



DET KONGELIGE
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 59

(1999-2000)

Om midlertidig lov om endring i lov 6.
mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under
permittering

*Tilråding fra Kommunal- og regionaldepartementet av 2. juni
2000, godkjent i statsråd samme dag.*

1 Innledning

Kommunal- og regionaldepartementet legger med dette frem forslag til en midlertidig endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven).

Forslaget går ut på at arbeidsgivers lønnsplikt ikke gjeninntre etter at arbeidstaker har vært permittert i 52 uker, dersom den permitterte arbeidstakeren på det tidspunktet deltar i et arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Lønnsplikten vil først gjeninntre når arbeidsmarkedstiltaket er avsluttet. Bakgrunnen for forslaget er de problemene virksomhetene innenfor den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien kan få med å beholde arbeidstakere med nødvendig kompetanse i en periode med nedgang i oppdragsmengden. Etter forslaget skal endringen gjelde midlertidig for en periode på ett år.

Kommunal- og regionaldepartementet har besluttet å ikke sende forslaget på alminnelig høring fordi situasjonen innenfor verfts- og leverandørindustrien allerede er alvorlig. De første permitterte vil passere 52 uker allerede i løpet av våren 2000, og flere vil nå grensen i løpet av sommeren og høsten 2000. Det er derfor nødvendig at forslaget vedtas og trer i kraft raskt hvis endringen i permitteringslønnsloven skal få den ønskede effekt. Departementet har imidlertid hatt drøftinger med noen av de impliserte parter under arbeidet med forslaget.

Lovendringen er ment å være midlertidig for en periode på ett år etter ikrafttredelsen. Dette er også begrunnet i den ekstraordinære situasjonen verfts- og leverandørindustrien befinner seg i. Man antar imidlertid at situasjonen innenfor bransjen vil bedre seg i løpet av første halvår 2001.

2 Gjeldende rett

Arbeidsgivers permitteringsadgang er ikke lovregulert. Mange tariffavtaler inneholder imidlertid regler som hjemler permitteringsadgangen og gir nærmere regler om gjennomføringen. Hovedavtalen mellom LO og NHO har hatt regler om permittering siden 1954, og har dannet mønster for andre tariffavtalers regulering av permitteringsadgangen. Det samme gjelder i stor grad for den permitteringspraksis som følges mellom uorganiserte arbeidsgivere og arbeidstakere. I rettspraksis er det antatt at det i alminnelighet foreligger en viss adgang til å permittere i arbeidsforhold, selv om adgangen ikke er uttrykkelig avtalefestet.

Permitteringslønsloven setter grenser for i hvilken grad omkostningene ved permittering skal dekkes av det offentlige gjennom dagpenger fra folketrygden. Formålet med loven er å begrense antallet permitteringer fordi permitteringer i stort omfang anses for å være uheldig av flere grunner. Permitteringer kan virke omstillingshemmende fordi permitterte arbeidstakere er vanskelige å formidle til andre ledige jobber. Utstrakt bruk av permitteringer kan svekke arbeidstakernes stillingsvern. Dessuten kan en ubegrenset permitteringsadgang innebære en indirekte lønns subsidiering ved at lønnskostnadene veltes over på det offentlige i form av dagpenger til de permitterte arbeidstakere.

Permitteringslønsloven tar i første rekke sikte på å begrense de helt korte og de svært lange permitteringene ved at arbeidsgiver pålegges å betale lønn de tre første dagene av en permittering, og at lønnsplikten gjeninntre dersom arbeidstaker er permittert i 52 uker til sammen i løpet av en periode på 18 måneder. Dersom arbeidstaker blir permittert som følge av arbeidskamp, regnes ikke dette med ved beregning av permitteringsperiodens lengde. Det er som hovedregel ikke adgang til å gjøre unntak fra disse reglene, og myndighetene har ikke anledning til å dispensere fra lovens bestemmelser.

