



Representantforslag 63 L

(2010–2011)

fra stortingsrepresentantene Borghild Tenden og Trine Skei Grande

Dokument 8:63 L (2010–2011)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Borghild Tenden og Trine Skei Grande om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer)

Til Stortinget

Bakgrunn

Det norske arbeidslivet er i endring. Samfunnet vil gå fra en profesjonsorganisering som fortsatt er preget av «skomaker – bli ved din lest»-tankegang til et langt mer fleksibelt arbeidsliv der det vil være mer naturlig å veksle mellom rollene som arbeidstaker, arbeidsgiver og selvstendig næringsdrivende i ulike perioder gjennom et langt arbeids- og yrkesliv. Helt uavhengig av hva man mener om det korporative Norge og fagbevegelsens makt og innflytelse, vil det være færre som naturlig faller inn under dagens fagorganiseringsmønster. Trolig vil en rekke mindre organisasjoner se dagens lys. Norge vil gå fra et enkarriere-samfunn til et multikarriere-samfunn. Utfordringen er at system og regelverk fortsatt henger igjen i gamle strukturer og skaper hindringer for den enkeltes mulighet til naturlig å flytte på seg i arbeidslivet.

Forslagsstillerne vil ha et arbeidsliv som bidrar til en overgang til en mer dynamisk og innovativ økonomi og til den enkeltes behov for å realisere sine ønsker og bruke sin kompetanse der det er størst etterspørsel etter den.

I realiteten blir det et friere og mer fleksibelt arbeidsliv. Parallelt er det viktig å sikre utviklingen av et åpnere og mer inkluderende arbeidsliv. I tillegg til å skape et arbeidsliv med plass og rom til alle, må reguleringen i arbeidslivet i større grad baseres på uni-

verselle ordninger og regler – som gjelder for alle uavhengig av organiserings- og tilknytningsform. Dette må etter forslagsstillerne syn både gjelde for regelverk knyttet til arbeidsmiljø, pensjon og andre trygdeytelser, og det må gjelde ordninger hvor staten i en eller annen form bidrar økonomisk – direkte eller indirekte.

For forslagsstillerne er det avgjørende at det skal være trygghet i arbeid for alle gjennom stillingsvern, anstendig lønn og klare regler for arbeidstid og arbeidsmiljø. Et viktig element i en slik forståelse av arbeidslivet er at saksbehandling og prosedyrer ved endringer skjer med saklige begrunnelser og i dialog mellom berørte parter.

Mangler lovregler om permittering

Store deler av privat næringsliv preges i dag av at det ikke finnes moderne og gode lovregler om permittering. I dag kan uorganiserte arbeidstakere (eller organiserte arbeidstakere uten tariffavtale) uten noen form for forutgående drøfting eller dialog sendes hjem på permittering med 14 dagers varsel og på dagpenger i inntil ett år. Det sier seg selv at det er rimelig dramatisk for dem det gjelder på 14 dager, uten noe forutgående varsel, å gå fra en tilsynelatende godt betalt og trygg jobb til å permitteres så lenge som ett år med en ytelse på maksimalt 62 pst. av 6 G eller tilsvarende en årsinntekt på ca. 280 000 kroner. For mange medfører dette et alvorlig inntektsbortfall. Det er derfor viktig at den som står i fare for å bli permittert, får ordentlig informasjon og rett til drøftelsesmøte før permittering beslutes, slik regelverket er ved oppsigelser.

62 pst. av arbeidstakerne i privat sektor er ikke fagorganisert, selv om flere enn dette omfattes av tariffavtale. Likevel er det anslagsvis 600 000 arbeidstakere i privat sektor som ikke er dekket av tariffavtale (Kilde: Fafo-notat 2010:07 Organisasjonsgrader

og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008), og dermed ikke er underlagt noe regelverk når det gjelder rettigheter knyttet til permittering. Trolig er dette en utvikling som vil eskalere ytterligere i tiden som kommer, jf. overgang til et nytt og mer mangfoldig arbeidsliv. Det vil også komme stadig flere eksempler på at selv om det finnes fagorganiserte på en arbeidsplass, så fyller disse funksjoner hvor det er for få medlemmer til å kreve en egen tariffavtale, jf. eksempler framsatt av administrerende direktør i Econa, Anita Roarsen i Dagens Næringsliv 10. januar 2011. Den manglende lovfestingen av permitteringsreglene oppfattes ikke bare som urimelig for dem som rammes av dette. Det er også etter forslagsstillerens syn politisk betenkelig at vesentlige endringer i arbeidsforholdet kan foretas ensidig fra arbeidsgivers side uten forutgående informasjon og drøfting.

Utfordringen og problemet i dag er at adgangen til permittering og saksbehandlingen knyttet til dette altså ikke er lovregulert, men reguleres som en del av hovedavtalen mellom LO og NHO, kap. 8. Dette mener forslagsstillerne er feil og foreslår derfor å innta regulering av permittering som en del av arbeidsmiljøloven. Det er etter forslagsstillerens syn avgjørende viktig å beholde rett til permittering for arbeidsgiverne, men det er like avgjørende viktig at dette lovreguleres og gjelder for alle arbeidstakere slik at alle kan bli informert og hørt.

