



Det Kongelige Arbeidsdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Vår dato 20.05.2010  
Deres dato 10.05.2010  
Vår referanse DM281113  
Deres referanse

## Stortingsmelding om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Det vises til invitasjon fra departementet om møte vedrørende arbeidsgiverbegrepet.

Norsk næringsliv er i økende grad internasjonalsert og konkurranseutsatt. For å hevde seg på markedet må bedriftene drive kontinuerlig omstilling og restrukturering og dette forutsetter klare, forutsigbare, kostnadseffektive og praktikable rammebetingelser for omstillingsprosesser.

De forslag som departementet tar opp i sitt problemnotat vil etter vårt syn virke svært skadelig i forhold til nødvendige omstillinger i etablerte virksomheter og vil også kunne få betydning for hvor virksomheter velger å etablere seg. Forslagene vil også kunne føre til at arbeidsgivere i større grad enn i dag vil dekke sitt arbeidskraftsbehov ved bruk av andre alternativer enn faste ansettelser.

Forslagene fra departementet harmonerer ikke med næringslivets behov for fleksibilitet og økonomisk forsvarlig drift. Organiseringen av virksomhetene i et konsern vil i mange sammenhenger være en praktisk og hensiktsmessig form, særlig for store foretak med mange typer virksomhet. Det vil også være en forutsetning for å kunne gå inn i virksomheter som betraktes som risikofylte. Et sentralt trekk ved et konsern er at de enkelte konsernselskaper er selvstendige juridiske enheter med egne selskapsrettslige beslutningsorganer.

Forslagene vil i praksis umuliggjøre franchiseforhold, et system hvor franchisetakeren etter kontrakt får rett og plikt til å utnytte franchisegiverens forretningskonsept. Franchisegiveren vil ha bestemmende innflytelse på en rekke forhold, så som produktspekter, markedsføring og utseende på virksomhetene, men vil ikke være engasjert i den enkelte franchisetakers driftsforhold.

### **I hvilken grad mener partene at arbeidsgiverbegrepet slik det er definert i dag medfører særlig utfordringer?**

Arbeidsgiverbegrepet slik det er definert i loven og behandlet i rettspraksis representerer etter NHOs syn ingen rettslig uklarhet av betydning verken når det

gjelder bedriftens ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø eller i forhold til de ansattes stillingsvern. Den omstendighet at det unntaksvis kan forekomme arbeidstakere som har flere arbeidsgivere innen et konsern, eller må anses ansatt i et annet selskap enn der arbeidstaker til tider utfører sitt arbeid, skaper problemer av betydning.

En utvidelse av dagens arbeidsgiverbegrep vil imidlertid skape stor grad av uklarhet, være lite forutsigbart for alle parter samt virke ansvarspulveriserende i forhold til ansvaret for arbeidsmiljøet. I tillegg er det all grunn til å tro at endringer som skissert av departementet vil øke antall tvister mellom bedriften og de ansatte, og også mellom de ansatte i de ulike selskapene. De siste er et problem vi i dag ser stadig mer av også innen for et enkelt selskap med adskilte geografiske enheter. Situasjonen blir ytterligere forsterket om man også skal ”konkurrerer om arbeidsplassene” på tvers av selskapene.

En utvidelse av ansvars- og rettighetsområdet til å gjelde hele konsernet eller franchisestrukturer vil ikke bare bryte med grunnleggende prinsipper for ansvarsforholdene mellom de ulike selskaper i et konsern eller en franchisestruktur, men vil også nødvendiggjøre en sentralisert ledelse av all personellhåndtering i de forskjellige virksomheter i et konsern eller i hele franchisestrukturen. Dette vil ikke bare være kostnadskrevenende, byråkratiserende og lite praktikabelt, men vil også virke ansvarspulveriserende i forhold til det lokale HMS arbeidet. Også i omstillingssituasjoner vil et ”overordnet AMU” eller et ”overordnet drøftelsesorgan” medføre at de lokale organer vil miste mye av sin reelle innflytelse på prosessen. Vår erfaring tilsier at de beste prosesser skjer der de lokale parter engasjeres og gis selvstendig ansvar for prosessen.

