

Heidi Nicolaisen og Håvard Lismoen

Permittering

Konsekvenser av nye regler

Heidi Nicolaisen og Håvard Lismoen

Permittering

Konsekvenser av nye regler

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-458-2

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Omfang av permitteringer	9
De permitterte: Hvor bor de og hva jobber de med?	10
Permitterte: Fordeling på kjønn og alder	12
Kapittel 2 Permitteringsinstituttet – lover og avtaler	13
Permittering – definisjon og avgrensing	13
Lovregulering	14
Lov om lønnsplikt under permittering	15
Trygdeperioden	16
Tariffavtaleregulering	16
Kapittel 3 Nye permitteringsregler – ny bemanningspraksis?	19
Undersøkte bedrifter	20
Effekter av endrede permitteringsregler	21
Effekter av regelendringen for de ansatte	23
Konsekvenser for økonomien og kompetansen i bedriftene	25
Nye måter å løse varierende bemanningsbehov på?	28
Endret bruk av midlertidige ansettelse og innleie/utleie?	30
Oppsummering	33
Kapittel 4 Permitteringer: Hensikter og konsekvenser	35
Ressursbruken på arbeidsmarkedet	35
Omfanget av korte permitteringer	36
Omfanget av rullerende permitteringer	37
Bruk av permitteringer der oppsigelse bør brukes	37
Konsekvenser av at permitteringer til dels erstattes av midlertidige ansettelse	38
Oppsummering	38

Kapittel 5 Presentasjon av case	39
Aker Kværner Elektro AS.....	40
Aker Verdal AS	43
Carillion Rail Norge AS	46
Draka Norge	48
Flekkefjord Elektro AS – Flekkefjord	50
Flekkefjord Slipp & Maskinfabrikk A/S – Flekkefjord	54
E. Gauslå & Sønner AS	59
IcopalTak Øst as	61
Kolo Veidekke AS	63
Leonhard Nilsen & Sønner AS.....	67
Magne Hope AS Entreprenørforretning	69
Mal Consult AS	70
Oppland Entreprenør AS	72
Rosenberg Verft AS	74
Ulstein Verft AS	78
YIT Building Systems AS, Norge	80
 Litteratur	 83

Forord

Denne rapporten er bestilt av en gruppe oppdragsgivere bestående av Teknologibedriftenes Landsforening, Fellesforbundet, Maskinentreprenørenes Forbund, Byggenæringens Landsforening, Tekniske Entreprenørers Landsforening og Norsk Arbeidsmandsforbund.

Arbeidet med rapporten er gjort i perioden fra 1/9–1/10 2004.

Tema er konsekvenser av nytt permitteringsregelverk for de bransjer som tradisjonelt bruker permitteringer for å tilpasse sin bemanning til ordresvingninger og/eller sesongsvingninger. Sentrale spørsmål er: Er omfanget av permitteringer endret? Hvordan har det nye regelverket påvirket bedriftenes måte å tenke bemanning på? Vil vi få en utvikling med økt bruk av ulike typer midlertidig ansatte? Hvilke konsekvenser har en ny bemanningspraksis for kompetansen i bransjene?

Rapporten er i hovedsak basert på en kvalitativ intervjuundersøkelse blant utvalgte bedrifter innen verkstedsindustrien, bygge- og anleggsbransjen og bransjene for tekniske installasjoner. I noen grad benytter vi statistikk som viser omfang av permitteringer.

Rapporten er skrevet av Heidi Nicolaisen. Håvard Lismoen har skrevet deler av kapittel 5. Vi takker ledelse og tillitsvalgte i bedriftene for at de stilte opp på kort varsel. Vi vil takke Kristine Neergard og Torgeir Aarvaag Stokke for nyttige råd og kommentarer underveis. Ansvar for eventuelle feil og mangler hviler imidlertid fullt og helt på oss.