Behov for klargjøring av regelverket

Forslagsstillerne er kjent med at advokat Nicolay Skarning, på bakgrunn av rettskraftig kjennelse fra Borgarting lagmannsrett 10. mai 2010, har tatt et prisverdig initiativ overfor arbeidsminister Hanne Bjurstrøm om å lovfeste permitteringer i uorganiserte bedrifter gjennom et nytt kapittel om permitteringer i arbeidsmiljøloven.

I den aktuelle kjennelsen fra lagmannsretten stilles det praktisk talt ingen krav til bedriftenes saksbehandling eller dokumentasjon. Det mest oppsiktsvekkende i kjennelsen er likevel at lagmannsretten nærmest anbefaler at man ikke informerer og diskuterer permitteringer med de ansatte, stikk i strid med det Stortinget har bestemt skal gjelde for oppsigelser, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1.

I den aktuelle kjennelsen skriver Borgarting lagmannsrett (side 7) at:

«Når bedriften ikke har tillitsvalgte, vil drøftelser med hver enkelt ansatt som det kan være aktuelt å permittere, kunne bidra til å flytte ansvaret for de beslutninger som tas over på de ansatte og å spille disse ut mot hverandre og derved bidra til uro som kan gjøre situasjonen vanskeligere både for dem og for bedriften.»

Forslagsstillerne er kjent med at advokat Skarning har sendt brev til statsråd Hanne Bjurstrøm henholdsvis 6. juni og 12. august 2010 vedrørende dette, uten å ha fått noen form for respons tilbake.

Forslagsstillerne er videre kjent med at Tekna, som organiserer vel 53 000 medlemmer, hvorav om lag 31 000 i privat sektor, i brev til statsråd Hanne Bjurstrøm 14. juni 2010 sterkt støtter forslaget fra advokat Nikolay Skarning. I brevet skriver Tekna bl.a.:

«Bare deler av norsk arbeidsliv omfattes av avtaler som regulerer adgangen og gjennomføringen av permitteringer. Utenfor de avtaleregulerte områdene kan det synes som kravet til saklighet og dialog mellom partene er i ferd med å svekkes. På bakgrunn av ovennevnte og at stillingsvernet er like viktig for alle arbeidstakere, samt å unngå uro i arbeidsmarkedet støtter Tekna sterkt forslaget om lovregulering av adgangen til permitteringer og prosedyrene i den sammenheng.»

Forslagsstillerne er også kjent med at forslaget støttes av professor i arbeidsrett, Henning Jakhelln, av Norges Juristforbund, av Finansforbundet, av Bedriftsforbundet (i brev til statsråd Hanne Bjurstrøm 6. desember 2010) og senest av Econa (tidligere Siviløkonomforeningen) i Dagens Næringsliv 10. januar 2011. Bl.a. påpeker Jakhelln i e-postveksling med Skarning 17. juni 2010 at:

«det var hensikten at permitteringslønsloven ville bli innarbeidet i den nye arbeidsmiljøloven (2005) og at det i den forbindelse ville bli foretatt en lovregulering av permitteringsadgangen; hvilket etter min oppfatning i hovedsak ville innebære en kodifisering av tariffpraksis og rettspraksis mv.»

Jakhelln sier også til Dagens Næringsliv 28. desember 2010 at:

«Permitteringer et inngrep i arbeidsforholdet. Samtidig er det ikke lovregulert. Dette er et stort problem etter mitt syn.»

og videre at:

«Politisk er ikke dette en stor sak. Praktisk er det av stor viktighet, ikke minst for små og mellomstore bedrifter som har problemer.»

Skuffet over LO

Forslagsstillerne er skuffet over den manglende respons og passivitet arbeidsministeren har vist i en såpass viktig sak. Forslagsstillerne er enda mer skuffet over responsen fra LO. LO velger å sende brev til Arbeidsdepartementet, datert 24. november 2010, hvor de slår fast i én linje at LO ikke finner grunn til å lovregulere permitteringer i arbeidsmiljøloven. Ytterligere begrunnelse gis ikke, noe som er bemerkelseverdigg i en så viktig sak for mange arbeidstakere i

Norge. Videre sier nestleder i LO, Tor-Arne Solbakken, til NTB 29. november 2010 at:

«Det er ikke behov for en lovfesting. Ordningen fungerer utmerket med dagens hovedavtale. Den har partene full kontroll med, og det skal de fortsette å ha.»

Forslagsstillerne finner det underlig at LO, som stadig vekk advarer mot en brutalisering av arbeidslivet, er helt uinteressert i å styrke rettigheten til de 600 000 ansatte i privat sektor som av ulike grunner ikke er omfattet av hovedavtalen mellom LO og NHO. Dette er det mange ulike grunner til, jf. innspillene fra Tekna, Econa og Bedriftsforbundet. Forslagsstillerne mener det er beklagelig at LO utelukkende er opptatt av sine egne organiserte, og ikke av at viktige prinsipper skal gjelde for alle arbeidstakere og bedrifter.

Forslagsstillerne understreker at man på ingen måte ønsker å undergrave hovedavtalen mellom LO og NHO og foreslår derfor et unntak fra lovregulering av permittering for dem det gjelder, jf. forslag til § 15-5 under.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

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 viktige 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.

12. januar 2011

