



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 17

(2001-2002)

Om lov om endringer i lov 6. mai 1988
nr. 22 om lønnsplikt under permittering
m.m.

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 5.
oktober 2001,
godkjent i statsråd samme dag.*

1 Innledning

Som følge av forslag i St.prp. nr. 1 om reduksjon av trygdeperioden for permitterte, legger Arbeids- og administrasjonsdepartementet med dette frem forslag om lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.

Det legges også frem forslag om å gjøre midlertidig lov 23. juni 2000 nr. 49 om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering permanent.

Permitteringslønsloven pålegger arbeidsgiver lønnsplikt for permittert arbeidstaker i en arbeidsgiverperiode på tre dager. Deretter ytes dagpenger etter folketrygdloven i inntil 52 uker før arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre. Endringen i permitteringslønsloven går ut på at arbeidsgivers lønnsplikt skal gjeninntre etter en trygdeperiode på 26 uker. I folketrygdloven reduseres perioden permitterte arbeidstakere kan få dagpenger tilsvarende fra 52 til 26 uker. Reglene skal bidra til sysselsetting i bransjer som er utsatt for variabelt aktivitetsnivå. På den annen side skal permitteringsregelverket forhindre at det bindes opp for mye arbeidskraft i disse bransjene.

På oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet har Frischsen-teret gjennomført en analyse av hvordan permitteringsregelverket påvirker varigheten av permitteringene. Analysen viser at økt generøsitet i permitteringsregelverket gjennom 1990-tallet har bidratt til å øke varigheten av permitteringsperiodene.

På bakgrunn av dette foreslås det en innstramming i forhold til dagens ordning. Departementet foreslår at trygdeperioden reduseres fra 52 til 26 uker. Endringen vil anslagsvis medføre en innsparing på 74 millioner kroner i 2002.

Lov om midlertidig endring i lov om lønnsplikt under permittering 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. Arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre først når arbeidsmarkedstiltaket er avsluttet. Den midlertidige endringen er vedtatt å gjelde ut 2001, men foreslås vedtatt til en permanent ordning.

2 Gjeldende rett

Permittering går ut på at arbeidstaker midlertidig blir løst fra arbeidsplikten, samtidig som arbeidsgiver løses fra lønnsplikten. Arbeidsavtalen faller ikke bort ved permittering, og arbeidstaker vil derfor ha rett og plikt til å gjenoppta arbeidet når permitteringsstiden er over. Dette vil ofte være en hensiktsmessig måte å løse midlertidige driftsproblemer på.

Arbeidsgivers permitteringsadgang er ikke lovregulert. Mange tariffavtaler inneholder imidlertid regler som hjemler en permitteringsadgang, samt 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, og også i stor grad for den permitteringspraksis som følges av uorganiserte arbeidsgivere og arbeidstakere.

For arbeidstaker som blir permittert, opprettholdes bedriftens lønnsplikt i de tre første permitteringsdagene (arbeidsgiverperioden), jfr. permitteringslønnsloven § 3 nr.1. Trygden yter deretter dagpenger til permittert arbeidstaker i inntil 52 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved hel eller delvis permittering hos samme arbeidsgiver (trygdeperioden), jfr. folketrygdloven § 4-7. Ved permittering utover trygdeperioden gjeninntre arbeidsgivers lønnsplikt etter permitteringslønnsloven § 3 nr.2. Beregningen av permitteringslønn er regulert i permitteringslønnsloven § 4, jfr. folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30. Dagpenger beregnes etter folketrygdlovens kapittel 4.

Perioder der en permittert arbeidstaker deltar i tiltak i regi av arbeidsmarkedsetaten regnes også som permitteringsperioder dersom det ytes dagpenger fra trygden i tiltaksperioden. I perioder der arbeidstakerne deltar i intern bedriftsopplæring, mottar de lønn fra arbeidsgiver og regnes ikke som permitterte.

3 Bakgrunn

Omfanget av permitteringer varierer med konjunkturer og gjennom året. Det var en kraftig økning i antallet permitterte i 1999, men tallet var synkende ved utgangen av fjoråret. I 2000 var det i gjennomsnitt 12 800 helt eller delvis permitterte. Over 40 000 var imidlertid registrert som permitterte en eller flere ganger i løpet av dette året. Permitteringer benyttes først og fremst i bygg- og anleggsbransjen og i industrien.

På oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet har Frischsenteret gjennomført en analyse av hvordan permitteringsregelverket påvirker varigheten av permitteringer. Trygdeperiodens lengde ble endret fire ganger i perioden 1990 - 1994. På grunnlag av disse endringene er det gjennomført en analyse av hva lengden på trygdeperioden betyr for permitteringenenes varighet. Analysen viser at trygdeperiodens lengde påvirker omfanget av permitteringer. Frischsenterets funn er følgende:

- Lengre trygdeperioder medfører tilsvarende lengre forløp av permitteringer.
- Strømmen fra permittering tilbake til jobb eller ordinær ledighet øker vesentlig ved trygdeperiodens utløp.
- Sannsynligheten for at permitteringen ender med ordinær ledighet øker med permitteringslengde.

Reglene om dagpenger ved permittering innebærer at arbeidsgiverne i perioder med lav aktivitet kan velte sine lønnsforpliktelser over på trygdesystemet. Dette er en viktig forsikring for bransjer som er utsatt for et variabelt aktivitetsnivå. Uten en slik ordning ville man stått i fare for at det ikke ble kanalisert tilstrekkelig med ressurser til sektorer med høy risiko og store svingninger. Muligheten for dagpenger under permittering er samtidig av vesentlig betydning for arbeidstakerne. Selv om dagpengene som utbetales ved permittering er lavere enn normal lønn, sikres det nødvendige underhold.

Et generøst regelverk kan på den annen side medføre at for mye arbeidskraft kanaliseres til de næringer som preges av varierende aktivitet. Det kan også innebære at antallet permitteringer øker fordi det blir billigere for arbeidsgiver. Søkeaktiviteten til annet arbeid blant de permitterte reduseres dessuten ved et for generøst permitteringsregelverk.

Det er disse hensynene som må avveies ved utformingen av reglene.

Bakgrunnen for å gjøre den midlertidige endringen til en permanent ordning er et ønske om å støtte den kompetansehevingen som skjer gjennom deltagelse på arbeidsmarkedstiltak.

4 Departementets vurdering og forslag

I perioder med knapphet på arbeidskraft medfører det høye samfunnsmessige kostnader å la deler av arbeidsstyrken være permittert. Alternativet til permittering vil ofte være å si opp arbeidstakere som vil kunne gå over i annet arbeid og dermed skape verdier i andre deler av arbeidslivet. For den enkelte arbeidstaker kan usikkerheten ved å være permittert over lengre tid være mer belastende enn å måtte finne seg nytt arbeid. Permitteringer skaper usikkerhet i forhold til om og eventuelt når man kan komme tilbake til arbeid.

En reduksjon i trygdeperioden fra 52 til 26 uker innebærer at arbeidsgiver på et tidligere tidspunkt vil ta stilling til bedriftens behov for den permitterte arbeidstakeren. I løpet av disse 26 ukene vil arbeidsgiver som regel bestemme om arbeidstakeren skal sies opp eller tas tilbake i arbeid. Frischsenterets analyse viser at strømmene fra permittering tilbake til arbeid eller til ordinær ledighet øker vesentlig når trygdeperioden er i ferd med å utløpe.

Analysen viser videre at en forkorting av trygdeperioden vil kunne medføre at mange permitterte vil komme tilbake i arbeid på et tidligere tidspunkt. Analysen viser også at arbeidstaker tidligere vil få avklart sin situasjon i de tilfellene hvor permitteringen ender med oppsigelse. Det er grunn til å tro at en tidlig avklaring vil øke sannsynligheten for at den permitterte kommer raskere i arbeid. Det er naturlig at den permittertes søkeaktivitet mot alternative jobber er lav ettersom vedkommende allerede er bundet av en arbeidsavtale. Den lave søkeaktiviteten må også sees i sammenheng med at det ofte er uklart hvor lenge permitteringen vil vare. En innstramming av trygdeperioden vil medføre tidligere avklaring av mulighetene for fortsatt jobb i virksomheten. Det vil igjen kunne føre til økt søkeaktivitet og mobilitet blant de berørte arbeidstakere. En innstramming av trygdeperioden vil kunne bidra til å øke tilbudet av arbeidskraft og avhjelpe bemanningsproblemer i andre deler av arbeidsmarkedet.

