



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 124 L

(2015–2016)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i lov om lønnsplikt under permittering (innføring av en ny arbeidsgiverperiode og forlenget periode med fritak fra lønnsplikt)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 11. mai 2016,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Norsk økonomi er inne i en krevende periode med et betydelig behov for omstilling og strukturelle endringer. Fallet i oljeprisen har bidratt til lavere vekst og økt ledighet i norsk økonomi. Mange bedrifter er berørt, og ikke bare bedrifter som er direkte knyttet til oljevirkosomhet. Det er store strukturelle forskjeller, blant annet geografisk og etter hvilke yrkesgrupper som særlig berøres. Dagpenger under permittering er et virkemiddel for å hjelpe bedrifter og arbeidstakere gjennom en midlertidig periode med etterspørselsbortfall og mangel på oppdrag. Av hensyn til mobiliteten i arbeidsmarkedet, er det viktig at arbeidsgiverne grundig vurderer behovet for å holde på arbeidskraften. Økt arbeidsgiverbetaling i permitteringsordningen vil kunne bidra til det. Regjeringen foreslår på denne bakgrunnen en ny periode med lønnsplikt i fem dager etter 30 uker, og at perioden med fritak fra lønnsplikt for arbeidsgiver, forlenges med 19 uker etter disse fem dagene med lønnsplikt. Permitterte arbeidstakere får en tilsvarende utvidet rett til dagpenger under permittering. Perioden med lønn eller dagpenger under permittering økes dermed med 20 uker. Det vil fortsatt være tre ventedager hvor den permitterte verken mottar lønn eller dagpenger.

Samlet periode med lønn eller dagpenger i en løpende permittering vil være 52 uker, bestående av til sammen tre uker med permitteringslønn og 49 uker med dagpenger.

2 Nærmere om forslaget

2.1 Bakgrunn – gjeldende rett

Gjennom permittering løses arbeidstaker midlertidig fra arbeidsplikten, og arbeidsgiver løses midlertidig fra lønnsplikten. Arbeidsforholdet består, og det forutsettes at arbeidsstansen kun er midlertidig. Hvis det er på det rene eller overveiende sannsynlig at den vil bli permanent, skal oppsigelse brukes. Det forutsettes at den permitterte har rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet når det ikke lenger er grunnlag for permitteringen. Dermed unngår man oppsigelser i forbindelse med (relativt) kortvarig arbeidsmangel. Samtidig som virksomhetene gis mulighet til å beholde kompetent arbeidskraft, sikres den enkelte permitterte delvis kompensasjon for inntektstapet gjennom rett til dagpenger under permittering. Permittering er i liten grad basert på lovbestemte regler, med unntak av permitteringslønnsløven (lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permitte-

ring). De ulovfestede reglene baserer seg derfor på en rekke avtaler mellom partene i arbeidslivet og av sedvanerett. Tariffavtalene regulerer som regel også varsling og gjennomføring av permitteringen, mens de økonomiske konsekvensene av permittering er regulert i lov.

Etter permitteringslønnsloven har arbeidsgiver lønnsplikt i deler av permitteringsperioden, mens folketrygdloven gir arbeidstakere som er permittert med 50 prosent rett til dagpenger i de delene av permitteringsperioden arbeidsgiver ikke har lønnsplikt (det gjelder særlige regler for permitterte i fiskeforedlingsindustrien). På denne måten blir kostnadene ved permittering delt mellom staten, arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Etter permitteringslønnsloven § 3 (1) første ledd tredje punktum, har arbeidsgiver lønnsplikt under permittering de første 10 dagene av permitteringsperioden. Arbeidsgiverperioden løper fra og med den første arbeidsdagen permitteringen omfatter.

Permitteringslønnsloven § 3 (1) regulerer arbeidsgivers lønnsplikt under permitteringen frem til arbeidstakeren mottar dagpenger etter folketrygdloven § 4-7. For å få rett til dagpenger må arbeidstiden være redusert med minst 50 prosent. Dagpenger under permittering gis i en begrenset periode på maksimalt 30 uker i løpet av en 18 måneders periode.

