

Innst. O. nr. 7

(1999-2000)

Innstilling frå kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (utdanningspermisjon)

Ot.prp. nr. 68 (1998-1999)

Til Odelstinget

1. SAMANDRAG

1.1 Proposisjonen sitt hovedinnhald

Kommunal- og regionaldepartementet fremmer forslag til ny bestemmelse om en rett til utdanningspermisjon for alle arbeidstakere i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven).

Lovforslaget bygger på en utredning fra Utdanningspermisjonsutvalget, jf. NOU 1998:20. Proposisjonen er en oppfølging av Stortingets vedtak av 29. februar 1996 der Stortinget ba Regjeringen om å legge frem en stortingsmelding om en livslang læringsreform. Ved kongelig resolusjon 27. september 1996, nedsatte Regjeringen et utvalg (Buer-utvalget) for å utrede bl.a. spørsmål knyttet til lovfestet rett til etter- og videreutdanning. I sin innstilling NOU 1997:25 Ny kompetanse, foreslo utvalget at rettigheter til utdanningspermisjon bør lovfestes for å sikre likebehandling av alle arbeidstakere og arbeidsgivere.

Departementet foreslår at retten til utdanningspermisjon lovfestes i et nytt kapittel VIII A i arbeidsmiljøloven.

1.2 Bakgrunn

Teknologiske endringer og økt konkurranse stiller store krav til forandring i næringslivet og i offentlig sektor. I denne sammenheng er det viktig at arbeidsstyrken tilføres kompetanse.

Permisjonsrettigheter knyttet til kompetanseutvikling er i dag kun hjemlet i overenskomster. Dette innebærer at flere arbeidstakere og virksomheter står utenfor ordningene. Det er imidlertid bred enighet om at det norske samfunnet er tjent med at alle virksomheter og alle arbeidstakere omfattes av slike ordninger.

På bakgrunn av dette ble Utdanningspermisjonsutvalget nedsatt ved kongelig resolusjon 21. august 1998.

Utvalget avga sin innstilling, NOU 1998:20, den 12. desember 1998. Den ble sendt på alminnelig høring, med høringsfrist 19. februar 1999.

Kommunal- og regionaldepartementet fikk inn til sammen 57 høringsuttalelser. De fleste høringsinstansene var i hovedsak positive til utvalgets forslag.

1.3 Gjeldande rett - Lov- og avtalefesta permisjonsordningar

1.3.1 Avtalebaserte permisjonsordningar for etter- og vidareutdanning

Arbeidsgiver har i utgangspunktet plikt til å gi arbeidstaker en innføring og veiledning i de oppgavene som er lagt til stillingen. Prinsippet forutsettes i arbeidsmiljøloven § 63 og er slått fast i prøvetidsreglene i tjenestemannsloven § 8. Hvor langt plikten går i retning av opplæring og utdanning, er mer uklart. Dette vil kunne variere, bl.a. i forhold til hva slags stilling det dreier seg om.

Uavhengig av de forpliktelser arbeidsgiver pålegges gjennom lovverket, vil arbeidsgiver som regel ha interesse av at de ansatte har en oppdatert kompetanse i forhold til de oppgavene og utfordringene den enkelte står overfor i arbeidet. Med bakgrunn i bl.a. dette, har partene i arbeidslivet inngått avtaler som gir arbeidstakernes organisasjoner til dels omfattende medvirknings- og medbestemmelsesrettigheter i forhold til etterutdanning og delvis også videreutdanning. En av disse rettighetene er en viss adgang til permisjon for utdanningsformål. Inntrykket er at avtalebestemmelser om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning m.v., finnes innenfor de fleste eller alle sektorer i arbeidslivet, på mange ulike nivåer (bedrift/ virksomhet, bransje, sektor og tariffområde). Avtalene gir bl.a. arbeidstakerne og deres organisasjoner rett til å kunne drøfte, eventuelt forhandle, om ulike forhold knyttet til kompetanseutvikling, herunder spørsmål om permisjon til utdanningsformål.

I proposisjonen gis det noen eksempler på hva som er avtalefestet på dette området, hentet fra ulike tariffområder og sektorer.

I forbindelse med tariffoppgjøret våren 1998 inngikk LO og NHO en avtale om en «Handlingsplan for kompetanse». Denne inneholder bl.a. prinsipper og bestemmelser om utdanningspermisjon, herunder om hva slags utdanning arbeidstaker har rett til permisjon til, krav til ansiennitet i arbeidslivet og virksomheten for å få rett til permisjon, om hvor lang permisjon arbeidstaker har rett til, om varslingsfrist m.v. Bestemmelsene bygger på at retten til permisjon lovfestes.

Under oppgjøret ble tilsvarende løsninger tatt inn som del av avtalene i en rekke overenskomst-/avtaleområder i privat og offentlig sektor. I det statlige tariffområdet var også partene enige om å legge forholdene til rette for en styrket kompetanseutvikling og vurdere innretningen av en individuell lovfestet rett til etter- og videreutdanning, bl.a. basert på at den enkelte gis minst like gode vilkår og rettigheter som i arbeidslivet for øvrig.

Avtalene illustrerer at arbeidsgiver har funnet det formålstjenlig å åpne for et nært samarbeid med arbeidstakernes organisasjoner om utdanningsaktiviteter. For eksempel gis arbeidstakerne i LO/NHO- og YS/NHO-området gjennom Hovedavtalene forutsigbare rammebetingelser med hensyn til etter- og videreutdanning m.m., gitt at visse forhold er oppfylt. Handlingsplanen fra 1998 illustrerer at partene, på visse vilkår, er rede til å ta et utvidet ansvar for kompetanseutviklingen i arbeidslivet.

1.3.2 Lovregulerte permisjonsordninger

Permisjonsrettigheten i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon er i lovverket regulert gjennom et tosporet system:

- arbeidsmiljølovens regler om rett til fri fra arbeidet (permisjon)
- folketrygdens regler om rett til stønad

I 1994 ble det innført en ordning med rett til delvis permisjon etter reglene i arbeidsmiljøloven § 31 A i kombinasjon med delvis uttak av fødsels- eller adopsjonspenger etter folketrygdlovens kapittel 3 B, den såkalte tidskontoordningen.

En arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner i en periode har behov for redusert arbeidstid har krav på dette i henhold til arbeidsmiljøloven § 46 A.