Om lag en tredjedel av de som til enhver tid permitteres, har et tidligere permitteringsforløp bak seg i løpet av de 12 siste månedene. Denne andelen har holdt seg stabil på 1990-tallet. Av de ca. 40 000 personene som var permittert i fjor, hadde omtrent halvparten vært permittert en eller annen gang i perioden 1996-1999, og nærmere 20 prosent hadde vært permittert i minst tre av de siste fem årene. Dette kan tyde på at permitteringsordningen i noen grad benyttes regelmessig av bedrifter med store svingninger i behovet for arbeidskraft. Det innebærer at en del av de reelle lønnskostnadene i virksomheten veltes over på samfunnet.

Det er grunn til å tro at en innstramming av regelverket vil føre til noe lavere aktivitet i de næringer som særlig benytter seg av permitteringsreglene. Det er innen industrien og bygg- og anleggsbransjen at permitteringer benyttes i størst grad. På den annen side vil det innebære at arbeidskraft blir frigjort til andre sektorer.

Det er imidlertid viktig at regelverket ikke utsettes for stadige endringer. Denne endringen bør tåle konjunktursvingninger og endret aktivitet i de utsatte sektorer.

Departementet tilrår på bakgrunn av dette en innstramming av regelverket, og foreslår at trygdeperioden reduseres fra 52 til 26 uker.

Endringsloven av 23. juni 2000, som innebærer at arbeidsgivers lønnsplikt ikke gjeninntre etter trygdetidens utløp dersom arbeidstaker deltar i arbeidsmarkedstiltak, er vedtatt å gjelde ut 2001. Departementet mener imidlertid det vil være hensiktsmessig å gjøre endringen permanent, selv om det i enkelte tilfeller kan medføre en forlengelse av permitteringsperioden. Grunnen til dette er som nevnt at det vil være ønskelig å understøtte kompetansehevingen som følger endringen. Nedgang i oppdragsmengde vil i mange tilfeller være midlertidig, og det er viktig at bedriftene står rustet til å ta i mot nye oppdrag når de kommer. I motsatt fall kan man risikere at nye oppdrag går til andre bedrifter med nedleggelse som resultat. En slik utvikling kan være alvorlig fordi virksomhetene er hjørnesteinsbedrifter med stor betydning i forhold til arbeidsplasser og skatteinntekter i de aktuelle kommunene. En viktig forutsetning for at bedriftene skal kunne ta imot nye oppdrag, er at de i nedgangsperioder er i stand til å beholde og videreutvikle kompetent arbeidskraft. Når trygdeperioden halveres til 26 uker kan muligheten til å delta på arbeidsmarkedstiltak, uten at arbeidsgivers lønnsplikt løper, avhjelpe de ulemper innstrammingen vil kunne medføre. Dette gjelder både for den enkelte arbeidstaker og for bedriftene.

5 Administrative og økonomiske konsekvenser

Departementet antar at de administrative konsekvensene av forslagene blir små. Departementet kan ikke se at de foreslåtte endringene vil medføre en merbelastning i forhold til dagens situasjon.

De økonomiske konsekvensene av departementets forslag om å redusere trygdeperioden til 26 uker er anslått å innebære en innsparing på om lag 74 millioner kroner i 2002.

Forslaget om å gjøre den midlertidige endringen permanent vil medføre økte kostnader, men det er usikkert hva de vil beløpe seg til.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

tilrår:

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

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering m.m. i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag til lov om endringer i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering m.m.

I

I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering skal § 3 (2) første ledd første punktum lyde:

Arbeidstaker som i løpet av de siste 18 måneder har vært helt eller delvis permittert uten lønn i 26 uker til sammen, har krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver for den overskytende permitteringstid.

II

I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) skal § 4-7 annet ledd lyde:

Dagpenger kan ytes i inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved hel eller delvis permittering hos samme arbeidsgiver.

III

I midlertidig lov 23. juni 2000 nr. 49 om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering skal det i del II nr. 2 gjøres følgende endring:

Lovens tittel skal lyde:

 Lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering
 Del II nr. 2 oppheves

IV

Loven trer i kraft 1. januar 2002.
