



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 125 L

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i permitteringslønsloven (oppheving av midlertidig arbeidsgiverperiode innført som følge av utbrudd av covid-19)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 29. mai 2020,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Arbeids- og sosialdepartementet fremmer i denne proposisjonen forslag om at perioden arbeidsgiver har lønnsplikt i starten av en ny permittering, økes til ti dager fra 1. september 2020, og at den midlertidige bestemmelsen om arbeidsgiverperiode I på to dager, samtidig oppheves.

2 Bakgrunn – gjeldende rett

Etter permitteringslønsloven § 3 første ledd, utgjør arbeidsgiverperiode I 15 dager. Som følge av utbruddet av koronapandemien, iverksatte regjeringen 12. mars 2020 en rekke smitteverntiltak med umiddelbar virkning. Som direkte følge av tiltakene, ble det for mange virksomheter ikke tillatt å ha alminnelig drift. Andre virksomheter ble indirekte berørt av tiltakene, ved at etterspørselen etter varer og tjenester falt bort. Dermed så svært mange virksomheter behov for å permittere ansatte. For å unngå oppsigelser og bidra til å holde kostnadene ved permitteringer så lave som mulig, ble arbeidsgivers lønnsplikt i starten av en permittering, arbeidsgiverperiode I, redusert fra 15 til to dager.

Endringen i arbeidsgiverperiode I er forutsatt å gjelde ut oktober 2020, se Prop. 53 LS (2019–

2020) Endringer i skatteloven og skattebetalingsloven mv. (økonomiske tiltak i møte med virusutbruddet), kapittel 5. Den eksakte tidsbegrensningen til 31. oktober 2020 ble tatt ut av lovbestemmelsen under behandlingen i Stortinget.

I Prop. 52 S (2019–2020) Endringer i statsbudsjettet 2020 under Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Finansdepartementet (økonomiske tiltak i møte med virusutbruddet), ble det i tillegg foreslått å oppheve ventedagene i dagpengeordningen og i kravet til arbeidstidsreduksjon for rett til dagpenger som midlertidige tiltak ut oktober 2020.

I tillegg har Stortinget i anmodningsvedtak 16. mars bedt regjeringen om en rekke andre økonomiske tiltak som følge av koronakrisen.

Blant annet ba Stortinget om at det skulle utformes en ordning som sikrer permitterte full lønn (opp til 6G) de første 20 dagene av en permittering. Arbeidsgiver dekker to dager, jf. permitteringslønsloven, mens staten skal gi lønnskompensasjon for 18 dager. Formålet med den nye, midlertidige ordningen er å forlenge den samlede perioden helt permitterte får full lønn i starten av permitteringsperioden fra 15 dager til 20 dager, samtidig som arbeidsgivers lønnsplikt i starten av permitteringsperioden reduseres.

3 Departementets vurderinger og forslag

Da regjeringen foreslo å redusere arbeidsgiverperioden fra 15 til to dager, var det behov for å iverksette tiltak raskt, men samtidig svært vanskelig å forutse hvor omfattende konsekvensene av koronaepidemien ville bli. Det ble derfor varslet at behovet for ytterligere endringer i permitteringsreglene ville bli vurdert løpende.

Arbeidsgiverperioden med lønnsplikt har erfaringsmessig variert med konjunktorene. Antall lønnsplikt dager har aldri tidligere vært lavere enn tre dager, og under finanskrisen ble lønnspliktperioden redusert til fem dager.

Koronaepidemien og smitteverntiltakene innebar at mange bedrifter hadde få andre muligheter enn å permittere sine ansatte da inntektene og de vanlige arbeidsoppgavene brått forsvant. Redusert arbeidsgiverperiode var et målrettet og virkningsfullt tiltak for de bedriftene som ble direkte rammet.

For bedrifter som ikke var like direkte rammet av koronaepidemien, kan permittering i større grad ha vært et valg. Som påpekt av ekspertgruppen ledet av Steinar Holden som har vurdert de samfunnsøkonomiske konsekvensene av koronatiltakene, kan lavere kostnader ved permittering ha gjort permittering til et mer attraktivt alternativ for disse bedriftene. Det høye omfanget av permitteringer i Norge sammenlignet med tilsvarende ordninger i våre naboland, kombinert med at arbeidsgivers kostnader ved bruk av permittering er lavere i Norge, taler for at denne forskjellen har hatt betydning, ifølge ekspertgruppen. Det er derfor nødvendig å vurdere bedriftenes kostnader knyttet til permittering, nå som koronaepidemien er i en ny fase.

Frischsenteret har sett på hvem som har blitt rammet av permitteringer og ledighet de første ukene under koronavirusutbruddet, og finner at en av tre dagpengesøkere kom fra bedrifter som var direkte berørt av koronatiltak, mens to av tre dagpengesøkere kom fra bedrifter som ikke var direkte berørt av restriksjoner gjennom koronatiltak. De aller fleste dagpengesøkerne, om lag 90 prosent, gjelder permitteringer. Det er videre tegn på at permitteringer etter hvert brukes av flere typer bedrifter og næringer, og de økonomiske rammevilkårene kan derfor ha stadig større betydning for bedriftenes beslutninger om permittering.

Fra 10. mars til 19. mai har om lag 415 000 personer registrert seg som arbeidssøkere. Av disse har nærmere 85 prosent oppgitt permittering som begrunnelse for registrering som arbeidssøker.