Etter arbeidsmiljøloven § 33 C har arbeidstaker rett til permisjon fra arbeid i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer (se også kommuneloven § 40).

Kommunal- og regionaldepartementet har i Ot.prp. nr. 20 (1998-1999) fremmet forslag til endring av kommuneloven § 40 nr. 1, slik at folkevalgte i

kommuner og fylkeskommuner gis rett til permisjon fra sitt arbeid i inntil fire år for å ivareta heltids- eller deltidsverv.

1.3.3 Sosiale ordninger

En rekke lovfestede sosiale ordninger forutsetter at det foreligger et ordinært arbeidsforhold. Spørsmålet i denne sammenheng er hvilke konsekvenser en utdanningspermisjon vil ha når det gjelder arbeidstakers rettigheter under slike ordninger. I proposisjonen blir det redegjort for de mest sentrale ordninger som vil kunne bli berørt, alderspensjon, dagpenger, sykepenger, fødsels- og adopsjonspenger etter folketrygdloven og feriepenger etter ferieloven.

1.4 Internasjonale bestemmelser om utdanningspermisjon

Sverige har regulert rett til utdanningspermisjon i «Lag 1974:981 om arbetstgares rätt till ledighet för utbildning». Hver enkelt arbeidstaker har rett til permisjon for å ta utdanning.

Danmarks ordning med «uddannelsesorlov» ble innført 1. januar 1994 som ledd i en større arbeidsmarkedsreform. Loven gir på nærmere vilkår lønns-mottakere, arbeidsledige og selvstendig næringsdrivende mulighet for permisjon og stønad ved utdanning.

ILO vedtok i 1974 en konvensjon og rekommandasjon om betalt utdanningspermisjon, dvs. permisjon som tilstås en arbeidstaker i utdanningsøyemed i et nærmere fastsatt tidsrom innenfor arbeidstiden, med tilstrekkelige økonomiske ytelser. Konvensjonen krever at det utformes og gjennomføres politiske retningslinjer som tar sikte på å fremme betalt utdanningspermisjon for opplæring på ethvert nivå, allmenn, sosial og samfunnsmessig utdanning og fagforeningsutdanning. Arbeidsbyrået i ILO har uttalt at konvensjonen ikke krever innføring av en generell rett til utdanningspermisjon. Dersom det finnes ordninger med betalt utdanningspermisjon vil dette som regel være grunnlag for ratifikasjon.

Norge har ikke tiltrådt konvensjonen.

1.5 Utdanningspermisjon

1.5.1 Vilkår for rett til utdanningspermisjon

Departementet har merket seg at bortimot alle høringsinstansene ser behovet for å lovfeste en individuell rett til utdanningspermisjon for arbeidstakere.

Etter departementets syn bør retten til utdanningspermisjon gjelde for alle arbeidstakere, uavhengig av hvilken sektor de arbeider i og uansett størrelse på virksomheten. På den annen side er det på dette tidspunkt vanskelig å ha full oversikt over eventuelle utilsiktede negative konsekvenser for enkelte virksomheter. Flere av høringsinstansene går inn for at departementet gis adgang til, helt eller delvis, å unnta virk-

somheter gjennom forskrift. En slik unntakshjemmel vil virke som en «sikkerhetsventil». Departementet vil derfor gi sin tilslutning til dette forslaget. Imidlertid er det departementets klare forutsetning at en slik forskriftshjemmel kun skal benyttes i helt spesielle situasjoner.

Departementet foreslår at retten til utdanningspermisjon skal gjelde for arbeidstakerne uavhengig av om de er fast eller midlertidig tilsatte, og om de har full stilling eller er deltidstilsatte.

En avgrensning mot deltidstilsatte ville innebære at en stor del av arbeidsstyrken ble utelukket. Et slikt vilkår ville antakelig ramme kvinner spesielt, fordi de oftere enn menn er tilsatt i deltidstillinger.

Som begrunnelse for at retten til utdanningspermisjon skal gjelde for midlertidig tilsatte, anfører departementet bl.a. at de midlertidig tilsatte representerer en ikke ubetydelig del av arbeidsstokken. Dersom disse ikke omfattes av retten til utdanningspermisjon vil man vanskelig nå målsettingen om å sikre alle arbeidstakere permisjonsrett. Et annet moment er at en avgrensning mot midlertidig tilsatte vil kunne føre til en dreining over mot denne tilsetningsformen. Kravet om to års forutgående tjeneste hos den arbeidsgiver det søkes permisjon fra, vil uansett innebære at det kun er ved lengre midlertidige tilsetningsforhold at det kan bli aktuelt med utdanningspermisjon. Endelig kan det nevnes at det nylig er inngått avtale om midlertidig tilsetting mellom arbeidslivets parter i EU. Formålet er å forbedre vilkårene for denne gruppen ved innføring av et prinsipp om ikke-diskriminering i forhold til fast tilsatte. Avtalen antas å ville bli allmenngjort som direktiv og vil kunne bli en del av EØS-avtalen.

Departementet er enig med utvalget i at det bør stilles krav om en viss tilknytning til arbeidslivet for å få rett til utdanningspermisjon. Intensjonen med permisjonsretten er ikke å fungere som alternativt studieløp, men som et tilbud til de som etter en tid i arbeidslivet ønsker mer utdanning. Vilkåret om «tre år i arbeidslivet» betinger etter departementets syn, at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse. Perioder med deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftigelse, skal således ikke kunne medregnes i opptjeningstiden. Et særlig spørsmål er om læretid i bedrifter skal kunne omfattes. Etter departementets oppfatning vil det være mest rimelig om den tid lærlingen faktisk har arbeidet på lik linje med andre arbeidstakere, teller med i opptjeningstiden.

Etter departementets oppfatning foreligger det derfor ikke tilstrekkelig grunnlag for å oppstille et vilkår om nedre aldersgrense for retten til utdanningspermisjon. Departementet vil imidlertid følge utviklingen nøye og løpende vurdere behovet for å lovfeste en nedre aldersgrense.

I tråd med utvalgets flertall foreslås det at arbeidstaker må ha vært tilsatt hos den arbeidsgiver det søkes permisjon fra de siste to år.

