



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 136 L

(2018–2019)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Opphevelse av omstillingslova

Innhold

1	Innledning	5	4.3.1	Høringsnotatet	10
			4.3.2	Høringsuttalelser	11
2	Bakgrunnen for forslaget	5	4.3.3	Departementets vurderinger	11
2.1	Innledning	5	4.4	Kostnader ved loven	12
2.2	Høring	5	4.4.1	Høringsnotatet	12
			4.4.2	Hørings svar	13
			4.4.3	Departementets vurderinger	13
3	Nærmere om omstillingsloven	6	4.5	Om drøftelsesprosessen etter	
3.1	Omstillingslovens bakgrunn og			loven har hindret nedleggelse	13
	formål	6	4.5.1	Høringsnotatet	13
3.2	Gjeldende rett	7	4.5.2	Hørings svar	14
3.3	Forholdet til andre lover og avtaler		4.5.3	Departementets vurdering	15
	mellom partene i arbeidslivet	7	4.6	Oppsummering	16
3.4	Kostnader og gevinster i				
	forbindelse med				
	meldepliktordningen	8	5	Merknader til	
				lovbestemmelsene	17
4	Begrunnelsen for å oppheve		5.1	Kommentarer til § 1 og 3	17
	omstillingsloven	8	5.2	Kommentarer til § 2	17
4.1	Innledning	8			
4.2	Om loven har bidratt til å oppnå		6	Økonomiske og administrative	
	næringspolitiske mål	8		konsekvenser	17
4.2.1	Høringsnotatet	8			
4.2.2	Høringsuttalelser	9			
4.2.3	Departementets vurdering	10		Forslag til lov om opphevelse av	
4.3	Forholdet til ansattes rettigheter ..	10		omstillingslova	18



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 136 L

(2018–2019)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Opphevelse av omstillingslova

*Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 30. august 2019,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Innledning

Nærings- og fiskeridepartementet fremmer forslag om opphevelse av lov av 6. juni 2008 nr. 38 om meldeplikt ved nedlegging av næringsverksemd (omstillingslova).

Omstillingsloven ble innført for å stimulere til dialog mellom nedleggingstruede virksomheter og lokale myndighetsorganer, og dermed bidra til omstilling og gi muligheter for videre drift av levedyktige bedrifter.

Det er Nærings- og fiskeridepartementet som har ansvaret for loven, men den nærmere oppfølgingen av bestemmelsene i omstillingsloven er lagt til fylkeskommunen. Det innebærer at det er fylkeskommunen som mottar melding om nedleggelse, og som har ansvaret for å gjennomføre drøftinger med berørte parter i henhold til lovens bestemmelser.

Etter departementets oppfatning har ikke omstillingsloven den tilsiktede effekten. Departementet vurderer at den ikke bidrar vesentlig i å stimulere til økt samlet verdiskaping, opprettholde og skape lønnsomme arbeidsplasser samt bidra til god omstillingsevne i norsk økonomi. Dette skyldes i hovedsak at omstillingsloven ivaretar hensyn som allerede er ivaretatt i annet lovverk, og i det generelle arbeidet med å stimulere til lønnsom næringsutvikling. Etter departementets vurdering fungerer derfor ikke omstillingsloven etter sitt formål. Omstillingsloven medfører dermed unødige kostnader for næringslivet.

Næringspolitiske hensyn og regjeringens mål om opprydding i unødvendig og foreldet lovverk tilsier at omstillingsloven bør oppheves.

2 Bakgrunnen for forslaget

2.1 Innledning

Forslaget om opphevelse av omstillingsloven inngår som ledd i regjeringens forenklingsspolitikk, der det arbeides med å redusere næringslivets kostnader, blant annet gjennom fjerning av lover og forskrifter som pålegger næringslivet unødvendige administrative byrder. Det offentliges reguleringsbehov og krav til ulike prosesser må balansere bedre mot næringslivets behov for forenkling. I regjeringens politiske plattform for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og KrF fremgår det at «Regjeringen vil fjerne unødvendig og foreldet lov- og regelverk, herunder fjerne omstillingsloven.»

2.2 Høring

Nærings- og fiskeridepartementet sendte 6. februar 2019 ut et høringsbrev med forslag til opphevelse av omstillingsloven til følgende høringsinstanser:

Statsministerens kontor
Alle departementene

Arbeids- og velferdsetaten (NAV)
 Arbeidstilsynet
 Brønnøysundregistrene
 Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
 Innovasjon Norge
 Konkurransetilsynet
 Regjeringsadvokaten
 Skattedirektoratet
 Statistisk Sentralbyrå

Alle fylkeskommunene
 Alle kommunene

Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Bedriftsforbundet
 Den Norske Advokatforening
 Den Norske Revisorforening
 Energi Norge
 FAFO
 Finans Norge
 Finanstilsynet
 Forbrukerrådet
 Fiskebåt
 Hovedorganisasjonen Virke
 Kommunesektorens Organisasjon KS
 Landsorganisasjonen i Norge
 Norges Bondelag
 Norges Juristforbund
 Norges Rederiforbund
 Norges Skogeierforbund
 Norsk Bonde- og småbrukarlag
 Norsk Industri
 Næringslivets Hovedorganisasjon
 Oslo Børs
 Regnskap Norge
 Senter for Europarett, UiO
 SIVA
 Sjømat Norge
 Unio – Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede
 Verdipapirforetakenes forbund
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Forslaget ble sendt på høring til alle departementer, fylkeskommuner og kommuner og til 38 forskjellige instanser og interesseorganisasjoner. Høringsfristen var satt til 6. mai 2019. Det er motatt svar fra 31 av høringsinstansene. Femten av disse støtter eller har ikke merknader til forslaget, mens 16 ikke støtter forslaget.

Forsvarsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Klima- og miljødepartementet, Samferdselsdepartementet, Statistiske Sentralbyrå og Utenriksde-

partementet hadde ikke merknader til forslaget om å oppheve omstillingsloven.

Aust-Agder fylkeskommune, Rogaland fylkeskommune, Vestfold fylkeskommune, Finans Norge, Innovasjon Norge, NHO, Hovedorganisasjonen Virke, Revisorforeningen, støtter, eller har ikke innvendinger til at omstillingsloven oppheves.

Hordaland fylkeskommune, Innlandet fylkeskommune (Hedmark/Oppland), Møre og Romsdal fylkeskommune, Nordland fylkeskommune, Troms fylkeskommune, Trøndelag fylkeskommune, Viken fylkeskommune (Buskerud/Østfold), Elverum kommune, Fredrikstad kommune, Oslo kommune, Røros kommune, Fellesforbundet, Handel og kontor, Kommunesektorens Organisasjon, LO og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund støtter ikke forslaget om å oppheve omstillingsloven.

Vi kommer nærmere tilbake til innholdet i høringsuttalelsene i kap. 4.

3 Nærmere om omstillingsloven

3.1 Omstillingslovens bakgrunn og formål

Lov om meldeplikt ved nedlegging av næringsverksemd (omstillingslova) ble lagt frem i Ot.prp. nr. 27 (2007–2008). Omstillingsloven trådte i kraft 1. juli 2008.

Innføring av omstillingsloven kan ses i lys av at lov 23. desember 1994 nr. 79 om erverv av næringsvirksomhet (ervertsloven) ble opphevet fra 1. juli 2002. Ervertsloven innebar en plikt til å sende melding om bedriftserverv over en viss størrelse til daværende Nærings- og handelsdepartementet. Bakgrunnen for at ervertsloven ble opphevet var bl.a. at den ble vurdert å være i strid med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. I 2006 ble det reist spørsmål om å innføre en ny lov innenfor EØS-avtalens rammer. Av Ot.prp. nr. 27 (2007–2008) fremgår det at det ikke var aktuelt å innføre noen ny ervertslov, da det ikke ville være forenlig med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen.