Folketrygden yter dagpenger til permittert arbeidstaker. Reglene er tilpasset permitteringslønsloven slik at det ikke ytes dagpenger i de periodene arbeidsgiver skal betale lønn til permittert arbeidstaker. Dette betyr at arbeidsgiver betaler lønn til arbeidstaker de første tre dagene av en permitteringsperiode. Deretter er det som ved alle dagpengetilfelle, 3 dagers ventetid, jf. folketrygdloven § 4-9. Først den 7. dag vil den permitterte arbeidstakeren motta dagpenger. Dagpengene opphører når arbeidstaker når 52-ukers grensen. Perioder der en permittert arbeidstaker deltar i ulike tiltak i regi av arbeidsmarkedsetaten, regnes også som permitteringsperioder dersom det ytes dagpenger fra trygden i tiltaksperioden. I perioder der arbeidstakerne deltar i bedriftsintern opplæring, mottar de lønn fra arbeidsgiver og regnes ikke som permitterte.

3 Bakgrunn

Det dramatiske fallet i oljeprisene i 1998 førte til at oljeselskapene revurderte sine investeringsplaner og strammet inn investeringsaktiviteten. Dette har ført til en vanskelig situasjon med omfattende permitterings- og oppsigelsesvarsler for offshoreverftene og den oljerelaterte leverandørindustrien. Problemene antas å være av midlertidig karakter fordi det forventes en økning i investeringsaktiviteten i løpet av 2001.

I budsjettinnstillingen for 2000 gikk et flertall i Kommunalkomiteen inn for en tiltaksplan rettet mot oljerelatert verfts- og leverandørindustri. Arbeidsmarkedsmyndighetenes innsats skal bestå i formidlingsbistand og en tiltaksinnsats på inntil 3000 plasser i 2000. Tiltakene skal tilrettelegges innenfor Arbeidsmarkedsopplæring (AMO) og Tilskudd til bedriftsintern opplæring (BIO). Regjeringen ble i tillegg bedt om å vurdere å innføre en dispensasjons hjemmel fra 52-ukers regelen i permitteringslønnsloven som kunne benyttes i konkrete enkelttilfeller der permitterte arbeidstakere deltar i kompetansegivende kurs arrangert av Arbeidsmarkedssetaten eller utdanningsmyndighetene. Hensikten med en eventuell dispensasjonsadgang skulle være å beholde viktig nøkkelkompetanse når bedriften har snarlig utsikt til nye oppdrag.

For å legge til rette for gjennomføringen av tiltaksplanen har Arbeids- og administrasjonsdepartementet endret reglene for arbeidsmarkedsopplæring (AMO) og fastsatt ny forskrift for Tilskudd til bedriftsintern opplæring (BIO). AMO kan nå gis som tilbud om utdanning på høyere nivå til permitterte og oppsagte arbeidstakere fra bedrifter som har omstillings- eller strukturproblemer av særlig alvorlig karakter. BIO-regelverket er endret både når det gjelder formål og målgruppe for at ordningen skal være mer hensiktsmessig i forhold til innsatsen overfor oljerelatert verfts- og leverandørindustri. I utformingen er det tatt hensyn til hvilke støtteformer og støttenivå EØS-regelverket tillater. Det er også opprettet en kontaktgruppe mellom Arbeidsdirektoratet og partene i arbeidslivet som skal følge utviklingen på arbeidsmarkedet innenfor denne bransjen, og som skal bistå i å utarbeide opplegg for arbeidsmarkedsmyndighetenes innsats.

4 Departementets vurdering og forslag

Gjeldende permitteringslønnslov pålegger ikke arbeidsgiverne vesentlige økonomiske kostnader ved å permittere, heller ikke ved permitteringer over relativt lange perioder. I tillegg er dagens arbeidsmarked svært stramt. På denne bakgrunn kan det virke lite hensiktsmessig å innføre endringer i regelverket som kan medføre forlengelse av permitteringsperioden, selv om dette vil gjelde begrensede grupper av arbeidstakere.