Etter departementets vurdering bør perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke stenge for opptjening av retten til utdanningspermisjon. Arbeidsgiver vil imidlertid kunne få medhold i at en arbeidstaker som har vært i permisjon mesteparten av opptjeningstiden, ikke skal kunne kreve utdanningspermisjon, når det vil virke hindrende på arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Permisjonsfravær vil få virkninger både for virksomheten som sådan og for de øvrige arbeidstakerne. Utdanningspermisjonsutvalget uttaler at retten til permisjon bør opptjenes der hvor fraværet merkes. Med begrepet «arbeidsgiver» forstår utvalget derfor arbeidstakerens nærmeste arbeidsgiver, avgrenset til den driftsenhet hvor arbeidstakeren er en del. I proposisjonen drøftes begrepet «arbeidsgiver», da utvalgets definisjon kan være en noe snevrere forståelse enn det som benyttes i enkelte andre sammenhenger i arbeidsmiljøloven.

Etter departementets syn er det på det nåværende tidspunkt ikke tilstrekkelig grunnlag for å gi arbeidsgiverbegrepet en snevrere tolkning i bestemmelsen om utdanningspermisjon enn ellers i arbeidsmiljøloven. Begrepet «arbeidsgiver» er i arbeidsmiljøloven § 4 definert som «enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Hvis en vurdering viser at det er behov for enkelte presiseringer/begrensninger av arbeidsgiverbegrepet, vil dette kunne ivaretas gjennom lovforslaget. Departementet viser her til forskriftshjemmelen i bestemmelsens nr. 9, der det foreslås at Kongen kan gi nærmere regler for utfylling og gjennomføring av bestemmelsene om utdanningspermisjon, og kan helt eller delvis unnta virksomheter fra loven.

En arbeidstaker bør etter departementets mening ha mulighet til å ta flere utdanningspermisjoner i løpet av sitt yrkesaktive liv. Belastningen på virksomheten må imidlertid ikke bli unødig stor. Departementet foreslår derfor at arbeidstaker ikke skal ha rett til ny utdanningspermisjon før det har gått minst ett år siden den foregående permisjon tok til og det har gått dobbel så lang tid som den foregående permisjonen varte. Dette er i samsvar med Utdanningspermisjonsutvalgets forslag.

1.5.2 Utdanningsformål

Permisjonsretten skal etter departementets forslag benyttes til etter- og videreutdanning. Permisjon av velferds- eller rekreasjonsgrunner faller dermed utenfor. Utdanningen må videre foregå innenfor organiserte rammer, slik at det ikke kan kreves utdanningspermisjon til selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg. Ved tolkningen av «organisert utdan-

ningstilbud», er det departementets forutsetning at bestemmelsen skal åpne for fleksible løsninger. Fjernundervisning kan her nevnes som eksempel på en undervisningsform som klart vil omfattes av bestemmelsen.

Arbeidstakere som ikke har fullført grunnskole eller videregående opplæring, bør etter departementets oppfatning ha rett til permisjon for å ta slik utdanning. Utdanning ut over dette må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

1.5.3 Permisjonen sin varighet

I tråd med utvalget foreslår departementet at arbeidstakeren skal ha krav på utdanningspermisjon i inntil tre år for å ta videre utdanning, men ikke lenger enn utdanningen varer. Bakgrunnen er at permisjonens lengde ikke bør stenge for muligheten til å kunne fullføre høyere utdanning.

Ved å åpne opp for permisjon i inntil 3 år vil en i tillegg kunne få inn vikarer for lengre tidsperioder. Slik vil også denne gruppen få «fartstid» i arbeidslivet, samtidig som vikarene vil få et lengre tidsperspektiv å planlegge innenfor.

Departementet presiserer at arbeidstaker og arbeidsgiver uansett kan bli enige om permisjon av lengre varighet enn tre år.

Departementet finner at det ville være svært vanskelig å praktisere en lovbasert rett til delvis permisjon, og foreslår at det bare skal kunne kreves helt fri fra arbeidet. En lovfestet rett til utdanningspermisjon er likevel ikke til hinder for at arbeidsgiverne kan samtykke i at permisjonen tas ut på deltid, og departementet forutsetter at arbeidslivets parter legger til rette for dette.

1.5.4 Tidspunkt for uttak av utdanningspermisjon

Permisjonsordningen må etter departementets syn ikke være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidstakeren kan ikke ta ut permisjon før virksomheten har hatt mulighet til å ordne seg på tilfredsstillende måte. Dette vil bero på en konkret skjønsmessig vurdering.

Det foreslås at arbeidsgiveren, etter å ha mottatt arbeidstakerens varsel om at vedkommende ønsker å ta utdanningspermisjon, gis en svarfrist på seks måneder. Dette bør gi arbeidsgiver tilstrekkelig tid til om mulig å avhjelpe de problemer som permisjonen måtte medføre. Samtidig blir ikke ventetiden for arbeidstaker urimelig lang. Ved søknad om kortere permisjoner bør det oppstilles en mindre romslig frist. Det foreslås derfor at arbeidsgivers svarfrist er tre måneder for permisjoner inntil et halvt år, og to måneder for permisjoner kortere enn én måned. Først etter utløpet av svar-

fristen bør en part kunne bringe saken inn for tvistemnda til avgjørelse.

1.5.5 Framgangsmåte ved søknad om utdanningspermisjon

Departementet foreslår at arbeidstakere som vil benytte sin rett til utdanningspermisjon må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Det foreslås ingen formell varselfrist. Arbeidsgivers svarfrist vil i realiteten virke som en varselfrist. For å kunne starte utdanningspermisjon til ønsket tid, må arbeidstakeren ta svarfristens lengde i betraktning.

1.5.6 Arbeidstakeren sitt stillingsvern

Etter departementets syn må utgangspunktet være at arbeidstakere som benytter sin rett til permisjon så langt som mulig skal stilles likt med hva situasjonen hadde vært dersom man ikke hadde søkt om eller gått ut i permisjon.

Departementet finner at arbeidstaker som benytter retten til permisjon og som ønsker å komme tilbake til virksomheten bør ha rettskrav på fortsatt tilsetning i virksomheten. Dette er i samsvar med alminnelige rettsgrunnsetninger om at permisjon ikke bare innebærer lovlig fravær fra arbeidet, men også en rett til å komme tilbake.

For at arbeidstakeren skal stilles mest mulig likt med hva situasjonen hadde vært dersom retten til utdanningspermisjon ikke hadde vært benyttet, forutsetter departementet at arbeidstakeren så langt som mulig omfattes av de endringer på arbeidsplassen som skjer i permisjonstiden.

