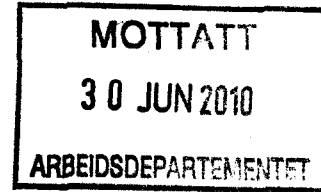




YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND



Arbeidsdepartementet
Arbeids- og sikkerhetsavdelingen
Boks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.:
201001331 - BOS

Vår ref.:
FBH

Dato:
29. juni 2010

HØRING NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Arbeidsgivers styringsrett

YS viser til ovennevnte høring og vil innledningsvis bemerke at NOU 2010:1 mangler en samlet gjennomgang og drøfting av hva som ligger i begrepet arbeidsgivers styringsrett. I redegjørelsen for ansattes medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet framstår arbeidsgivers styringsrett som det sentrale element som legger føringer på omfanget av og innholdet i de ansattes medbestemmelsesrett. I praksis vil det ofte være i skjæringspunktet mellom arbeidsgivers styringsrett og ansattes medbestemmelse at konflikter og motsetninger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene oppstår. Et grunnleggende formål med medbestemmelse er å legge til rette for demokrati i virksomheten, samarbeid og dialog mellom partene i arbeidslivet. Da framstår det som en mangel ved NOU 2010:1 at den ikke inkluderer en nærmere redegjørelse for det som ligger i begrepet arbeidsgivers styringsrett, og på hvilken måte forståelsen av styringsretten kan påvirke medbestemmelsesordningene i arbeidslivet.

Verneombud

YS vil også legge til at samvirket mellom det lokale tillitsvalgtapparat og verneombud kunne hatt et noe større fokus i NOU 2010:1. Vår erfaring er at samhandling og samarbeid mellom tillitsvalgtapparatet og verneombudene på den enkelte arbeidsplass fungerer svært bra. Samtidig skjer det i enkelte virksomheter at rollen og ansvaret til tillitsvalgte og verneombud overlapper, og at det er vanskelig å få til god samhandling. Blant annet innenfor statlig sektor kan de ansattes avtalefestede medbestemmelsesrett i enkelte sammenhenger komme i konflikt med verneombudets oppgaver og ansvarsområde slik disse er fastlagt i arbeidsmiljølovens § 6-2. I denne sammenheng mener YS at det kan være grunnlag for å etterlyse en særskilt gjennomgang av forholdet mellom tillitsvalgtes og verneombudets oppgaver og ansvar i forhold til medbestemmelsesordningene i arbeidslivet.

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

YS merker seg at det i utvalgets mandat pekes på at arbeidsmiljøutfordringene i dagens arbeidsliv i større grad er knyttet til faktorer som har betydning for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet. Som en følge av disse utfordringene, og det stadig sterkere fokuset som rettes mot arbeidsmiljøkonsekvenser som følger av omstilling og innføring av kontrolltiltak, ser utvalget behov for at verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets rolle synliggjøres og fremheves i regelverk og veiledninger. YS støtter forslag som bidrar til en sterkere synliggjøring av verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets virksomhet.

Styrerepresentasjon og tillitsvalgte

YS støtter flertallets syn om kravet til ansattes styrerepresentasjon bør senkes fra dagens 30 ansatte. Vi mener at den nedre grensen for representasjon bør senkes til foretak med flere enn ti ansatte. Videre støttes forslaget om at ansatte representanter skal utgjøre 1/3 av styret.

Videre mener YS at det bør være en plikt for arbeidsgiver å informere de ansatte om deres rett til å kreve styrerepresentasjon og at selskapet må ha en plikt til å tilrettelegge for ansattes deltagelse i styret. Som styremedlem skal man arbeide for virksomhetens beste og alle styremedlemmer har personlig ansvar. YS mener på denne bakgrunn at det er naturlig at selskapene bør ha en plikt til å sørge for opplæring av ansattes styremedlemmer. Selskapet bør også ha plikt til å tegne ansvarsforsikring for styremedlemmene. Vi er videre av den oppfatning at ovennevnte er en problemstilling som ikke bør være særlig vanskelig å praktisere i "enkelt"-aksjeselskaper.

YS erfarer at mange arbeidstakere arbeider i mer komplekse selskapsstrukturer. Det innebærer at selv om man har representasjon i en virksomhets styre, eller er tillitsvalgt i et selskap, kan man mangle reell innflytelse fordi beslutningene fattes et annet sted, eksempelvis i et morselskap.

