

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
(AID)
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Att: Torkel Sandegren

Handels- og Servicenæringens Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 06/07102	Doknr.: 31
Arkivkode: 008.9	Dato: 13/3-07
Avd.: AMS1	Saksbehandler:
U.off.:	

Oslo, 12. mars 2007

Vår ref: Gaute Krokann / DOK-2006-04074

Også sendt pr. e-post: tsa@aid.dep.no

EU-KOMMISSJONENS GRØNNBOK OM ARBEIDSRETT - HØRINGSSVAR

I Innledning

Det vises til brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 1. desember 2006, hvor det bes om synspunkter på EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett. Fristen for høringssvar fra Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) ble ved e-post fra Torkel Sandegren av 16. februar d.å. utsatt til 12. mars.

HSH vil innledningsvis knytte noen kommentarer til hvordan vi oppfatter den foreliggende grønnboken om arbeidsrett (II). Vi vil deretter gi noen generelle synspunkter på flexicurity-modellens anvendelse i Norge (III), for så å gå inn på noen konkrete områder hvor HSH mener det vil være riktig å foreta endringer med bakgrunn i norske virksomheters behov for tilpasningsdyktighet i forhold til bl.a. raske teknologiske fremskritt og økt global konkurranse (IV). Vi finner det på denne bakgrunn ikke hensiktsmessig å gå konkret inn på de enkelte spørsmål som stilles i grønnboken.

II Innledende bemerkninger til EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett

HSH ser positivt på Kommisjonens ønske om, og initiativ til, debatt rundt utvikling og modernisering av arbeidsretten. Det oppleves samtidig som positivt at organisasjonene i de ulike land inkluderes på et tidlig stadium i denne debatten.

Kommisjonen tar i grønnboken utgangspunkt i behovet for modernisering av arbeidsretten ut fra Lisboa-strategiens målsetting om bærekraftig vekst samt økt og bedret sysselsetting. Når det gjelder HSHs forståelse av grønnbokens emner og de spørsmål som reises, er det imidlertid viktig å se dette på grunnlag av de forutsetninger og den situasjon Kommisjonen legger til grunn for utspillene som gis. Forholdene i EU beskrives med høy arbeidsledighet, både i forhold til reelle arbeidssøkere og personer som av særskilte grunner ikke klarer å opprettholde eller ta nytt arbeid, og med systemer som gir forholdsvis dårlig økonomisk trygghet for arbeidstakere som faller utenfor arbeidslivet. Dette er en situasjon som ikke tilsvarer den situasjon som vi har i Norge, og som følgelig gjør at behovene for utvikling og modernisering hos oss ikke

nødvendigvis faller sammen med det grønnboken fokuserer på. HSH vil nedenfor under pkt. III komme tilbake til betydningen av dette skillet i forhold til de synspunkter vi ønsker å formidle gjennom dette høringssvaret.

HSH forstår Kommisjonens grønnbok slik at den modernisering som ønskes, i stor grad foreslås løst gjennom å se hen til den såkalte flexicurity-modellen. Det fokuseres i grønnbokens innledning på at arbeidstakerne lett og trygt skal kunne skifte jobb, at jobbkvaliteten skal forbedres, at virksomhetene må få bedret sin konkurranseevne og produktivitet, og at antallet arbeidsplasser skal øke. HSH er enig i at modellen er viktig for å nå Lisboa-strategiens mål, men ser samtidig, i forhold til situasjonen i Norge, forholdsvis ulikt på "hvor skoen trykker" når det gjelder balansen i modellens konkrete anvendelse.

III Flexicurity-modellens anvendelse i Norge

Kommisjonen gir etter HSHs oppfatning en riktig og balansert beskrivelse av flexicurity-modellen under pkt. 3 i grønnboken. Utfordringen i arbeidsmarkedet er å oppnå større fleksibilitet kombinert med behovet for å sikre trygghet for de ansatte. For å nå de mål som ønskes gjennom henvisningen til denne modellen, blir det av helt avgjørende betydning at det foreligger balanse mellom fleksibilitet på den ene siden og trygghet på den andre.