Departementet forutsetter at arbeidstakere som har påbegynt utdanningsperioden gis adgang til å komme tilbake tidligere enn forutsatt der det er praktisk mulig. Dersom avtalen ikke løser spørsmålet, og partene ikke blir enige om hva som er praktisk mulig, vil det være opp til arbeidsgiver å ta den endelige beslutningen.

En forutsetning for å komme tilbake til virksomheten må være at tilsetningsforholdet ville ha vart så lenge uten permisjonen. Dette har særlig betydning for midlertidig tilsatte. Tilsetningsforholdet vil med andre ord ikke forlenges på grunn av utdanningspermisjonen. Bruk av retten til utdanningspermisjon er heller ikke til hinder for at tilsetningsforholdet av andre grunner bringes til opphør, f.eks. ved rasjonalisering i virksomheten. Etter departementets oppfatning må de alminnelige regler om stillingsvern komme til anvendelse, slik at personer i utdanningspermisjon på vanlig måte må vurderes i forhold til andre arbeidstakere i tilfelle av oppsigelse. Departementet vil på denne bakgrunn ikke foreslå noen særlig regulering av oppsigelsesvernet i dette tilfelle.

1.5.7 Tvisteløsning

Departementet mener at den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver i utgangspunktet må ha ansvaret for å komme til enighet om de ulike spørsmål knyttet til søknad om utdanningspermisjon. Det er likevel overveiende sannsynlig at det kan oppstå uenighet mellom partene som vil skape behov for et tvisteløsningsinstitutt.

Skal tvisteløsningsinstituttet fungere tilfredsstillende, må det respekteres av partene i arbeidslivet og sikre en rask avgjørelse av tvistes spørsmålet. Departementet vil derfor foreslå at det opprettes en egen nemnd for å avgjøre tvister om rett til utdanningspermisjon.

Tvistnemnda bør ha til oppgave å avgjøre tvister om hvorvidt den enkelte arbeidstaker skal få utdanningspermisjon. Det vil dermed høre under nemnda å ta stilling til tvister om vilkårene for utdanningspermisjon er oppfylt. Først og fremst vil dette kunne gjelde spørsmål om permisjonen vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Uenighet om utdanningen arbeidstakeren ønsker å ta faller innenfor det lovbestemte utdanningsformål samt om de øvrige betingelsene for utdanningspermisjon er oppfylt, bør også omfattes av tvistenemndas saklige kompetanse.

Når det gjelder tvistenemndas vurdering av tidspunktet for permisjon, skal nemnda foreta en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser.

For å sikre en tilstrekkelig rask behandling av tvistesakene bør nemnda treffe sine avgjørelser på bakgrunn av skriftlig behandling.

De avveininger nemnda gjør bør være endelige. Dersom noen av partene kunne be domstolene overprøve tvistenemndas avgjørelse ville det kunne gå svært lang tid før en endelig avgjørelse forelå. Dette ville etter departementets oppfatning svekke den foreslåtte permisjonsordningen. På den annen side bør domstolene etter departementets mening kunne avgjøre spørsmål om nemnda har fulgt de fastsatte saksbehandlingsregler og om avgjørelsen bygger på en riktig forståelse av regelverket, herunder om nemnda ved sin avgjørelse bygger på andre forhold enn loven tillater. Slikt søksmål bør følge den ordinære prosessform etter tvistemålsloven, og ikke de særlige prosessregler i arbeidsmiljøloven § 61.

Departementet foreslår at søksmål må fremmes innen 8 uker etter at tvistenemndas avgjørelse falt.

Den avgjørelse tvistenemnda treffer bør i utgangspunktet legges til grunn i den tiden en eventuell domstolsbehandling tar. Unntaksvis kan det treffes avgjørelse om at permisjon ikke kan tas så lenge saken er til behandling ved domstolene selv om tvistenemnda har innvilget permisjon, og tilsvarende kan domstolene unntaksvis beslutte at permisjonen kan iverksettes umiddelbart selv om tvistenemnda har kommet til motsatt resultat.

Etter departementets syn skal en avgjørelse av tvistenemnda, eventuelt domstolen, ikke være til hinder for at arbeidstakeren kan fremme nytt ønske om utdanningspermisjon. Spørsmålet om permisjon kan innvilges må vurderes etter forholdene på det tidspunktet arbeidsgiver tar saken opp til ny avgjørelse.

Departementet foreslår at en sentral tvisteløsningsnemnd skal bestå av syv medlemmer, med like mange medlemmer fra arbeidstaker- og arbeidsgiver-siden. Det foreslås at nemnda skal ha en nøytral leder samt to faste representanter fra hver side i arbeidslivet. I tillegg skal det for den enkelte sak oppnevnes ett medlem etter forslag fra de berørte parter på hver side.

1.6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utdanningspermisjonsutvalget påpeker at utdanning kan betraktes som en investering i kunnskapskapital som fører til økt verdiskapning.

For det første kan den enkeltes produktivitet øke som følge av mer utdanning. Økt utdanningsnivå i samfunnet vil også kunne gjøre det lettere å utnytte ny teknologi.

Videre hevdes det at økt satsing på etter- og videreutdanning vil kunne føre til en mer fleksibel og omstillingsdyktig arbeidsstyrke. En satsing på etter- og videreutdanning vil også kunne føre til økt tilgang på arbeidskraft ved at yrkesdeltakelsen øker.

Utvalget fremhever at økt mobilitet i arbeidsmarkedet vil føre til høyere sysselsetting og dermed høyere verdiskapning. Dette vil videre ha gunstige konsekvenser for de offentlige budsjettene gjennom høyere skatteinngang og lavere utgifter til ledighetstrygd og andre sosiale utgifter.

Ifølge OECD er det stor enighet om at avkastningen av grunn- og videregående opplæring er høyere enn den samfunnsmessige avkastningen av utdanning utover dette nivået. Ut fra et samfunnsperspektiv vil en etter- og videreutdanningsreform ha størst nytte dersom den rettes inn mot personer med lav grunnutdanning. Dette vil også ha gunstige fordelingsvirkninger fordi inntektsmulighetene forbedres med økt kompetanse. En kompetanseheving for svake grupper vil styrke deres stilling i arbeidsmarkedet, og på den måten reduseres faren for utstøting fra arbeidslivet.

