

Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler:
Jon Olav Bjergene

Kopi til

Vår dato
29.06.2010

Vår referanse
2005/00071

Deres referanse
201001331-/BOS

Høring - NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Vi viser til brev av 25. mars 2010 og avtale om utsatt frist for merknader. Unio har følgende kommentarer til utvalgets innstilling.

Innledning

Unio mener at demokrati i arbeidslivet et gode i seg selv, og medbestemmelsesordningene har en selvstendig verdi.

Medvirknings- og medbestemmelsesordningene utgjør en sentral del av den norske modellen som har bidratt til å gjøre norske virksomheter konkurranse- og omstillingsdyktige, samtidig som rettighetene til arbeidstakerne er ivaretatt på en tilfredsstillende måte.

Unio er enig med mindretallet i utvalget som mener at målsettingen om et demokratisk arbeidsliv må innebære at flest mulig skal være dekket av medbestemmelsesordningene uavhengig av bransjer, eier-, tilknytnings eller organisasjonsform. Det er viktig å understreke at det er unntakene fra ordningene som skal begrunnes. Det er slik sett en betydelig mangel ved dagens regelverk at sentrale deler av det ikke gjelder for alle for alle virksomheter.

Unio mener at strukturene for medvirkning og medbestemmelse som allerede ligger i lovverket er bra, men utnyttelsen av ordningene innenfor lovens rammer kan bli langt bedre. Unio er enig med utvalget i at manglende utbredelse og praktisering deler kan avhjelpes noe med bedre opplæring og informasjon om ordningene og de positive sidene ved disse. Dette kan også gi selvstendig motivasjonen for å benytte seg av medbestemmelseordningene.

Spesielt om universitets- og høyskoleloven

Et forhold som ikke er tatt opp i NOU 2010:1, men som Unio mener det er viktig å sette søkelys på, er konsekvensene av de endringene som skjedde ved revisjonen av universitets- og høyskoleloven i 2002 da det ble åpnet for å velge andre ledelsesformer enn avdelingsstyrer og grunnenhetsstyrer. Denne lovendringen har medført en kraftig reduksjon i antallet kollegiale organer i sektoren. Bortfallet av slike organer har blitt oppfattet som en svekkelse av de ansattes medinnflytelse, og har ført til vantrivsel og arbeidsmiljøproblemer på noen læresteder. Vi ønsker å få kartlagt om slike arbeidsmiljøproblemer er utbredt i sektoren.

Unio anbefaler at Arbeidsdepartementet og Kunnskapsdepartementet setter i gang et arbeid med sikte på å utrede virkninger av bortfall av kollegiale organer ved universiteter og høyskoler.

Representasjon i selskapers styrende organer

Unio mener at dagens ordninger er gode og velfungerende der de er etablert. I tråd med prinsippene nevnt over mener Unio videre at demokratihensyn tilsier at ordningene bør dekke flere virksomheter, dvs. at de ansatte gis rett til styrerepresentanter også i selskaper med mindre enn 30 ansatte.

Unio er for øvrig enige med utvalget i at arbeidstakernes rett til representasjon i forskjellig lovgivning bør harmoniseres bedre.

Rett til representasjon i enkeltselskaper – antall ansatte i selskapet

Unio mener at dagens grense, der selskapet må ha flere enn 30 ansatte før de ansatte får rett til å kreve representasjon i selskapenes styrende organer, bør senkes.

Påviselige positive erfaringer forbundet med at ansatte er representert i selskapers styrende organer tilsier at ordningene bør omfatte flest mulig. Den nedre grensen for representasjon bør derfor senkes til foretak med flere enn 10 ansatte.

Antall ansatterepresentanter i styret

Unio mener videre at regelen om at de ansatte bør ha rett til å velge minst en tredjedel av styrets medlemmer, bør gjelde i alle selskaper der de ansatte har rett til styrerepresentasjon, uavhengig av hvor mange ansatte det er i selskapet.