YS er for så vidt enig i at det kan være nødvendig å skaffe ytterligere kunnskap om eier, styrings- og organisasjonsformer som et ledd i en skikkelig saksbehandling av spørsmålet. Like fullt mener YS, ut fra det vi erfarer i vårt daglige arbeid med tillitsvalgte, styremedlemmer og ansatte i konsern/selskaper, at det allerede nå kan være grunnlag for å arbeide aktivt for å utvide representasjonsretten for tillitsvalgte og styremedlemmer til også å omfatte representasjon i bestemmende selskap. Det bør herunder arbeides for at dette ikke bare bør gjelde nasjonale bestemmende selskap.

Å ha styremedlemmer og tillitsvalgte i bestemmende selskap er viktig for at ansatte skal få reell representasjon og innflytelse der beslutninger tas. Dette bør gjelde både i norske og internasjonale selskap. Det innebærer eksempelvis at ansatte i konsernforhold bør ha krav på representasjon i norske og om mulig utenlandsk morselskaps styre. Tilsvarende bør gjelde med hensyn til tillitsvalgte, de bør ha rett til drøftinger og forhandlinger med tilsvarende bestemmende selskap.

I ovenstående ligger også at det kan være nødvendig å se på arbeidsgiver og virksomhetsbegrepet på nytt. En utvidelse av arbeidsgiverbegrepet / virksomhetsbegrepet vil ha konsekvenser både for tillitsvalgtes innflytelse og arbeidstakeres individuelle rettigheter. Men når det over en lang periode i mange selskaper er brukt mye energi på endring av selskapsstrukturer, vil det være nødvendig å analysere og endre virksomhetsbegrepet for å få kartet til å passe med terrenget.

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

YS støtter forslaget om å senke terskelen for antall ansatte når det gjelder krav til verneombud og arbeidsmiljøutvalg til henholdsvis 5 og 20 ansatte. Utfordringene i dagens arbeidsliv er i større grad knyttet til faktorer som har betydning for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet. Disse faktorene gjør seg i like stor grad gjeldende i mindre som i store virksomheter. I større virksomheter har en normalt større fleksibilitet til å løse problemer enn i mindre virksomheter hvor det kreves andre ressurser. Dette taler for at det bør være krav til verneombud og arbeidsmiljøutvalg også i mindre virksomheter, hvor disse kan være med å bidra til løsninger.

Når det gjelder verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver i forhold til omstilling, er YS enig i forslaget om at det er behov for å synliggjøre rollene i forbindelse med planlegging og gjennomføring av omstillinger i regelverket og/eller veiledninger. Videre at verneombudet og arbeidsmiljøutvalget involveres tidlig i omstillingsprosesser som antas å ha betydning for arbeidsmiljøet. I slike omstillingsprosesser er det viktig at verneombudet og tillitsvalgtes rolle avklares i forkant av prosessen, slik at begge er sine roller bevisst under selve prosessen.

YS støtter utvalgets opplæringsforslag vedrørende psykososialt arbeidsmiljø og kontrolltiltak. Her er også rolleavklaring mellom tillitsvalgte og verneombud/ arbeidsmiljøutvalg i forkant viktig.

Det er generelt viktig å presisere at økte opplæringskrav til verneombud/ arbeidsmiljøutvalg ikke skal uthule arbeidsgivers ansvar og plikter etter arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets kompetanse i konsernforhold og ved flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass etc., vises det til det som er sagt foran i forhold til styrerepresentasjon. Det er viktig at også verneombud og arbeidsmiljøutvalg er til stede og kan utøve sin rolle der avgjørelsene faktisk tas. Et utvidet arbeidsgiverbegrep bør således vurderes også av denne grunn.

Ytre Miljø

YS støtter utvalgets mindretall i sitt syn på verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets rolle med hensyn til det ytre miljø. De fremtidige miljøutfordringene som samfunnet står overfor krever kunnskap, nødvendig tilpasninger og endringer. Derfor vil det være hensiktsmessig og nødvendig å utvide ansvarsområdet for disse.

Nå er det hjemlet i Hovedavtalene at det ytre miljø skal inngå i kapittelet som omhandler informasjon, samarbeid og medbestemmelse mellom partene. YS mener at det er naturlig at også verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets ansvar utvides til å omfatte det ytre miljø. YS støtter utvalgets mindretall i at dette burde være uproblematisk.

I tillegg kan miljø- og klimautfordringer og krav om miljøtilpasninger medføre at det i praksis vil være vanskelig å skille ansvar for arbeidsmiljø og det ytre miljø.

YS foreslår at opplæringen av verneombudet må tilpasses verneombudets rolle i forhold til det ytre miljø.

