

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

23. juni 2010

Vår ref. 248771-v1

Deres ref. 201001331-/BOS

HØRING - NOU 2010:1 MEDVIRKNING OG MEDBESTEMMELSE I ARBEIDSLIVET

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon viser til høringsbrev av 25. mars 2010 om Medvirknings- og medbestemmelsesutvalgets innstilling "NOU 2010:1 - Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet".

NITO er opptatt av at arbeidstakerne sikres medvirkning og medbestemmelse på alle nivåer hvor det treffes beslutninger som kan få betydning for deres arbeidsforhold og for helse-, miljø- og sikkerhet på arbeidsplassen, uavhengig av virksomhetens størrelse og dens eier-, organisasjons- og styringsstruktur.

NITO er videre opptatt av at kunnskapen om medvirkning og medbestemmelse økes, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden på den enkelte arbeidsplass og i samfunnet generelt.

NITO har følgende merknader til innstillingen:

Representasjon i selskapers styrende organer

- Rett til representasjon i enkeltselskaper – antall ansatte i selskapet

NITO mener at arbeidstakerne skal være representert på alle nivåer og i alle utvalg som fatter beslutninger som kan få betydning for de ansatte i selskapet. NITO er således enige med utvalgets flertall i at hovedregelen bør være at de ansatte skal være representert i selskapets styre.

Det fremgår av NOU 2010:1 at ansatterepresentasjon i selskapets styrende organer er mest utbredt i selskaper av en viss størrelse og som har tariffavtale. NITOs erfaringer tilsier at manglende ansatterepresentasjon ofte skyldes manglende kjenneskap til regelverket. NITO mener derfor at det bør tillegges selskapet en plikt til å informere om og legge til rette for valg av ansatterepresentanter til selskapets styre.

NITO er enige med utvalgets flertall i at hensynet til at flest mulige selskaper bør ha ansatterepresentasjon i selskapets styre, taler for at dagens grense for når de ansatte har rett til styrerepresentasjon bør senkes fra 30 til 10 ansatte. NITO mener imidlertid at det for selskaper med under 30 ansatte bør være mulig å søke Bedriftsdemokratnemnda om unntak fra styrerepresentasjon i de tilfeller hvor gode grunner taler for det, for eksempel i de tilfeller hvor styret består av ett medlem som samtidig også er daglig leder og eneeier. I slike tilfeller vil behovene styrerepresentasjon dekker, slik NITO ser det, oppfylles gjennom den daglige dialogen mellom partene på arbeidsplassen.

- Antall representanter i styret

NITO er enig med de av utvalgte medlemmer som mener at regelen om at de ansatte bør ha rett til å velge minst en tredel av styrets medlemmer, bør gjelde i alle selskaper der de ansatte har rett til styrerepresentasjon. NITO mener imidlertid at det bør være mer enn en representant for de ansatte i styret. Samtidig er det hensyn som taler for at mindre selskap kan ha et behov for mindre styrever, og at det bør unngås at kravet om ansatterepresentasjon medfører en utvidelse av totalt antall medlemmer i styret. Slik NITO ser det kan begge disse hensyn ivaretas ved at det i selskaper med mellom 10 og 30 ansatte velges ett medlem og en observatør av og blant de ansatte, mens det i selskaper med over 30 ansatte velges minst to medlemmer.

- Krav om styrerepresentasjon

NITO mener at representasjon i styrende organer bør være hovedregelen, slik at selskaper med mer enn 10 ansatte bør tillegges en plikt til å informere om og legge til rette for valg av styremedlemmer av og blant de ansatte.

I tilfeller der selskaper med mindre enn 30 ansatte ikke ønsker slik representasjon, og/eller ingen av de ansatte vil stille til valg, bør det være mulig å søke Bedriftsdemokratnemnda om unntak fra styrerepresentasjon eller om annen ordning som partene finner hensiktsmessig.

