

Det Kongelige Arbeids- og Inkluderingsdepartement	Vår dato	1.3.2007
Postboks 8019 Dep	Deres dato	01.12.06
0030 Oslo	Vår referanse	75274/VL
	Deres referanse	200607102-/EVI

EU-KOMMISSJONENS GRØNNBOK OM ARBEIDSRETT; HØRING

Under henvisning til departementets høringsbrev av 1. desember 2006 vil NHO bemerke:

1. Vi peker innledningsvis på at Grønnboken må ses i en større politisk sammenheng, der grunnlaget er Lisboastrategiens målsettinger om vekst og sysselsetting. Dens utgangspunkter er bl. a. EUs svake økonomisk vekst, lave jobbskapingstakt og høye arbeidsledighet. Den reflekterer også EUs debatt om "flexicurity". Dette innebærer at den søker å finne svar på en del arbeidslivspolitiske utfordringer som vi ikke nødvendigvis har i Norge. Det betyr ikke at den ikke behandler temaer som også opptar norsk arbeidsliv, men man må ved lesingen være klar over dens overordnede, politiske formål; å utvikle arbeidsretten i en EU-kontekst og slik at den støtter opp under EUs egen Lisboastrategi.
2. Business Europe (tidligere UNICE) vil om kort tid ferdigstille sin høringsuttalelse til Kommisjonen. NHO har gitt innspill til denne. Vi vil så snart den foreligger sende den til departementet. Uttalelsen vil i det store og hele være dekkende for europeisk næringslivs syn på Grønnboken. Organisasjonens svar på spørsmålene vil også dekke NHOs oppfatninger. I det følgende vil vi derfor bare gi noen overordnede kommentarer (3-6) og noen konkrete innspill (7).
3. NHO hilser velkommen Kommisjonens ambisjon om å fremme arbeidsmarkedsreformer i Europa og den diskusjon om dette som Grønnboken legger opp til. Men når Kommisjonens egen rapport om vekst og sysselsetting (2006) understreker at "increasing the responsiveness of European labour markets is crucial to promote economic activity and high productivity" skulle vi gjerne sett at Grønnboken hadde gått dypere inn i en analyse av konsekvensene av et slikt utsagn – og av den politikk som da må føres av myndighetene - enn tilfellet er.
4. For NHO og europeisk næringsliv blir det i denne forbindelse viktig å minne Kommisjonen om at reguleringen av arbeidsretten i hovedsak er et nasjonalt anliggende. De fleste tiltak må derfor vedtas og iverksettes i de enkelte land i overensstemmelse med de behov som der foreligger. Felles arbeidsrettslige reguleringer og løsninger på EU-nivå er neppe noe godt svar på EU-landenes utfordringer. Også på arbeidsmarkedet tilsier behovene at Kommisjonen følger subsidiaritetsprinsippet så langt som mulig.

5. For NHO og norske bedrifter er mer fleksibilitet i lov og tariffavtaler et viktig anliggende. Vi er derfor overrasket over Kommisjonens sontring mellom "insiders" og "outsiders" på arbeidsmarkedet, s. 3. I dagens arbeidsmarked og i en stadig økende global konkurranse om arbeidskraften blir det avgjørende viktig å ha til rådighet en rekke ulike kontraktsformer som er tilpasset så vel arbeidsgivers som arbeidstakers behov. Vi synes Kommisjonen ved å anvende slike sontringer tegner et for negativt bilde av potensialet ved fleksible arbeidsformer og nærmest undergraver sin egen tilnærming til "flexicurity"-begrepet. For NHO er utgangspunktet at alle som er lovlig sysselsatt er "insiders" i arbeidsmarkedet, enten de er på korttidskontrakter, deltid, jobber i vikarbyrå eller er på heltid. Også selvstendige næringsdrivende må regnes som insiders i denne sammenheng. Vi peker på at i "Employment in Europe 2006 and the 2006 European Working Conditions Survey" fra Dublin Foundation 2006 sier 80 % av alle arbeidstakere, uavhengig av type arbeidskontrakt, at de er tilfreds eller meget tilfreds med sine arbeidsforhold og balansen mellom arbeid og sitt øvrige liv. Det faktum at et overveldende flertall av arbeidstakere er tilfreds med sin jobb burde tilsi en viss forsiktighet fra Kommisjonens side når den kategoriserer ulike former for arbeid.
6. Vi er enig med Kommisjonen i at den største politiske utfordring ligger i å skape et fleksibelt og inkluderende arbeidsmarked. Imidlertid skulle NHO gjerne sett tanker rundt mulige løsningsforslag som ikke i så stor grad bar preg av tradisjonell tilnærming til hva som skaper jobbtrygghet. Grønnebokens uttalte formål er beklageligvis nokså snevert, s. 9: Den vil se på "fleksible reguleringsrammer til å støtte arbeidstakernes (NHOs utheving) muligheter til å foregripe og forvalte omlegginger...". Næringslivets behov for økt konkurransekraft blir stemoderlig behandlet i Grønneboken. NHO vil foreslå at departementet anbefaler Kommisjonen å se nærmere på hva som ligger i den danske flexicurity-modellen i så måte, og også at den går tilbake til sitt eget begrep fra tidligere års Employment Guidelines; "employability". Begrepet innebærer at trygghet for arbeid best gis gjennom tiltak som gjør folk generelt bedre egnet for sysselsetting. Dette gir en langt mer aktiv holdning til bl. a. kompetanseutvikling, livslang læring og omstillinger blant både arbeidsgivere, arbeidstakere og arbeidsmarkedsmyndigheter.
7. Tre konkrete kommentarer:
 - a. *Ansettelsesforhold med tre parter, s.13*: NHO ser ikke det problem Kommisjonen omtaler i vikarbyråtilfellene: Etter norsk rett har en arbeidstaker i et vikarbyrå én arbeidsgiver; vikarbyrået. Vi ser heller ikke noen grunn til å innføre solidaransvar i entreprenørforhold. Her viser vi til det vi har uttalt om dette spørsmål i andre sammenhenger.
 - b. *Håndhevelse og svart arbeid, s. 15*: Her foreslår vi at departementet i sitt høringssvar peker på sin egen handlingsplan mot sosial dumping og tiltakene som gjelder myndighetenes kontroll- og håndhevingsarbeid. Vi foreslår også at departementet uttrykker støtte til å bringe partene inn i arbeidet mot useriøsitet og svart arbeid. I denne forbindelse kan det vises til det arbeid partene i Norge har initiert gjennom prosjekter som "Seriousitet i byggenæringen" (med bred myndighetsdeltakelse) og "Ren Utvikling".
 - c. *Partenes rolle som bidragsyter/problemløser gjennom kollektive avtaler*: NHO vil foreslå at departementet generelt fremhever kollektivavtalene som et instrument til å løse utfordringer på arbeidsmarkedet. Det eksisterer en norsk og nordisk tradisjon på dette området som kan tjene som eksempel nettopp innenfor rammen av flexicurity-diskusjonene i EU. I Norge har vi avtaler som utfyller loven eller kommer i stedet for lovgivning, f. eks Hovedavtalene og en rekke av de øvrige tariffavtaler. Slike avtaler kan inngås på EU-nivå (ref. avtalene innefor sosialdialogen), på sektornivå eller i

den enkelte bedrift. Det kan også henvises til IA-avtalen som et eksempel på trepartisk samarbeid om arbeidsmarkedsproblemer. Vi foreslår at slike synspunkter inntas som elementer i et svar under Grønnbokens spørsmål 1-3.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Sigrun Vågeng
Direktør