Arbeidsmiljølovens kapittel 8

Medbestemmelse og innflytelse uavhengig av størrelse på virksomheten er positivt og viktig. Det er av stor betydning at ansatte har rett til informasjon og drøftinger gjennom deres tillitsvalgte i saker som vedrører den enkeltes arbeidssituasjon. YS anser at størrelsen på virksomheten er irrelevant og at drøftinger i utgangspunktet skal være en rettighet for alle arbeidstakere.

Balansen mellom styrking av lovverket versus betydningen av tariffavtalens rolle er hårfin. YS tror at ansattes bevissthet og kunnskap om rettigheter i større grad ivaretas på en best mulig måte gjennom skolering av tillitsvalgte og de rettigheter de har gjennom et godt etablert avtaleverk.

Kunnskap og opplæring, herunder styrerepresentanter

10.6.4 Opplæring for ansattes styrerepresentanter

10.6.4.1 Opplæring av styrerepresentanter

Opplæring

Kunnskap og kompetanse om medbestemmelsesordninger i arbeidslivet er viktig, og YS slutter seg til ethvert forslag som bidrar til kompetanseheving på dette området. Vår erfaring er at kunnskapsnivået blant ledere ofte er lavt, og YS støtter derfor utvalgets forslag om å øke fokuset på opplæring i medvirknings- og medbestemmelsesordningene, og oppfordringen om at man også i lederutviklingsprogrammer behandler temaene medvirkning og medbestemmelse.

YS støtter flertallets forslag, og mener at den enkelte representant bør ha rett til opplæring i styrearbeid av inntil en ukes varighet betalt av selskapet. Det sentrale er at ansatte representantene får kunnskap om sine plikter, de oppgaver de skal utføre og hvilket ansvar de tar på seg.

Retten til opplæring i styrearbeid, vil synliggjøre det ansvar man påtar seg som ansatte representant i et styre.

10.6.4.2 Felles opplæring i medvirkning på helse- miljø- og sikkerhetsarbeid

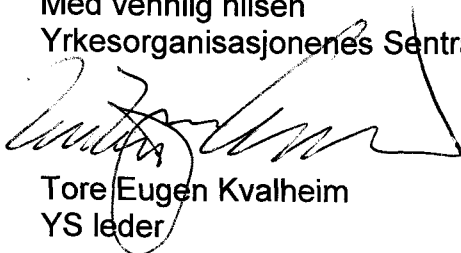
YS vil fremheve at det kan være en utfordring når arbeidsgiver og verneombud/ ansatte representantene i arbeidsmiljøutvalget har ulikt ståsted og virkelighetsoppfatning av reglene om medvirkning og medbestemmelse. YS mener derfor at det er viktig at opplæringen bidrar til en mest mulig felles virkelighetsoppfatning hos partene. Det er derfor hensiktsmessig å ha felles intern opplæring for arbeidstaker og arbeidsgiversiden når det gjelder opplæring i medvirkning på helse- miljø- og sikkerhetsarbeid. Fokuset i opplæringen bør være på de spesifikke arbeidsmiljøutfordringer virksomheten har.

Det er foreslått av flertallet at Arbeidstilsynet får hjemmel til å kunne pålegge partene felles opplæring. Arbeidstilsynet har et stort antall virksomheter å føre tilsyn med. YS mener derfor at det er mer hensiktsmessig at hjemmelen for en slik felles intern opplæring følger direkte av loven. YS foreslår derfor en bestemmelse om at "arbeidsgiver, medlemmer i arbeidsmiljøutvalg og verneombud skal ha felles intern opplæring i helse- miljø- og sikkerhetsarbeid."

For øvrig gir YS sin tilslutning til de forslag som fremkommer i kap. 10 "Utvalgets vurderinger og forslag" fra arbeidstaker representantene i utvalget.

Avslutningsvis vil YS bemerke når det gjelder medinnflytelse i flernasjonale konsern er dette i dag regulert gjennom EU lovgivningen, blant annet EWC (europeisk samarbeidsutvalg) og SE (europeisk selskap) direktivet. Forøvrig er blant annet rett til styrerepresentasjon regulert gjennom nasjonal lovgivning. I EU diskuteres det nå om det er behov for ytterligere lovregulering på dette området, særlig i forhold til flernasjonale tariffavtaler (collective bargaining framework). Dette reiser vanskelige, men svært viktige spørsmål i forhold til medvirkning og innflytelse på arbeidstakersiden. YS foreslår derfor at det nedsettes et partssammensatt utvalg for å analysere problemstillingene dette reiser og vurdere om det her kan være behov for lovregulering.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS



Tore Eugen Kvalheim
YS leder



Finn Berge Haaland
Seniorrådgiver