Formålet med innføringen av omstillingsloven var å lovfeste en meldeplikt til fylkeskommunen for nedleggingstruede bedrifter. Prosessen skulle sørge for dialog mellom virksomheter og ulike myndighetsorganer, og skulle ta sikte på å bedre muligheten for omstilling slik at levedyktige bedrifter kunne drive videre. Målet var å synliggjøre mulige alternativer til nedleggelse og å redusere de negative konsekvensene for de ansatte og det enkelte lokalsamfunn.

Omstillingsloven endret ikke på at det først og fremst er bedriftens eget ansvar å initiere og håndtere omstillinger. Valget av fylkeskommunen som meldingsmottaker og ansvarlig for oppfølgingsprosessen fikk bred tilslutning i høringsrunden. Fylkeskommunen ble valgt på bakgrunn av sitt regionale ansvar for nærings- og distriktspolitikken og ansvar for omstillingsarbeid på regionalt nivå.

3.2 Gjeldende rett

Omstillingsloven gjelder for all næringsvirksomhet med 30 ansatte eller flere, som vurderer nedleggelse.

Lovens virkeområde fremgår av § 2, som sier at alle bedrifter med 30 ansatte eller flere de siste 12 månedene er omfattet av loven. Etter § 3 plikter eieren av en nedleggingsstruet bedrift å sende melding som beskrevet til fylkeskommunen. Lovens § 3 andre ledd bokstav a-g fastsetter nærmere innholds krav til meldingen.

Fremgangsmåten for fylkeskommunens behandling av meldingen fremgår av § 5. På grunnlag av meldingen skal fylkeskommunen sammen med eiere, ledelse, de ansatte, kommunen, Innovasjon Norge, Arbeids- og velferdsetaten og eventuelt andre innkalle til et drøftingsmøte for å vurdere tiltak for videre drift, eller andre alternativer til nedleggelse av bedriften. I drøftelsene skal kompensasjonstiltak og omstillingsmuligheter for de ansatte være et tema. I samarbeid med det regionale virkemiddelapparatet skal muligheter for å finne nytt arbeid drøftes. Også muligheter for å etablere ny virksomhet i lokalsamfunnet skal være en obligatorisk del av drøftelsene.

En eventuell endelig beslutning om nedleggelse kan ikke treffes før denne prosessen er gjennomført. Bedriften kan dermed ikke vedta nedleggelse før 30 dager etter at fylkeskommunen har mottatt melding, jf. § 4. Etter § 6 kan ikke eieren foreta rettslige eller faktiske disposisjoner som vesentlig svekker bedriftens verdi så lenge perioden etter § 4 løper. Dersom det er aktuelle alternativer til å legge ned bedriften, kan fylkeskommunen i særlige tilfeller forlenge denne perioden med inntil ytterligere 30 dager.

Omstillingslovens §§ 7 og 8 gir hjemmel for fylkeskommunen til å sanksjonere eventuelle overtredelser. Tvangsmulkt kan ilegges ved brudd på §§ 3, 4 og 6 eller forskrift eller enkeltvedtak fattet i medhold av disse, jf. § 7. Gebyr kan ilegges ved brudd på §§ 3 og 4.

3.3 Forholdet til andre lover og avtaler mellom partene i arbeidslivet

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 15-2 gir retningslinjer for drøftelser mellom arbeidsgiver og bedriftens tillitsvalgte der det er tale om nedleggelse som innebærer en masseoppsigelse. Etter arbeidsmiljøloven § 15-2 (1) anses oppsigelser for å være en masseoppsigelse når minst ti arbeidstakere sies opp innenfor en 30-dagersperiode. Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-2 (2) andre setning at den nedleggingsstruede virksomheten og de tillitsvalgte skal drøfte mulighetene for videre drift, herunder også mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten.

Arbeidsmiljøloven § 15-2 (3) stiller krav til innholdet i melding mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Kravene ligner eller omhandler noe av det samme som egenmeldingen etter § 3 i omstillingsloven. I tillegg henviser § 15-2 (3) til lov 10. desember 2004 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 8, som pålegger arbeidsgiver å sende lik melding til Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten skal benytte 30-dagersfristen til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser, jf. fjerde ledd. Arbeids- og velferdsetaten vil sammen med virksomheten kunne bidra til at overtallige raskt kommer i arbeid, slik at de slipper å bli arbeidsledige.

Arbeidsmiljølovens § 15-2 (2) andre setning ble tatt inn ved vedtakelsen av omstillingsloven for å koordinere omstillingslovens meldepliktordning med prosedyren etter arbeidsmiljøloven § 15-2. Det fremgår av Ot.prp. nr. 27 (2007–2008) at hensikten var å redusere de administrative byrdene overfor næringslivet som omstillingsloven ville medføre. Departementet så for seg at identisk melding skulle sendes til både fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsetaten, eller at Arbeids- og velferdsetaten skulle pålegges å videresende meldingen til fylkeskommunen.

Også hovedavtalen mellom LO og NHO 2018–2021 § 9-5 regulerer drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om selskapsrettslige forhold. Bestemmelsen pålegger virksomhetens ledelse å gå inn i drøftelser med virksomhetens tillitsvalgte om mulig videre drift, eller de ansattes overtakelse av virksomheten. For øvrig vises det til at arbeidsmiljøloven i kapittel 8 har regler om informasjon og drøfting med de tillitsvalgte av spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Blant annet skal arbeids-

giver informere og drøfte beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold, jf. § 8-2 første ledd bokstav c, med sikte på å komme frem til en avtale, jf. § 8-2 tredje ledd siste punktum.

3.4 Kostnader og gevinster i forbindelse med meldepliktordningen

I Ot.prp. nr. 27 (2007–2008) fremgår det at det var stor usikkerhet knyttet til beregning av kostnadene i forbindelse med meldepliktordningen og at flere faktorer ville spille inn. For det første ville det være vanskelig å skille mellom prosesser mellom bedrifter og myndigheter som vil oppstå som følge av meldepliktordningen, og de som ville ha blitt satt i gang uansett. Det fremgår at det var usikkerhet knyttet til hvor mange bedriftsnedleggelse som faktisk ville bli meldepliktige hvert år. Det vises til at det var vanskelig å slå fast hvor lang tid hver enkelt bedrift faktisk vil bruke på utforming av meldingen. I proposisjonen ble det vist til at det var grunn til å tro at de ulike fylkeskommunene ville behandle meldingene ulikt. Det ble anslått at de årlige kostnadene for bedriftene ville utgjøre om lag 12 mill. kroner per år ved en grense på 30 ansatte. Kostnadene for fylkeskommunene ble anslått til vel 4 mill. kroner per år (2008-tall).

Det fremgår videre av proposisjonen at det kunne være indirekte samfunnsøkonomiske virkninger som ville være vanskelige å måle.

I Ot.prp. nr. 27 (2007–2008) fremgår det at mye tydet på at prosesser mellom bedrifter og myndigheter i forbindelse med bedriftsnedleggelse skjedde ad hoc. En virkning av omstillingsloven kunne derfor være at prosesser rundt nedleggelse av bedrifter ble mer formaliserte og mer åpne. Bedriftene ble bedre forberedt og myndighetene bedre rustet til å håndtere en slik prosess. Det fremgår at de samfunnsøkonomiske gevinstene av å innføre meldepliktordningen primært var knyttet til at det ble større åpenhet i omstillingsprosesser.