Når Kommisjonen så går over til å beskrive behovet for modernisering av arbeidsretten i pkt. 4 i lys av flexicurity-modellen, synes denne balansetanken imidlertid å bli skjøvet noe til side. Fokuset rettes i all hovedsak mot arbeidstakernes behov for trygghet, mens spørsmålet om fleksibilitet heller knyttes til behovet for mer omfattende regulering. Etter HSHs oppfatning er kanskje dette fokuset naturlig ut fra den situasjon og det arbeidsmarkedet som Kommisjonen beskriver og bygger på, og som vi har vist til over. Situasjonen vi har i Norge gjør det imidlertid nødvendig å angripe flexicurity-modellen fra motsatt side.

Ved vurderingen av sikkerhetsaspektet i det norske arbeidsmarkedet, er det naturlig å skille mellom jobbsikkerhet og økonomisk trygghet. Etter HSHs oppfatning er økonomisk trygghet en viktig faktor i forhold til et velfungerende arbeidsmarked. Jobbsikkerhet på sin side kan oppleves som viktig for den enkelte, men har imidlertid også den konsekvens at den reelt sett begrenser fleksibiliteten for begge parter. Et strengt stillingsvern vil gjøre det vanskelig for den enkelte virksomhet å tilpasse seg endrede forhold dersom arbeidsstyrken er fast og ikke omstillingsdyktig. Samtidig vil en lempning av dette vernet bl.a. kunne gi vanskeligstilte grupper tilgang til arbeidsmarkedet. Det vil for eksempel være lettere for arbeidsgivere å ta sjansen på å ansette arbeidstakere med redusert funksjonsdyktighet.

Slik HSH opplever det norske arbeidsmarkedet har vi i dag stor grad av sikkerhet både hva gjelder jobb og økonomi. Vi har et godt utviklet trygdesystem, som ivaretar både de som midlertidig blir satt utenfor arbeidslivet som følge av oppsigelse, og de som på lengre sikt av ulike årsaker ikke makter å beholde eller komme inn i ny stilling. Samtidig har vi et velutviklet apparat som bistår personer med rehabilitering og nytt arbeid. Her er nok den største utfordringen å forhindre at nasjonale velferdsytelser blir et eget motiv for arbeidsinnvandring.

I tillegg har vi imidlertid også stor grad av jobbsikkerhet gjennom bl.a. omfattende regulering av arbeidstid, et strengt stillingsvern, og begrensede muligheter til å avtale alternative og tilpasningsdyktige ansettelsesformer. Det kan i denne forbindelse vises til Nærings- og handelsdepartementets høringsnotat om tiltak ved bedriftsnedleggning av 8. desember 2006, hvor det på side 44 vises til at Norge har det høyeste nivået for registrert jobbtrygghet i OECD, og er

sammen med Danmark og Nederland i en særklasse i internasjonal målestokk. Kombinasjonen av omfattende jobbsikkerhet og økonomisk trygghet, gjør etter HSHs oppfatning at det norske arbeidsmarkedet har en slagside mot sikkerhetsaspektet, og vi trenger derfor å gjenskape nødvendig balanse gjennom økt fleksibilitet.

Dette gjør at det fra HSHs side anses viktig å kritisk vurdere den sikkerhet som foreligger med bakgrunn i regelverket, i forhold til det behovet som faktisk eksisterer i arbeidsmarkedet. En lempning av reglene om jobbsikkerhet vil gi viktig fleksibilitet. Men hvilke konsekvenser vil dette egentlig få for sikkerhetsfølelsen hos arbeidsstyrken? Vil en slik lempning gi forholdsmessig dårligere sikkerhet, eller vil fleksibilitetsfordelene overgå sikkerhetsulempene?

Arbeidstakerens egen oppfatning av sin situasjon og sine behov vil her være en god målestokk. Viktigheten av jobbsikkerhet og økonomisk trygghet for den enkelte arbeidstaker er undersøkt nærmere på europeisk nivå, og fremgår av rapporten "Beskjæftigelse i Europa 2006". Rapporten er omtalt og delvis gjengitt under pkt. 3 i grønnboken. Undersøkelsen viser at arbeidstakere føler seg bedre beskyttet av stønader ved arbeidsledighet enn av regler om trygghet i ansettelsen. Videre uttales det i rapporten at ledighetstrygd kombinert med aktiv arbeidsmarkedspolitikk, ser ut til å fungere bedre som en forsikring mot risiki i arbeidsmarkedet.