Dagpenger under permittering er et virkemiddel for å hjelpe bedrifter og arbeidstakere gjennom en midlertidig periode med mangel på oppdrag. Ordningen gir bedrifter muligheter til å holde på kompetent arbeidskraft gjennom en periode med midlertidige innskrenkninger. Samtidig skal ordningen i minst mulig grad være til hinder for omstillinger i arbeidslivet. Arbeidskraft som er permittert fra en bedrift er i liten grad tilgjengelig for andre bedrifter. For å bidra til at det ikke skjer unødvendige permitteringer, slik at arbeidstilbudet og mobiliteten svekkes, må bedrifter som permitterer møte en egenandel.

Omfanget av permitteringer varierer mye over konjunktorene og gjennom året. Permitteringer skjer først og fremst i industrien og i bygg og anlegg. Disse to bransjene står hver for 1/3 av volumet.

Som følge av et svekket arbeidsmarked og store problemer i oljenæringen, økte antall permitterte mye gjennom 2015. Sesongkorrigererte tall viser imidlertid noe nedgang de tre første månedene i 2016. Nivået i mars 2016 var 110 prosent høyere enn året før (helt og delvis permitterte). Med et sesongkorrigert nivå i mars 2016 på om lag 7 500 helt og delvis permitterte, er omfanget langt lavere enn toppnivået på 18 000 i 2009. Antall

helt permitterte utgjorde i mars 2016 knappe 7 prosent av alle helt ledige og 0,2 prosent av arbeidsstyrken.

2.2 Departementets vurdering og forslag

Norsk økonomi er nå inne i en krevende periode med et betydelig behov for omstillinger. Mange virksomheter står overfor varige endringer i etterspørselen etter sine produkter og tjenester, mens andre ser lysere utsikter noe frem i tid. Antall meldinger om innskrenkninger og permitteringer til NAV økte sterkt gjennom 2015 frem til høsten 2015. Siden har de månedlige varslene flatet ut på et høyt nivå. I 2015 utgjorde varslene om permitteringer 40 prosent av alle som ble varslet om innskrenkninger. Erfaringer viser at bare én tredel av varslene blir iverksatt. Permitteringsregelverket endres for at de bedriftene som nå opplever driftstans, men samtidig ser lysere utsikter noe frem i tid, skal kunne unngå å si opp arbeidskraft og miste verdifull kompetanse. Samtidig innføres en ny arbeidsgiverperiode for å gi arbeidsgiverne motivasjon til å hindre unødvendige lange permitteringsperioder. Gjennom disse forslagene til endringer imøtekommer regjeringen et ønske fra partene i frontfaget og bidro gjennom dette til at LO v/Fellesforbundet og NHO v/Norsk Industri kom frem til et omforent forslag i årets lønnsoppgjør.

Regjeringen foreslår å utvide perioden arbeidsgiver fritas fra lønnsplikt under permittering, med tilsvarende adgang til dagpenger under permittering. Samtidig foreslår regjeringen å innføre en ny arbeidsgiverperiode på fem dager, som skal inntre etter de første 30 ukene. Perioden beregnes slik at det skal telles 30 uker innenfor en 18 månedersperiode, uavhengig av om det er samme eller flere permitteringer. Tellingen av de 30 ukene berører ikke de ti første lønnspliktdagene, og et eventuelt avbrudd i permitteringen underveis får heller ingen betydning. Etter denne arbeidsgiverperioden på fem dager skal permittering uten lønnsplikt kunne fortsette i ytterligere 19 uker. Til sammen vil da arbeidstakerne kunne få dagpenger under permittering i 49 uker og lønn under permittering i til sammen 15 dager (tre uker). Det gjøres ingen endringer i arbeidsgiverperioden i starten av en ny permittering. Det betyr at det fortsatt vil være slik at det etter avbrudd i mer enn seks uker på grunn av arbeid hos permitterende arbeidsgiver, påløper nye ti dager med lønnsplikt for arbeidsgiver. Dette fordi videre permittering da anses som en ny permittering.