Oktober 2004
Heidi Nicolaisen
Håvard Lismoen

Sammendrag

- Tilgjengelig statistikk på permitteringer er i begrenset grad egnet til å fange opp effekter av nye permitteringsregler. Korte permitteringer er har trolig aldri vært registrert på noen god måte. Ventedager tilknyttet dagpengeordningen har gjort at arbeidstakere på de korteste permitteringene i liten grad har registrert seg. Likevel viser statistikken at omfanget av permitteringer har sunket første halvår 2004 sammenliknet med de to foregående år. Det er rimelig å anta at det skyldes en kombinasjon av nytt permitteringsregelverk og konjunkturoppgang i bransjer som tradisjonelt bruker permitteringer. Antakelsen om at nye regler har hatt en effekt styrkes av den kvalitative undersøkelsen som er gjort av berørte bedrifter.
- Bedriftene i vår undersøkelse har endret sin permitteringspraksis ut fra de nye reglene. Korte permitteringer (mye brukt i bygg/anlegg og i bransjene for tekniske installasjoner) brukes i mindre grad og rullerende permitteringer (mye brukt i verkstedsindustrien) er kuttet ut i alle bedriftene vi har undersøkt.
- Nye permitteringsregler har skapt betydelig uro i bedriftene. Økningen av arbeidsgivers lønnspliktperiode fra 3-10 dager har ført til flere oppsigelser. Usikkerheten rundt hvorvidt 26 ukers dagpengeperiode (i dag 42) iverksettes som planlagt fra 1/1 2005 trekker også i retning av oppsigelser. Dermed er bedriftene i større grad dimensjonert for lavkonjunktur. Dette reiser to spørsmål:
1: Hvordan vil bedriftene skaffe bemanning ved høykonjunktur/høysesong?
2: Hvilken type bemanning vil være tilgjengelig når det igjen blir høykonjunktur?
- Bedriftenes førstevalg ved oppjustering/nedjustering av egen bemanning er innleie/utleie mellom produksjonsbedrifter. En slik form for innleie/utleie er særlig utbredt i verkstedsindustrien og i bransjene for tekniske installasjoner. Dersom de fleste bedriftene i samme markedet dimensjonerer seg for lavkonjunktur, vil muligheten for denne formen for innleie/utleie bli redusert. Bedriftene må da i større grad ty til underleverandører, innleie fra vikarbyråer og midlertidige ansettelser. Erfaringsmessig gir slike alternativer lavere produktivitet og dårligere HMS på bedriftene.

- Kompetanseaspektet er det som bekymrer begge parter mest i de bedriftene vi har undersøkt. De frykter at de nye permitteringsreglene vil bidra til en varig kompetansesvekkning av bransjen. I disse bransjene foregår kompetansearbeidet slik at bedriftene tar inn lærlinger, fører dem frem til fagbrev og driver kontinuerlig kursing i form av sertifiseringer og sikkerhetskurs. Bransjen frykter det kan bli vanskelig å skaffe motiverte og kvalifiserte lærlinger dersom utsiktene til fast ansettelse i bransjene reduseres. Bransjen tror også at de etter hvert vil få problemer med å få inn sine gamle oppsagte på midlertidige kontrakter. Det er en gjengs oppfatning at en oppsagt mer sannsynlig vil søke seg til annet arbeid enn om han hadde vært permittert. Med en lavt dimensjonert fast bemanning vil behov for ekstrapersonell bli stor. Spørsmålet er hvordan kvaliteten på dette personellet er. Per i dag er det ingen institusjoner, utenom produksjonsbedriftene, som driver opplæring og kompetanseutvikling av de ansatte i bransjen. Utsiktene til å få kompetent arbeidskraft ser derfor ut til å kunne bli redusert.
- Lovgivers overordnede hensikt med endringen av permitteringslønsloven var å styrke den totale samfunnsøkonomien ved at man gjør større deler av arbeidskraften tilgjengelig for bransjer som kan anvende arbeidskraften på mer jevn basis. Denne hensikten ser ut til å bli oppnådd, men har enkelte alvorlige konsekvenser lovgiver ikke forutså. Blant konsekvensene er at bransjene vil få problemer med å skaffe kompetent bemanning i faser med høykonjunktur og dermed få en nedgang i produktivitet på lengre sikt. På kort sikt kan vi få strukturledighet dersom mange av aktørene i bransjene dimensjonerer seg ned. Strukturledighet er et langvarig overskudd av en viss type arbeidskraft sett i forhold til etterspørselen av denne typen arbeidskraft i arbeidsmarkedet. En distriktspreget bosetting blant ansatte i disse bransjene kan komme til å forsterke strukturledighetseffekten.