Som nevnt over fremhever Kommisjonen gjennom grønnboken ønsker om at moderniseringen av arbeidsretten vil bidra til at arbeidstakerne lett og trygt skal kunne skifte jobb, at jobbkvaliteten forbedres, at virksomhetenes produktivitet øker, bedret konkurransevne og flere jobber. Det uttales videre i denne sammenheng at man ønsker å oppnå dette både ved å bedre de ansattes omstillingsevne gjennom aktiv arbeidsmarkedspolitikk, fleksible kontraktsordninger, utdanning og livslang læring, samt sosial sikring, og ved å øke virksomhetenes evne til nødvendig tilpasning til samfunnsutviklingen. Slik situasjonen er i Norge i dag, med omfattende økonomisk trygghet og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, er det etter HSHs syn verken nødvendig eller ønskelig å beholde den jobbsikkerheten som eksisterer. HSH er derimot av den oppfatning at de mål som Kommisjonen peker på i grønnboken, for Norges del vil kunne nås ved å bedre fleksibiliteten i arbeidslivet. HSH mener i denne forbindelse at det nå vil være både naturlig og riktig å gå konkret til verks for å bedre fleksibiliteten innenfor norsk arbeidsliv, og kan ikke se at en lempning på jobbsikkerheten vil innebære et problem i forhold til den sikkerhet som det reelt sett er behov for. Det er i denne forbindelse viktig å fremheve at fleksibilitet har en side både til virksomhetene, men også til arbeidsstyrken. Virksomhetene har som markedsaktører behov for å kunne tilpasse seg endrede forhold, og å tiltrekke seg og bevare en forskjelligartet arbeidstakergruppe. Arbeidstakerne på sin side vil ha ønsker og behov for tilgang til arbeidslivet, og derfra et arbeid som gir konkrete valgmuligheter innenfor stillingen, økte karrieremuligheter, en bedre balanse mellom familieliv, arbeid og utdanning, samt et større personlig ansvar.

Som fremhevet i grønnboka sliter store deler av Europa med høy arbeidsledighet. I Norge er situasjonen motsatt ved at man opplever et stort behov for arbeidskraft. Tiltak rettet mot fleksibilitet i arbeidslivet vil imidlertid gi samme resultat både for Europa og for Norge – bedre jobber og flere personer i arbeid. Selv om vi pr. i dag har lav arbeidsledighet i Norge, er det likevel viktig å huske på at det fremdeles er flere hundre tusen personer som står utenfor arbeidslivet, til tross for at det er press i arbeidsmarkedet og stort behov for arbeidskraft. Økt fleksibilitet vil kunne bidra til at flere av disse kommer i arbeid.

IV Behov for økt fleksibilitet

HSH arbeider for et velfungerende og konkurransedyktig arbeids- og samfunnsliv. Det anses i denne forbindelse som viktig at arbeidsretten fremmer verdiskapning, ivaretar virksomhetenes omstillingsevne, og legger til rette for et inkluderende og godt arbeidsmiljø. Samfunnsutviklingen tilsier at lov- og avtaleverk på dette området må utformes slik at de er dynamiske, rammepregede og i størst mulig grad åpner for lokale tilpasninger. Det er følgelig ikke naturlig eller ønskelig med særskilte reguleringer på EU-nivå.

Arbeidet med å gjøre de enkelte virksomheter best mulig egnet til å takle og tilpasse seg denne samfunnsutviklingen, må etter HSHs syn skje i et samspill mellom myndighetene og de lokale partene i arbeidslivet, ved en kombinasjon av generelle rammer og lokale tilpasninger. Det er vår oppfatning at jo større handlingsrom som gis lokalt, dess større mulighet er det for å finne frem til omstillingsmodeller og løsninger som praktisk fungerer og fremmer nødvendig fleksibilitet. Det tas på denne måten hensyn til de ulike bransjer og virksomheter som eksisterer.

Som nevnt over er balansen mellom fleksibilitet og sikkerhet viktig for å få et velfungerende system. HSH har den grunnoppfatning at trygge, stabile arbeidsplasser med kompetente medarbeidere er og fortsatt skal være den normale arbeidstilknytningen. Men fleksibel arbeidsorganisering er likevel nødvendig for å kunne hevde seg i konkurransen når markedene i stigende grad preges av internasjonalisering, rask teknologisk utvikling og kostnadsbevissthet. Et arbeidsmarked der forholdene ligger til rette for fleksibel arbeidsorganisering, vil dermed gi virksomhetene et gunstig, og i mange sammenhenger nødvendig, utgangspunkt.