Det er en fordel at de samme reglene i størst mulig grad skal gjelde for selskaper av alle størrelser, og at andelen styremedlemmer de ansatte kan velge, snarere bør bestemmes ut i fra størrelsen på styret, ikke ut i fra antall ansatte i selskapet. En slik løsning vil blant annet bidra til at styrets sammensetning ikke må endres dersom antallet ansatte svinger rundt de forskjellige terskelverdiene.

Krav om styrerepresentasjon

Unio vil ikke knytte retten til bedriftsdemokrati til et terskelkrav om at mer enn halvparten av de ansatte må ønske demokrati. Representasjon i styrende organer bør være en del av arbeidsplassdemokratiet slik at hovedregelen er representasjon. Dette kan hensiktsmessig gjennomføres ved at selskaper med flere enn 30 ansatte pålegges å legge til rette for at det av og blant alle ansatte skal velges styremedlemmer.

De praktiske forhold reguleres av representasjonsforskriften.

Revisjonsutvalg

Unio støtter utvalgets anbefaling om at styrene vurderer ansatterepresentasjon ved valg av revisjonsutvalg og at representasjonsrett for ansatte i revisjonsutvalg vurderes ved framtidig revisjon av reglene.

Felles representasjonsordninger i konsern og foretaksgrupper

Unio mener som mindretallet at det må legges til rette for valg til konsernordninger i konsern og foretaksgrupper med flere enn 30 ansatte. På samme måte som for representasjon i enkeltsselskap vil det bety at morselskapet pålegges å legge til rette for valg av de ansatte i mor- og datterselskap til styrende organer i morselskapet når konsernet har flere enn 30 ansatte. I konserner og grupper av foretak med 30 eller færre ansatte, men med flere enn 10 ansatte, bør det overlates til lokal fagforening eller et flertall av de ansatte å søke Bedriftsdemokratinevnda om godkjenning.

Felles representasjon i avtaleforhold

Unio er enige med mindretallet i at det må tydeliggjøres at felles representasjonsordning også skal være ordningen der kontrakter eller avtale av betydning knytter foretak sammen, for eksempel: "... når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser, felles ledelse eller kontrakter."

Harmonisering av regelverk og representasjon i alle selskapstyper

Unio er enig med utvalget i at en bedre samordning av regelverket trolig kan bidra til at reglene både blir lettere tilgjengelig og kan kommuniseres på en enklere og mer samordnet måte. Det vises imidlertid til at det er særskilte behov innenfor enkelte sektorer som nødvendiggjør spesielt tilpassede regler. Universitets- og høyskoleområdet er et slikt område. Se det som er sagt innledningsvis om denne sektoren.

Unio mener prinsipielt at det er svært uheldig at det fortsatt er ansatte som ikke er dekket av regler om styringsorganer og følgelig heller ikke har representasjonsordninger. Det gjelder blant annet ansatte i filialer av utenlandske selskaper, norskregistrert utenlandsk foretak (nuf), foreninger og andre organisasjoner samt lisenskomiteene. Unio imøteser således regjeringens initiativ til å harmonisere representasjonsordningene og til å utvide anvendelsesområdet.

Arbeidsmiljølovens regler om verneorganisasjonen

Når verneorganisasjonen skal etableres – antall ansatte

Unio mener at demokratiske prinsipper og de positive erfaringene man har med representasjonsordninger tilsier at ordningene bør gjelde så mange som mulig.

Behovet for, og retten til, medvirkning i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid er like stort i små og mellomstore virksomheter som det er i store virksomheter. Når et stort antall arbeidstakere arbeider i virksomheter med under 10 ansatte mener Unio det er naturlig å senke terskelen for obligatorisk etablering av verneombudsordningen.

Unio mener at reglene om når virksomhetene kan avtale en annen ordning enn verneombud må endres slik at bare virksomheter med mindre enn 5 arbeidstakere kan inngå slik avtale. Ut fra den samme begrunnelsen må terskelen for når det skal være plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg senkes til virksomheter med mer enn 20 ansatte.

Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

Unio er enig med utvalget i at sentrale områder i verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets virksomhet synliggjøres. Dette gjelder særlig, omstillinger, psykososiale/organisatoriske problemstillinger og kontrolltiltak. Utvalgets begrunnelse støttes.

