

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
0030 OSLOVår ref.: Anders Vollen
Saksnr.: nr
Sted: Oslo
Dato: 26.10.2020

Virkes høringssvar – forslag til midlertidige endringer i reglene om lønnsplikt og dagpenger under permittering

Det vises til høringsnotat fra departementet av 19. oktober 2020. Hovedorganisasjonen Virke representerer over 24 000 virksomheter med over 280 000 ansatte i handel, tjenesteytende næringer og ideell sektor.

Virkes viktigste innspill til endringene:

- Det er fornuftig å innføre forenklete regler for beregning av perioden arbeidsgiver er fritatt for lønnsplikt og arbeidsgiverperiode II etter permitteringslønnsloven § 3.
- En arbeidsgiverperiode II med lønnsplikt i fem kalenderdager fremstår som et tilstrekkelig kompromiss mellom flere onder.
 - Det er fremdeles en stor lønnsbyrde for de arbeidsgiverne som har mest behov for forlengelse, fordi grunnlaget for normal drift fortsatt er langt unna.
 - Men en større lønnsplikt enn fem dager ville fremskyndet flere uønskede masseoppsigelser i virksomheter med utsikter til normal drift og lønnsomhet ved mindre smitteverntiltak.
- Endringene for permitteringsreglene som gjelder fra henholdsvis 1. november 2020 og 1. januar 2021 bør tydeliggjøres.
- Erfaringene med automatisert saksbehandling hos NAV bør evalueres i etterkant og vurderes opp mot andre gjennomførte digitale forenklings- og forbedringsprosesser i NAVs systemer.
- Det bør vurderes avbøtende tiltak for de tilfeller der automatisering innebærer urimelige utslag til ugunst for virksomheter eller arbeidstaker (eksempelvis de som er permittert fra flere arbeidsgivere). Klageretten etter ordinære regler forutsettes i behold.
- Endringene som innføres og varigheten bør kommuniseres tydelig, og lettfattelig av NAV slik at arbeidsgivere og arbeidstakere trygges på at løsningen ivaretar behovet for sikkerhet, forutsigbarhet og inntektssikring.
- Departementet bør vurdere videreføre den avviklede lønnstilskuddordningen ut første kvartal 2021 som parallelt tiltak til endringene i permitteringsregelverket. Dette for å redusere behovet for unødig langvarige permitteringer og oppsigelser.
- Departementet bør i etterkant av pandemien vurdere lovregulering av permitteringsreglene i arbeidsmiljøloven. Dette for å sikre forenkling og tilgjengeliggjøring av regelverket og i høyere grad korrekt bruk av permittering.

Virkes overordnede vurdering

Korona-pandemien har rammet norsk økonomi hardt, og førte i mars til historisk høy ledighet og andel permitterte. Handels- og tjenestenæringene ble rammet hardest og umiddelbart av smitteverntiltakene som da kom. Mellom 16. mars og 30. april 2020 ble 264.000 arbeidstakere permittert. 16. juni var 172.000 fortsatt permittert.

I handels- og tjenestenæringen ble «gode» og «dårlige» selskaper rammet like hardt, fordi kundene ble bedt om å holde seg hjemme og/eller hele bransjer ble bedt om å holde stengt. 81 % av de som ble permittert under koronapandemiens første fase kom fra virksomheter i handels- og tjenestenæringen, mens 8 % kom fra industrien. Vedvarende smitteverntiltak har endret måten mange virksomhetene driver og redusert mange av våre medlemsvirksomheters muligheter til å levere produkter, tjenester og opplevelser. Redusert konsum av varer og tjenester har redusert behovet for arbeidskraft, og ført til et stort omstillingspress i økonomien og blant virksomhetene.

Utover sommeren 2020 var permitteringstallene på vei ned i deler av handels- og tjenestenæringen, men ikke i alle bransjer. Innenfor reiseliv, servering, kultur og opplevelser er effektene av selvpålagte og myndighetspålagte smitteverntiltak fortsatt gjeldende. Ny smittebølge og nye, inngripende tiltak gjennom oktober, november og desember 2020 påvirker negativt utsiktene til å ta flere tilbake tidligere. Nedgangen i norsk økonomi er dermed ikke en konjunkturedgang, men en konsumnedgang forårsaket av vedvarende smitteverntiltak. Det er heller ikke en klar, varig strukturendring for alle bransjer da befolkningens sosiale behov for kulturopplevelser og servicetjenester antas å øke igjen så snart smitterisikoen er mindre. Virke mener i utgangspunktet at arbeidsgivere burde fritas lønnsplikt i en arbeidsgiverperiode II. Men lønnsplikt i fem kalenderdager fremstår som et tilstrekkelig kompromiss mellom flere onder.