Denne fleksibiliteten går for det første ut på å kunne variere innsatsen av arbeidskraft på kort sikt. Dette kan for den enkelte virksomhet være ønskelig på grunn av sesongsvingninger i tilgang på råstoff og/eller etterspørsel, uforutsette hendelser, knappere tidsmarginer ved leveranser, bedre utnyttelse av produksjonsutstyr og forandringer og variasjoner i kundenes behov. Bruk av overtid, fleksible arbeidstidsavtaler, midlertidig arbeidskraft, inn- og utleie av arbeidskraft, kjøp av tjenester og så videre, er tiltak og ordninger som kan imøtekomme virksomhetenes behov for å kunne variere arbeidskraftinnsatsen som et tillegg til den faste hovedstyrken av arbeidskraft i virksomhetene. For det andre trenger virksomhetene å kunne variere hvilke aktiviteter de velger å utføre innenfor egne juridiske og administrative grenser. Denne typen fleksibilitet er viktig for å kunne tilpasse seg skiftende markeds- og konkurranseforhold, teknologiske nyvinninger, eierskifter og mulighet for å spesialisere seg på aktiviteter der virksomheten besitter spesiell kompetanse. Forhold rundt denne typen fleksibilitet kontrolleres først og fremst av virksomhetene, men et strengt stillingsvern vil begrense virksomhetens valg, bl.a. gjennom den enkelte ansattes rett til fortsatt å stå i sin egen eller tilsvarende stilling ved eierskifte, produksjonsomlegging eller omorganisering.

HSH vil nedenfor knytte ytterligere bemerkninger til enkelte av de områder innenfor arbeidsretten hvor endringer i forhold til dagens regelverk vil bidra til økt fleksibilitet, men uten å ramme ansattes behov for økonomisk trygghet.

Arbeidstid

Både på EU-nivå og i norsk rett er det forholdsvis omfattende reguleringer av arbeidstiden. Kombinasjonen av regelsettene begrenser fleksibiliteten både for virksomheter og for arbeidstakere, og kan til og med gjøre det umulig for mange bedrifter å få sine arbeidstidsordninger til å gå opp uten å overskride de grenser som regelverket oppstiller. Dersom EU hadde laget vide og mer skjønnsmessige regler, i stedet for minstestandarder, ville man på

nasjonalt nivå i større omfang kunnet ivareta fleksible løsninger og unngått slik detaljstyring som skjer pr. i dag.

Stillingsvern

Den enkelte arbeidstaker har etter norsk rett et sterkt vern mot å bli sagt opp fra sin stilling. Dette stillingsvernet omfatter bl.a. krav om saklig grunn for å kunne si opp en ansatt og rett til å stå i stillingen mens forhandlinger og tvist pågår. Et omfattende stillingsvern vil kunne hindre bedrifter i å foreta nødvendige endringer for å kunne opprettholde forsvarlig drift. Strengt krav kan medføre at virksomheter lar være å foreta de disposisjoner de mener er fornuftige eller nødvendige, med den begrunnelse at endringene innebærer for stor risiko for virksomheten. Stillingsvernet kan for eksempel begrense nødvendig oppgradering eller utvikling av faglig kompetanse i virksomheten, ved at det er for vanskelig å omplassere eller bytte ut personer som ikke lenger makter å utføre sine arbeidsoppgaver, eller ikke har den kompetansen som kreves i et marked under stadig forandring. Stillingsvernet kan imidlertid også medføre at virksomheter lar være eller begrenser satsning på vekst gjennom å utvide arbeidsstyrken, fordi de risikerer å bli sittende med for mange ansatte, eller vil bli nødt til å gjennomføre en vanskelig og økonomisk belastende prosess, dersom det skulle vise seg at virksomheten ikke lykkes med satsningen.