Når det gjelder anbud, arbeidsoppdrag og arbeidsmiljøundersøkelser støtter Unio mindretallets synspunkter.

Verneombudets oppgaver i virksomheter uten arbeidsmiljøutvalg

Unio mener at i virksomheter der det ikke er arbeidsmiljøutvalg, skal verneombud kunne tillegges oppgaver som etter loven er tillagt arbeidsmiljøutvalg.

Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø

Unio mener at klima- og miljøutfordringene samfunnet står overfor vil fremtvinge endringer og prosesser i arbeidslivet og i den enkelte virksomhet i tiden som kommer.

Der er etter Unios syn åpenbart at de etablerte medbestemmelsesordningene på norske arbeidsplasser egner seg og er nødvendig å bruke for å håndtere klima- og miljøutfordringene på en god måte for virksomhetene og samfunnet.

Unio viser i den forbindelse til pkt 4 i resolusjonen om kamp mot klimaendringer gjennom bærekraftig utvikling og rettet omstilling fra den internasjonale fagbevegelsens (ITUC) verdenskongress, Vancouver 21. juni- 25. juni. ITUC har 312 medlemsorganisasjoner i 156 land, og representerer 176 millioner arbeidstakere.

Congress further recognises the importance of union-led initiatives in building membership in the green economy; green workplace projects to cut workplace emissions and energy use by engaging union members in the challenge of climate

change; union-led environmental education and training programmes; and new rights for union workplace environment representatives to information and training on environmental issues. Collective bargaining and collective agreements are important tools for trade unions to facilitate a just transition towards a low emission society. A precondition for democratic involvement of trade unions in climate policies is that the principles of ILO Conventions No. 87 and No. 98 be fully respected.

Unio mener at dagens regelverk ikke støtter opp, og i verste fall, stenger for engasjement på arbeidsplassene for å gjøre virksomhetene bærekraftige. Unio støtter derfor mindretallets forslag om å gi verneombudet og arbeidsmiljøutvalget tydelige oppgaver knyttet til vern mot forurensning og skadelig klimagassutslipp og et hensiktsmessig mandat for å håndtere oppgavene. Unio tiltrer mindretallets begrunnelse fullt ut.

Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til hele HMS-forskriftens virkeområde

Unio støtter mindretallets forslag om at verneombudenes virkeområde må utvides, etter mønsteret i arbeidsmiljøloven, på de andre HMS lovenes område, slik at de får større påvirkningskraft i sitt virke.

De store endringene som skjer i arbeidslivet, med hurtige omstillinger, ny teknologi, endringer i arbeidsorganisasjon, innleie av arbeidskraft og bortsetting av arbeid, nye arbeidstidsordninger/rotasjonsordninger, nye krav til indre- og ytre miljø og psykososiale forhold mv. viser at det er behov for økt fokus på arbeidet med helse-, miljø og sikkerhet. Det er således behov for en oppgradering av verneombudenes rolle i det totale helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

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

Unio mener som mindretallet at en felles verneorganisasjon bør behandle saker av felles betydning for to eller flere av virksomhetene i et konsern.

Hvis partene innenfor et konsern ikke blir enige om en felles verneorganisasjon på konsernivå, må Arbeidstilsynet bør gis anledning til å pålegge at det etableres en felles verneorganisasjon.

Unio mener videre at i mindre konserner hvor virksomhetens aktiviteter er nært knyttet sammen, kan være hensiktsmessig å etablere en felles verneorganisasjon på konsernivå. Arbeidstilsynet må etter initiativ fra en av partene kunne dispensere fra lovens krav til verneombud og arbeidsmiljøutvalg i den enkelte virksomhet og å godkjenne en felles verneorganisasjon.