Fordelingsvirkningene av en etter- og videreutdanningsreform er imidlertid usikre fordi en risikerer at det i første rekke er personer som allerede har mye utdanning som vil benytte seg av mulighetene for å ta videre utdanning.

Utvalget hevder at investeringer i kunnskap blant arbeidstakerne i en virksomhet også vil ha betydning for andre virksomheter, fordi kunnskapskapitalen følger med arbeidstakerne ved bytte av arbeidsgiver.

Det påpekes imidlertid at en økt satsing på etter- og videreutdanning innebærer kostnader både i form av ressurser som går med til ekstra utdanning, og re-

duisert produksjon som følge av at deler av arbeidsstokken deltar i opplæringsvirksomhet.

Selv om økt satsing på etter- og videreutdanning på noe lengre sikt vil kunne øke arbeidstilbudet, vil det på kort sikt kunne bli knapphet på arbeidskraft ved at personer trekkes ut av arbeidsmarkedet under utdanningen. Dette vil spesielt kunne være et problem i perioder hvor det allerede er mangel på arbeidskraft. I en slik situasjon er det fare for at det kan oppstå økt lønns- og prispress, som kan svekke verdiskapning og sysselsetting. Dette vil også gjøre det vanskeligere å gjennomføre politiske målsettinger om økt satsing på prioriterte områder.

Etter utvalgets oppfatning er det videre en utfordring at kapasiteten på utdanningstilbudene som finnes i dag ikke vil være tilstrekkelig dersom etterspørselen etter slike tilbud skulle øke på kort sikt. Kvaliteten, og dermed avkastningen på utdanningstiltakene, ville sannsynligvis synke fordi det tar tid å bygge opp kapasitet og gode utdanningssystemer. Behovet for arbeidskraft innenfor utdanningssektoren vil derfor øke som følge av økt satsing på etter- og videreutdanning. Med en begrenset tilgang av arbeidskraft kan det være vanskelig å få dekket dette behovet.

Departementet er i hovedsak enig i utvalgets vurderinger. Det skal imidlertid presiseres at det er vanskelig å få full oversikt over hvilket omfang bruken av utdanningspermisjon kommer til å få, og de nærmere konsekvenser av at dette instituttet innføres. En avgjørende faktor vil her være hvordan utdanningsreformen skal finansieres.

2. MERKNADER FRÅ KOMITEEN

2.1 Generelt

Komiteen, medlemene frå Arbeidarpartiet, leiaren Sylvia Brustad, Odd Eriksen, Aud Gaundal, Leif Lund og Signe Øye, frå Framstegspartiet, Torbjørn Andersen og Lødve Solholm, frå Kristeleg Folkeparti, Olaf Gjedrem og Ivar Østberg, frå Høgre, Sverre J. Hoddevik og Erna Solberg, frå Senterpartiet, Inga Kvalbukt, og frå Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, viser til at lovforslaget er ei oppfølging av vedtak i Stortinget den 29. februar 1996 der Stortinget ba Regjeringa om legge fram ei stortingsmelding om ein livslang læringsreform.

Komiteen viser vidare til at lovforslaget bygger på ei utgreiing frå Utdanningspermisjonsutvalget, jf. NOU 1998:20.

Komiteen viser til at Buerutvalet i si innstilling NOU 1997:25 Ny kompetanse, gjer framlegg om lovfesta rett til utdanningspermisjon for å sikre lik hand-saming av alle arbeidstakarar og arbeidsgjevarar.

Komiteen har merka seg at nesten alle høyringsinstansane ser behovet for ein lovfesta rett til utdanningspermisjon for arbeidstakarar.

Komiteen konstaterer at departementet følgjer opp dette gjennom å fremje Ot.prp. nr. 68 (1998-1999), der det vert gjort framlegg om å gje alle arbeidstakarar ein individuell lovfesta rett til permisjon for å ta vidare utdanning. Komiteen er samd i dette.

Komiteen føreset at Regjeringa også følgjer opp med lovproposisjonar med framlegg om tilsvarende rettar til dei arbeidstakarane som ikkje kjem inn under virkeområdet til arbeidsmiljølova.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til Innst. S. nr. 78 (1998-1999) hvor Høyres medlemmer uttaler:

«Disse medlemmer er enig i at den viktigste begrunnelsen for å satse på en omfattende etter- og videreutdanningsreform for voksne er stadig økende kompetansekrav både i næringsliv og i offentlig sektor. Det er derfor viktig at den praktiske utforming av utdanningsreformen tar sitt utgangspunkt i behovet for øket kompetanse på den enkelte arbeidsplass og hos den enkelte arbeidstager, og ikke et ønske om en generell permisjons- og velferdsreform.»

Disse medlemmer mener det er en svakhet med den fremlagte proposisjonen at forslagene fremmes uten at de finansielle sidene ved en etter- og videreutdanningsreform er klarlagt. Disse medlemmer vil understreke at det statlige økonomiske ansvar først og fremst skal være knyttet til det ansvar som man har som arbeidsgiver. Utover dette skal staten bidra med en lånekassefinansiering og statlige utdanningsinstitusjoner med utdanningstilbud. For disse medlemmer er det en vesentlig forutsetning at den øvrige finansieringsdelen skjer gjennom avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og at den finansieres av disse.

Disse medlemmer vil videre understreke at det er viktig at en reform som skal øke norsk økonomis vekstevne og robusthet ikke undergraver denne ved at fundamentet for fornyelse i næringslivet, de små- og mellomstore bedriftene, pålegges utgifter eller rettighetskrav som kan skape driftsproblemer. Disse medlemmer mener dette hensynet må ivaretas og at for enkelte små bedrifter vil være slik at alle ansatte kan ha nøkkelfunksjoner som gjør at retten til permisjon bortfaller. Disse medlemmer vil videre understreke at utdanningspermisjon kun kan kreves for permisjon som gir dokumentert kompetanse og støtter mindretallsforslaget fra Thorkildsensutvalget.

Disse medlemmer støtter forslaget om å lovfeste rett til utdanningspermisjon, men vil understreke at dette er basert på en utdanningspermisjonsrettighet som er begrenset med hensyn til formål og avgrenset i forhold til hensynet til små- og mellomstore bedrif-

ter. Videre vil disse medlemmer igjen understreke at denne lovfestingen ikke må medføre forventninger om at det offentlige skal bære belastningen med etter- og videreutdanningstiltak som arbeidslivets parter fremforhandler.