HSH stiller seg bak at oppsigelse bare kan skje hvor dette anses som saklig. Etter vårt syn har imidlertid saklighetskravet fått et for strengt innhold gjennom fortolkningen av vilkåret i rettspraksis og juridisk teori, noe som i for stor grad hindrer nødvendig fleksibilitet. HSH mener derfor det vil være riktig å senke terskelen for saklig og rettmessig oppsigelse i forhold til dagens strenge fortolkning, og at det må skje en begrensning i retten til å stå i stillingen ved oppsigelse. Etter vår oppfatning vil dette bidra til bedret omstillingsevne, økte muligheter for økonomisk vekst og derigjennom økt sysselsettingsbehov. Flere personer vil få mulighet til å arbeide og dermed høste arbeidserfaring, noe som igjen vil styrke deres mulighet til ny ansettelse hos denne eller annen arbeidsgiver. Generelt kan man også si at større omløpshastighet for ansatte vil bidra til flere jobbmuligheter. På den andre siden vil enkeltpersoners behov for økonomisk trygghet etter HSHs syn være godt ivaretatt, samtidig som satsning på utdanning og andre arbeidsmarkedstiltak, kombinert med økt sysselsettingsbehov, vil sørge for at oppsagte personer raskt vil komme tilbake i yrkesaktivitet. Bytte av jobb vil på denne måten kunne medføre personlig utvikling, samtidig som det å ikke bli bundet til upassende arbeid vil bidra positivt til den enkeltes trivsel og det generelle arbeidsmiljøet.

Etter HSHs oppfatning bør jobbsikkerhet gis gjennom en kombinasjon av et visst stillingsvern og tiltak som bedrer den enkeltes egnethet for sysselsetting. Stillingsvernet slik dette er regulert i dag, er for strengt og skaper ubalanse mellom behovene for fleksibilitet og sikkerhet, og bør derfor gjøres til gjenstand for endring.

Alternative ansettelsesformer

Med bakgrunn i dagens arbeidsmarked er det et klart ønske fra arbeidsgiversiden, men også et ønske fra flere på arbeidstakersiden, om å ha særskilte ansettelsesformer tilpasset konkrete behov for fleksibilitet. Slik HSH ser det innebærer bruken av deltid, midlertidig ansettelse, tilkallingskontrakter og lignende ansettelsesformer et gode for både arbeidsgiver og det store flertallet av arbeidstakere, og det er derfor viktig at reguleringer på dette området bidrar til å fremme slik ønsket fleksibilitet.

Gjennom den opprinnelige vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005, forsøkte forrige stortingsflertall å gjennomføre nødvendige endringer på dette området, bl.a. ved å utvide arbeidsgivers og arbeidstakers rett til midlertidig ansettelse. Etter stortingsvalget 12. september

2005 ble imidlertid loven reversert bl.a. på dette punkt, og skapte en ubalanse mellom partenes behov og rettslige tilpasningsmuligheter. Utviklingen innenfor norsk regelverk med redusert mulighet til å inngå avtaler av midlertidig karakter, er etter HSHs syn ikke i tråd med arbeidsmarkedets krav til fleksibilitet.

HSH mener at en generell adgang til midlertidig ansettelse vil være et treffsikkert virkemiddel for å øke yrkesdeltakelsen blant personer med svak tilknytning til arbeidslivet. Vi opplever at regjeringen og de ulike arbeidstakerorganisasjonene har for snevert fokus ved sin vurdering av midlertidig ansettelse. Viktigheten av midlertidig ansettelse som inngangsport til arbeidslivet dokumenteres både internasjonalt gjennom de undersøkelser fra EU-15 som gjengis i grønnboken på side 9, og nasjonalt gjennom bl.a. Fafo-rapport 430 (Atypisk arbeid – Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge). I sistnevnte rapport fremgår det at over en toårsperiode har hele 75 % av andelen som fortsatt er lønnstakere gått over fra midlertidig til fast stilling. En undersøkelse HSH har gjennomført blant medlemmene høsten 2004 viste at over halvparten av respondentene (53 %) mente at økt adgang til midlertidige ansettelser vil føre til at virksomheten vil ansette flere personer uten tidligere arbeidserfaring, med annen etnisk bakgrunn, eldre arbeidstakere etc., enn det man ellers ville ha gjort. 57 % av virksomhetene tror at økt adgang til å ansette midlertidig vil føre til at virksomheten på sikt vil øke arbeidsstokken mer enn det man ellers ville ha gjort. Blant disse tror 83 % at økningen i arbeidsstokken på sikt også vil føre til en økning i antall faste ansatte.