Unio mener det hensiktsmessig å etablere felles verneorganer på en arbeidsplass der arbeidstakere fra flere bedrifter er integrert i produksjonen eller tjenesteleveransen. Det bør etableres en rett for partene, samlet eller hver for seg, til å søke arbeidstilsynet om etablering av et slikt fellesorgan og eventuelle felles verneombud. Arbeidstilsynet bør etter en slik søknad fra partene samlet eller hver for seg eller etter arbeidstilsynets egen vurdering av behovet, gis kompetanse til å godkjenne, eventuelt pålegge etablering av fellesorgan.

Unio mener at det i virksomheter med stor grad av sammenbinding kan være behov for felles arenaer for å drøfte problemstillinger som berører alle virksomhetene. På samme måte som i konsern kan det etableres felles fora i kontraktsforhold som franchise, kjøpesentre mv. for å drøfte felles utfordringer og problemstillinger. Unio støtter mindretallets forslag om felles

arbeidsmiljøutvalg, verneombud og informasjons og drøftingsarenaer i franchise og ulike typer konsern.

Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8

Unio mener at det må tydeliggjøres i lovteksten at bestemmelsen om arbeidsgivers adgang til i særlige tilfeller å unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøftinger ikke gjelder i forhold til tillitsvalgte valgt etter hovedavtalene.

Arbeidslivslovutvalget gikk inn for en egen unntaksbestemmelse (forslaget § 7-4), der det het at "(b) bestemmelsene i §§ 7-2 og 7-3 (i loven §§ 8-2 og 8-3) gjelder så langt annet ikke følger av tariffavtale eller annen lovgivning". Denne bestemmelsen forsvant under departementets behandling og det er viktig at lovteksten presiseres i tråd med arbeidslivslovutvalgets forslag til 7-4.

Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet

Unio tilslutter seg utvalgets syn på behovet for å øke bevisstheten om bruken av ordningene og betydningen av dem.

Unio mener det er spesielt viktig å prioritere opplæring i medvirknings- og medbestemmelsesordninger i hele utdanningsløpet. Vi anser det spesielt viktig at det på bred basis gis undervisning om spillereglene i arbeidslivet og i de lovbestemte medbestemmelses- og medvirkningsordninger som finnes og deres betydning.

Unio vil understreke at elever tidligst mulig må læres opp til å delta i utvikling av demokratiforståelse, blant annet knyttet opp mot medvirknings- og medbestemmelsesordninger, forankret i opplærings- og barnehageloven.

Når det gjelder opplæring av ansattrepresentanter i styrene viser Unio til mindretallets synspunkter. Aksjelovene pålegger representanter i styre og bedriftsforsamling omfattende oppgaver, plikter og ansvar, og den enkelte representant bør derfor ha rett til opplæring i styrearbeid av inntil en ukes varighet betalt av selskapet.

Både arbeidsgivere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal gjennomgå opplæring i arbeidsmiljø, herunder reglene om medvirkning og medbestemmelse. Unio støtter flertallets forslag om at Arbeidstilsynet bør gis hjemmel til å kunne pålegge partene å samarbeid om opplæring, for eksempel gjennom en felles opplæringsdag.

Opplæring i medbestemmelses- og medvirkningsordninger for innvandrere

Unio støtter utvalgets i at det er viktig at introduksjonsbrosjyrer og annet materiell som gis arbeidsinnvandrere også inneholder detaljert kunnskap om medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassene.

Samarbeid mellom partene og Arbeidstilsynet

Unio er enig i at Arbeidstilsynet bør utvikle nye arenaer for læring på lokalplanet. Det foreslås derfor at Arbeidstilsynet tar initiativ til og tilrettelegger for lignende samarbeid med deltakelse på virksomhetsnivå.


Det samme gjelder forslaget om å utvikle flere trepartsarenaer på sentralt nivå for bransje- og sektorrettet erfarings- og kunnskapsdeling etter modell av Petroleumstilsynets "Sikkerhetsforum".

Økt forskningsbasert kunnskap

Unio er enig med utvalget i at det er et tydelig behov for en mer bevisst satsing på økt forskning på hvordan det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet fungerer på både samfunns- og virksomhetsnivå.

Vennlig hilsen
Unio


Ingjerd Hovdenakk
Sekretariatsjef


Jon Olav Bjergene
Fagsjef/advokat