



Innst. 247 L

(2010–2011)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:63 L (2010–2011) og Dokument 8:65 L (2010–2011)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Borghild Tenden og Trine Skei Grande om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer) og representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av permitteringer)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Representantforslag 63 L (2010–2011)

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 15 skal lyde:

Kapittel 15. Permittering mv.

§ 15-1. Grunnlag for permittering

Permittering kan iverksettes dersom den er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og behovet er midlertidig.

§ 15-2. Informasjon ved permittering

(1) De ansatte skal informeres så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger å benytte permittering. Informasjonen skal inneholde begrunnelse for permittering, hvor mange som kan bli berørt og hvilke kriterier som planlegges brukt ved utvelgelse av ansatte.

(2) Informasjon kan gis ved elektronisk utsendelse, oppslag eller i møte.

§ 15-3. Drøftelsesmøte

Ansatte som vurderes permittert, skal gis tilbud om individuelt drøftelsesmøte, jf. § 16-1, eller få mulighet til å komme med kommentarer på annen måte. Unntak kan gjøres der vektige grunner tilsier det, eller må anses avtalt med tillitsvalgt som representerer den ansatte.

§ 15-4. Frist og permitteringsperiode

(1) Permittering kan iverksettes med 14 dagers skriftlig varsel fra avsendelsestidspunktet, dersom det er gitt informasjon på forhånd, jf. § 15-2. Fristen er 2 dager ved uforutsette hendinger som nevnt i § 16-3 (10) eller ved konflikt i egen bedrift.

(2) Permitteringsvarselet skal angi hvor lenge permitteringen varer. Dersom det er klart at dette ikke er mulig, kan virksomheten permittere på ubestemt tid. I så fall kan permitteringen løpende vurderes, minst en gang pr. måned.

§ 15-5. Unntak

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvisteloven kan inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel.

Nåværende kapittel 15 blir kapittel 16 osv.

II

Loven trer i kraft straks.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse av forslaget.

1.2 Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 20. januar 2011 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 24. februar 2011 følger vedlagt.

Som ledd i komiteens behandling av representantforslagene ble det 15. februar 2011 avholdt høring. Følgende deltok på høringen:

- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- HSH
- Landsorganisasjonen (LO).

2. Sammendrag

2.1 Representantforslag 65 L (2010–2011)

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (Lovfesting av permitteringer)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 14A skal lyde:

Kapittel 14A Permittering mv.

§ 14A-1 Grunnlag for permittering

Permittering kan iverksettes dersom den er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og behovet er midlertidig.

§ 14A-2 Informasjon ved permittering

(1) De ansatte skal informeres så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger å benytte permittering. Informasjonen skal inneholde begrunnelse for permitteringen, hvor mange som kan bli berørt og hvilke kriterier som planlegges brukt ved utvelgelsen av ansatte.

(2) Informasjonen kan gis ved elektronisk utsendelse, oppslag eller i møte.

§ 14A-4 Frist og permitteringsperiode

(1) Permittering kan iverksettes med 14 dagers skriftlig varsel fra avsendelsestidspunktet, der det er

gitt informasjon på forhånd, jf. § 14A-2. Fristen er 2 dager ved uforutsette hendinger som nevnt i § 15-3 tiende ledd eller ved konflikt i egen bedrift.

(2) Permitteringsvarselet skal angi hvor lenge permitteringen varer. Dersom dette ikke er mulig, kan virksomheten permittere på ubestemt tid. I så fall skal permitteringen løpende vurderes, minst en gang per måned.

§ 14A-5 Unntak

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel.

II

Denne lov trer i kraft straks.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse av forslaget.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Hårek Elvenes og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, fra Senterpartiet, Geir Pollestad, og fra Kristelig Folkeparti, Kjell Ingolf Ropstad, vil understreke viktigheten av et anstendig og ordnet arbeidsliv. Samarbeidet mellom ansattes og arbeidsgivers organisasjoner har vært avgjørende for å bidra til trygghet for begge parter, samt til gode regler og praksiser ved permitteringer. Dette har blant annet vært mulig fordi de ansattes organisasjoner kan samtale og forhandle kollektivt med ledelsen i bedriften. Komiteen vil understreke at permitteringsinstituttet er en viktig ordning for å hindre oppsigelser i bedrifter som har midlertidige vansker. Derfor er reglene for permittering enklere enn for eksempel reglene for oppsigelse. Slik bør det fortsatt være. Komiteen mener det er positivt for både ansatte og eiere at bedrifter inngår tariffavtale.

