

Innlegg Ragnar Tveterås, Atle Guttormsen og Bård Misund

Kan regulere oss ut av krisen

Uten massive midler fra staten kan politikere og forvaltning sørge for flere tusen nye jobber blir skapt.



Ragnar Tveterås

Ragnar Tveterås, Handelshøgskolen ved UiS, Atle Guttormsen, Handelshøgskolen ved NMBU, og Bård Misund, Handelshøgskolen ved UiS

● **Over natten** har Norge fått hundretusener av mennesker og tusenvis av bedrifter som har mistet sine inntekter. Det haster med å komme med offensive tiltak som kan skape ny sysselsetting nå og inntekter i fremtiden.



Atle Guttormsen

Vi vil her peke på én vei ut av krisen. Den omfatter ikke massive overføringer av midler fra staten, men derimot nye, bærekraftige reguleringer for havbruksnæringen, reguleringer som vi i dag mangler.



Bård Misund

Midt i krisen kan Norge nemlig hente ut avkastning av titalls milliarder kroner som er blitt investert i forskning og innovasjon i havbruk siden tusenårsskiftet. Næringsliv og samfunn har bidratt til utvikling av nye teknologier på land og hav som kan gi investeringer i hundremilliarder klassen.

For eksempel har Stiiim Aquaculture Cluster en konkret liste med «gryteklare» prosjekter på minst ti milliarder kroner som stoppes eller forsinkes kraftig av offentlige reguleringer eller saksbehandling. Investeringene kan gi mange arbeidsplasser også for petroleumsrelatert leverandøriindustri.

LO, NHO organisasjonene Sjømat Norge og Norsk Industri, samt Stiiim, har alle presentert tiltak for å skape nye jobber i sjømatnæringen. Disse tiltakene omfatter ulike og komplementære forslag til nye tillatelser for havbruk.

... teknologikonseptene er blitt designet av leverandører til petroleumsnæringen og kan gi verdifull kompetansebygging og sysselsetting



↑ En liste med «gryteklare» prosjekter innen havbruksteknologi på minst ti milliarder kroner kan stoppes eller forsinkes kraftig av offentlige reguleringer eller saksbehandling, skriver artikkelforfatterne Foto: Aleksander Nordahl

For å utløse investeringer må det innføres flere nye typer tillatelser for havbruk som gjør det mulig å øke havbruksproduksjonen på en bærekraftig måte. Frem til nå har det bare vært kommersielle sjøtillatelser for dagens åpne havbruksanlegg innskjøers. Det skjer mye innovasjon for å øke bærekraften til åpne anlegg, men det er likevel nødvendig med bruk av andre teknologier og havområder for å kunne øke produksjonen innenfor naturens tålegrenser.

Vi trenger en ny type kommersiell tillatelse for lukkede sjøanlegg som vil ha svært lave eller ingen utslipp av lakselus til det marine miljøet. Det er helt naturlig at slike lukkede sjøanlegg som ikke påvirker trafikklyssystemet for lakselus, bør være en egen klasse med tillatelser.

Storskala forsøk med flere lukkede teknologier gir gode biologiske resultater. Disse lukkede sjøanleggene vil blant annet forkorte produksjonstiden i forhold til dagens åpne anlegg.

Det er ikke urealistisk at slike anlegg kan bidra med en årlig produksjon på en million tonn frem mot 2050.

Dernest trenger vi kommersielle tillatelser for utaskjærs eller offshore oppdrett, for det uutnyttede havarealet som utgjør 90 prosent av norsk økonomisk sone.

Flere selskaper har utviklet utaskjærs anlegg som nå er på alle stadier fra plantegninger via bygging på verft til anlegg som allerede produserer laks. Disse anleggene kan plasseres slik at de har liten eller ingen påvirkning på kystsonen som i dag har pro-

duksjonsområder og trafikklyssystem for lakselus.

Potensialet for årlig havbruksproduksjon i utaskjærs havområder er i størrelsesorden en million tonn fisk.

Endelig trenger vi også ikke-kommersielle innovasjonstillatelser for nye offshore teknologikonsepter. Slike tillatelser kan ha en tidsavgrenset varighet og tillate en produksjon som er stor nok til å teste ut teknologien men ikke i kommersiell fullskala. Dette omfatter teknologier for offshore oppdrett, hvor det er lovende konsepter som har behov for testing under reelle forhold i stor skala.

Flere av disse offshore teknologikonseptene er blitt designet av leverandører til petroleumsnæringen og kan gi verdifull kompetansebygging og sysselsetting for selskaper med mange permitterte.

Det trengs også innovasjonstillatelser for eksisterende åpne oppdrettsanlegg innskjøers som kan styrke fiskehelse, fiskevelferd, og gi redusert miljømessig påvirkning.

Det er mulig å lage en utforming av de kommersielle tillatelsene som omfatter en fornuftig prising av retten til å produsere, herunder auksjonering med potensielt betydelige inntekter til samfunnet. Samtidig er det avgjørende med et forutsigbart og fornuftig skatteregime, som regjeringen nå har lagt grunnlaget for gjennom revidert nasjonalbudsjett.

Vi har nå mulighet til å utnytte ledige, produktive ressurser fra petroleum til fornybar produksjon av proteiner.

Kan arbeidsgiver gå fra arbeidsavtalen før arbeidstager har begynt?

Maren Sofie Samset, advokatfullmektig, og Simen Lium, begge i Wikborg Rein Advokatfirma as

● **Korona-krisen kom** brått og endret forutsetningene for mange norske virksomheter over natten. Virksomheter som har ansatt folk med avtalt oppstart etter sommerferien, vil nå måtte vurdere å gå fra de inngåtte arbeidsavtalene før de nye folkene har begynt.

Kan de det?

For å begynne med det enkle: I det den nyansatte kommer inn kontordøren – eller logger seg på fra hjemmekontoret – for første gang, gjelder arbeidsmiljøloven. Skal arbeidsgiver avslutte arbeidsforholdet etter dette tidspunktet, vil man måtte følge arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler, som gir viktige rettigheter til arbeidstager.

I fasen før tiltredelse er det større adgang for arbeidsgiver til å påberope seg endrede forutsetninger som grunnlag for å gå fra arbeidsavtalen. Men ettersom en terminering av arbeidsforholdet vil kunne ha store konsekvenser for arbeidstager også før vedkommende har begynt, er adgangen ikke helt fri.

Arbeidsgiver må uansett være rask og varsle den nyansatte så snart som mulig. Hver sak må vurderes konkret, og det vil som regel være lurt å dokumentere hvilke vurderinger som gjøres.

Ofta vil arbeidstager kunne kreve utbetalt lønn i den avtalte oppsigelsestid, som for mange vil være 14 dager i starten av arbeidsforholdet.

Rådet er slik det nesten alltid er i norsk arbeidsliv: En åpen dialog er som regel godt egnet for å finne fornuftige løsninger. De fleste virksomheter ønsker å opptre ryddig og respektfullt overfor sine forbindelser, og det må gjelde også her.

Det kan være nyttig for begge parter å huske at koronakrisen er forbigående og at

gode relasjoner kan ha høy verdi når forholdene på arbeidsmarkedet igjen endres til det bedre.

I det den nyansatte kommer inn kontordøren – eller logger seg på fra hjemmekontoret – for første gang, gjelder arbeidsmiljøloven