2.2 Vilkår for rett til utdanningspermisjon

Komiteen viser til at vilkår for rett til utdanningspermisjon er at arbeidstakarane har vore i arbeidslivet i minst tre år og er tilsett hjå den arbeidsgjevaren dei søker permisjon frå dei siste to åra.

Komiteen konstaterer vidare at det kan krevjast permisjon for inntil tre år, og arbeidsgjevar skal varslast av arbeidstakar skriftleg. Permisjon kan ikkje krevjast dersom dette er til hinder for ei forsvarleg drift og planlegging av verksemda - arbeidsgjevar skal innan visse tidsfristar gje arbeidstakar skriftleg melding om dette.

Komiteen vil peike på at rettar til å krevje permisjon i dag for kompetanseutvikling berre er nedfelt i avtalar mellom partane i arbeidslivet. Dette gjeld berre for enkelte arbeidstakarar og verksemder.

Komiteen er samd i at retten til utdanningspermisjon må gjelde for alle arbeidstakarar.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, er enig med departementet i at når det gjelder lærlinger vil det være mest rimelig om den tid lærlingen faktisk har arbeidet på lik linje med andre arbeidstakere, skal telle med i opptjeningstiden.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre vil understreke at læretid er en del av et utdanningsløp og ikke skal regnes med i opptjeningstiden for permisjon.

Komiteen viser til at det vert gjort framlegg om å ta inn ein heimel for at departementet kan gjere unntak for visse verksemder ved ei forskrift.

Komiteen sitt fleirtal, alle unnateke medlemmen frå Sosialistisk Venstreparti, er samd i at det i forskrifts form vert gjeve høve til heilt eller delvis å frita verksemder.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, understreker at det er en forutsetning at denne forskriftshjemmelen kun skal benyttes i helt spesielle tilfeller.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener det i forskriftene må legges til grunn en forståelse av at hvis permisjon skaper driftsproblemer for virksomheten så kan

permisjon nektes. Departementets forslag om at nøkkelpersonell kan unntas baserer seg på en slik forståelse. Disse medlemmer vil understreke at i mindre bedrifter kan det oppstå situasjoner hvor alle ansatte må anees for å være nøkkelpersoner. Et stramt arbeidsmarked kan gjøre det umulig å skaffe kompetente vikarer. I slike tilfeller må hensynet til bedriften og arbeidsplassene telle mer enn den enkeltes rett til etterutdanning.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber Regjeringen sikre at forskriftene tar hensyn til at alle ansatte i små bedrifter kan ha nøkkelstillinger, hvor langvarig permisjon kan skape store driftsproblemer.»

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti vil hevde at det ikke vil være hensiktsmessig eller i tråd med reformens intensjon at forskriftene skal kunne frita enkelte bedrifter fra plikten til å gi utdanningspermisjon etter denne loven. Dette medlem vil vise til at forslaget til § 33 D nr. 2 sier at utdanningspermisjon ikke kan kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Denne begrensingen anses å være tilstrekkelig og fanger opp nødvendige forbehold for bedriftene. Permisjonsreglene skal sikre likebehandling av alle arbeidstakere og gi arbeidsgiverne et felles grunnlag å behandle alle arbeidstakere på. Dette medlem vil derfor fremme følgende forslag:

«§ 33 D nr. 9 skal lyde:

Kongen kan gi nærmere regler for utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf.»

Komiteen mener i likhet med departementet at en arbeidstaker må ha mulighet til å ta flere utdanningspermisjoner i løpet av sitt yrkesaktive liv. Komiteen er videre enig med departementet i at hovedregelen bør være at arbeidstakere ikke skal ha rett til ny utdanningspermisjon før det har gått minst ett år siden den foregående permisjonen tok til og det har gått dobbelt så lang tid som den foregående permisjonen varte.

Komiteen mener imidlertid at utdanningspermisjon for kurs av kortere varighet må unntas fra hovedregelen og foreslår følgende tillegg til arbeidsmiljøloven § 33 D nr. 3:

«§ 33 D nr. 3 andre punktum skal lyde:

For arbeidstakere som har hatt utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet gjelder ikke kravet om ett års opphold før neste utdanningspermisjon.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, vil understreke at intensjonene med loven er å lovfeste en individuell rett til utdanningspermisjon for alle arbeidstakere. Flertallet er derfor enig med departementet i at retten til utdanningspermisjon skal gjelde for arbeidstakerne uavhengig av om de er fast eller midlertidig tilsatte, og om de har full stilling eller er deltidstilsatt.

Flertallet mener det er et mål at flest mulig har fast tilsetting, men siden midlertidig ansatte utgjør en ikke ubetydelig del av arbeidsstyrken, er det viktig at også disse inkluderes i retten til utdanningspermisjon, dersom det skal være en målsetting å sikre alle arbeidstakere rett til permisjon.

Flertallet vil påpeke at kravet om to års forutgående tjeneste hos den det søkes permisjon fra ivaretar behovet for stabilitet i arbeidsforholdet.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, vil også påpeke faren for uønskede vridninger over mot midlertidig ansettelse dersom dette ikke omfattes av permisjonsretten. Dette flertallet har videre merket seg at det nylig er inngått en avtale om midlertidig ansettelsesforhold i EU. Avtalen skal bedre vilkårene for denne gruppen ved at det innføres et prinsipp om ikke-diskriminering i forhold til fast ansatte. Dette flertallet legger vekt på at denne avtalen vil kunne bli en del av EØS-avtalen.

Komiteen sine medlemmer frå Framstegspartiet og Høgre er ikkje samd med departementet i at retten til utdanningspermisjon skal gjelde dei som er mellombels tilsette.

Desse medlemmene er av den mening at ein slik lovfesta rett er ei så stor reform at den først må prøvast ut for dei fast tilsette, før ein utvidar dette.

Desse medlemmene vil òg peike på at arbeidstakarar som har arbeidd to år hjå ein arbeidsgjevar i svært mange høve har rett på fast tilsetjing.

2.3 Permisjonen sitt formål og lengde

Komiteen er samd i at permisjonen skal nyttast til etter- og vidareutdanning og at den skal vere innan organiserte rammer.

Komiteen er samd med departementet i at permisjon kan vare inntil tre år, men likevel ikkje lenger enn utdanninga varer.