I proposisjonen fremgår det videre at melding til myndighetene om planlagte bedriftsnedleggelse ville gi en rekke aktører bedre informasjon om omstillingsutfordringene på et tidligere tidspunkt. Tidlig varsling av et omstillingsproblem kunne føre til at det raskere ble satt i verk tiltak for å bidra til at ansatte kom over i alternativt arbeid. Det fremheves at dette ville redusere det samfunnsøkonomiske tapet ved arbeidsløshet. I proposisjonen ble det også vist til at

offentlige meldinger etter den forslåtte omstillingsloven kunne bidra til å forenkle informasjonstilgang for potensielle investorer. I tillegg fremgår det av proposisjonen at loven kan bidra til en samfunnsøkonomisk gevinst når prosessen er med på å bringe frem nye potensielle eiere til hele eller deler av virksomheten.

4 Begrunnelsen for å oppheve omstillingsloven

4.1 Innledning

Departementet redegjør i dette kapitlet for begrunnelsen for å oppheve omstillingsloven. Synspunktene fra høringsinstansene når det gjelder forslag om å oppheve loven blir kommentert.

Skillelinjene i synet på om loven bør oppheves går i hovedsak mellom arbeidsgiver- og næringsorganisasjoner og arbeidstaker- og fagorganisasjoner. Fylkeskommunene er delt i spørsmålet. Av de som har levert hørings svar er det tre som støtter at loven oppheves, mens åtte fylkeskommuner ikke støtter at loven oppheves. Sistnevnte fylkeskommuner mener den bør innskjerpes eller erstattes av noe annet som ivaretar samme hensyn. De øvrige fylkeskommunene har ikke svart.

4.2 Om loven har bidratt til å oppnå næringspolitiske mål

4.2.1 Høringsnotatet

I høringsnotatet uttaler Nærings- og fiskeridepartementet at bestemmelsene i omstillingsloven i liten grad bidrar til oppnåelse av næringspolitiske mål. Departementet kan ikke se at prosessene knyttet til loven kan være avgjørende for å hindre nedleggelse av bedrifter, produksjon og nedleggelse av arbeidsplasser. Det er også vanskelig å se at prosessen knyttet til omstillingsloven kan ha vært avgjørende for investering i nedleggelsestruede bedrifter, etablering av nye bedrifter og/eller ny produksjon som ellers ikke hadde vært etablert.

Departementet er derfor i betydelig tvil om hvorvidt omstillingsloven bidrar til å stimulere den samlede verdiskapingen, opprettholde og skape lønnsomme arbeidsplasser og bidra til innovasjon i næringslivet og god omstillingsevne i norsk økonomi.

Nærings- og fiskeridepartementet ba høringsinstansene om eventuelle synspunkter på omstillingslovens bidrag til næringspolitiske mål.

4.2.2 Høringsuttalelser

Det er ikke mange høringsinstanser som spesifikt omtaler om loven har bidratt til å oppnå næringspolitiske mål. Dette gjelder både de som støtter at loven bør oppheves og de som ikke støtter at loven bør oppheves.

Revisorforeningen støtter departementets forslag om å oppheve omstillingsloven. Foreningen opplyser at de i likhet med departementet har vanskelig for å se at prosessen med melding til fylkeskommunen, pliktige drøftelsesmøter mv. kan være avgjørende for å hindre nedleggelse av bedrifter, produksjon og arbeidsplasser.

Revisorforeningen mener at loven bør oppheves selv om det skulle kunne påvises en viss effekt av tiltakene. Etter foreningens mening hører ikke tiltakene i omstillingsloven hjemme i lovgivningen. Det er fullt mulig med samarbeid mellom bedrift og myndigheter i forbindelse med nedleggelse og omstilling uten at det er lovregulert.

Hovedorganisasjonen Virke opplyser at deres virksomheter opplever dagens regelverk og rapporteringsplikter som unødig vanskelig og tidkrevende.

Virke er fornøyd med at regjeringen prioriterer forenklingstiltak som gir virksomhetene mer tid til å produsere, fremfor å rapportere. *Virke* støtter departementets vurdering av at omstillingsloven ikke fungerer etter sitt formål, herunder å stimulere til økt samlet verdiskaping, opprettholde og skape lønnsomme arbeidsplasser og bidra til god omstillingsevne. Loven pålegger unødige kostnader for næringslivet, samtidig som hensynet bak bestemmelsen uansett er ivare tatt av annet regelverk.

Også *Finans Norge* støtter at loven oppheves, og uttaler at de er enig i departementets vurdering av at omstillingsloven ikke oppfyller sitt formål, og at hensynene allerede ivaretas i annet lovverk. De støtter videre arbeidet med å forenkle og redusere regler som pålegger næringslivet unødvendige administrative byrder.

Vestfold fylkeskommune støtter forslaget om å oppheve loven. Fylkeskommunen opplyser at i løpet av ti år er mindre enn 15 saker meldt inn til fylkeskommunen. Ut fra en vurdering av hvert enkelt tilfelle sammen med aktuell kommune, Innovasjon Norge og NAV, og synspunkter fra LO i Vestfold ble det valgt å åpne formell prosess etter loven i tre saker.

Også *Aust-Agder fylkeskommune* støtter forslaget om å oppheve omstillingsloven. Fylkeskommunen opplyser at den har behandlet tre saker etter omstillingsloven siden loven trådte i kraft 1. juli 2008. Fylkeskommunen opplyser at de ikke kan påvise at omstillingsloven har forhindret nedleggelse eller flytting av virksomhetene.

NHO støtter forslaget om å oppheve loven. *NHO* antar at den forutsatte nytten av loven er svært liten, om noen. Den manglende nytten er i seg selv god nok grunn til å oppheve loven.

NHO opplyser at fra tid til annen blir også noen av *NHOs* ti regionkontorer involvert. *NHO* har ingen systematisk oversikt over involveringene, men det klare inntrykket fra tilbakemeldinger er at prosessene påfører bruk av tid og ressurser som er unødvendig.

Oslo kommune uttaler at loven ikke har hatt stor næringspolitisk betydning, og at det har vært begrenset antall saker som har vært meldt inn. *Oslo kommune* opplyser at siden 2014 har det i snitt vært avholdt to møter i året. Møtene har ikke ført til alternativ til nedleggelse.

Imidlertid uttaler *Oslo kommune* at informasjon om større nedleggelser er nyttig informasjon. Dersom loven avvikles, må det vurderes hvordan en slik meldeplikt kan ivaretas på annen måte. Dette synet fra *Oslo kommune* støttes av flere høringsinstanser.

Høringsinstansene som ikke støtter at loven oppheves viser til at omstillingsloven har vært viktig for å komme i dialog med bedriftene og at ansatte og lokalsamfunn involveres i drøftelsen etter loven. Omstillingsloven sikrer forhold som beslutningslegitimitet, forhandling mht. overdragelse, utvikling av andre løsninger for å sikre de ansatte jobb m.m. I en formalisert drøftingssituasjon med eksterne aktører fra virkemiddelapparatet vil en ha et større potensial for en løsning enn hva arbeidsmiljøloven sikrer.

Innlandet (Oppland/Hedmark) fylkeskommune uttaler at loven har sikret opprettholdelse av arbeidsplasser, og at det har vært etablering av nye arbeidsplasser som resultat av loven. Fylkeskommunen uttaler videre at gitt at regjeringens næringspolitiske mål kun er forenkling, og hvor effekten er å spare relativt lite midler, kan det være hensiktsmessig å fjerne loven. Hvis man derimot ser på næringspolitikk i et bredere perspektiv, og setter det inn i en nasjonal og en regional utviklingspolitikk, vil det være uheldig å fjerne loven. Dette begrunner fylkeskommunen ut fra: 1) svekkelse av fylkeskommunens rolle som samfunnsutvikler, 2) virkemiddelapparatets muligheter til å finne alternative løsninger, 3) sikre at arbeidsmiljølovens og hovedavtalens

intensjoner ivaretas gjennom en redegjørelse og diskusjon i et eksternt fora hvor fylkeskommunen, IN, kommunen og NAV er representert og møter både eierrepresentant og de ansattes tillitsvalgte, 4) bidrag til endret forhandlingsposisjon mht. at andre aktører kan overta og/eller etablere annen produksjon, 5) bidra til at beslutningsgrunnlag kan kvalitetssikres og 6) bidra til at en beslutning, uansett utfall, har større legitimitet hos involverte.