Endringer i lov om lønnsplikt under permittering (innføring av en ny arbeidsgiverperiode og forlenget periode med fritak fra lønnsplikt)

Forslaget vil gi bedrifter som står overfor midlertidige problemer, mulighet til å holde på kompetent arbeidskraft, samtidig som det vil stimulere bedriftene til å gjøre en ny vurdering av behovet for å permittere. Arbeidsgiver vil med de foreslåtte endringene være fritatt fra lønnsplikt under permittering i 49 uker av en løpende permitteringsperiode på 52 uker, innenfor en periode på 18 måneder. Det vil si at perioden med dagpenger under permittering utvides med 19 uker i forhold til gjeldende regler.

Departementet legger til grunn at endringene vil gjelde med virkning fra 1. juli 2016. Endringene vil gjelde både for permitteringer som allerede var iverksatt før ikrafttredelsen og for nye permitteringer som iverksettes etter 1. juli 2016.

2.3 Teknisk redigering av § 3

Departementet ønsker å gjøre § 3 mer oversiktlig med en logisk oppbygging, og samtidig tydeliggjøre hovedregelen om at arbeidsgiver har lønnsplikt under permittering. På denne bakgrunn foreslår departementet en rent teknisk revisjon av

bestemmelsen, i tillegg til endringene som er nevnt i punkt 2.2.

3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Regelverksendringene medfører at perioden med dagpenger under permitteringer utvides med 19 uker sammenlignet med gjeldende regler. Dette vil medføre en økning i dagpengeutbetalingene for 2016 med ca. 45 millioner kroner. Den samlede effekten i 2017 vil bli om lag 95 millioner kroner. Endringen antas ikke å medføre administrative konsekvenser av betydning.

Arbeids- og sosialdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i lov om lønnsplikt under permittering (innføring av en ny arbeidsgiverperiode og forlenget periode med fritak fra lønnsplikt).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov om lønnsplikt under permittering (innføring av en ny arbeidsgiverperiode og forlenget periode med fritak fra lønnsplikt) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i lov om lønnsplikt under permittering (innføring av en ny arbeidsgiverperiode og forlenget periode med fritak fra lønnsplikt)

I

I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt foreslås følgende endringer:

Lovens tittel skal lyde:

Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven)

§ 3 skal lyde:

§ 3 *Tiden for lønnsplikt under permittering*

En arbeidsgiver har plikt til å betale permitteringslønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode på ti dager (arbeidsgiverperiode I). Lønnsplikten i arbeidsgiverperiode I gjelder fra og med den første arbeidsdagen permitteringen omfatter. Perioden løper ikke når arbeidstakeren likevel ville hatt tjenestefri eller fravær. Når arbeidsgiverperioden har vært stanset, løper den videre fra den dagen arbeidet skulle vært gjenopptatt om permitteringen ikke hadde funnet sted.

Skyldes permitteringen brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode som nevnt i første ledd i starten av permitteringsperioden.

Etter arbeidsgiverperiode I er arbeidsgiveren fritatt fra lønnsplikt ved hel eller delvis permittering i 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder (fritaksperioden). Tid hvor arbeidstakeren har vært

permittert som følge av arbeidskamp, regnes ikke med ved beregning av permitteringstiden. Arbeidsgiverens lønnsplikt gjeninntreter etter fritaksperioden. Lønnsplikten etter fritaksperioden gjelder ikke når arbeidstakeren likevel ville hatt tjenestefri eller fravær.

Dersom den permitterte arbeidstakeren deltar i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, inntreter ikke arbeidsgiverens lønnsplikt etter tredje ledd før arbeidsmarkedstiltaket er avsluttet.

Departementet kan gi forskrift om å forlenge fritaksperioden før arbeidsgiverens lønnsplikt gjeninntreter, og om at det ved en slik forlengelse innføres en ny lønnspliktperiode på fem dager (arbeidsgiverperiode II).

Departementet kan gi forskrift om beregning av fritaksperioden før arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntreter, jf. tredje ledd, herunder om at avbrudd i permitteringen kan få betydning for beregningen selv om arbeidsgiver betaler lønn.

Plikten til å betale permitteringslønn etter denne paragrafen gjelder ikke ved permittering som er følge av arbeidskamp.

II

Loven gjelder fra 1. juli 2016.