må imidlertid unngås, jf også vårt brev av 22. februar 2008 om behovet for endringer i arbeidsmiljøloven.

Det tilføyes at kunnskapen om arbeidsmiljøkonsekvenser på dette området synes begrensede. I henhold til NOAs tilstandsrapport til den kommende stortingsmeldingen om arbeidsmiljø, er det kun en undersøkelse av 2007 (HMS-tilstanden i Norge), som gir noe kunnskap om kontroll. Der fremkommer at adgangskontroll og kameraovervåkning bidrar til at de fleste føler seg tryggere, spesielt gjelder dette for kvinner.

#### *Verneombudets oppgaver i virksomheter uten arbeidsmiljøutvalg*

NHO slutter seg til de av utvalgets medlemmer som mener at verneombudet ikke bør gis en utvidet rett i virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg. Det er problematisk at kompetanse som et samlet arbeidsmiljøutvalg innehar legges til en enkelt arbeidstakerrepresentant. Det kan bl.a. gjøre det vanskeligere å få valgt verneombud i de mindre bedriftene. Det understrekes at verneombudet allerede i henhold til dagens regelverk kan kontakte Arbeidstilsynet for å få tilslutning til krav om målinger. I vanskelige saker styrker kontakt og dialog med arbeidsgiver, bedriftshelsetjeneste og arbeidstilsyn t kvalitet i verneombudets arbeid, anseelse og synlighet i bedriften.

#### *Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø*

NHO støtter flertallets vurdering om at det ikke er hensiktsmessig å pålegge verneorganisasjonen roller og ansvar i forhold til saker knyttet til ytre miljø, med de begrunnelser som fremkommer i utredningen. Vernetjenestens eksistens er begrunnet i hensynet til arbeidstakernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. En inkludering av ytre miljø vil ikke bare være en utvidelse av verneorganisasjonens ansvarsområde, men en omlegging til nye formål som NHO ikke kan støtte. Mindretallets henvisning til klimaforhandlingene i København er en god illustrasjon på at det også er knyttet omfattende politiske interesser til dette feltet. Den enkelte virksomhet må ikke trekkes inn i saker den ikke har arena for å løse.

Verneorganisasjonens oppgaver og interesser er oppmerksomhet på ansattes helse og arbeidsmiljø. Det er bedriftenes ansvar at myndighetskravene til det ytre miljø blir ivaretatt.

*Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til hele HMS-forskriftens virkeområde*  
 NHO er enige i flertallets vurderinger, og at det er de samme hensyn som må vektlegges i denne sammenheng, som verneorganisasjonenes rolle i saker om ytre miljø.

*Verneorganisasjonen i konserner, virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og i avtaleforhold*

Arbeidsgiverbegrepet ble senest behandlet i Arbeidslivslovutvalget som foreslo å opprettholde begrepet slik det er i dag. Utvalget fastslo at beslutningsstrukturen normalt ikke er så komplisert at det får betydning for arbeidstakernes rettigheter. NHO sluttet seg til dette synet og har ikke funnet behov for å endre oppfatning siden 2004. Det er derfor med bekymring at vi opplever at dette tas opp nok en gang. Det vises sist til møte i forbindelse med den foreløpige tilstandsrapporten til Stortingsmelding om arbeidsmiljøet, og NHOs brev til departementet av 20. mai i år.

Når det gjelder verneorganisasjon i konsern mener NHO det ikke bør gjøres endringer i gjeldende regelverk, verken med hensyn til avtaleadgang eller påleggskompetanse. Arbeidstilsynet har allerede adgang til å gripe inn dersom arbeidsgiver ikke oppfyller sine plikter.

Det må være opp til de ansvarlige arbeidsgivere å avgjøre på hvilken måte samordningen av de enkelte virksomheters helse- miljø og sikkerhetsarbeid skal skje der det er flere arbeidsgiver på samme arbeidsplass. Det er disse som har ansvaret for at lovens krav oppfylles. Det påligger allerede arbeidsgiver en plikt til samordning.

Det vises for øvrig til at LO og NHO har nedsatt et felles utvalg som vil se nærmere på medbestemmelse i virksomheter knyttet til konsern, kjeder og franchise.

*Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet*

*Opplæring innenfor utdanningssystemet*

NHO slutter seg til utvalgets vurdering om at opplæringsmyndighetene ser på elevenes basiskunnskap om spilleregler i arbeidslivet. NHO mener at det er av stor betydning at fag- og yrkesopplæringen inkluderer regelverket for systematisk HMS-arbeid og ansattes medvirkning (arbeidsmiljø og helse) i opplæringsplanene til de enkelte fagene. Den nordiske modellen og trepartssamarbeidet bør være en viktig del av pensum i videregående skole, især innen yrkesfagene. NHO erfarer at lærlinger ikke har god nok basisopplæring i arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold når de kommer ut i læresituasjon. Det er naturlig at elever med innvandrerbakgrunn gis systematisk kunnskap om HMS-arbeid og hensynet bak regelverket.

*Kunnskap hos ledere og eiere*

NHO registrerer at utvalget mener det bør vurderes interaktiv innføring i medbestemmelsesordninger før foretak skal registreres i Brønnøysund. NHO er

usikker på om forslaget er realistisk, idet det igjen vil være avhengig av størrelsen på foretaket. Det er også kunnskap om mange andre forhold som vil være minst like avgjørende i denne sammenheng. Vi støtter imidlertid at det utarbeides veiledninger, og at det er kunnskap tilgjengelig om ordningene.

#### *Opplæring for ansatte representanter*

NHO støtter mindretallets forslag om at nødvendig opplæring av ansattes representanter i styrearbeid betales av arbeidsgiver, forutsatt at arbeidsgiver er enig i behovet for slik opplæring. Det forutsettes at opplæringen er fleksibel, eventuell interaktiv og tilpasses virksomhetenes og styremedlemmenes behov. NHO er prinsipielt uenig i at omfanget av opplæringen tidfestes.

#### *Felles opplæring i medvirkning på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*

NHO støtter at arbeidsgivere, verneombud og medlemmer i arbeidsutvalg gjennomgår opplæring sammen, så langt som det er praktisk mulig.

#### *Samarbeid mellom partene og Arbeidstilsynet*

NHO støtter utvalgets vurdering om at Arbeidstilsynet bør utvikle nye arenaer for læring på lokalplanet. Det er et kontinuerlig behov for informasjon og veiledning knyttet til HMS-regelverket. NHO er kjent med at mange regionale råd har HMS-dager som har god oppslutning. Det er et godt grunnlag for videre utvikling.

NHO støtter utvalgets vurdering om at det bør utvikles flere trepartsarenaer på bransje- og sektornivå. Arbeidstilsynet bør kunne opprette partssammensatte referansegrupper ved innføring av nye ordninger som godkjenningsordning av bedriftshelsetjeneste, m.fl. NHO mener at det er viktig å opprette egne styringsgrupper til konkrete prosjekter.


#### *Økt forskningsbasert kunnskap*

*Partner for arbeidsmiljø – det norske verneombudets rolle og funksjon.* NHO og LO har i fellesskap etablert Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF), som er forankret i Hovedavtalen. HF har til formål å bidra til økt verdiskaping gjennom bred medvirkning i bedriftene. Mange utviklings- og forskningsprosjekter er initiert gjennom ordningen i årenes løp, herunder den nylige fremlagte rapporten *Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen – partsbasert ledelesutvikling* (Sintef). Videre en større undersøkelse om verneombudsordningen (Sintef).



NHO og LO har sammen med Norges Forskningsråd vært sterkt involvert i sentrale forskningsprogram som Bedriftsutvikling 2000, Verdiskaping 2010 og nå VRI (Virkemidler for regional FOU og innovasjon). Partene har tatt et selvstendig ansvar for å fremskaffe forskning og kunnskap og formulert forskbare problemstillinger. Dette utgjør en viktig del av partssamarbeidet knyttet til hovedavtalen for NHO og LO. Det foreligger således mye kunnskap som er tilgjengelig for alle.

Vennlig hilsen  
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON  
Område Arbeidslivspolitik

  
Svein Oppgaard  
Direktør