Komiteen vil påpeke at omstillinger, enten det dreier seg om forflytninger, permitteringer eller oppsigelser, skal ha saklig grunn, jf. både tariffavtaler og arbeidsmiljølovens paragraf 15-7. Komiteen registrerer at både Landsorganisasjonen og Næringslivets Hovedorganisasjon i høring 15. februar understreket at dagens regelverk fungerer tilfredsstillende også for ansatte som ikke er fagorganisert.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener det er positivt at bedrifter og ansatte organiserer seg, men vil understreke at medlemskap i både ansatte- og arbeidsgiverorganisasjoner er frivillig. Selv om dagens permitteringsordninger fungerer godt i bedrifter med tariffavtale, er det rundt 600 000 ansatte i privat sektor som ikke er fagorganiserte. Permitteringsreglene i bedrifter uten tariffavtale baserer seg i dag ikke på et klart lovverk, men på praksis utviklet i domstolene.

Disse medlemmer mener like fullt det er behov for en kodifisering av praksisen på feltet. Det er ikke nytt i Norge at avtaler mellom partene i arbeidslivet siden legger grunnlaget for lovgivning som gjelder for alle. Særlig er det viktig å sikre at alle ansatte har en rimelig rett til informasjon så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger permitteringer.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti mener det er en vesensforskjell mellom kollektive samtaler mellom fagforening og bedrift, og en eventuell individuell rett til samtaler med arbeidsgiver i en permitteringssituasjon. De ansatte bør i alle tilfeller bli hørt, men en individuell rett til samtaler vil være både tidkrevende og byråkratisk, samt risikere å underminere permitteringsinstituttets nødvendige fleksibilitet. Disse medlemmer mener det bør være drøftelser med de ansatte også når disse er ikke-organisert, men mener ikke disse drøftingenes bestemte karakter bør fastsettes gjennom lovverket.

Disse medlemmer vil advare mot å gi ikke-organiserte arbeidstakere bedre vilkår enn ansatte som er organisert og omfattet av avtalefestede bestemmelser, men støtter samtidig en endring i lovverket som gir også ikke-organiserte en bedre beskyttelse enn i dag.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti ønsker derfor at regjeringen utarbeider et lovforslag som er basert på avtaleverket, men som sikrer at man ikke får to forskjellige systemer for informasjon avhengig av om man er organisert eller ikke.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme et lovforslag som regulerer permitteringsreglene også for ikke-organiserte arbeidstakere.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener at permitteringsinstituttet gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet har utviklet seg til å bli en ordning som sikrer virksomhetens fleksibilitet og mulighet for hurtige endringer når markedet svinger. Adgangen til permittering er ment å hjelpe de ansatte og bedrifter i en vanskelig situasjon hvor alternativet ofte vil være oppsigelse. Flertallet mener derfor at ordningen redder arbeidsplasser og skaper grunnlag for en normal drift. For bedriftene er det viktig at de ansattes kompetanse ikke forsvinner ved midlertidig reduksjon/stans i driften, og at man raskt kan gjenoppta normal drift.

Flertallet mener de foreslåtte reglene vil være u hensiktsmessig og bidra til å svekke permitteringsinstituttet. Vilkårene og saksbehandlingsreglene kommer i dag til uttrykk gjennom de ulike hovedavtalene mellom partene i arbeidslivet. Det er om lag 600 000 ansatte i privat sektor som jobber i en bedrift som ikke er tariffbundet. For disse vil bestemmelsene i hovedavtalene være retningsgivende gjennom den rettspraksis som har kommet på området. Dette gjelder informasjon til de berørte og saksbehandlingsregler for prosessen. Denne informasjonen er lett tilgjengelig på Arbeidstilsynets nettsider og vil være til god hjelp for å skape en god prosess i en vanskelig økonomisk situasjon for bedriften. De politiske rammene for ordningen ligger i lov om lønnsplikt under permittering som regulerer ytelsene til ansatte under permittering.

Flertallet mener at et godt organisert arbeidsliv er en forutsetning for å sikre de ansatte medinnflytelse i bedrifter og virksomheter. Staten legger til rette for organisering av både bedrifter og ansatte gjennom fradragsordninger for medlemskap. Flertallet ønsker at flere bedrifter oppretter tariffavtaler slik at vi bygger et sterkere bedriftsdemokrati og gjør arbeidsgivere og arbeidstakere mer likestilt.