Behov for fortsatt parallelle tiltak – aktiv permittering

Virke mener departementet bør vurdere videreføre den avviklede lønnstilskuddordningen utover i 2021 så lenge behovet består, som parallelt tiltak til endringene i permitteringsregelverket. Dette for å redusere behovet for unødig langvarige permitteringer. Tiltaket er delvis gjennomført i pandemiens første fase gjennom regjeringens midlertidige lønnstilskuddordning. Målet er å få flest mulig tilbake i jobb, og sikre bedriftenes omstilling, kompetanseutvikling og konkurranseevne ut av pandemien.

Et slikt «aktiv permitteringsspor» ivaretar to hensyn; det bidrar for det første til å holde hjulene i gang i økonomien mens arbeidskraftmobiliteten er redusert grunnet inngripende smittevern. For det andre vil det styrke farten ut av krisen i takt med avtagende smittetrend og begrensinger for virksomhetene. Virke mener dette bør vurderes om regjeringens egne anslag i statsbudsjettet for 2021 om estimert økonomisk vekst tilsvarende 4,4 prosent skal nås.

Behov for lovregulering av permitteringsinstituttet - Lovfesting i arbeidsmiljøloven

Høringsnotatet viser til at permitteringsinstituttet og arbeidsgivers adgang til å permittere ikke er regulert i lov eller forskrift, men følger dels av avtaler som er framforhandlet mellom partene i arbeidslivet, og dels av sedvanerett. Virke mener pågående pandemi og erfaringer fra tidligere kriser i økonomien tilsier at det bør lovfestes regler for permittering.

Begrunnelse: Permittering brukes av alle virksomheter, med og uten tariffavtale, men regelverket knyttet til permittering er fastlagt i hovedavtalene mellom organisasjonene, for eksempel i kapittel VII i [hovedavtalen mellom LO og Virke](#).

Innen handel- og tjenesteytende næringer er det forholdsvis lav organisasjonsgrad og den formelle tariffavtaledekningen er lav. I Virkes medlemsmasse er om lag 25 % av virksomhetene dekket av tariffavtaler. Det betyr at 75 % av virksomhetene er helt avhengige av at myndighetene er sitt ansvar bevisst. Regelverket for permittering som finnes i hovedavtaler er dermed ikke bindende og lite tilgjengelig. Å lovfeste regler om permittering vil dermed være en grunnplanke i arbeidslivet, en forenkling og tilgjengeliggjøring av regelverket og vil i høyere grad sikre korrekt bruk av permittering.

En lovfesting vil kunne resultere i to parallelle systemer for permittering; et avtalefestet og et som er regulert ved lov. Virke mener ikke at dette er et betydelig problem. Arbeidsmiljøloven gir i dag partene mulighet til å fastlegge egne regler på mange forskjellige områder og det samme vil være tilfellet med permittering.

Ved lovfesting av regler om drøfting og varsling av permittering må også hvilken lovplassing som er mest hensiktsmessig vurderes. Departementet har tidligere vurdert permitteringslønnsloven og arbeidsmiljøloven. Virke mener at permittering er en stor midlertidig endring i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og det vil derfor være naturlig at reglene legges i arbeidsmiljøloven.

Begrunnelsen for utvidet permittering inntil 52 uker er god

Dette er en krise for næringslivet som skiller seg betydelig fra andre økonomiske kriser. Dette er ikke en krise i markedet som kan løses av virksomhetene selv kun ved omstilling eller endringer i drift. Stengingen av samfunnet medfører at det ikke er mulig å drive virksomhet innen vanlige rammer, og konsekvensene kan bli langvarige. Et økende antall virksomheter i handel og tjenestenæringen, som rammes hardt av krisen, melder at det vil ta lang tid før de vil være tilbake i tilnærmet normal omsetning og drift. For å unngå oppsigelser i virksomheter som trolig har grunnlag for å kunne komme tilbake til tilsvarende antall arbeidsplasser som de hadde før krisen, støtter Virke at den maksimale lengden på permittering ble utvidet til 52 uker.

NAV må holde trykket oppe på forenklingsarbeid

Mange virksomheter har i første fasen av pandemien meldt om at de bruker mye ressurser på skjemaer, rapportering og dialog med NAV. Samtidig har Virke fått positive tilbakemeldinger på de forenklingstiltakene som allerede er gjennomført. Vi viser særlig til at NAV ikke lenger etterspør skjemaet "bekreftelse av arbeidsforhold" når permitteringsvarselet fyller kravene om nødvendig innhold og at § 6-3 i forskrift om dagpenger ble opphevet.

Erfaringene med automatisert saksbehandling hos NAV bør evalueres i etterkant og vurderes opp mot andre gjennomførte digitale forenklings- og forbedringsprosesser i NAVs systemer. Endringene som innføres og varigheten bør kommuniseres tydelig, og lettfattelig av NAV slik at arbeidsgivere og arbeidstakere trygges på at løsningen ivaretar behovet for sikkerhet, forutsigbarhet og inntektssikring.

[Dokumentet er godkjent elektronisk.](#)