I en akutt situasjon som den som er inntruffet i den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien, kan det likevel være hensiktsmessig å lempe noe på regelverket. Det er klart at nedgangen i oppdragsmengden er midlertidig, og det er dermed svært viktig at virksomhetene står rustet til å ta i mot nye oppdrag når de kommer. I motsatt fall kan man risikere at nye oppdrag går andre steder med nedleggelse av virksomheter som resultat. En slik utvikling kan være alvorlig fordi mange av virksomhetene innen bransjen er hjørnesteinsbedrifter med stor betydning for både arbeidsplasser og skatteinntekter i de aktuelle kommunene. Den viktigste forutsetningen for at virksomhetene skal være parat til å motta nye oppdrag, er at de gjennom nedgangsperioden er i stand til å beholde og videreutvikle kompetent arbeidskraft. Tiltaksplanen som arbeidsmarkedsmyndighetene har iverksatt vil ivareta behovet for kompetanseutvikling. Men det er også viktig å hindre at arbeidstakere blir sagt opp i større grad enn det som er nødvendig fordi virksomhetene er redde for å komme i en situasjon der de må si opp arbeidstakere som har vært permittert i 52 uker, og betale lønn i oppsigelsestiden i perioder der virksomhetene står uten oppdrag. Perioder hvor arbeidstaker deltar i arbeidsmarkedstiltak, men mottar dagpenger fra trygden, regnes som permitteringsperioder etter dagens regelverk.

I Budsjettinnstillingen for 2000 ba Kommunalkomiteen regjeringen om å vurdere en dispensasjonshjemmel i permitteringslønnsloven for å avhjelpe problemene i bransjen. Dispensasjonsadgangen skulle knyttes til konkrete arbeidstakere som deltok i kompetansegivende opplæringstiltak i arbeidsmarkedsetatens regi, og det ville da være naturlig at arbeidsmarkedsetaten administrerte en slik dispensasjonsordning. Kommunal- og regionaldepartementet har derfor innhentet arbeidsmarkedsmyndighetenes synspunkter på en slik ordning. Etter deres syn vil en dispensasjonsadgang være en administrativt komplisert og tidkrevende ordning med vilkår som det vil være vanskelig å praktisere. Det vil bl.a. lett kunne føre til forskjellsbehandling, fordi dispensasjonssøknader må avgjøres av de lokale arbeidskontorene. De stiller også spørsmål ved om en slik ordning rettet mot en konkret bransje er forenlig med våre forpliktelser etter EØS-regelverket.

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår derfor at man i stedet endrer permitteringslønnsloven § 3 nr. 2. Forslaget går ut på at arbeidsgivers lønnsplikt ikke gjeninntre for permittert arbeidstaker som på det tidspunktet 52-ukers grensen nås, deltar i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Arbeidstakeren vil i stedet for lønn fra arbeidsgiver, ha krav på dagpenger i tiltaksperioden. Etter departementets syn vil en

slik endring på en enkel måte gi den ønskede effekt for de aktuelle virksomhetene. Etter forslaget vil den nye regelen ikke begrenses til den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien, men vil gjelde generelt innenfor alle bransjer og virksomheter. Denne løsningen er valgt for å sikre at det ikke oppstår problemer i forhold til Norges EØS-forpliktelser. Departementet ser det imidlertid som sannsynlig at regelen bare vil komme til anvendelse i et meget lite antall tilfeller utenfor den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien.

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår at endringen i permitteringslønnsloven skal gjelde i ett år. Det er ikke ønskelig med noen permanent utvidelse av adgangen til å permittere arbeidstakere kostnadsfritt for den enkelte arbeidsgiver ut over dagens regler. I et arbeidsmarked som ser ut til å forbli stramt, er det viktig at regelverket ikke hindrer nødvendig fleksibilitet på arbeidsmarkedet. På grunnlag av bransjens egne vurderinger antar departementet at ett år vil være tilstrekkelig for å avhjelpe de akutte problemene i den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien.