HSH fremhever også at mange arbeidstakere nettopp ønsker en slik fleksibilitet som alternative ansettelsesformer gir, og at de begrensninger som i dag gjelder ikke hensyntar dette.

Med bakgrunn i partenes ønsker og behov, og den positive konsekvens midlertidig ansettelser har for fleksibilitet og faste ansettelser, er det HSHs klare oppfatning at regelverket bør endres slik at det åpner for større adgang til å benytte midlertidig arbeidskraft.

Minstelønn

Norge har i motsetning til mange andre europeiske land ikke en nasjonalt fastsatt minstelønn. I det siste har debatten om minstelønn blitt aktualisert på grunn av stor arbeidsinnvandring fra de nye Østeuropeiske EU-landene og påstander om sosial dumping.

HSH mener en nasjonal fastsatt minstelønn vil kunne bidra til økt fleksibilitet i det norske arbeidsmarkedet samtidig som alle som arbeider i Norge vil sikres anstendige lønns- og arbeidsforhold. En nasjonal minstelønn på anslagsvis 90 til 100 kr pr. time vil gjøre det enkelt for arbeidsinnvandrere å konkurrere med tradisjonelle norske virksomheter på det som ofte vil være deres fremste fortrinn, lavere lønnskostnader, uten at det er fare for sosial dumping ved at de tilbys lønn og andre ytelser som samlet sett er uakseptabelt lave sammenliknet med norsk (nasjonalt) nivå. En minstelønn vil samtidig kunne erstatte et komplisert regelverk rundt overgangsordninger og allmenngjøring av tariffavtaler, og hindre omgåelsesproblematikk og kreative selskapsdannelser som vi ser i dag. En nasjonal minstelønnsats vil i tillegg være lettere å gjøre kjent enn dagens allmenngjøring av tariffavtaler, og dermed kan arbeidsinnvandrere lett gjøres oppmerksomme på sine rettigheter.

Arbeidstakerbegrepet

HSH anser det også viktig å knytte noen kommentarer til spørsmålet i grønnboken (nr. 7) om behovet for større klarhet i medlemsstatenes rettslige definisjon av arbeidstaker/arbeidsgiverbegrepet. På generelt grunnlag er det viktig å påpeke at forsøk på klargjøring vil kunne resultere i en statisk definisjon, noe som ikke anses ønskelig. Når det

gjelder rettstilstanden i Norge gir denne stor grad av klarhet og forutberegnelighet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. HSH er sterkt imot endringer i de begreper som i dag er godt innarbeidet og utviklet gjennom lov og rettspraksis.

V Avslutning

Lisboa-strategien kjennetegnes ved at den i hovedsak berører felter som ligger under nasjonal kompetanse. HSH anser det viktig med en slik internasjonal debatt som det tas initiativ til gjennom grønboken. På denne måten blir vi kjent med andre lands utfordringer og løsninger, og kan herfra høste viktige erfaringer. Det er imidlertid en klar oppfatning fra HSHs side at det ikke er ønskelig med økt regulering av arbeidsretten på EU-nivå. Jo mer omfattende reguleringer som vedtas på arbeidsrettens område, dess mindre fleksibelt blir arbeidsmarkedet. I tillegg medfører de enkelte lands særegenheter behov for ulike reformer, og reguleringer på EU-nivå vil i liten grad kunne tilpasses dette. HSH mener det fortsatt må være opp til nasjonale myndigheter å utarbeide og iverksette reformer og rammebetingelser for arbeidsretten. For å øke fleksibiliteten bør imidlertid utfyllingene av disse rammene i langt større grad tillegges de lokale partene i arbeidslivet. Det er etter HSHs oppfatning kun på denne måten det er mulig å oppnå størst mulig sammenfall mellom lov- og avtaleverk på den ene siden og det virkelige arbeidsliv på den andre, slik det er henvist til under pkt. I i grønboken som ett av dens mål.

HSH stiller for øvrig gjerne opp i møte for å utdype våre synspunkter, dersom dette er ønskelig fra departementets side.

Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**
Arbeidsgiveravdelingen

Kim Nordlie

Kim Nordlie
Direktør