Flere fylkeskommuner nevner også at om loven oppheves så må den erstattes av noe annet som sikrer regional politisk innflytelse i planlagte omstillinger av bedrifter og endringer knyttet til arbeidsplasser. Det vises til at fylkeskommunen med ansvar som regional omstilling og næringsutvikling må sikres en formell rolle og forankring i nedleggelsestiltaker.

4.2.3 Departementets vurdering

Etter departementets oppfatning tilfører eller dokumenterer ikke høringsvarene noe som samlet sett endrer departementets vurdering i høringsnotatet.

Høringsinstansene som er imot at loven oppheves sannsynliggjør eller dokumenterer i liten grad at omstillingsloven i seg selv fremmer næringspolitiske mål som ikke ville vært mulig uten loven. Høringsinstansene trekker frem at det er viktig med dialog og kontakt og informasjon mellom partene. Departementet har ikke grunn til å betvile uttalelser om at loven i noen tilfeller har sikret opprettholdelse og etablering av nye av arbeidsplasser. I løpet av de 11 årene loven har eksistert er det imidlertid svært få tilfeller og det er i liten grad underbygget nærmere av høringsinstansene. Etter departementets vurdering er det for få tilfeller til at det kan slås fast at det er en slik effekt av loven og at effekten kan rettfærdiggjøre opprettholdelse. Ut fra regjeringens mål om forenkling og effektivisering er det ikke ønskelig for regjeringen å erstatte omstillingsloven med et annet og skjerpet regelverk.

Departementet har ut fra høringsvarene, spesielt merket seg at omfang og antall meldinger som har vært til behandling har vært svært få det enkelte år og i hele perioden sett under ett. Departementet er ikke uenig i at omstillingsloven kan ha vært viktig for å komme i dialog, og at den kan oppfattes som en sikring av beslutningslegitimitet, samt formalisere drøftingssituasjonen med eksterne aktører fra virkemiddelapparatet. Imidlertid vil dette etter departementets oppfatning også kunne oppnås uten pålegg i lov og gjennom gjeldende regelverk.

4.3 Forholdet til ansattes rettigheter

4.3.1 Høringsnotatet

I høringsnotatet uttaler departementet at hensynene bak omstillingsloven i hovedsak er ivare tatt i annet lovverk og i den generelle næringspolitikken. Departementet anser derfor at omstillingsloven bør avvikles, ut fra både næringspolitiske hensyn og forenklingshensyn.

Både arbeidsmiljølovens bestemmelser og bestemmelsene i hovedavtalen mellom NHO og LO, vil fortsatt gjelde om omstillingsloven oppheves. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 15-2 vil sikre at spørsmålet om videre drift generelt, og spørsmålet om de ansatte kan overta spesielt, blir satt på dagsordenen i en nedleggelsestiltaker. Retten til å drøfte overtagelse i henhold til arbeidsmiljøloven kan føre til konstruktive og gode prosesser internt i virksomheten, og vil kunne berede grunnen for en eventuell overdragelse.

Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen dekker plikten til informasjon og drøftelser ved virksomhetsnedleggelse. Etter departementets vurdering tyder dette på at prosessen etter omstillingsloven ikke gir en merverdi ut over hva andre lovbestemte og avtalefestede ordninger innebærer. Mens omstillingsloven kun gjelder for nedleggelse, vil arbeidsmiljøloven § 15-2 og Hovedavtalens § 9-5 gjelde både ved nedleggelse og nedbemanninger. Arbeidsmiljølovens § 15-2 har derfor også et videre virkeområde, da den aktualiseres ved oppsigelse av minst ti arbeidstakere, mens omstillingsloven bare er aktuell ved nedleggelse av bedrifter med minst 30 arbeidstakere.

I høringsnotatet er det også vektlagt at opphevelse av omstillingsloven heller ikke vil svekke arbeidstakerrettighetene. Det ble pekt på at omstillingsloven verken vil oppfylle eller dekke formål som ikke er hensiktsmessig ivare tatt og innarbeidet gjennom andre ordninger. Det er dermed vanskelig å se at loven har et eget selvstendig virkeområde som ikke allerede er ivare tatt i eksisterende lov- og avtaleregulering. Departementet la vekt på at det var krevende å se at omstillingsloven kan ha noen merverdi ved at meldeplikten og drøftelsesprosessen etter loven kan gi resultater som ikke kan oppnås minst like godt etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven og hovedavtaler mellom partene i arbeidslivet.

Nærings- og fiskeridepartementet ba med bakgrunn i dette høringsinstansene om innspill som kan vise at det er oppnådd eventuelle vesentlige resultater som følge av omstillingsloven, og som ikke kan oppnås gjennom bestemmelser i arbeids-

miljøloven og hovedavtaler mellom partene i arbeidslivet.

4.3.2 Høringsuttalelser

Finans Norge viser til at loven ikke oppfyller sitt formål og hensynene i omstillingsloven ivaretas i annet lovverk. Også *Hovedorganisasjonen Virke* viser til at hensynet bak bestemmelsene i omstillingsloven ivaretas av annet lovverk.

Trøndelag fylkeskommune viser til at loven har sikret at nedleggelse blir mer åpne og formaliserte. Loven gjør ledelsen i aktuelle virksomheter mer oppmerksom på situasjonen de setter arbeidstakerne i. Dette sparer det offentlige for kostnader. Loven gir lokalsamfunnet mulighet til å komme med synspunkter og at loven er «billig i drift».

Videre viser fylkeskommunen til at loven uansett må revideres pga. av regionreformen.

Nordland fylkeskommune fraråder at loven oppheves uten at det kommer et alternativ som sikrer regionalpolitisk innflytelse i planlagte store endringer knyttet til arbeidsplasser og omstilling av bedrifter. Fylkeskommunen oppstiller åtte momenter for å beholde loven. De viser bl.a. til at de har erfart at loven har medført videreføring av drift i flere virksomheter /unngått nedleggelse, samt bidratt til at eierne har blitt oppmerksomme på sin samfunnsrolle og -ansvar. Gjennom ulike tiltak har Nordland unngått endelig vedtak om avvikling av minst tre virksomheter.

Også *Troms fylkeskommune* viser til at det i ett tilfelle er unngått endelig vedtak om avvikling. De har ikke gjort noen kartlegging av effekten av omstillingsloven.

Viken fylkeskommune (Østfold og Buskerud) viser til at loven fyller en viktig funksjon gjennom å ivareta de ansatte og lokalsamfunnet. Fylkeskommunen mener loven bør gjennomgås for å vurdere hvordan den kan fungere bedre etter hensikten. Andre høringsinstanser peker på det samme.

Innlandet fylkeskommune sier at i Hedmark og Oppland er det eksempler på at man gjennom omstillingsloven har klart å endre beslutning om nedleggelse, eller at man gjennom lovens prosessuelle krav har sikret etablering av alternativ virksomhet. Dette hadde ikke vært mulig gjennom arbeidsmiljøloven og hovedavtalen. I tillegg er det eksempler på at omstillingsloven har vært sentral for å etablere partnerskap blant virkemiddelaktørene (omstillingsprosjekt med statlig finansiering i regi av KMD). Dette hadde i de konkrete tilfellene en stor betydning mht. muligheten til å

være proaktiv. Den samfunnsøkonomiske gevinsten av dette overstiger den relativt begrensede effekten av forenkling, som fjerning av omstillingsloven faktisk innebærer. Et siste element, som annet relevant lovverk ikke ivaretar, er at drøftingsmøtet i samsvar med omstillingsloven, gir større legitimitet mht. beslutning.

