



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 97

(2000-2001)

Om lov om endring av midlertidig lov
23. juni 2000 nr. 49 om endring i lov 6.
mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under
permittering

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 1.
juni 2001, godkjent i statsråd samme dag.*

1 Innledning

Arbeids- og administrasjonsdepartementet legger med dette fram forslag om forlengelse av midlertidig lov 23. juni 2000 nr. 49 om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven).

Loven 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. Lønnsplikten vil først gjeninntre når arbeidsmarkedstiltaket er avsluttet. Bakgrunnen for den midlertidige lovendringen var de problemene virksomhetene innenfor den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien kunne få med å beholde arbeidstakere med nødvendig kompetanse i en periode med nedgang i oppdragsmengden. Lovendringen ble gitt midlertidig virkning i ett år, dvs. at endringsloven opphører å gjelde 23. juni 2001.

Forslaget går ut på at den midlertidige loven forlenges ut 2001. Forlengelsen er begrunnet i at den forventede økningen i aktiviteten innenfor denne sektoren først vil inntre i annet halvår 2001. Lovendringen fra juni 2000 vil derfor være forgjeves dersom loven ikke forlenges ytterligere noen måneder, så lenge det er på det rene at nye oppdrag vil komme innen kort tid.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet har besluttet å ikke sende forslaget på alminnelig høring fordi situasjonen innenfor verfts- og leverandørindustrien er alvorlig, og fordi det bare dreier seg om en forlengelse på et halvt år. Flere permitterte vil passere 52 uker allerede i løpet av våren 2001, og flere vil nå grensen i løpet av sommeren og høsten 2001. Det er derfor nødvendig at forslaget vedtas og trer i kraft raskt hvis forlengelsen av endringen i permitteringslønnsloven skal få den ønskede effekt. Departementet har mottatt felles henvendelser fra Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening, samt fra ledelsen og Verkstedklubben i Aker Maritime. I henvendelsene bes det om at den midlertidige endringen i permitteringslønnsloven gis forlengelse ut 2001. Dette er begrunnet i at prosjektaktiviteten har tatt seg opp, noe som vil føre til en sterk økning i sysselsettingen innenfor denne næringen utover i 3. og 4. kvartal 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.

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 og lengden av permitteringsperiodene. Dette er ønskelig bl.a. fordi permitteringer kan virke omstillingshemmende, og fordi permitterte arbeidstakere er vanskelige å formidle til andre ledige jobber. Utstrakt bruk av permitteringer kan også svekke arbeidstakernes stillingsvern. Dessuten kan en ubegrenset permitteringsadgang innebære en indirekte lønnssubsidiering 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. 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 dagpengetilfeller 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. Det forventes en økning i investeringsaktiviteten i løpet av annet halvår 2001.

I budsjettinnstillingen for 2000 gikk et flertall i Kommunalkomiteen inn for en tiltaksplan rettet mot oljerelatert verfts- og leverandørindustri. Tiltakene ble tilrettelagt innenfor Arbeidsmarkedsopplæring (AMO) og Tilskudd til bedriftsintern opplæring (BIO). Regjeringen ble i tillegg bedt om å vurdere å innføre en dispensasjonshjemmel fra 52-ukers regelen i permitteringslønnsloven som kunne benyttes i konkrete enkelttilfeller der permitterte arbeidstakere deltar i kompetansegivende kurs arrangert av Arbeidsmarkedsetaten 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 endret Arbeids- og administrasjonsdepartementet reglene for arbeidsmarkedsopplæring (AMO) og fastsatte ny forskrift for Tilskudd til bedriftsintern opplæring (BIO).

I forbindelse med tiltaksplanen rettet mot oljerelatert verfts- og leverandørindustri ble det vurdert å innføre en dispensasjonshjemmel fra 52-ukers regelen i permitteringslønnsloven som kunne benyttes i konkrete enkelttilfeller. Etter arbeidsmarkedsmyndighetenes syn (som skulle administrere ordningen) ville en slik dispensasjonsadgang være en administrativt komplisert og tidkrevende ordning med vilkår det ville være vanskelig å praktisere. Det ville bl.a. lett kunne føre til forskjellsbehandling fordi dispensasjonssøknader må avgjøres av de lokale arbeidskontorene.

Kommunal- og regionaldepartementet foreslo derfor en endring i permitteringslønnsloven § 3 nr. 2. Endringen gikk ut på at arbeidsgivers lønnplikt 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. Endringen er ikke begrenset til den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien, men gjelder generelt innenfor alle bransjer og virksomheter. Denne løsningen ble valgt for å sikre at det ikke oppsto problemer i forhold til Norges EØS-forpliktelser. I samsvar med Regjeringens forslag vedtok Stortinget 16. juni 2000 Ot.prp. nr. 59 (1999-2000) om midlertidig lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering. Loven ble sanksjonert 23. juni 2000.

4 Departementets vurdering og forslag

Gjeldende lønnspliktlov 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 rammet den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien, ble det likevel ansett 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 både for 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.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet foreslår at endringen i permitteringslønsloven forlenges midlertidig til utgangen av 2001. 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 halvt års forlengelse vil være tilstrekkelig for å avhjelpe de akutte problemene i den oljerelaterte verfts- og leverandørindustrien.

5 Administrative og økonomiske konsekvenser

Arbeids- og administrasjonsdepartementet 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 om lag 750 personer kunne ha passert 52-ukers grensen i løpet av annet halvår 2001, forutsatt at de ikke leies ut til andre virksomheter og at bedriftsintern opplæring ikke iverksettes. Det faktiske antall som blir omfattet kan bli lavere, fordi svært mange arbeidstakere ikke vil gå permittert over en så lang periode. For disse arbeidstakerne representerer dagpengene en betydelig redusert inntekt i forhold til ordinær lønn.

Med om lag 1 250 månedeverk på ordningen i annet halvår 2001 er merkostnader i dagpengeutbetalingene på usikkert grunnlag i annet halvår 2001 beregnet til 20 mill. kroner. For annet halvår 2001 anslås dette i gjennomsnitt å gjelde om lag 750 arbeidstakere. I tillegg kommer utbetaling av ferietillegg på om lag 1,9 mill. kroner i 2002.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endring av midlertidig lov 23. juni 2000 nr. 49 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 lov om endring av midlertidig lov 23. juni 2000 nr. 49 om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering i samsvar med et vedlagt forslag.

**Forslag til lov om endring av
midlertidig lov 23. juni 2000 nr. 49 om
endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om
lønnsplikt under permittering**

I

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

Loven opphører å gjelde *31. desember 2001*.

II

Loven trer i kraft straks.