Komiteen er vidare samd i at dei som ønskjer å fullføre grunnskule og/eller vidaregåande opplæring skal kome inn under denne lovfesta retten.

Komiteen sitt fleirtal, medlemmene frå Arbeidarpartiet, Framstegspartiet,

Kristeleg Folkeparti og Senterpartiet, meiner utdanning utover dette må vere yrkesrelatert og omfatte alle typar av arbeidsmarknadsrelevant etter- og vidareutdanning.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet og Høyre støtter Thorkildsensutvalgets forslag om at permisjon kun skal gis til utdanning som gir dokumentert kompetanse. Disse medlemmer vil understreke at et av de sentrale spørsmål i Buer-utvalget var at det bør etableres systemer for å dokumentere realkompetanse. Fremfor å svekke kravet til dokumentert kompetanse som permisjonsgrunnlaget, bør derfor heller arbeidet med å etablere dokumentasjon prioriteres av partene i arbeidslivet.

Disse medlemmer mener det bør være et større samsvar mellom lengden på ansettelsen og etterutdanningspermisjonens lengde og støtter forslaget fra mindretallet i Thorkildsensutvalget. Dette innebærer at man må ha vært ansatt i virksomheten i 5 år for å kunne ta ut fulle 3 års permisjon. Etter 2 år kan man max ta ut 1 års etterutdanning.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«§ 33 D nr. 1 skal lyde:

Fast ansatt arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i 3 år har rett til permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud som gir dokumentert kompetanse etter følgende regler: Fast ansatt arbeidstaker som har vært ansatt i minst 2 år har rett til heltids- eller deltidspolisjon i inntil 1 år. Etter 5 års ansettelse har arbeidstaker rett til inntil 3 års heltids- eller deltidspolisjon. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevante etter- og videreutdanning.»

Komiteen vil vise til Innst. S. nr. 78 (1998-1999) der en samlet kirke-, utdannings- og forskningskomité sier i de innledende merknader:

«Komiteen støtter Regjeringen i at reformen må ha en dimensjon utover det å sikre næringslivets behov for kompetent arbeidskraft. Vel så viktig er å realisere det potensialet som ligger i det enkelte mennesket. Følelsen av mestring og muligheten til utvikling og utfoldelse er viktig for menneskets trivsel. I denne sammenheng er det viktig å legge til grunn et utvidet kompetansebegrep der den enkeltes interesser og evner lar seg realisere gjennom reformen.»

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti vil hevde at begrepet yrkesrelevans derfor er for snevert for å kunne dekke det komiteen har lagt til grunn for reformen og begrepet vil også kunne bidra til å gi arbeidsgiver større rom for å avslå søknader. Dette medlem vil derfor foreslå at «ar-

beidslivsrelatert» blir brukt som begrep. Det dekker intensjonene i reformen og gir arbeidstakere mulighet til å delta i organiserte utdanningstilbud som arbeidslivet generelt har behov for.

Dette medlem fremmer følgende forslag:

«§ 33 D nr. 4 tredje punktum skal lyde:

Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæring, må arbeidslivsrelevans begrunnes.»

2.4 Rett til delvis permisjon

Komiteen er usamd med departementet i spørsmålet om at retten også skal gje høve til å ta ut delvis permisjon, og dermed gje høve til å kombinere arbeid og utdanning.

Komiteen vil understreke at det er kombinasjon mellom arbeid og utdanning som vil vere alternativet for folk flest grunna økonomi og familieliv.

Komiteen vil hevde at ei av hovudutfordringane som er lagt til grunn i den nye kompetansereforma er at utdanningstilboda i større grad skal rette seg mot å gje høve til å kombinere arbeid og utdanning. Mange vaksne menneske vil i framtida ønske å ta utdanning ved sida av å arbeide, lov om retten til utdanningspermisjon må ikkje legge hinder i vegen for ein slik mogleg veg å gå.

Komiteen meiner derfor at det er like stor trong for ein lovfesta rett til delvis permisjon som til heil permisjon. Dette vil også vere i tråd med arbeidsmarknaden og verksemdene sine behov. Utviklinga av kompetansesamfunnet vil vere best tent med at dei vaksne sin etter- og vidareutdanning kan kombinerast med arbeid.

Komiteen vil òg peike på at for ei rekkje yrkesgrupper er etter- og vidareutdanning og spesialisering basert på kombinasjonen av arbeid og deltidsstudier, der deltidsstudier anten skjer regelmessig gjennom eit eller fleire semester eller ved hyppige og kortare kurs/utdanningstilbud.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, vil derfor foreslå følgjande:

«§ 33 D nr. 1 første punktum skal lyde:

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspermisjon i inn-til tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud.»

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet og Høyre viser til forslag under punkt 2.3 hvor adgangen til deltidspermisjon er ivare-

tatt. Disse medlemmer vil subsidiært støtte flertallets forslag.

Komiteen trur at arbeidsgjevarane vil sjå kva verdi det har å ha ein arbeidsstokk med høg kompetanse og god utdanning slik at både deltidspermisjonar og heiltidspermisjonar vert nytta til beste både for arbeidstakarane, arbeidsgjevarane og verksemdene.

Komiteen vil peike på at for dei fleste yrkesgrupper med grunnutdanning frå universitet, vitenskapelig høgskule og/eller høgskuler, er trongen for yrkesretta kurs av vidareutdannande karakter nokså snarleg etter grunnutdanning og starten i arbeidslivet. For ein del av desse gruppene er det dessutan aktuelt å starte på ein formalisert spesialisering gjennom ein kombinasjon av rettleiing i arbeid og mange kurs av kortare lengd. Ein må òg rekne med relativt mange skifte av tenestestad for å få teljande teneste for spesialiseringa.

Komiteen vil legge til at innføringa av ein lovfesta permisjonsrett, basert på krav om at arbeidstakaren skal ha vore i arbeidslivet i minst tre år og tilsett hjå arbeidsgjevaren dei to siste åra, ikkje må legge hinder i vegen for å halde oppe og vidareutvikle det mønster for etter- og vidareutdanning som vert praktisert for ymse yrkesgrupper.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet og Høyre viser til at OECD har advart Norge mot å gjennomføre nye kostbare reformer som reduserer tilbudet av arbeidskraft. På denne bakgrunn mener disse medlemmer at problemene i norsk økonomi tilsier det må legges vekt på tilbud som gjør det mulig for den enkelte å kombinere opplæring og arbeid.