Fra 20. april har regjeringen gradvis lettet på smitteverntiltakene, og mange virksomheter har gjenopptatt virksomheten. Det er dermed ikke like stort behov for fortsatt permittering, og grunnlaget for en svært begrenset lønnsplikt blir gradvis mindre.

Utgangspunktet for reduksjonen i arbeidsgiverperioden var at den skulle være midlertidig og reverseres når den ekstraordinære situasjonen knyttet til koronaepidemien avtok. Når mange av smitteverntiltakene nå er opphevet eller er under utfasing, og det forventes at aktiviteten og arbeidskraftetterspørselen tar seg opp, tilsier det at arbeidsgiverperioden utvides igjen. Når økonomien tar seg opp bør ikke arbeidsgivere kunne permittere tilnærmet kostnadsfritt. Det ville kunne bidra til flere permitteringer enn nødvendig og at arbeidsgiver heller bruker permittering i tilfeller hvor oppsigelse er det riktige. Det kan hindre nødvendig omstilling. Bedriftene som ble hardest rammet av krisen, har trolig allerede gjennomført permitteringer, og blir derfor mindre berørt av en endring i arbeidsgiverperioden med lønnsplikt nå.

Det vil likevel trolig ta tid før arbeidsledigheten er nede på mer normale nivåer. Forsatt usikkerhet om utviklingen framover, både når det gjelder smitte, behovet for eventuelle nye smitteverntiltak og utvikling i arbeidsmarkedet og norsk og internasjonal økonomi, tilsier at vi ikke reverserer den midlertidige ordningen tilbake til 15 dagers lønnspliktperiode fullt ut nå. Ekspertgruppen som har vurdert de samfunnsøkonomiske konsekvensene av koronatiltakene anbefaler at antall dager med lønnsplikt økes, for eksempel til ti dager.

Etter en samlet vurdering foreslår regjeringen derfor at arbeidsgiverperiode I utvides fra to til ti dager fra 1. september 2020. Endringen fra to til ti dager utformes som ny alminnelig varighet i loven og ikke som en ny midlertidig endring fram til utgangen av oktober. Se pkt. 5 og vedlagt forslag til endring av permitteringslønnsloven § 3 første ledd.

Arbeidsgivers lønnspliktperiode må ses i sammenheng med 18-dagers lønnskompensasjonsordning, som ble innført for å kompensere arbeidstakerne for redusert lønnsplikt. Når lønnsplikt-dagene øker, faller begrunnelsen for å kompensere arbeidstakerne bort. Det foreslås derfor å avvikle den midlertidige ordningen om 18-dagers lønnskompensasjon fra samme tidspunkt. Lønnskompensasjonsordningen er regulert i forskrift fastsatt av Kongen i statsråd, og oppheves på samme måte.

Permitteringslønnsloven § 3 b om en midlertidig arbeidsgiverperiode I på to dager, trådte i kraft 20. mars, og var forutsatt å gjelde midlertidig. Bestemmelsen gir i tillegg departementet hjemmel til å gi forskrifter om beregning av arbeidsgiverperioden. Forskriftshjemmelen er ikke benyttet, og antallet lønnsplikt dager foreslås økt, jf. ovenfor. På bakgrunn av dette foreslås § 3 b opphevet med virkning fra 1. september.

Det vises til vedlagte lovforslag.

Lovendringsforslaget er en nødvendig oppfølging av forslaget til endringer i statsbudsjettet jf. Prop. 127 S (2019–2020), hvor det forutsettes iverksetting fra 1. september. Det har derfor ikke vært mulig å gjennomføre alminnelig høring.

4 Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser

Det foreslås at endringene gjøres gjeldende med virkning for permitteringer som iverksettes fra og med 1. september 2020.

Forslaget er beregnet å gi en innsparing på 26 mill. kroner i år, sammenlignet med regjeringens foreløpige forslag til bevilgning i Prop. 117 S (2019–2020). Det er da lagt til grunn at antall lønnsplikt dager øker fra to til ti dager fra 1. september, at perioden med full lønn (inntil 6G) i 18 dager (lønnkompensasjonsordningen) faller bort samtidig, og at dagpenge- og permitteringsregel-

verket for øvrig som gjaldt før koronautbruddet i mars, gjelder etter utgangen av oktober. Forslaget vil gi en innsparing på 42 mill. kroner sammenlignet med gjeldende regelverk i perioden september – oktober, og merutgifter på 16 mill. kroner – sammenlignet med regelverket før koronautbruddet i mars – før november og desember. Anslaget er svært usikkert, og vil i stor grad bestemmes av tilgangen av nye permitteringer.

5 Merknader til endringen i permitteringslønnsloven § 3

Til § 3 første ledd

Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers lønnsplikt i starten av en permitteringsperiode, arbeidsgiverperiode I. Antallet lønnsplikt dager i arbeidsgiverperiode I endres med lovforslaget til 10 dager. Se pkt. 3.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i permitteringslønnsloven (opphøving av midlertidig arbeidsgiverperiode innført som følge av utbrudd av covid-19).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer permitteringslønnsloven (opphøving av midlertidig arbeidsgiverperiode innført som følge av utbrudd av covid-19) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i permitteringslønnsloven (opphøring av midlertidig arbeidsgiverperiode innført som følge av utbrudd av covid-19)

I

I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering gjøres følgende endringer:

§ 3 første ledd første punktum skal lyde:
En arbeidsgiver har plikt til å betale permitteringslønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode på 10 dager (arbeidsgiverperiode I).

§ 3 b oppheves.

II

Loven trer i kraft 1. september 2020 og gis virkning for permitteringer som settes i verk etter ikrafttredelsen.