Flertallet mener forslaget om å lovfeste kollektive drøftelser med en såkalt Ad Hoc-tillitsvalgt er vanskelig å gjennomføre så lenge den Ad Hoc-tillitsvalgte ikke har fullmakt til å forhandle på vegne av noen. En kollektiv drøftelse må være organisert slik at tillitsvalgte kan forhandle på vegne av alle ansatte. Retten til å forhandle ligger i de ulike overenskomstene.

Flertallet mener at forslaget om å innføre individuelle drøftinger vil være til skade for hele permitteringsinstituttet da det vil skape betydelig merarbeid i en situasjon da bedrifter har behov for rask adgang til permittering. Flertallet viser her til at både LO og NHO i høringen ga uttrykk for at en lovfesting av individuelle drøftelser kan bety flere opp-

sigelser, og dermed være en svekkelse av bedrifters rammevilkår.

Flertallet ser det som naturlig at det foretas en nærmere omtale av permitteringer i den varslede stortingsmeldingen om arbeidsmiljø slik statsråden signaliserer i sitt svarbrev til komiteen. Her vil det være interessant å belyse om det er grunnlag for å utvide reglene i arbeidsmiljøloven om informasjon og drøfting til å omfatte virksomheter som sysselsetter færre enn 50 arbeidstakere.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at permitteringer i bedrifter uten tariffavtale baserer seg på ulovfestede regler utviklet ved de lavere domstolene siden 1930, og har aldri vært behandlet av Høyesterett.

Disse medlemmer viser videre til at gjeldende rett gir arbeidstakere i bedrifter uten tariffavtale og med færre enn 50 ansatte, liten eller ingen rett til informasjon og medinnflytelse.

Disse medlemmer er kjent med at om lag 600 000 arbeidstakere er uorganiserte i privat sektor og omfattes ikke av noen tariffavtale. Selv om flere arbeidstakere omfattes av tariffavtale i bedriften de er ansatt i, viser tall fra Fafo at det bare er 38 pst. som er fagorganiserte i privat sektor. Dette innebærer at store deler av det private næringsliv rammes av at det ikke finnes gode lovreguleringer.

Disse medlemmer mener at den som er uorganisert, ikke har like rettigheter i arbeidslivet som organiserte arbeidstakere, da de ulovfestede permitteringsreglene gir liten eller ingen rett til informasjon eller medinnflytelse.

Disse medlemmer viser til at det betyr at uorganiserte blir diskriminert og rettsløse i arbeidslivet, og at de har et dårligere vern enn organiserte arbeidstakere.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at lovforslaget, fremmet i Representantforslag 65 L (2010–2011) fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun, vil kunne gi arbeidsgivere som ikke er bundet av tariffavtale, et mer tydelig og tilgjengelig permitteringsregelverk samtidig som man sikrer gode permitteringsprosesser i disse bedriftene.

Disse medlemmer vil understreke at lovforslaget skal være en ordensregel og ikke en gyldighetsregel.

Disse medlemmer vil videre understreke at lovreglene kan fravikes for virksomheter bundet av tariffavtale, og at lovreglene ikke skal være strengere enn hva som følger av gjeldende tariffavtaler.

Disse medlemmer viser for øvrig til Representantforslag 65 L (2010–2011) fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Vedtak til lov
om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av
permitteringer)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 14A skal lyde:

Kapittel 14A Permittering mv.

§ 14A-1 Grunnlag for permittering

Permittering kan iverksettes dersom den er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og behovet er midlertidig.

§ 14A-2 Informasjon ved permittering

(1) De ansatte skal informeres så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger å benytte permittering. Informasjonen skal inneholde begrunnelse for permitteringen, hvor mange som kan bli berørt og hvilke kriterier som planlegges brukt ved utvelgelsen av ansatte.

(2) Informasjonen kan gis ved elektronisk utsendelse, oppslag eller i møte.

§ 14A-4 Frist og permitteringsperiode

(1) Permittering kan iverksettes med 14 dagers skriftlig varsel fra avsendelsestidspunktet, der det er gitt informasjon på forhånd, jf. § 14A-2. Fristen er 2 dager ved uforutsette hendinger som nevnt i § 15-3 tiende ledd eller ved konflikt i egen bedrift.

(2) Permitteringsvarselet skal angi hvor lenge permitteringen varer. Dersom dette ikke er mulig, kan virksomheten permittere på ubestemt tid. I så fall skal permitteringen løpende vurderes, minst en gang per måned.