Disse medlemmer mener det er en svakhet ved den fremlagte lovproposisjon ikke å spesifisere rett til deltidspermisjon da dette for mange både ansatte og bedrifter vil være den mest aktuelle formen for etterutdanning.

2.5 Tidspunkt for uttak av utdanningspermisjon

Komiteen er samd i forslaget for det som gjeld tidspunkt for uttak av utdanningspermisjon.

2.6 Tvistemål

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, har ingen merknader når det gjelder tvistemålsløsninger slik det går fram av lovforslaget.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet og Høyre mener spørsmålet om utdanningspermisjon ikke skiller seg vesentlig fra andre forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der det kan oppstå konflikt. Disse medlemmer mener tvister i første omgang må kunne løses lokalt bl.a. gjennom dialog mellom arbeidsgiver og tillitsmanns-

apparatet på arbeidsplassen. Siden Regjeringens forslag innebærer at kompliserte saker vil gå til domstolen, mener disse medlemmer at det ikke er nødvendig å etablere en særnemnd før det viser seg at det blir et reelt behov. Disse medlemmer vil derfor gå imot at det etableres en særnemnd til å behandle tvistesaker.

Disse medlemmer vil stemme imot forslag til § 33 D nr. 6, 7 og 8.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 33 D nr. 9 blir nr. 6.»

2.7 Framgangsmåte ved søknad om utdanningspermisjon

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, har ingen merknader.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener lovteksten ikke skal formuleres som et varsel om permisjon, men som en søknad om permisjon. Dette er etter disse medlemmers mening mer i tråd med det faktiske innholdet i lovteksten, og avspeiler at utdanningspermisjoner både er i arbeidsgiver og arbeidstakers interesse.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«§ 33 D nr. 4 første og andre punktum skal lyde:

Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må sende arbeidsgiver skriftlig søknad om dette. Søknad til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelle opptak ved utdanningsinstitusjon.»

2.8 Arbeidstakarane sitt stillingsvern

Komiteen har ingen merknader.

3. UTTALE FRÅ KYRKJE-, UTDANNINGS- OG FORSKINGSKOMITEEN

Komiteen sitt framlegg til innstilling har vore forelagt kyrkje-, utdannings- og forskingskomiteen til uttale.

I brev av 2. november 1999 skriv kyrkje-, utdannings- og forskingskomiteen følgjande:

«Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen viser til de respektive partiers merknader i Inns. S. nr. 78 (1998-99) om kompetansereformen og har ikke merk-

nader ut over det som framgår av kommunalkomiteens utkast til innstilling.»

4. FRAMLEGG FRÅ MINDRETALL

Framlegg frå Framstegspartiet og Høgre:

Framlegg 1

Stortinget ber Regjeringen sikre at forskriftene tar hensyn til at alle ansatte i små bedrifter kan ha nøkkelstillinger, hvor langvarig permisjon kan skape store driftsproblemer.

Framlegg 2

§ 33 D nr. 1 skal lyde:

Fast ansatt arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i 3 år har rett til permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud som gir dokumentert kompetanse etter følgende regler: Fast ansatt arbeidstaker som har vært ansatt i minst 2 år har rett til heltids- eller deltidsp permisjon i inntil 1 år. Etter 5 års ansettelse har arbeidstaker rett til inntil 3 års heltids- eller deltidsp permisjon. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Framlegg 3

§ 33 D nr. 4 første og andre punktum skal lyde:

Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må sende arbeidsgiver skriftlig søknad om dette. Søknad til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelle opptak ved utdanningsinstitusjon.

Framlegg 4

§ 33 D nr. 9 blir nr. 6.

Framlegg frå Sosialistisk Venstreparti:

Framlegg 5

§ 33 D nr. 4 tredje punktum skal lyde:

Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæring, må arbeidslivsrelevans begrunnes.

Framlegg 6

§ 33 D nr. 9 skal lyde:

Kongen kan gi nærmere regler for utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf.

5. TILRÅDING FRÅ KOMITEEN

Komiteen har elles ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjere slikt

vedtak til lov

om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. - (utdanningspermisjon)

I

I lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. skal nytt kapittel VIII A lyde:

Kap. VIII A. Utdanningspermisjon

§ 33 D Rett til utdanningspermisjon

1. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspolisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

2. Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

3. Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbel så lang tid som varigheten av den foregående permisjon, men minst ett år siden den foregående permisjon tok til. For arbeidstakere som har hatt utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet gjelder ikke kravet om ett års opphold før neste utdanningspermisjon.

4. Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varsel til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå, må yrkesrelevans begrunnes.

5. Dersom arbeidsgiver vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, herunder at permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, skal arbeidstakeren snarest mulig og senest innen seks måneder, underrettes skriftlig om dette. Arbeidsgiver skal frem til svar gis på forespørsel orientere arbeidstakeren om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Dersom den permisjon arbeidstakeren har varslet vil være kortere enn seks måneder, skal arbeidsgiverens svar foreligge innen tre måneder etter at arbeidstakerens varsel er mottatt, men innen to måneder hvor det varsles utdanningspermisjon kortere enn én måned.

6. Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om vilkårene for utdanningspermisjon er oppfylt og om permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, kan hver av partene bringe inn for en tvistenemnd etter at arbeidsgivers svarfrist etter nr. 5 er utløpt.

7. Nemnda skal bestå av syv medlemmer, hvorav like mange fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Nemnda skal ha en nøytral leder samt to faste representanter fra hver side i arbeidslivet. I tillegg skal det for den enkelte sak oppnevnes ett medlem etter forslag fra de berørte parter på hver side.

8. Nemndas vedtak kan ikke bringes inn for domstolene med mindre det gjelder saksbehandlingen eller tolkningen av denne paragraf. Ved domstolsprøving av nemndas avgjørelse, skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Hvor dette vil virke urimelig, kan retten etter begjæring fra en part fastsette annen midlertidig ordning. Frist for å bringe nemndas avgjørelse inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemnda traff sin avgjørelse.

9. Kongen kan gi nærmere regler for utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf, og kan helt eller delvis unnta virksomheter fra loven.

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 4. november 1999

Sylvia Brustad

leiar

Lodve Solholm

ordførar

Erna Solberg

sekretær