Røros kommune viser til at arbeidsmiljøloven § 15-2 ikke ivaretar varslingsplikten overfor fylkeskommunen ved opphør av bedrifter. Ved en oppheving av omstillingsloven vil man kunne miste mulighetene til å ivareta distriktsarbeidsplasser som følge av at lovpålagt varslingsfor-svinner. Dette vil kunne føre til at man mister muligheten for å tilrettelegge for endringer i eksisterende bedrift, at bedriften tas over av ansatte eller andre mulige løsninger for å opprettholde arbeidsplasser.

Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS) viser til at 70 pst. av norske arbeidstakere er omfattet av tariffavtale. I privat sektor er dette tallet lavere, og her vil de ansatte ikke ha bistand fra egen organisasjon. I disse situasjonene er det nyttig at fylkeskommunale myndigheter involveres.

Flere av høringsinstansene, bl.a fylkesmannen i Troms, Aust-Agder og Møre og Romsdal, uttaler at de ansattes behov for informasjon og drøftelser med de ansatte i hovedsak er dekket av arbeidsmiljøloven.

Handel og Kontor (HK) uttaler at selv om arbeidsmiljøloven og hovedavtalen har bestemmelser om informasjon og drøftelser med arbeidstakernes representanter, har omstillingsloven en oppdragende effekt for å kunne sikre at grundige omstillingsprosesser gjennomføres. *HK* deler ikke regjeringens forståelse av omstillingsloven. *HK* mener man aktivt må legge til rette for at det foregår et partsbasert samarbeid mellom politikere, eiere og tillitsvalgte om sikring av arbeidsplasser.

4.3.3 Departementets vurderinger

Etter departementets oppfatning har ikke høringsuttalelsene dokumentert eller sannsynliggjort at omstillingsloven har ført til vesentlig andre og bedre resultat med loven enn det som likevel ville vært oppnådd gjennom arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen mellom NHO og LO. De ansattes rettigheter må reguleres gjennom regelverk som konkret gjelder ansattes rettigheter i sin alminnelighet og ved nedbemanning og/eller nedleggelse. Dette er regulert av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. Dette var

grundig regulert også før omstillingsloven ble vedtatt. Omstillingsloven innebar hovedsakelig ingen ytterligere arbeidstakerrettigheter utover det som fulgte og følger av Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Imidlertid ble det som følge av omstillingsloven tatt inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 15-2 andre setning, der det står «*Vurderer arbeidsgiver å legge med virksomheten eller en selvstendig del av denne, og nedleggelsen innebærer masseoppsigelse, skal også muligheten for videre drift drøftes, herunder mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten.*»

Denne bestemmelsen vil gjelde selv om omstillingsloven oppheves. Etter departementets vurdering vil dette sikre arbeidstakernes arbeidsrettslige vern om loven oppheves. I denne sammenheng gjør vi oppmerksom på at begrepet «masseoppsigelse» er definert som mer enn ti ansatte, mens omstillingsloven kun er aktuell når det er 30 ansatte eller flere.

Videre har Hovedavtalen mellom NHO og LO en bestemmelse i § 9-5 som gjelder drøftelser om selskapsrettslige forhold. Etter bestemmelsen skal ledelsen så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg): fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Dersom ledelsen vurderer å nedlegge virksomheten skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget).

Denne bestemmelsen, sammen med arbeidsmiljøloven § 15-2, vil sikre arbeidstakerne drøftelser med ledelsen og bedriftseier i en nedleggelsessituasjon.

Det er imidlertid riktig som Røros kommune hevder, at arbeidsmiljøloven § 15-2 ikke innebærer varsling til fylkeskommunen. Imidlertid fremgår av § 15-2 tredje ledd at arbeidsgiver i forbindelse med masseoppsigelser (ved nedbemanning og nedleggelse) skal varsle/gi melding til de ansatte samtidig som det innkalles til drøftelser. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Ved nedleggelse fremgår det av § 15-2 andre ledd, andre setning at også muligheten for videre drift skal drøftes, herunder mulighet for de ansatte til å overta virksomheten. De ansattes rettigheter vil etter departementets oppfatning derfor ikke begrenses i nevneverdig grad. Arbeidstakerrettigheter er etter departementets vurdering ikke et avgjørende argument for å beholde omstillingsloven, da disse er godt ivaretatt av annet regelverk. Dette er også noe flere av høringsinstansene har pekt på.

4.4 Kostnader ved loven

4.4.1 Høringsnotatet

Det fremgår av forarbeidene til omstillingsloven at det ikke var hensikten med loven å gjøre inngrep i eiers/foretakets styringsrett. Det er bedriftseierne som ut fra forretningsmessige vurderinger må beslutte om en bedrift bør nedlegges eller drives videre. Dette har ikke myndighetene kompetanse til å overprøve, og myndighetene verken bør eller skal gripe inn i slike bedriftsinterne vurderinger. Ofte er det slik at det allerede er startet en intern prosess i bedriften lenge før tidspunktet for å sende melding etter omstillingsloven er inntrådt. Prosessene etter omstillingsloven kan innebære at den interne prosessen stopper opp, i og med at bedriftseier i inntil 30 dager er avskåret fra å kunne gå videre og effektivere en beslutning om nedleggelse. På denne måten kan loven virke mot sin hensikt og forsinke prosesser og muligheter for effektiv omstilling.

Viktige oppgaver for virkemiddelapparatet er å stimulere til lønnsom omstilling og næringsutvikling. Omstillingsloven er således ikke en forutsetning for at virkemiddelapparat kan involvere seg i nedbemannings- og nedleggelsessituasjoner.

En forutsetning for å opprettholde omstillingsloven bør være at det kan påvises at den er nødvendig og dekker et reelt behov innenfor et lovtomt område. Vi kan ikke se at det er tilfellet når det gjelder omstillingsloven. Departementet er heller ikke kjent med at omstillingsloven har resultert i løsninger i en nedleggelsessituasjon som ikke også kunne vært gjennomført uten loven. Omstillingsloven fremstår derfor etter departementets syn som overflødig, og påfører næringslivet unødvendige kostnader.

Etter departementets oppfatning griper omstillingsloven inn i eiers/foretakets styringsrett uten at det er et klart og påviselig behov for det. Kostnadene for bedriftene ble i Ot.prp. nr. 27 (2007–2008) anslått til 12 mill. kroner for bedriftene og 4 mill. kroner for fylkeskommunene, noe som tilsvarer totalt omlag 20 mill. kroner i dagens kroneverdi. Det er samtidig betydelig usikkerhet knyttet til beregning av kostnadene ved meldepliktordningen, og flere faktorer kan spille inn. Departementet antar at de reelle kostnadene for bedriftene kan være vesentlig større bl.a. som følge av at omstillingsloven kan medvirke til å utsette nødvendig omstilling.

Nærings- og fiskeridepartementet ønsket i høringsnotatet innspill med nærmere informasjon og dokumentasjon om kostnader for bedrifter, fyl-

kene og andre involverte aktører som har gjennomført drøftelsesprosesser i henhold til omstillingsloven. Departementet antok at det kunne være vanskelig med presise anslag og samleanslag for årlige kostnader. Det ble derfor pekt på at det for eksempel kunne være nyttig med identifisering av hvilke typer kostnader bedriftene har pådratt seg som følge av omstillingslovens bestemmelser, og som en ellers ikke ville ha hatt.