§ 14A-5 Unntak

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel.

II

Denne lov trer i kraft straks.»

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 1

Vedtak til lov
om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av
permitteringer)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 14A skal lyde:

Kapittel 14A Permittering mv.

§ 14A-1 Grunnlag for permittering

Permittering kan iverksettes dersom den er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og behovet er midlertidig.

§ 14A-2 Informasjon ved permittering

(1) De ansatte skal informeres så tidlig som mulig dersom virksomheten planlegger å benytte permittering. Informasjonen skal inneholde begrunnelse for permitteringen, hvor mange som kan bli berørt og hvilke kriterier som planlegges brukt ved utvelgelsen av ansatte.

(2) Informasjonen kan gis ved elektronisk utsendelse, oppslag eller i møte.

§ 14A-4 Frist og permitteringsperiode

(1) Permittering kan iverksettes med 14 dagers skriftlig varsel fra avsendelsestidspunktet, der det er gitt informasjon på forhånd, jf. § 14A-2. Fristen er 2 dager ved uforutsette hendinger som nevnt i § 15-3 tiende ledd eller ved konflikt i egen bedrift.

(2) Permitteringsvarselet skal angi hvor lenge permitteringen varer. Dersom dette ikke er mulig, kan virksomheten permittere på ubestemt tid. I så fall

skal permitteringen løpende vurderes, minst en gang per måned.

§ 14A-5 Unntak

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel.

II

Denne lov trer i kraft straks.

Forslag fra Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen fremme et lovforslag som regulerer permitteringsreglene også for ikke-organiserte arbeidstakere.

5. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslagene og råar Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

I

Dokument 8:63 L (2010–2011) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Borghild Tenden og Trine Skei Grande om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer) – vedlegges protokollen.

II

Dokument 8:65 L (2010–2011) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av permitteringer) – vedlegges protokollen.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 10. mars 2011

Robert Eriksson

leder

Torbjørn Røe Isaksen

ordfører

Vedlegg**Brev fra Arbeidsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 23. februar 2011****To representantforslag - Dokument 8: 8:63 L (2010-2011) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer) og 8:65 L (2010-2011) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av permitteringer)**

Jeg viser til Arbeids- og sosialkomiteens brev 20. januar d.å., der det blir bedt om min vurdering av to representantforslag, fremmet i dokument 8:63 L (2010-2011) og 8:65 L (2010-2011), om lovregulering av permitteringer.

En permittering innebærer en midlertidig suspensjon av partenes forpliktelser i et arbeidsforhold, og gir virksomhetene en mulighet til å tilpasse arbeidsstyrken dersom det midlertidig ikke er arbeid å utføre, uten at arbeidstakerne av den grunn må sies opp. Arbeidsforholdet består i permitteringsperioden selv om lønns- og arbeidsplikten bortfaller.

Det er ingen lovregler som uttrykkelig regulerer bruk av permittering, verken når det gjelder selve adgangen til å permittere eller hvordan arbeidsgiver skal gå frem i forbindelse med en permittering. Permitteringsadgangen har imidlertid sikker forankring i sedvanerett, som er utviklet gjennom praksis i arbeidslivet og rettspraksis. Mange tariffavtaler, som for eksempel Hovedavtalen mellom LO og NHO, har også regler om permittering.

I representantforslagene jeg har fått oversendt, er det foreslått å lovregulere både selve adgangen til å permittere og saksbehandlingsregler i forkant av en permittering i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. Som begrunnelse for forslagene viser representantene blant annet til at uorganiserte arbeidstakere ikke har like rettigheter som organiserte, ettersom de ulovfestede permitteringsreglene gir arbeidstakerne liten eller ingen rett til informasjon i forbindelse med permittering. Det fremholdes at dette betyr at uorganiserte blir diskriminert og er rettsløse i arbeidslivet. Etter representantenes syn tilsier dette at det er nødvendig med en lovfesting for å ivareta alle arbeidstakers rettigheter i arbeidslivet.

Jeg vil innledningsvis understreke at jeg er helt enig i at det er viktig med gode prosesser og rutiner i forbindelse med viktige avgjørelser i arbeidslivet. Dette gir grunnlag for gode beslutninger og forståelse for hverandres synspunkter, noe alle parter er tjent med.