- Revisjonsutvalg

NITO mener hovedregelen bør være at arbeidstakerne skal være representert i alle utvalg som forbereder og gir råd i saker for styret, herunder Revisjonsutvalget.

NITO viser til at våre ansatterepresentanter i selskapets styre som også deltar i Revisjonsutvalg har gode erfaringer med slik deltakelse, og NITO mener på denne bakgrunn at det bør innføres representasjonsrett for de ansatte i Revisjonsutvalgene.

- Felles representasjonsordninger i konsern og foretaksgrupper

NITO er enig i forslaget fra de av utvalgte medlemmer som mener at morselskapet bør pålegges å legge til rette for valg av ansatte i mor- og datterselskap til styrende organer i morselskapet, når konsernet/gruppen av foretak har flere enn 30 ansatte. Slik NITO ser det, bør det imidlertid samtidig understrekes at forutsetningen er at de ansatte fortsatt også skal være representert i eget selskap.

NITO mener hovedregelen bør være at de ansatte i konsern/grupper av foretak med mer enn 30 ansatte, skal ha en rett til å være representert i de styrende organer i morselskapet. NITO er enig i at det for konsern/grupper av foretak med mellom 10 og 30 ansatte bør overlates til en lokal fagforening eller et flertall av de ansatte å søke Bedriftsdemokratnemnda om godkjenning av en felles representasjonsordning. NITO mener imidlertid at morselskapet også i disse tilfellene bør pålegges en plikt til å informere de ansatte i både mor- og datterselskapet om retten til å kreve representasjon i morselskapet.

- Felles representasjon i avtaleforhold

NITO mener at de ansatte skal være representert på alle nivåer hvor beslutningene fattes. Store endringer i eier-, organisasjons- og styringsstruktur siden aksjelovgivningens bestemmelser om foretaksgruppe ble utformet, tilsier etter NITOs syn at ordningen med felles representasjon også skal gjelde der kontrakter eller avtaler av betydning knytter foretak sammen. NITO forutsetter at en felles representasjonsordning i avtaleforhold, kommer i tillegg til og ikke i stedet for, ansatterepresentasjon i de styrende organer i de enkelte selskapene.

NITO mener videre at det må åpnes for at det enkelte selskap eller en lokal fagforening/flertall av de ansatte, kan søke Bedriftsdemokratnemnda om unntak for felles representasjon i tilfeller hvor sterke grunner taler for det.

- Harmonisering av regelverk og representasjon i alle selskapstyper

NITO mener det er svært uheldig at enkelte lovfestede representasjonsordninger er dårligere enn ordningene etter aksjeloven, og støtter utvalgets forslag om at det tas initiativ til nødvendige

lovendringer som gir arbeidstakere i alle sektorer, næringer og foretaksformer samme eller tilsvarende rettigheter til representasjon i styrende organer.

- Bedriftsforsamlingen

I de tilfeller hvor det avtales å ikke etablere eller å avvike bedriftsforsamlingen, mener NITO at bedriftsdemokratiet bør styrkes slik at dagens ordning med at de ansatte styrerepresentasjon utvides med ett styremedlem eller to observatører, endres til to styremedlemmer.

Arbeidsmiljølovens regler om verneorganisasjonen

NITO er enig med utvalget i viktigheten av at ordningene med verneombud og arbeidsmiljøutvalg opprettholdes. I den forbindelse mener NITO det er viktig å øke forståelsen for den viktige rolle disse innehar, herunder øke vervenes status og synlighet, samt å øke kunnskapen om de oppgavene og det ansvaret som tilligger dem som innehar disse vervene.

- Når verneorganisasjonen skal etableres – antall ansatte

NITO mener at behovet for verneorganisasjon er den samme uavhengig av virksomhetens størrelse. Behovet for verneorganisasjon må imidlertid etter NITOs syn avveies mot hensiktsmessigheten av at de minste virksomhetene pålegges en plikt til å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg. NITO er enig med de av utvalgets medlemmer som mener at terskelen for å etablere en annen ordning enn verneombud, bør senkes til virksomheter med mindre enn 5 ansatte. NITO er også enig med de samme medlemmene, i atplikten for å opprette arbeidsmiljøutvalg bør senkes til virksomheter med mer enn 20 ansatte.

- Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

NITO støtter utvalgets forslag om å tydeliggjøre at verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal involveres i omstillingsprosesser.

NITO støtter utvalgets forslag om at verneorganisasjonene må gis nødvendig opplæring når det gjelder psykososiale problemstillinger. Slike saker er gjerne komplekse, og NITOs erfaring tilsier at feil tilnærming til problemstillingene kan virke mot sin hensikt.

Videre støtter NITO utvalgets forslag om å tydeliggjøre i regelverket at verneombud og arbeidsmiljøutvalget skal involveres i drøftinger om arbeidsmiljømessige konsekvenser knyttet til innføring eller endring av kontrolltiltak.

NITO støtter de av utvalgets medlemmer som mener at det bør lovfestes at verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte så tidlig som mulig skal trekkes med i arbeidet med forberedelse av arbeidsmiljøundersøkelser, og at beslutningen om at det skal foretas slik undersøkelse bør legges til arbeidsmiljøutvalget.

- Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø

NITO mener at det er viktig at det etableres medbestemmelsesordninger som omfatter beslutninger som kan få påvirkning på det ytre miljø. Det er imidlertid hensyn som taler for å ikke pålegge verneombud og arbeidsmiljøutvalg så store og omfattende oppgaver at arbeidet blir uoverkommelig. Saksområdet er komplekst, og medbestemmelsesretten må ikke utformes slik at ansvaret for det ytre miljø skyves over på de ansatte.

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

NITO ser det som en selvfølge at lovverket sikrer verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets rolle i saker som gjelder arbeidsmiljøet, uavhengig av hvordan arbeidsgiver velger å organisere seg.

Slik NITO ser det, må konsernledelsen tillegges en plikt til å vurdere om det skal etableres en felles verneorganisasjon i konsernet. Dersom konsernledelsen ikke etablerer en slik fellesordning, må Arbeidstilsynet, etter NITOs syn, kunne gi pålegg om dette.

En felles verneorganisasjon i konsernet må, etter NITOs syn, komme i tillegg til og ikke erstatte den verneorganisasjonen som skal etableres i det enkelte selskap. NITO ser samtidig at det er hensyn som taler for at det bør være mulig å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra denne hovedregelen i enkelte mindre konsernstrukturer.

I de tilfeller hvor det er flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass, mener NITO det er viktig at det etableres en verneorganisasjon som ivaretar alle arbeidstakere/oppdragstakere/innleide på arbeidsplassen, uavhengig av hvem den enkelte formelt er ansatt hos. Slik NITO ser det, kan dette gjøres ved at arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljølovens § 2-2 utvides til også å gjelde etablering av felles verneorganisasjon i de tilfeller hvor det er flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass.

Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8

NITO er enig med de av utvalgets medlemmer som mener at arbeidsmiljølovens bestemmelser om informasjon og medbestemmelse bør gjelde uavhengig av selskapsstørrelse, og støtter forslaget om at informasjons- og drøftingsplikten i kapittel 8 gjøres gjeldende for alle virksomheter, konsern og foretaksgrupper, uavhengig av antall ansatte.

NITO støtter de av utvalgets medlemmer som mener at det må tydeliggjøres i lovteksten at hovedavtalene inneholder bestemmelser om informasjon og drøfting som er mer omfattende enn bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 8, og at hovedavtalene ikke åpner for at arbeidsgiver kan unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte. NITO støtter de samme medlemmenes forslag om at dette kan gjøres ved å ta inn ordlyden i Arbeidslivslovutvalgets forslag til § 7-4 bokstav b) i arbeidsmiljølovens kapittel 8.