Etter folketrygdloven § 4-7 kan dagpenger ytes i 52 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved hel eller delvis permittering hos samme arbeidsgiver. § 4-7 siste ledd uttaler videre at bestemmelser fastsatt ved forskrift kan avvike fra bestemmelsene i denne lov. Arbeids- og administrasjonsdepartementet vil fastsette forskrift som gir permitterte adgang til å motta dagpenger under deltakelse på arbeidsmarkedstiltak utover 52 uker.

5 Administrative og økonomiske konsekvenser

Kommunal- og regionaldepartementet antar at de administrative konsekvensene av forslaget blir små. Perioden som arbeidsgiver blir fritatt fra lønnsplikten, er knyttet opp til deltakelse i arbeidsmarkedstiltak i regi av arbeidsmarkedsetaten. Dette er informasjon som etaten allerede besitter. Forslaget fører derfor ikke til noe merarbeid av betydning.

De økonomiske konsekvensene av forslaget vil være avhengig av i hvor stort omfang deltakelse i arbeidsmarkedstiltak vil føre til lengre permitteringsperioder hvor arbeidstakerne har krav på dagpenger.

I følge informasjon fra Aetat Arbeidsdirektoratet, vil de første permitterte i oljerelatert verfts- og leverandørindustri passere 52 uker i løpet av våren 2000. Ved utgangen av 2000 vil 300 personer kunne ha passert 52-ukers grensen, forutsatt at de ikke leies ut til andre virksomheter og at Bedriftsintern opplæring ikke iverksettes. Det faktiske antall som blir omfattet kan bli langt lavere, fordi svært mange arbeidstakere ikke ønsker eller ikke har økonomi til å gå permittert over en så lang periode. For disse arbeidstakere representerer dagpengene en betydelig redusert inntekt i forhold til ordinær lønn. På usikkert grunnlag er merkostnad i dagpengeutbetalingene i 2000 beregnet til 9 mill. kr. For 1. halvår 2001 anslås dette i gjennomsnitt å gjelde 300 arbeidstakere. Disse antas å ha en gjennomsnittlig periode på arbeidsmarkedstiltak på 4 måneder. Dette gir en merkostnad til dagpengeutbetalingene for denne perioden på om lag 25 mill. kr. I tillegg kommer utbetaling av ferietillegg.

6 Merknader til endringen i lov om lønnsplikt under permittering

Til § 3 nr. 2 Permitteringslønn på ubestemt tid

Første ledd første punktum regulerer arbeidsgivers lønnsplikt ved langvarige permitteringer og hvor permittering uten lønn iverksettes flere ganger innenfor et bestemt tidsrom. Som hovedregel pålegges arbeidsgiver lønnsplikt når arbeidstaker har vært permittert uten lønn i til sammen 52 uker i løpet av de siste 18 månedene.

Tredje ledd innebærer at arbeidsgivers lønnsplikt etter første ledd ikke gjelder dersom arbeidstaker på det tidspunktet 52-ukers grensen nås, deltar i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Fritaket fra betalingsplikten vil gjelde til det aktuelle tiltaket er avsluttet. Arbeidstakeren vil i denne perioden ha krav på dagpenger fra Folketrygden.

Bestemmelsen i tredje ledd er midlertidig og gjelder i ett år fra tidspunktet for endringslovens ikrafttredelse.

Kommunal- og regionaldepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om midlertidig lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til midlertidig lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering i samsvar med et framlagt forslag.

Tilråding fra Kommunal- og regionaldepartementet ligger ved.

Forslag til midlertidig lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering

I

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

§ 3 nr. 2 nytt tredje og fjerde ledd skal lyde:

Dersom den permitterte arbeidstakeren deltar i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten, inntreer ikke arbeidsgivers lønnsplikt etter første ledd før arbeidsmarkedstiltaket er avsluttet.

Tredje ledd gjelder for permitterte arbeidstakere som deltar i arbeidsmarkedstiltak som nevnt i tredje ledd etter at midlertidig lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering er trådt i kraft.

II

1. Loven trer i kraft straks.
2. Loven opphører å gjelde ett år fra ikrafttredelsen.
