NITO

Statsråd Torbjørn Røe Isaksen
Arbeids- og sosialdepartementet

10.08.2020

Vår ref: Deres ref.

NITO ønsker utvidelse av rammen for lengden på permittering

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 91 000 medlemmer. Vi organiserer medlemmer i alle sektorer og over hele landet.

NITO har, etter nøye overveielse, kommet til at dagens situasjon krever en utvidelse av rammen for hvor lenge arbeidsgivere kan permittere ansatte. Inntil arbeidsmarkedet bedres bør perioden derfor økes til 52 uker, under forutsetting av at det etter 26 uker innføres minimum fem nye lønnspliktdager.

Begrunnelse

NITO har tradisjonelt vært skeptiske til at arbeidsgiver skal ha adgang til å permittere arbeidstakere i perioder utover 26 uker. For lange permitteringsperioder kan føre til innlåsningseffekter og manglende jobbsøking for den enkelte. Vårt prinsipielle utgangspunkt har derfor vært at det er bedre å fjerne tilknytningen til arbeidsgiver slik at jobbsøkingen blir mer aktiv. Arbeidstaker vil samtidig ha fortrinnsrett i 12 måneder til ledige stillinger man er kvalifisert for i virksomheten. Det øker sjansen for raskere tilbakekomst til arbeidslivet og bedre utnyttelse av samfunnets ressurser. For mange i våre utdanningsgrupper står en også i fare for å bli oppfattet som faglig utdatert med et fravær fra arbeidslivet på tolv måneder.

Med lengre permitteringsperioder kan noen arbeidsgivere også spekulere i å forlenge permitteringene slik at arbeidstakere selv sier opp med 14 dagers varsel og arbeidsgiver sparer lønnsutgifter for vanlig oppsigelsestid.

I forbindelse med krisen i petroleum i 2016 valgte NITO likevel å støtte utvidelsen av permitteringsadgangen til 52 uker. Bakgrunnen var mangelen på ledige stillinger i de regionene med høy ledighet og en tro på bedring av markedsforholdene innen petroleumsrelaterte virksomheter. De samme hensynene gjør seg gjeldene også i dagens situasjon.

Slik vi oppfatter prinsippet bak permitteringsinstituttet så representerer det en kostnadsfordeling mellom staten, arbeidstaker og arbeidsgiver. Hvor staten bidrar med dagpenger til de permitterte, de ansatte mister noe av sin inntekt i fravær av arbeid, men en garanti for å returnere til arbeid hvis bedriften igjen har behov for arbeidskraft, og arbeidsgiver får rask tilgang til kvalifisert arbeidskraft når virksomheten starter opp igjen.

I mars oppsto en situasjon hvor mange arbeidsgivere både gjennom myndighetspålagte tiltak, stort bortfall av etterspørsel og sterkt fall i oljeprisen så seg nødt til å permittere svært mange arbeidstakere. For å avhjelpe bedriftene og for å unngå et stort antall konkurser trådte også staten inn og dekket deler av arbeidsgivers lønnspliktdager, men ikke for lønn utover seks G. Dette gjorde permittering til et lite kostbart alternativ for mange arbeidsgivere, og større økonomisk tap for arbeidstakerne enn permittering ordinært ville gitt. NITO frykter at dette førte til at mange arbeidsgivere utnyttet situasjonen, og at for mange arbeidstakere ble permittert.

Det er positivt at regjeringen nå i en periode gir lønnsstøtte til virksomheter som henter tilbake permitterte arbeidstakere.

NITO frykter likevel at dagens krise kan bli langvarig. I disse dager publiseres økonomiske tall som viser store fall i BNP hos alle våre viktigste handelspartnere. All erfaring tilsier at det tar lengre tid til å få til vekst og økt sysselsetting etter store fall i økonomien. Norge, som en liten åpen økonomi, kan derfor forvente en lengre periode med lav vekst og høyere arbeidsledighet enn det vi er vant med. Det tilsier endringer i regelverk for å begrense skadevirkningene for både bedrifter og arbeidstakere.

Antallet arbeidsledig og permitterte i Norge er rekordhøyt, selv om vi har sett en nedgang de siste månedene. NITO har per i dag om lag 1500 arbeidsledige og nærmere 900 permitterte medlemmer. I historisk sammenheng er dette svært høye tall og er bare tangert under krisen i petroleum for få år siden. Vi frykter at antallet ledige og permitterte kan øke framover, hvis ikke etterspørselssiden tar seg opp internasjonalt.