Kapittel 1 Omfang av permitteringer

Den 1. januar 2004 trådte nye permitteringsregler i kraft. Arbeidsgivers betalingsperiode er økt fra tre til ti dager, og fra 1. januar 2005 reduseres dagpengeperioden fra 42 til 26 uker¹. De nye reglene har altså virket i forholdsvis kort tid, dels ikke virket i det hele tatt. Samtidig med innføringen av nytt regelverk har vi fått oppgang i økonomien. Internasjonal konjunkturoppgang, høye oljeinvesteringer og lave renter har satt fart på norsk økonomi. Vi har fått en økning i sysselsettingen annet halvår i år (kvartalsvis nasjonalregnskap, SSB). Vi vet at de bransjene som bruker permitteringer mest, industrien og bygg/anlegg, er konjunkturfølsomme bransjer. Nedgangen i antall permitterte for 2004 skyldes trolig en kombinasjon av at konjunkturte peker oppover og at de nye permitteringsreglene har hatt en effekt.

Nedenfor gjengis tabeller som viser omfanget av permitterte siste tre år. Generelt vil det være flere permitterte i vinterhalvåret enn i sommerhalvåret fordi flere av permitterende bransjer ikke bare har konjunktursvingninger, men også sesongsvingninger. Derfor presenteres tall både for sommermåneden august og for vintermåneden februar.

Det ville vært interessant å ha tilgangstall som kun viser tilstrømmingen av nye permitterte. Slike tall ville belyst effekten av sesong- og konjunktursvingninger bedre. Beholdningstallene i denne statistikken inneholder alle som til enhver tid er permitterte. Det betyr at vi trolig har en stor andel som har vært permitterte i lengre tid og ikke som utslag av sesongsvingninger. Videre må vi anta at det er mørketall. Trolig registrerer ikke de som kun er kortvarig permittert seg hos Aetat. Eksempel på permitteringer som neppe er med i statistikken, er kortvarige kuldepermitteringer i anleggsbransjen. En av grunnene til at de som berøres av slike permitteringer ikke alltid vil registrere seg, er bestemmelsen om «ventedager» i folketrygdloven § 4-9. Ventedager innebærer at en arbeidstaker som blir arbeidsledig og søker etter dagpenger, først vil få utbetalt dagpenger etter fem dager.

¹ Dagpengeperioden er forlenget til 42 uker ut 2004 ved forskrift 18.juni, 2004, nr 958.

Antall permitterte, gjennomsnitt 1. halvår, siste 3 år			
	Helt permitterte	Delvis permitterte	Permitterte i alt
2002	6633	5513	12 146
2003	11 153	6970	18 123
2004	6558	4822	11 379

(Tabell nr. 1, basert på Aetats arbeidssøkerregister)

Antall permitterte per februar siste 3 år			
	Helt permitterte	Delvis permitterte	Permitterte i alt
2002	8084	6641	14 725
2003	12 249	7646	19 895
2004	7949	5564	13 513

(Tabell nr. 2, basert på Aetats arbeidssøkerregister)

Antall permitterte per august siste 3 år			
	Helt permitterte	Delvis permitterte	Permitterte i alt
2002	6005	3334	9339
2003	8536	4662	13 198
2004	3397	2226	5623

(Tabell nr. 3, basert på Aetats arbeidssøkerregister)

De permitterte: Hvor bor de og hva jobber de med?

I tabell nummer 4 presenteres en oversikt over hvordan permitteringer fordeler seg på yrkeskategorier og på fylke. Vi ser at i underkant av halvparten av alle permitterte arbeider i industrien. Bygg og anlegg er den bransjen som bruker permitteringer nest mest. Naturlig nok er det industritunge fylker som topper statistikken over geografisk fordeling.

Permitterte, gjennomsnitt jan. 2004-aug. 2004 fordelt på yrkesbakgrunn			
Praksis yrke, grovgruppe	Helt permitterte	Delvis permitterte	I alt permitterte
Industriarbeid	2286	1823	4110
Bygge- og anleggsarbeid	1401	560	1961
Merkantile yrker	358	358	716
Administrativt og humanistisk arbeid	364	296	661
Naturvitenskapelige yrker	368	257	625
Annet servicearbeid	319	235	553
Handelsarbeid	215	190	404
Jordbruk, skogbruk og fiske	148	131	279
Uoppgitt	171	108	279
Transportarbeid	164	91	256
Helse, pleie og omsorg	50	61	111
Undervisningsarbeid	21	27	47
I alt	5865	4136	10 000

(Tabell nr. 4, basert på Aetats arbeidssøkerregister)

Gjennomsnitt permitterte jan. 2004-aug. 2004	
Møre og Romsdal	1275
Hordaland	1009
Nordland	918
Rogaland	713
Sør-Trøndelag	569
Sogn og Fjordane	562
Troms	518
Finnmark	513
Oslo	506
Akershus	478
Vestfold	417
Buskerud	402
Telemark	384
Østfold	349
Vest-Agder	344
Oppland	295
Aust-Agder	264
Nord-Trøndelag	250
Hedmark	237

(Tabell nr. 5, basert på Aetats arbeidssøkerregister).