4.4.2 Hørings svar

LO uttaler at de tviler på kostnadsanslaget med ordningen. Det er ikke nødvendigvis slik at samfunnet sparer kostnader ved at loven oppheves. Opphevelse kan føre til fordyrende og unødvendige rettskonflikter. Etter LOs erfaringer er omstillingsloven nyttig for arbeidslivet. LO mener de viktigste intensjonene til loven er oppfylt og den bidrar til at de lovpålagte drøftelsene blir reelle. Gjennom dette og konkrete resultater bidrar loven til å fremme omstillingsarbeidet og skape forståelse for omstillingsprosesser i arbeidslivet. Loven er derfor viktig og nyttig for å håndheve et effektivt trepartssamarbeid.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) tallfester ikke kostnadene, men opplyser at loven påfører fylkeskommunene, bedriftene, kommunene, Innovasjon Norge og NAV kostnader. Dette betyr at alle disse aktørene må sette seg inn i de oppgavene de har etter loven. I tillegg må de delta i drøftelsesmøter. Å tallfeste dette er vanskelig, men i 2009-budsjettet ble kostnadene for fylkeskommunene alene beregnet til å være 3,8 mill. kroner. NHO viser til at fra tid til annen blir også noen av NHOs ti regionkontorer involvert, siden fylkeskommunen kan kalle inn også andre til drøftelsesmøte. De har ingen systematisk oversikt over regionkontorenes involvering, men det klare inntrykket fra tilbakemeldinger er at prosessene påfører bruk av tid og ressurser som er unødvendig. NHO uttaler videre at med deres antagelse om nytten av loven, utgjør ressursbruken ved den enda større grunn til opphevelse.

En rekke fylkeskommuner viser til at kostnadene er vanskelig å tallfeste, men de antar at kostnadene ikke er betydelig. Det er få saker, og det er normalt ikke behov for mange møter i hver sak.

4.4.3 Departementets vurderinger

Hørings svarene gir lite konkret informasjon og dokumentasjon om kostnadene ved gjennom-

føring av prosessen etter omstillingsloven. Fylkeskommunen som behandler meldingen antar at kostnadene er små. Ut fra høringsuttalelsene for øvrig der det bl.a. kommer frem at antall meldinger har vært svært få, er det god grunn til å tro at kostnadene i forbindelse med drøftelsesmøter for fylkeskommunene og de andre involverte har vært ubetydelige.

Det er heller ikke oppgitt konkrete anslag for næringslivets kostnader. Kostnader i forbindelse med møter vil uansett ikke være betydelige. Imidlertid vil det være kostnader for næringslivet knyttet til at en nedbemanningsprosess vil måtte ligge på vent i 30 dager, mens meldingen er til behandling. Kostnadene som følge av dette er vanskelig å anslå, og det er heller ikke vist til eksempler som kan anskueliggjøre hvilke kostnader det kan være snakk om.

I forarbeidene til omstillingsloven ble imidlertid kostnadene anslått til ca. 12 mill. kroner for næringslivet og ca. 4 mill. kroner for det offentlige (2008-kroner). Da var det lagt til grunn et betydelig høyere antall meldinger enn det høringsuttalelsene synes å vise.

Dette indikerer at det kan synes som om omstillingsloven ikke har vært så aktuell og kjent som man antok da omstillingsloven trådte i kraft. Videre kan det være et uttrykk for at behovet for loven og de prosesser den foreskriver har vært begrenset. Selv om kostnadene ved ordningen må antas å være og har vært lave, skyldes dette i stor grad et relativt lite antall meldinger til behandling. Lave kostnader, samt høyst usikker effekt, fører til at kostnadene i seg selv ikke spiller en avgjørende betydning for om loven bør opprettholdes eller avvikes. Etter departementets vurdering er ikke lave kostnader ved ordningen i seg selv en god grunn for å opprettholde lovreguleringen.

4.5 Om drøftelsesprosessen etter loven har hindret nedleggelse

4.5.1 Høringsnotatet

Det er viktig at rollen til det offentlige som politikktutøver holdes atskilt fra bedriftens og eierens rolle. I høringsnotatet fremgår det at myndighetene verken kan eller bør forhindre bedriftsnedleggelse gjennom regulering. Omstilling er både ønskelig og nødvendig og vil bidra til levedyktige bedrifter basert på forretningsmessige vurderinger. Det må legges til rette for dette gjennom insentiver, ikke lovregulering.

Hovedmålet i regjeringens generelle næringspolitikk er størst mulig samlet verdiskaping i

norsk økonomi innenfor bærekraftig rammer. Delmålene i den generelle næringspolitikken er effektiv bruk av samfunnets ressurser, økt innovasjon og omstillingsevne, og bedrifter som lykkes i internasjonale markeder. En sentral oppgave er derfor å sørge for at departementets innsatsområder, virkemidler og lover som departementet har ansvar for, bidrar til god måloppnåelse for hovedmålet og delmålene i næringspolitikken.

Omstilling ved at noen bedrifter legges ned og nye kommer til er avgjørende for å legge til rette for størst mulig samlet verdiskaping på sikt. I en økonomi som har tilnærmet full ressursutnyttning, er det vanskelig for nye bedrifter med høyere verdiskapingspotensial å tiltrekke seg arbeidskraft dersom bedrifter med lavere verdiskaping ikke avgir arbeidskraft. Det innebærer at noen bedrifter må kunne nedbemanne og trappe ned produksjon, og eventuelt også avvikle produksjonen, for å skape grunnlag for at andre bedrifter kan få utvikle seg.

Regjeringen er opptatt av at offentlige reguleringer ikke skal svekke norske bedrifters konkurransevne. Regjeringens forenklingsarbeid for næringslivet tar utgangspunkt i målet om å regulere på en samfunnsøkonomisk effektiv måte. Det innebærer at forenklingstiltakene ikke bare skal redusere næringslivets byrder, men også bidra til en effektiv bruk av våre samlede ressurser. Regelverket skal oppnå gitte mål til lavest mulig administrativ kostnad for næringslivet. Det innebærer at det bør sannsynliggjøres at loven på en treffsikker måte bidrar til effektiv ressursbruk og omstillingsdyktige bedrifter med god verdiskapingsevne.

Myndighetene verken kan eller bør instruere eiere av bedrifter til ikke å avvikle eller redusere produksjon med påfølgende nedbemanning. Bedrifter kan foreta nedbemanning når det foreligger saklig grunn. Verken arbeidsmiljøloven og/eller hovedavtaler mellom partene i arbeidslivet setter begrensninger for slike nedbemanninger dersom de er saklig begrunnet. Saklig grunn må blant annet vurderes i lys av bedriftens generelle situasjon. Reduserte inntekter, overkapasitet, tilpasninger av kostnader til endret og skjerpet konkurranse, endringer i kunde- eller produktportefølje og redusert ordreinngang er eksempler på saklige grunner for at en bedrift kan foreta nedbemanning. Det er således ikke krav om at bedriften skal gå med underskudd for å kunne nedbemanne.

Også ønsket om et større overskudd ved å realisere en mer rasjonell drift, kan være en saklig grunn. Det må være den enkelte bedrift, dens

ledelse og dens eiere som til enhver tid må gjøre nærmere vurderinger av hva som er saklig grunn for nedbemanning og eventuelt også avvikling av produksjon innenfor de rammebetingelser som gjelder.

