



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Statsråd Dag Terje Andersen
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo 4. Desember 2008

Nødvendig med nytenking for permitteringsregelverket.

Veidekke står, i likhet med alle bedrifter i byggenæringen, overfor større utfordringer fremover enn vi har gjort på mange år. Spørsmålet om kapasitetstilpasninger og nedbemanning er overhengende, og i tider med stor usikkerhet er betydningen av et balansert og velfungerende permitteringsreglement avgjørende. Permitteringsregelverket er viktig både for å sikre de ansatte størst mulig trygghet for egen arbeidsplass, samtidig som det gjør det lettere å beholde nøkkelkompetanse i bedriften. Tidligere tunge nedgangstider har vist at den kompetansen vi mister i nedgangsperioder, vil det ta mange år å få tilbake. Framtidig vurdering av bransjens bemanningsbehov er entydig på at bransjen ikke har noe arbeidskraft og kompetanse å miste.

For Veidekke og de ansatte er det viktig at byrden med å bli permittert kan fordeles på flere ansatte for at ikke den enkelte skal føle seg belastet mer enn høyst nødvendig. For eksempel er seks ansatte som er permittert en måned hver i 6 måneder etter vårt syn en bedre og mer solidarisk ordning enn at en ansatt tar hele perioden som dagens ordning oppfordrer til. Vi vet av erfaring at permitteringer over lengre tid øker sannsynligheten for at den ansatte selv vil si opp og velge alternative yrker.

Veidekke ønsker med dette å peke på svakheter i dagens reglement og kommer her med forslag til endringer vi tillater oss å be Statsråden om å vurdere.

Dersom det innenfor permitteringsordningen hadde vært åpnet for at to eller flere ansatte kan regnes inn under en og samme permittering med de begrensninger som følger mht. lønnspliktsdager, ventedager og antall permitteringsuker for en permittert, tror vi permitteringen vil oppleves lettere for den som rammes. Dette kan både skje gjennom en endring av regelverket eller en dispensasjonsordning der det åpnes for fleksible praktisering der det foreligger avtale mellom de tillitsvalgte og bedriften.

En halvering av lønnspliktsdagene er også et element som vil gjøre det enklere for bedriften å fordele byrden ved permitteringer på flere, slik at færre ansatte vil oppleve å være permittert for lenge av gangen. 10 lønnspliktsdager betyr også en stor økonomisk byrde for mange bedrifter, som heller ikke skal undervurderes med den nedgangskonjunkturen vi er inne i. Dette kan sees i sammenheng med en mer fleksibel praktisering av permitteringsregelverket.

**Veidekke anmoder Statsråden om å initiere en endring av dagens
permitteringsregleverk som åpner for en mer fleksibel praktisering av
permitteringsregelverket.**

Antallet uker en enkelt ansatt kan være permittert har vært gjenstand for betydelige endringer de siste årene. Dagens 30 uker er etter vår oppfatning langt i underkant av hva som er nødvendig for å sikre tilstrekkelig forutsigbarhet, spesielt dersom den økonomiske krisen blir langvarig. Dersom ikke antallet permitteringsuker er mange nok, øker sannsynligheten for oppsigelser. Antallet permitteringsuker bør derfor økes.

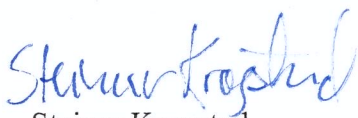
Veidekke anmoder Statsråden om å initiere en økning av antallet permitteringsuker til 42 uker.

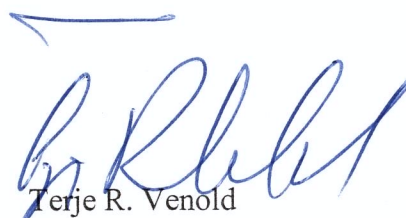
Veidekke vil understreke at permitteringer er noe vi nødig tyr til, men at regleverket er avgjørende for å unngå oppsigelser. All erfaring tilsier at de som slutter i byggenæringen i stor grad vil søke seg til andre yrker og vil ikke søke seg tilbake til byggenæringen. Dette medfører et enormt kompetansetap for næringen, samtidig som det vil gi et betydelig samfunnsøkonomisk tap for landet.

Vi regner med at Statsråden tar med seg disse innspillene inn i den prosessen som skal pågå frem til regjeringens varslede krisepakke skal legges frem i januar og håper en bedring av permitteringsreglementet blir en del av denne pakken.

Kopi: Nærings og Handelsdepartementet

Vennlig hilsen


Steinar Krogstad
Konserntillitsvalgt


Terje R. Venold
Konsernsjef