### **Er partene av den oppfatning at det bør vurderes å foreta regelendringer på dette feltet?**

NHO vil sterkt motsette seg at det gjøres regelendringer på dette området.

Spørsmålet om utvidelse av arbeidsgiverbegrepet til å gjelde også andre virksomheter enn den som har arbeidstaker ansatt har de siste årene vært gjenstand for omfattende utredninger og vurderinger, først av Konsernlovutvalget; NOU 1996:6, av Arbeidslivslovutvalget; NOU:2004:5 Dernest ved Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) som ledet til vedtak om ny lov 17.6.2005. Denne loven ble vurdert på nytt av ny regjering høsten 2005 og endret før iverksettelsen gjennom Ot. prp. nr. 24 (2005-2006) og i 2006 ved Ot. prp. nr. 91 (2005-2006).

Nåværende bestemmelser må derfor forutsettes å være et resultat av de kryssende hensyn som foreligger på dette området.

NHO kan ikke se at det er andre forhold i måten virksomheter organiserer seg på i dag, enn hva som var tilfelle i 2005, og som skulle tilsi endringer på dette område nå.

For bedriftene er det viktig at regelverket er forutsigbart og at ikke nylig vedtatte lover umiddelbart blir gjenstand for nye endringer.

Også Medvirkningsutvalget; NOU 2010:1 har vurdert nåværende arbeidsgiverbegrep i relasjon til medbestemmelse gjennom styrende organer og AMU. Denne NOUen er for tiden ute på høring, og NHO vil avgi høringsuttalelse innen fristen.

### **Er det vanlig at HMS-arbeidet styres og eventuelt gjennomføres sentralt i konserner, franchisevirksomhet og kjeder?**

Vår erfaring er at dette ikke er vanlig. Det er dog slik at noen virksomheter /konsern med likeartet produksjon og flere produksjonssteder har felles AMU. Vi er også kjent med at enkelte større bedrifter med flere produksjonssteder kun har AMU på hvert driftssted.

NHO har ikke hatt mulighet, på den korte tid vi har fått fra vi mottok problemnotatet til i dag, til å foreta en nærmere kartlegging blant våre medlemsbedrifter om denne problematikken.

### **Til spørsmålene rundt ulike forslag til et utvidet AMU**

NHO mener at et ”overordnet” AMU i de aller fleste situasjoner vil virke ansvarspulveriserende i forhold til det lokale HMS-arbeidet. Flere AMUer vil også medføre store avgrensingsproblemer med hensyn til hvilke oppgaver og ansvarsområder som skal tillegges de ulike organer. Hvis den, eller de enkelte bedrifter innen et konsern, en franchisestruktur eller en kjede ser klare fordeler med et felles organ for konsernet etc., må dette skje på frivillig grunnlag, og ikke som et lovpålegg.

### **Til spørsmålet om utvidelse av drøftingsplikten ved masseoppsigelse etter aml. § 15-2 til konsern, eventuelt også franchise.**

NHO kan ikke se at det er grunnlag for en generell utvidelse av drøftingsplikten etter arbeidsmiljølovens § 15-2 til å gjelde også i forhold til morselskap/franchiselever.

LO og NHO har i Hovedavtalens § 9-17 bestemmelser om drøftelser innen et konsern. Disse bestemmelsene bygger på den forutsetning at det i konsernet er innført et koordinerende utvalg av tillitsvalgte, og det er derfor ikke gitt at denne bestemmelsen kan overføres til andre konserner. Det er vår oppfatning at bestemmelsen i § 9-17 dekker dagens reelle behov for drøftelser på konsernnivå.