NITO har i denne situasjonen merket oss at blant annet NHO, Virke og LO har tatt til orde for å utvide permitteringsperioden.

Permitteringsinstituttet kan, som nevnt, ha innlåsningseffekter på arbeidstakerne ved at de lar vær å søke stillinger i permitteringsperioden fordi den enkelte ofte ønsker å komme tilbake til sin tidligere arbeidsplass. Det antas også at arbeidsgivere lar vær å si opp permitterte, selv om de vet de ikke vil ha behov for arbeidskraften. Dette kan grunn i minst to forhold. For det første fordi arbeidsgiver får lavere lønnsutgifter hvis arbeidstakeren selv sier opp i perioden. Og for det andre fordi utgiftene ved oppsigelse fra arbeidsgiver vil være de samme uavhengig om oppsigelsen kommer under eller etter permittering.

En studie utført av NAV i 2018 hvor man så på effektene av utvidelsen av lengden på permitteringsadgangen i 2016[1], finner at sjansen øker betydelig for retur til tidligere arbeidsgiver med innføringen av en ny lønnspliktperiode ved overgangen fra dagens lengde for permittering til en lengre periode.

---

[1] https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bidro-regelendringen-i-2016-til-at-arbeidsgivere-kaller-permitterte-raskere-tilbake-til-jobb

Regjeringens ekspertgruppe[2], som har vurdert Covid-19 tiltakene, foreslår å utvide permitteringsperioden, men med en ny lønnspliktperiode for arbeidsgiver. Det samme gjør forsker Simen Markussen ved Frisch-senteret i en artikkel i Dagens Næringsliv 18. juni i år[3]. Han peker på hvor viktig det er å ikke gjøre lidelsen lengre enn nødvendig for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Han tar til orde for at arbeidsgiver på et tidspunkt må gjøre et valg om ansatte fortsatt skal være knyttet til bedriften eller ei. Videre peker han på at den eneste måten å gjøre det på er ved, som i 2016, å innføre en ny lønnspliktperiode, eller å gi permitterende arbeidsgiver et krav om å dekke deler av lønnen til permitterte arbeidstakere. På den måten vil man tvinge fram et aktivt valg fra arbeidsgiver om man faktisk har tro på at alle permitterte arbeidstakere vil komme tilbake.

Konklusjon

Som nevnt innledningsvis mener NITO at permitteringsadgangen bør være begrenset i tid slik at arbeidstakere ikke blir gående passive i påventa av tilbakekomst til en arbeidsgiver som kanskje ikke vil klare seg over den økonomiske kneika. Da er det bedre at arbeidstakeren kommer over i aktiv jobbsøking, slik at hennes og samfunnets ressurser blir benyttet på best mulig måte.

I juni og juli er det utlyst henholdsvis 41 og 21 prosent færre ingeniør- og ikt-fag stillinger enn på samme tidspunkt i fjor, ifølge NAV. Det er derfor begrensede muligheter for ordinært arbeidsledige ingeniører og teknologer å komme seg over i andre jobber.

Dette taler for at man utvider adgangen til å permittere utover oktober. NITO støtter derfor en utvidelse av permitteringsadgangen til 52 uker, men med en ny lønnspliktperiode på minimum 5 dager for arbeidsgiver etter 26 uker er passert. Endringen trer i kraft 1. november.

For å opprettholde mobiliteten i arbeidsmarkedet er det også viktig at permitterte som selv velger å si opp sin stilling for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver mottar dagpenger i hele oppsigelsesperioden. Dette må det presiseres i både regelverk og veileder.

Ved utvidelse av permitteringsadgangen ber NITO om at muligheten for permitterte og arbeidsledige til å ta studiepoeng, som kan være en del av en grad, utvides til minimum 20. mars 2021.

Med vennlig hilsen

Trond Markussen
President

Steinar Sørlie
Generalsekretær

[2] https://www.regjeringen.no/contentassets/5be3089013d34ad0abf953f2f88ff343/covid-19--analyse-av--okonomiske-tiltak-insentiver-for-vekst-og-omstilling-26.-mai-20202.pdf
[3] https://www.dn.no/fredagskronikken/arbeidsliv/koronadebatt/permitteringer/kronikk-hvor-lenge-skal-permitteringene-kunne-vare/2-1-827382