Det fremgår av høringsnotatet at det er liten grunn til å tro at omstillingsloven har påvirkning på eiernes vurderinger og eventuelle beslutninger om nedleggelse av produksjon og av bedrifter. Det synes rimelig å legge til grunn at disse beslutningene tas på bakgrunn av forretningsmessige og markedsmessige vurderinger. Det fremstår som lite sannsynlig at omstillingsloven og drøftelsesprosessen knyttet til denne, har bidratt til at eiere av bedrifter faktisk endrer sine vurderinger av det kommersielle grunnlaget for å videreføre produksjon ved bedrifter. I praksis gir loven liten eller ingen mulighet til å skille seriøse eieres kommersielle vurderinger og eventuelle beslutninger om nedleggelse av produksjon og bedrifter fra de mindre seriøse, der bl.a. rimelige hensyn til de ansatte kan bli neglisjert.

Nærings- og fiskeridepartementet ba i høringsnotatet om eventuelle synspunkter og dokumentasjon på om høringsinstansene kan sannsynliggjøre at drøftelsesprosessen etter omstillingsloven hindrer nedleggelser av produksjon og bedrifter, eller har vært avgjørende for etablering av ny produksjon, nye bedrifter eller formidling av arbeidstakere til nytt arbeid som ellers ikke ville ha skjedd.

4.5.2 Hørings svar

YS sier at de ikke kan vise til konkrete tilfeller der omstillingsloven har medført at virksomheter har unngått nedleggelse. YS mener på bakgrunn av tilbakemeldinger fra sine medlemsforbund likevel at loven har en funksjon. Den medfører bedre saksbehandling og sikrer mer tid til å arbeide med slike saker. YS mener derfor at loven ikke bør oppheves.

Nordland fylkeskommune opplyser at de har erfart at loven har medført at drift i minst tre virksomheter har blitt videreført og således unngått nedleggelse.

Elverum kommune viser også til at de har eksempel på at omstillingsloven har sikret opprettholdelse av arbeidsplasser og etablering av ny virksomhet som resultat av loven og virkemiddelapparatet.

Troms fylkeskommune uttaler at drøftingene etter loven har bidratt til at det har vært åpenhet om aktuelle nedleggelser, og fremhever at fylkeskommunen som formell part etter loven har vist

seg å være en viktig rolle. Fylkeskommunen opplever at loven, slik den utøves i dag, er et insentiv til en ryddig prosess i nedbemanningssituasjoner, og at bedriftseiere blir bevisst sin samfunnsrolle knyttet til norsk samfunnsliv. Fylkeskommunen mener at loven, i tillegg til private virksomheter, også bør gjelde for statlig virksomhet, herunder at dette bør utredes før loven avvikles.

Møre og Romsdal fylkeskommune opplyser at de fleste meldinger etter loven som fylkeskommunen har vært involvert i, har endt med at bedriften ble lagt ned. Dette henger sammen med at bedriftene har vurdert nedlegging grundig før de sender melding til fylkeskommunen, og det er sjelden det kommer ny informasjon som snur denne vurderingen. Fylkeskommunen viser til et tilfelle i 2010 der nye eier kom inn og drev virksomheten videre.

Fylkeskommuner som ikke støtter at loven oppheves viser til at omstillingsloven har vært viktig for å komme i dialog med bedriftene og at ansatte og lokalsamfunnet involveres i drøftelsen etter loven. Det nevnes også at om loven oppheves så må den erstattes av noe annet som sikrer regionalpolitisk innflytelse i planlagte omstillinger av bedrifter og endringer knyttet til arbeidsplasser.

Hordaland fylkeskommune viser til at de i de fire siste årene har hatt 17 meldinger til behandling. Fylkeskommunen opplyser at de ikke klarer å snu prosesser i virksomheten, men at det er viktig å legge til rette for at de ansatte og lokalsamfunnet har en møteplass. Fylkeskommunen vurderer det slik at omstillingsloven er viktig for trepartssamarbeidet og den norske modellen, og at loven formaliserer drøftelsesplikten mellom partene i arbeidslivet. Også Hordaland fylkeskommune trekker frem at det er viktig at fylkeskommunen som regional utvikler har et lovverk å støtte seg på, og at tidlig kontakt kan bety mye for regional omstillingsprosess.

Innlandet fylkeskommune opplyser at Hedmark fylke har konkrete eksempler på at omstillingsloven har hindret nedleggelse av bedrifter, og også vært avgjørende for etablering av ny bedrift. Hvorvidt omstillingsloven har resultert i direkte formidlinger av arbeidstakere er ikke dokumentert, men at det er utvekslet informasjon om mulige formidlinger, krav til alternative jobber m.m. fra NAVs sin side er på det rene.

Kommunesektorens Organisasjon (KS) viser til at det er avgjørende at det offentlige tidlig blir kjent med beslutninger av stor samfunnsmessig betydning. Videre peker de på at det ofte kan være stor forskjell mellom bedrifts- og samfunns-

økonomiske vurderinger. I kraft av oppgaven som regional samfunnsutvikler er det avgjørende at fylkeskommunene raskt kan sette i verk tiltak når det skjer store endringer i næringsstrukturen.

Loven bør ikke oppheves før disse anliggende er ivaretatt i annet lovverk. Et alternativ kan for eksempel være å sørge for at fylkeskommunene får tilsendt samme melding som bedriftens ledelse er pliktig å sende Arbeids- og velferds-etaten ifm. masseoppsigelser og permitteringer.

KS uttaler at en vurdering om å oppheve omstillingsloven også bør sees i sammenheng med den pågående områdegjennomgangen.

Fredrikstad kommune går imot at loven oppheves. Kommunen viser til at møter i omstillingsutvalget kan gi positive effekter, og at det er lite tidkrevende for eierne av bedriften. Det har en psykologisk effekt å måtte forklare bedriftens situasjon overfor utenforstående. Ofte er dette første kontaktpunkt mellom bedriften og NAV. NAV kan gi gode råd til bedriftens ledelse og de tillitsvalgte. Ikke minst stimulerer NAV til at selskapet bidrar til omstilling for de ansatte.

Fellesforbundet uttaler at de ofte bistår de tillitsvalgte i slike prosesser. Formålet er sjelden å stoppe en beslutning om nedleggelse, men å sørge for at den gjennomføres på en måte som er best mulig for de ansatte. Det er også eksempler på at de har bidratt til å finne nye eiere, ny finansiering eller alternativ drift. Det er svært viktig at det foreligger en grundig utredning av lovens virkemåte før den endres eller enda verre, oppheves.

Fellesforbundets konklusjon er derfor at loven spiller en viktig rolle for å sikre en god omstilling av næringslivet. Forslag om å fjerne loven må ikke bygge på antagelser, men på forsvarlige utredninger. *Fellesforbundet* vil oppfordre departementet til å trekke tilbake forslaget og å utrede spørsmålet ytterligere.

4.5.3 Departementets vurdering

Departementet har merket seg at Fellesforbundet mener at et forslag om å fjerne loven ikke må bygge på antagelser, men på forsvarlige utredninger. Departementet deler dette synet, og det er blant annet gjennomført en allmenn høring med formål å bidra til dette.

Det er etter departementet oppfatning vist til få konkret resultater som kan underbygge at loven har hatt avgjørende effekt. Høringsuttalelsene er lite konkrete og har karakter av generelle synspunkter. Det er vist til at loven har spilt en rolle for å sikre god omstilling i nærings-

livet, at loven har lagt til rette for dialog og drøftelser mellom ansatte, bedriftseier, lokale myndigheter etc. Videre er det vist til at loven har hatt en psykologisk effekt og bidrar til at offentlige myndigheter tidlig får kjennskap til beslutninger av samfunnsmessig betydning, herunder at fylkeskommunen i kraft av oppgaven som regional samfunnsutvikler raskt kan sette i verk tiltak når det skjer endringer i næringsstrukturen.