### **Til spørsmålet om utvidelse av omplasseringsplikten og fortrinnsretten etter arbeidsmiljølovens §§ 15-7 og 14-2 til å omfatte hele konsernet eller franchisestrukturer**

Disse problemstillingene har vært grundig utredet tidligere. Flertallet i Konsernlovutvalget foreslo en lignende bestemmelse, men forslaget møtte veldig stor motbør, også fra mer ”nøytrale” aktører i høringsrunden, og regjeringen valgte å droppe forslaget. Problemstillingen ble på nytt behandlet av Arbeidslivslovutvalget, men et stort flertall fant det ikke hensiktsmessig å foreslå endringer på dette området.

NHO kan ikke se at det er behov for å skjerpe stillingsvernsreglene slik departementet skisserer i sitt problemnotat. Dette vil medføre at nødvendige omstillingsprosesser blir langt mer omfattende i tid, og vil også kreve betydelig mer resurser. Forslagene forutsetter at det må foreligge en fullstendig felles og sentralisert personalforvaltning som skal ha oversikt over alle stillinger, og med de kvalifikasjonskrav som stilles for disse. Denne nye enheten må også ha en fullstendig oversikt over alle ansattes formelle og reelle kvalifikasjoner, herunder personlig egnethet for ulike stillinger samt sosiale forhold som kan være av betydning, i alle deler av konsernet/franchisestrukturen.

En utvidet omplasseringsplikt hvor noen med for eksemplet bedre ansiennitet og eller kvalifikasjoner skal kunne skyve ut medarbeidere i andre selskaper vil også normalt møte motstand blant de ansatte i dette selskapet.

At nedslagfeltet for omplasseringsplikten og fortrinnsretten utvides vil ikke føre til flere arbeidsplasser. Vår erfaring er at virksomheter som omstiller og nedbemanner gjør hva de kan for å søke å finne nytt arbeid til de som blir overtallige. Ofte vil ledelsen ta kontakt med andre bedrifter både i og utenfor konsernet for å høre om de har ledige stillinger som kan være aktuelle for de overtallige. Men fra dette til at hele konsernet/franchisestrukturer skal tas med i en omstillings/nedbanningsprosess vil være å gå alt for langt. En mulig gevinst for et fåtall ansatte vil overhodet ikke stå i forhold til merkostnadene for virksomhetene. Prosesser som trekker unødig ut i tid kan også være et arbeidsmiljøproblem.

Å skulle ha fortrinnsrette hos en annen arbeidsgiver enn der man har vært ansatt tidligere vil bryte klart med arbeidsgivers styringsrett i ansettelsessaker. Dagens ulike regler om fortrinnsrett er allerede svært vanskelige for virksomhetene å håndtere, og det er mulig å tviste om nær sagt alle ansettelser som skjer med bakgrunn i en fortrinnsrettsbestemmelse, så sant det er mer enn person som etter loven eller avtaleverket har fortrinnsrett.

NHOs erfaring er at overtallige som tilbys arbeid i andre deler av virksomheten/konsernet ofte takker nei, og særlig hvis det er en viss geografisk avstand mellom virksomhetene.

**Til spørsmålet om å innføre en påseplikt på konsern/franchisegiver nivå**

Arbeidsmiljøloven bygger på den klare forutsetning at det er arbeidsgiver, slik denne er definert i § 1-8 som har ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. At andre juridiske enheter enn de som har ansvaret etter loven skal ha et påseansvar er svært betenkelig og vil etter vår oppfatning lett føre til en ansvarspulverisering av arbeidsgiveransvaret. Vår erfaring er at en først får til et systematisk og godt arbeidsmiljøarbeid når dette forankres lokalt og i det enkelte selskap. Det er viktig med klare og forståelige regler med hensyn til hvem som har ansvaret.

Vennlig hilsen

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANSASJON**

Rolf \Negård

Forhandlingsdirektør