Permitterte: Fordeling på kjønn og alder

Ingen spesiell aldersgruppe peker seg ut som spesielt mye permittert. Ut fra statistikken over permitterte fordelt på alder ser det ut til at aldersgruppene 19–49 peker seg ut som spesielt mye permitterte. Det skyldes at denne aldersgruppen utgjør flesteparten av antall sysselsatte. Det kan vi se ved å sammenlikne med oversikten over totale antall arbeidstakere fordelt på alder. Selv om de to statistikkene ikke opererer med samme aldersgruppeinndeling, ser vi denne tendensen.

Vi ser at det er over dobbelt så mange menn som kvinner som var permittert. Det skyldes den lave kvinneandelen innen de yrker som bruker dette tiltaket mest, nemlig industri og bygg og anlegg. Her er kvinneandelene 25 prosent (industri og bergverksvirksomhet) og åtte prosent (bygge- og anleggsvirksomhet). (SSB: Registerbasert sysselsettingsstatistikk 2003)

Permitterte gjennomsnitt jan. 2004-aug. 2004, fordelt på alder								
	19 år og under	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over	I alt
I alt	72	864	1225	2855	2378	2052	554	10 000
%	0,72	8,64	12,25	28,55	23,78	20,52	5,54	100 %

(Tabell nr. 6 basert på Aetats arbeidssøkerregister)

Antall arbeidstakere fordelt på alder, 2003	
Alder	Andel i %
16-19	4
20-24	9
25-39	35
40-54	34
55-66	16
67-74	2
I alt	100

(Tabell nr. 7 basert på SSB, Sysselsetting hovedtall, registerbasert sysselsettingsstatistikk)

Permitterte gjennomsnitt jan. 2004-aug. 2004, fordelt på kjønn	
Menn	7342 (73 %)
Kvinner	2658 (27 %)
I alt	10 000 (100 %)

(Tabell nr. 8 basert på Aetats arbeidssøkerregister)

Kapittel 2 Permitteringsinstituttet – lover og avtaler

Permitteringsadgangen som sådan er ikke lovregulert. Det har imidlertid vokst frem en rettspraksis i henhold til permitteringer gjennom flere dommer. En del tariffavtaler regulerer selve adgangen til permittering. Den mest kjente av disse er Hovedavtalen mellom LO og NHO. I lov om lønnsplikt under permittering reguleres arbeidsgivers lønnspliktperiode ved permittering (ti dager) og stiller også opp en grense for hvor lenge arbeidstaker kan være permittert uten lønn fra sin arbeidsgiver (26 uker).

I dette avsnittet gis en kort redegjørelse for adgangen til å permittere slik den er forstått i lovsammenheng og i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Videre redegjøres det for de mest sentrale bestemmelsene knyttet til lønn og trygd i henhold til permitteringer.

Permittering – definisjon og avgrensing

Begrepet permittering beskriver en situasjon der arbeidskraften ikke kan utnyttes på grunn av forhold hos arbeidsgiver (bedriften). Permitteringsadgangen er ikke definert i noen egen lov, men reguleres i praksis i lov om lønnsplikt under permittering og i flere tariffavtaler, deriblant Hovedavtalen mellom LO og NHO.

I lov om lønnsplikt under permittering § 1 nr. 3 første ledd er permittering forstått slik:

«Med permittering menes i denne lov at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkninger eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver, eller ved avtale i det enkelte tilfelle.»

Permittering må ikke forveksles med enkelte andre reguleringer i arbeidslivet som også har som resultat at arbeidet opphører. La oss kort avgrense permittering fra disse (Mehl 1982):

Permisjon forveksles ofte med permittering. Permisjon er i motsetning til permittering som regel begrunnet ved forhold hos arbeidstakeren og også initiert av denne. Fødselspermisjon eller utdanningspermisjon er kjente eksempler.

Oppsigelse er regulert i arbeidsmiljøloven. Ved oppsigelse opphører arbeidsforholdet ved utløpet av oppsigelsestiden. Ved permittering består arbeidsforholdet i permitteringsstiden og forutsetningen er at arbeidstaker skal tilbake i jobb når det igjen blir arbeid i bedriften.