Dette er etter departementets vurdering ikke tilstrekkelig til å opprettholde en lov. Høringsinstansene uttaler også at loven ikke har bidratt til å endre vurderingen om en beslutning om bedriftsnedleggelse skal gjennomføre eller ikke. I all hovedsak treffer bedriftseiere gjennomtenkte og forretningsmessige vurderinger før det fattes vedtak om nedleggelse. Det er etter departementets oppfatning ikke grunnlag for å tro at loven har påvirket bedriftseierne på dette punkt. Dette var også tilfelle før omstillingsloven.

Departementet vurderer at hensynet til de ansattes mulighet for å komme over i nytt arbeid, var og er godt ivaretatt gjennom arbeidsmiljøloven og avtaleverkets bestemmelser. Dette uttaler også flere av høringsinstansene som er imot at loven oppheves.

Omstillingsloven var i sin tid en nyskaping uten særlige sanksjonsmuligheter. Loven pålegger en rekke aktører å delta i en drøftingsprosess som etter departementets vurdering ikke medfører andre endringer enn det man oppnådde før loven trådte i kraft, eller ville oppnådd uten loven. Så langt departementet kan se er det ikke vist til at det i de årene loven har eksistert har vært behov for å benytte sanksjonsmuligheten om overtredelsesgebyr og/eller tvangsmulkt.

Det kan selvsagt ikke utelukkes at loven kan ha hatt positiv effekt i enkelttilfeller. I høringsrunden er det hevdet at drøftelsesprosessen har ledet frem til alternative løsninger til nedleggelse, eller at den har fått frem grunnlag for annen drift etc. Det er imidlertid svært få tilfeller det er snakk om. Etter departementets vurdering er det ikke forsvarlig og hensiktsmessig å opprettholde en lov med bakgrunn i noen få enkeltteksempler når en ikke kan utelukke at det hadde blitt funnet gode løsninger også uten loven. Videre viser erfaringene fra fylkeskommunene at drøftelsene i all hovedsak ikke fører frem til endringer. På denne bakgrunn er det departementets syn at omstillingsloven ikke bidrar til å hindre bedriftsnedleggelser. Blant annet er det ikke mulig å si noe om det er loven i seg selv som har sikret opprettholdelse og/eller etablering av nye arbeidsplasser eller om dette hadde skjedd uansett.

Loven fremstår mer som en symbollov enn en lov med et praktisk anvendelsesområde av reell betydning. Dette er en lite hensiktsmessig rettsliggjøring av et område som best ivaretas gjennom det etablerte samarbeidet, gjeldende arbeidsmiljølov og drøftelsene mellom partene i arbeidslivet. Å oppheve loven vil bety lavere kostnader og representerer en forenkling for næringslivet.

4.6 Oppsummering

Det er ulike syn når det gjelder opphevelse av omstillingsloven. Noen peker også på at loven ikke kan oppheves med mindre det kommer annen regulering i stedet for, samt at loven bør skjerpes snarere enn oppheves. Andre støtter departementets vurderinger og mener at loven ikke har noen effekt, at den ikke bidrar til verdiskaping, eller oppnår næringspolitiske mål og er et unødvendig og tungvint hinder for å gjennomføre nødvendige og påkrevde endringer og omstillinger i bedriften. De fremhever at dialog og drøftelse bedre kan oppnås gjennom frivillighet enn lovpålegg og at loven ikke har ført til endringer som ikke kunne vært oppnådd uten loven. Flere hevder at hensynene bak loven er ivaretatt i annet regelverk.

Etter departementets oppfatning har ikke høringsrunden i særlig grad konkretisert eller sannsynliggjort at loven har hatt vesentlig betydning og effekt for å oppnå næringspolitiske mål. Høringen har ikke bekreftet at loven har vært avgjørende for å hindre nedleggelse av bedrifter, produksjon og nedleggelse av arbeidsplasser. Det er hevdet at loven har hatt betydning for investering i nedleggingstruede bedrifter, etablering av nye bedrifter og/eller ny produksjon som ellers ikke ville blitt etablert. Det er imidlertid snakk om svært få tilfeller, som etter departementets vurdering ikke rettfærdiggjør en lovregulert tvungen drøftelsesprosess ved alle nedleggelser av bedrifter med 30 ansatte eller flere.

Høringen bekrefter på den annen side at det store flertallet av meldinger passerer uten at det munnar ut i noe annet resultat enn at bedriftseiernes nedleggelsesbeslutninger blir gjennomført uten endringer. Departementet har også merket seg at det synes som omfanget av antall meldinger har vært lite de årene loven har eksistert. Dette taler for at loven ikke kan anses for å bidra til å stimulere den samlede verdiskapingen, opprettholde og skape lønnsomme arbeidsplasser og bidra til innovasjon i næringslivet og god omstillingsevne i norsk økonomi. Departementet mener også at høringen har vist at det ikke

er sannsynliggjort et påviselig behov for å opprettholde en ordning som griper inn i eiers/foretakets styringsrett.

Etter departementets vurdering vil ikke opphevelse av omstillingsloven svekke arbeidstakerrettighetene, som også flere høringsinstanser har påpekt er godt dekket gjennom arbeidsmiljøloven og avtaleverkets bestemmelser.

Næringspolitiske hensyn og regjeringens mål om opprydding i unødvendig og foreldet lovverk tilsier at omstillingsloven bør oppheves.

5 Merknader til lovbestemmelsene

5.1 Kommentarer til § 1 og 3

Departementet foreslår i § 1 at omstillingsloven blir opphevet og i § 3 at dette skjer fra den tid Kongen bestemmer. Hovedregelen er at lovendringer trer i kraft fra et årsskifte, men endringer kan også tre i kraft fra andre tidspunkt. I dette tilfelle vil det være naturlig å oppheve loven fra 1.1.2020, da lovproposisjonen formodentlig vil bli behandlet og vedtatt i Stortinget i løpet høsten 2019.

Etter vår oppfatning er det ikke behov for spesielle informasjonstiltak, og det anses heller ikke å være behov for spesielle forberedelser eller annen tilrettelegging før loven oppheves.

Fra samme tidspunkt oppheves også forskrift 24. juni 2008 nr. 713 om tvangsmulkt og lovbrotsgebyr. Dette følger direkte av at omstillingsloven som hjemler forskriften oppheves.

5.2 Kommentarer til § 2

Etter departementets oppfatning er det ikke behov for å fullføre prosessen etter omstillingsloven fra det tidspunkt opphevelsesloven trer i kraft. I § 2 foreslår departementet at meldinger som er mottatt, eller som er under behandling i fylkeskommunen når loven trer i kraft, kan avsluttes. Dette innebærer at behandlingen av meldingen avsluttes selv om 30-dagersfristen ikke er utløpt.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Ved at omstillingsloven oppheves vil prosessene og behandlingen av meldingene avsluttes. Dette frigjør ressurser for fylkeskommunene. Opphevelsen vil derfor kunne medføre besparelser for den enkelte fylkeskommune. Det samme vil også gjelde for de andre aktørene som deltar i prosessen.

Etter departementets oppfatning vil en opphevelse av loven også føre til besparelser for næringslivet, samt bidra til forenkling og større grad av forutberegnelighet for næringslivet ved vurdering og gjennomføring av nødvendige nedleggelsesbeslutninger.

Nærings- og fiskeridepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om opphevelse av omstillingslova.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om opphevelse av omstillingslova i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om opphevelse av omstillingslova

§ 1 *Opphevelse*

Lov 6. juni 2008 nr. 38 om meldeplikt ved nedlegging av næringsverksemd oppheves.

§ 3 *Ikraftsetting*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

§ 2 *Meldinger under behandling*

Meldinger som er mottatt eller er under behandling i fylkeskommunen når loven trer i kraft, avsluttes.