NITO mener det er viktig at det presiseres i kapittel 8 at arbeidsmiljølovens sanksjonsbestemmelser også kommer til anvendelse ved brudd på informasjons- og drøftingsplikten. I tillegg mener NITO at det bør vurderes å gi Arbeidstilsynet en adgang til å utsette iverksettelse av et planlagt tiltak inntil drøftingsplikten i kapittel 8 er oppfylt.

Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet

NITO er enig med utvalget i at kunnskap om at medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen er en grunnleggende demokratisk verdi som bør utgjøre en viktig del av allmenndannelsen, og at opplæring derfor bør skje på flere nivåer fra grunnskole, universitet/høgskoler til arbeidsplassene. NITO støtter forslaget om en systematisk gjennomgang av hvorvidt den opplæringen som gis i dag er tilstrekkelig til å gi nødvendig basiskunnskap om spillereglene i arbeidslivet, de lovbestemte og avtalebaserte medbestemmelses- og medvirkningsordningene, samt deres betydning.

NITO mener, som utvalget, at det med et stadig mer internasjonalt eierskap, og større innslag av arbeidstakere med en annen arbeidslivskultur, er særlig viktig å øke bevisstheten om "den norske modellen" som en ressurs for eiere og ansatte.

NITO har delte erfaringer med hensyn til lederes kunnskap om reglene om medvirkning og medbestemmelse, og mener, som utvalget, at det er viktig at det oppfordres til at temaet tas inn i lederutviklingsprogrammer.

NITO støtter forslaget om å vurdere innføring av en ordning der personer som skal registrere nye foretak, må bekrefte at de kjenner til reglene om medvirkning og medbestemmelse før foretaket kan registreres i Brønnøysundregisteret.

NITO slutter seg til utvalgets oppfordring til "Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse" om å ta inn anbefalinger om ansatterepresentasjon i "Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse".

Rollen som styremedlem innebærer et stort ansvar, og ansattevalgte styremedlemmer har det samme ansvar som øvrige styremedlemmer. NITO støtter derfor flertallets forslag om at ansattevalgte styrerepresentanter gis en lovfestet rett til opplæring i styrearbeid av inntil en ukes varighet betalt av

selskapet. NITO mener det bør det være opp til organisasjonene i den enkelte virksomhet å vurdere hvilket kursopplegg det er ønskelig at det enkelte ansattevalgte styremedlem følger.

NITO støtter flertallets forslag om at det bør vurderes å gi Arbeidstilsynet en hjemmel til å kunne pålegge partene felles opplæring i HMS, i de tilfeller der tilsynet ser at samarbeidet ikke fungerer tilfredsstillende.

NITO er enig med utvalget i viktigheten av at utenlandske arbeidstakere og nyankomne innvandrere får opplæring i medbestemmelses- og medvirkningsordningene og deres betydning.

Samarbeid mellom partene og Arbeidstilsynet

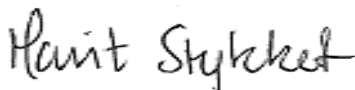
NITO støtter utvalgets forslag om en videreutvikling av ulike samarbeidsarenaer mellom Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet, og er enig med utvalget i at et slikt samarbeid kan bidra til en helhetlig tilnærming til hvordan lovverk, myndighetsutøvelse og praktiske konsekvenser virker sammen. NITO mener imidlertid det er viktig at de parter som inviteres til å delta i de ulike samarbeidsarenaer er mest mulig representative.

NITO er enig med utvalget i at Arbeidstilsynet også bør utvikle nye arenaer for læring på lokalplanet for å styrke tilsynets veiledningsfunksjon, og for å bygge opp om arbeidet som gjøres for å skape et sunt og godt arbeidsmiljø i den enkelte virksomhet.

Økt forskningsbasert kunnskap

NITO mener, som utvalget, at et stadig mer internasjonalt og globalisert arbeidsliv, der trykket fra utenlandske ledelsesmodeller kan antas å øke, gir behov for økt satsing på forskning på hvordan det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet fungerer.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Gunn Olimstad
Rådgiver