Permittering er også avgrenset i forhold til lockout og suspensjon. Lockout er definert i arbeidstvistloven og er et virkemiddel i konflikter i arbeidslivet. Suspensjon er, i likhet med permittering, en situasjon der arbeidsgiver gir arbeidstaker beskjed om at vedkommende ikke skal møte på jobb. Men i motsetning til permittering er suspensjon begrunnet i forhold hos arbeidstaker. Suspensjon er regulert i tjenestemannsloven (staten), men benyttes nok også utover det.

Lovregulering

Permitteringer har vært vanlig i arbeidslivet i lang tid, men det er ingen lovregler som uttrykkelig gir arbeidsgiverne rett til å permittere sine arbeidstakere. Imidlertid har permitteringsinstituttet utviklet seg og gjennom flere dommer og det har utviklet seg en rettsoppfatning at det foreligger en rett til å permittere. Et kort historisk riss vil illustrere utviklingen (Mehl 1982):

Lovfestingen av én måneds oppsigelsestid (1936 i lov om arbeidervern) aktualiserte spørsmålet om arbeidsgivers mulighet til å frita seg selv fra lønnsplikt med kortere varsel enn den frist som gjaldt ved oppsigelse. I Gohn-saken (Oslo byretts dom av 2. juni 1938) kom retten til at arbeidstakerne «etter omstendighetene» var forpliktet til å godta at en driftsstans i forbindelse med jul og nyttår ble varslet med 14 dagers frist. I Refsum-dommen (Eidsivating lagmannsrettsdom av 4. mai 1953) la retten til grunn at det parallelt med arbeidervernlovens oppsigelsesregler hadde utviklet seg en alminnelig adgang til å permittere arbeidstakerne med 14 dagers varsel. Refsum-dommen ble senere fulgt opp av flere dommer.

I mange saker aksepterer domstolene at arbeidsgiver har permitteringsadgang, eksempelvis i en avgjørelse fra 1984 i Eidsivating lagmannsrett sies det blant annet:

«Flertallet antar i utgangspunktet at det både er rett og plikt for ledelsen i en industribedrift å tilpasse kostnadene – også lønnskostnadene – til den ventende virksomhet til enhver tid. Slik tilpasning kan skje ved permittering, og den kan skje ved at antallet ansatte reduseres. Permittering må etter flertallets oppfatning forebeholdes situasjoner der det må antas at problemene er midlertidige ...»

I forarbeidene til lov om lønnsplikt under permittering, Ot.prp. nr. 11 (1987–88) s. 5, står det blant annet:

«I rettspraksis er det antatt at det i alminnelighet foreligger en viss rett til å permittere i arbeidsforhold, selv om en slik adgang ikke er uttrykkelig avtalesfestet.»

I 1993 fremla en arbeidsgruppe, som hadde sett på erfaringene med lov om lønnsplikt under permittering, frem sine konklusjoner i en offentlig utredning. Slik tolker de permitteringsadgang:

«På bakgrunn av rettspraksis og den utstrakte bruk av permitteringer i arbeidslivet må det kunne konkluderes med at det foreligger en alminnelig permitteringsadgang i arbeidsforhold.» (NOU 1993:19:8)

Lov om lønnsplikt under permittering

Lov av 6. mai 1998 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (heretter kalt permitteringslønsloven) trådte i kraft i 1. oktober 1990. Permitteringslønsloven har ingen bestemmelser om selve adgangen til å permittere, men den pålegger arbeidsgiverne å betale lønn i en arbeidsgiverperiode den første tid etter at permittering er iverksatt. Loven stiller også opp en grense for hvor lenge arbeidstaker kan være permittert uten lønn fra sin arbeidsgiver. Dersom en arbeidstaker har vært permittert i 26 uker til sammen i løpet av siste 18-månedersperiode, har arbeidstaker krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver for den overskytende permitteringsperiode (permitteringsloven § 3 nr. 2)¹.

Hovedformålet med permitteringslønsloven er å begrense bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv. En øket bruk av permitteringer på 1970- og 80-tallet utløste et behov for å begrense adgangen.

Arbeidsgivers lønnspliktperiode er fra 1.1. 2004 satt til ti arbeidsdager fra og med 100 prosent permittering til og med 40 prosent permittering. Arbeidsgiverperioden er 15 dager ved mindre enn 40 prosent permittering (§ 3 nr. 1 bokstav a).

