



DET KONGELEGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 116 L

(2014–2015)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringar i lov om lønnsplikt under permittering (arbeidsgivarperioden)

*Tilråding frå Arbeids- og sosialdepartementet 12. mai 2015,
godkjend i statsråd same dagen.
(Regjeringa Solberg)*

1 Hovudinnhaldet i proposisjonen

Noreg opplever no noko auka arbeidsløyse. Det er dels ei følgje av lågare oljepris. Samtidig er det monaleg usikkerheit om den økonomiske utviklinga. I denne situasjonen ønskjer Regjeringa å gjere det enklare for verksemdene å tilpasse arbeidstokken til behovet ved å lempe noko på dei kostnadene dei har ved permitteringar, slik at dei kan halde på naudsynt kompetanse ved mellombels marknadssvikt, og dermed planleggje arbeidskraftbehovet betre. På bakgrunn av dette foreslår regjeringa å redusere arbeidsgivarperioden etter lov om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven) § 3 (1) første leddet tredje punktum, frå 20 til 10 dagar.

2 Nærmare om forslaget

2.1 Bakgrunn

Noreg må rekne med færre vekstimpulsar frå oljeinvesteringane i tida som kjem, og dette stiller større krav til omstilling og strukturendringar i arbeidsmarknaden. Det bidrar til meir usikkerheit om utviklinga for mange verksemdar.

Permitteringsregelverket må vere tilpassa situasjonen i arbeidsmarknaden. Det er ikkje nokon krise i norsk økonomi, men sysselsetjings-

veksten har falle noko og arbeidsløysa har auka moderat det siste året. Dei permitterte utgjer om lag fire prosent av alle arbeidssøkjjarar. Den registrerte arbeidsløysa ved utgangen av mars var på tre prosent, og om lag fire prosent av dei ledige var permitterte. Talet på permitteringar har auka noko meir enn den generelle arbeidsløysa det siste året. Dette gjeld særleg heilt permitterte. Med knappe 5 000 heilt og delvis permitterte er omfanget av permitterte framleis lågt. Under finansuroa i 2009 var det på det høgste om lag 18 000 heilt og delvis permitterte. Enkelte område og sektorar opplever ein kraftig auke i talet på arbeidslause. Dei som blir ledige her, er i utgangspunktet ettertrakta arbeidskraft, og mange skaffar seg nytt arbeid relativt raskt. Samtidig er mange verksemdar i dei sektorane som no må omstille seg, avhengige av ein svært spesialisert arbeidskraft.

2.2 Gjeldande rett

Under permitteringar blir arbeidstakarane mellombels fritakne frå arbeidsplikta, og arbeidsgivaren blir løyst frå lønnsplikta. Arbeidsavtala gjeld likevel, og dei permitterte har rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet når det ikkje lenger er grunnlag for permitteringa. Når det som følgje av mellombelse svingingar er naudsynt med driftsinnskrenkingar, kan det for begge partar vere hen-

siktsmessig å permittere arbeidstakarane i staden for å seie dei opp. Vilkåra for å permittere er ikkje lovregulerte, men følgjer av avtaler mellom partane i arbeidslivet og av sedvanerett. Tariffavtalene regulerer som regel også varsling og gjennomføring av permitteringa. Dei økonomiske konsekvensane av permitteringane er regulert i lov. Etter permitteringslønnsloven har arbeidsgivarane lønnsplikt i deler av permitteringsperioden, og folketrygdloven gir dei permitterte rett til dagpengar i dei delane av permitteringsperioden arbeidsgivaren ikkje har lønnsplikt. Kostnadane blir på denne måten fordelt mellom staten, arbeidsgivarane og arbeidstakarane. Etter permitteringslønnsloven § 3 (1) første leddet tredje punktum, har arbeidsgivarar lønnsplikt under permittering dei første 20 dagane av permitteringsperioden. Før 1. januar 2014 var arbeidsgivarperioden 10 dagar ved minst 40 prosent permitteringar og 15 dagar ved permitteringar på mindre enn 40 prosent. At skilnaden i arbeidsgivarperioden for delvis og minst 40 prosent permitteringar blei oppheva, hadde samanheng med at perioden blei betydeleg utvida, og innebar dessutan ei forenkling.

2.3 Departementet sine vurderingar

Arbeidstakarar som er permitterte, er i liten grad aktive jobbsøkjarar. Permitteringsreglane bør ikkje oppmuntre til permitteringar som låser arbeidstakarar til ein arbeidsgivar samtidig som det er uløyste oppgåver i andre verksemdar. På den andre sida skal permitteringsregelverket hjelpe verksemdene over kortvarige periodar med mangel på arbeid, utan at viktig kompetanse forsvinn. Mange verksemdar har over tid bygd opp

ein kompetent arbeidsstokk som dei ønskjer å halde på sjølv om det på kort sikt er mangel på arbeid. For ein del verksemdar har det i periodar vore utfordrande å skaffe den rette kompetansen. Dersom verksemdar møter kortvarige aktivitetsfall, kan permitteringar vere hensiktsmessig slik at aktiviteten raskt kan bli trappa opp att.

Regjeringa vil gjere det lettare for verksemdene å planleggje arbeidskraftbehovet framover. Det er då tatt omsyn til at partane i arbeidslivet også har peikt på nye utfordringar og behov for lempingar i permitteringsregelverket.

På bakgrunn av dette blir det foreslått å redusere arbeidsgivarperioden til ti dagar ved alle permitteringar, sjå det vedlagte forslaget til endring av permitteringslønnsloven § 3 (1) første leddet tredje punktum. Departementet legg til grunn at endringa blir gjort gjeldande frå og med 1. juli 2015.

Forslaget i revidert nasjonalbudsjett for 2015 om å auke perioden arbeidsgivarar er fritakne for lønnsplikt under permittering frå 26 til 30 veker i løpet av ein periode på 18 månader, med tilsvarende rett til dagpengar under permittering, blir fremja i ei eiga forskrift.

3 Økonomiske og administrative konsekvensar

Som følge av at arbeidsgivarperioden blir kortare, vil dei permitterte få rett til dagpengar under permittering frå eit tidlegare tidspunkt enn etter gjeldande reglar. Det vil medføre ein auke av dagpengeutbetalingane for 2015 med om lag 85 mill. kroner. Den samla effekten i 2016 er anslått til 185 mill. kroner.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under
eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget
om endringar i lov om lønnsplikt under permitte-
ring (arbeidsgivarperioden).

Vi **HARALD**, Noregs Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bede om å gjere vedtak til lov om endringar i lov om lønnsplikt under permittering (arbeidsgivarperioden) i samsvar med eit vedlagt forslag.

Forslag

til vedtak om lov om endringar i lov om lønnsplikt under permittering (arbeidsgivarperioden)

I

I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering skal § 3 (1) første leddet tredje punktum lyde:

Arbeidsgiverperiodens lengde er *ti* arbeidsdager.

II

Loven tek til å gjelde 1. juli 2015.