I den sammenheng vil jeg fremheve den viktige rollen arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene spiller nettopp for å fremme gode og trygge arbeidsforhold, og gjennom dette bidrar til et velfungerende

arbeidsliv. Jeg vil også vise til at det gode partssamarbeidet som karakteriserer norsk arbeidsliv, med sterke og ansvarlige organisasjoner som drivkraft, er en vesentlig faktor for at vi har et stabilt og konkurransedyktig arbeidsliv.

Et sentralt område for partene i arbeidslivet er inngåelsen av tariffavtaler, som etablerer plikter og rettigheter både for organisasjonene og deres medlemmer. Det er ikke uvanlig, snarere helt normalt, at tariffavtalene etablerer egne, tilpassede ordninger, og regulerer sider ved et arbeidsforhold som lovgivningen ikke gjør. Dette er en selvfølgelig konsekvens av den frie forhandlingsretten, og slik må det fortsatt være.

Selv om det er eksempler på at tariffestede ordninger har vært forløpere for lovgivning, kan det ikke være slik at det skal være en automatikk i at ordninger som følger av tariffavtalene skal gjøres gjeldende for arbeidslivet generelt. Det ville være å undergrave ett av de viktigste områdene for organisasjonene og vil kunne svekke oppslutningen om dem.

Jeg kan derfor ikke uten videre si meg enig i påstanden om at ikke-organiserte arbeidstakere diskrimineres ved at organiserte arbeidstakere fremforhandler egne ordninger. Dette er snarere en naturlig følge av det å være organisert og dermed nyte godt av de rettigheter som fremforhandles gjennom tariffavtalene.

Det er også svært ulike behov for permittering i ulike deler av arbeidslivet. Permittering er derfor et tema som egner seg godt for nærmere regulering i tariffavtale mellom partene dette gjelder. Tariffavtaleregulering bidrar også til at partene selv bidrar til å drøfte de nærmere behov og om vilkårene for permittering er oppfylt.

Det er naturligvis viktig at alle arbeidstakere har trygge rammer, uavhengig av om de er organisert eller ikke. I forbindelse med bruk av permittering, mener jeg at de sedvanerettslige reglene gir de uorganiserte arbeidstakerne et godt vern. I rettspraksis er det lagt til grunn at en lovlig permittering, også utenfor tariffavtalene

- må være saklig begrunnet i virksomhetens forhold,
- kun skal benyttes som et midlertidig tiltak,
- forutsetter at utvelgelsen av de som skal permitteres baseres på saklige kriterier og
- forutsetter at saksbehandlingen for øvrig ivaretar arbeidstakernes interesser på en forsvarlig måte.

Dette er senest slått fast i en dom fra Borgarting lagmannsrett fra 13. januar 2011. Her legger retten til grunn at hovedtrekkene i Hovedavtalen mellom NHO og LO ”... må anses som uttrykk for generelle prinsipper som kommer til anvendelse så langt de passer også utenfor avtalens virkeområde.” Jeg mener at dette er en god oppsummering av gjeldende rett på området, som klart viser at uorganiserte ikke står rettsløse ved permittering. Dette er forhold som taler for at det ikke er behov for en lovregulering av permitteringsinstituttet.

Jeg ser det ikke som hensiktsmessig å gå detaljert inn i de konkrete lovforslagene, men vil bemerke at de uansett fremstår som noe ufullstendige. Den vanlige rettsoppfatningen i dag er at det kun er svært begrenset adgang til å permittere i det offentlige. I forslagene er det imidlertid ikke gjort noen avgrensning mellom privat og offentlig sektor. Det er heller ikke tatt stilling til hvilke regler som skal benyttes ved saksanlegg ved brudd på reglene.

Jeg understreker at jeg er svært opptatt av at vi skal ha et velfungerende arbeidsliv med et godt arbeidstakervern, og at det er viktig med et regelverk som legger til rette for dette.

Det kan være andre og mer generelle innfallsvinkler til spørsmålet om regulering av permitteringsinstituttet, særlig mht å sikre arbeidstakerne god informasjon og rett til drøfting. Jeg vil i den kommende Stortingsmeldingen om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet drøfte hvorvidt det er grunnlag for å utvide reglene i arbeidsmiljøloven om informasjon og drøfting til å omfatte virksomheter som sysselsetter færre enn 50 arbeidstakere. Drøftingsplikten gjelder særlig virksomhetens aktuelle og forventede utvikling, bemanningssituasjon og vesentlige endringer i arbeidsorganisering og ansettelsesforhold. Bruk av permittering faller inn under dette, og jeg vil i meldingen gi en nærmere omtale av spørsmålet om lovregulering av permitteringsinstituttet.