I enkelte tilfeller får arbeidsgiver behov for å ta inn permitterte arbeidstakere i kortvarige perioder. Det har i lovsammenheng vært uenighet om hvorvidt arbeids-

¹ Ved forskrift nr. 958, 18. juni 2004 ble imidlertid ikrafttredelsen av 26 uker utsatt til 1. januar 2005. Inntil da kan det ytes dagpenger til permitterte inntil 42 uker i løpet av en 18-månedersperiode.

giver må betale ny arbeidsgiverperiode når arbeidstakeren igjen trer ut i permittering, eller om man kan betrakte det som en sammenhengende permitteringsperiode tross avbruddet. I Hovedavtalen mellom LO og NHO slås det fast at det må gjøres en ny permittering dersom permittert arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn fire uker.

Trygdeperioden

Som nevnt ovenfor vil arbeidsgiver kunne permittere arbeidstakere uten å betale lønn utover arbeidsgiverperioden i inntil 26 uker i en 18-månedersperiode. I disse 26 ukene vil arbeidstaker ha rett til dagpenger på omtrent samme vilkår som de som gjelder for arbeidsledige. Ett av vilkårene er ventedager. Ventedager innebærer at arbeidstaker som blir arbeidsledig, ikke får utbetalt dagpenger fra første dag. § 4-9 i folketrygdloven slår fast at det kan ytes dagpenger når den trygdede

«har vært arbeidsløs og stått tilmeldt arbeidsformidlingen som reell arbeidssøker i minst fem av de siste femten dager».

Tariffavtaleregulering

Selv om permitteringsadgangen ikke er lovhjemlet direkte, er den hjemlet i en rekke tariffavtaler. Den mest kjente er Hovedavtalen mellom LO og NHO. Hovedavtalen fikk bestemmelser om permittering allerede i 1954 og hadde en forløper til disse bestemmelsene fra 1947. Reguleringen i Hovedavtalen ble fulgt opp i flere tariffavtaler, blant annet for varehandelen, byggfagene (senere innlemmet i den generelle LO–NHO-avtalen) og kommunene (NOU 1993:13:8).

Hovedavtalens permitteringsregler stiller opp vilkår for å permittere (Hovedavtalen LO–NHO 2002–2003, kap. 8). Det første vilkåret (§ 8-1) er at det foreligger «saklig grunn». Eksempel på saklige grunner er ordremangel, fulle lagre og råstoffmangel. Det gis også adgang til å permittere ved utforutsette hendelser av typen force majeure. Det andre vilkåret er at permitteringen skal være midlertidig (§ 8-2). Permittering skal ikke finne sted utover seks måneder, med mindre partene er enig om at det foreligger saklig grunn. Dersom arbeidsgiver ikke ser mulighet for å innta de ansatte i bedriften i rimelig nær fremtid, er det ikke grunnlag for permittering (Mork 2003:198) Et tredje vilkår for å kunne permittere er at

ansiennitetsprinsippet bare kan fravikes ved saklig grunn (§ 8-3). Denne bestemmelsen skal ikke være til hinder for bruk av rullerende permittering. Her betyr «saklig grunn» at det i hver situasjon må gjøres en vurdering av blant annet økonomiske og kompetansemessige behov i bedriften. Bedriftens behov må veies opp mot hvordan permittering vil slå ut i forhold til den enkelte arbeidstaker.

Etter Hovedavtalen har arbeidstaker rett på 14 dagers permitteringsvarsel, mens varslet kun er to dager ved force majeure.

Kapittel 3 Nye permitteringsregler – ny bemanningspraksis?

Permitteringsinstituttet ses som et sentralt rammevilkår for norsk konkurranseutsatt næring.

Nå er vilkårene for permittering endret gjennom endringer i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering. De to viktigste endringene er at arbeidsgivers betalingsperiode fra 1.1.2004 er økt fra tre til ti dager og at dagpengeperioden fra 1.1.2005 (utsatt iverksettelse ved forskrift av 18. juni, 2004 nr. 958) er redusert fra 42 til 26 uker. Effektene av endringene er vanskelig å kartlegge ved hjelp av foreliggende statistikk. Vanskene skyldes både at endringene har virket i kort tid og at det er problematisk å kontrollere for effekten av konjunkturoppgang. Videre dekker ikke statistikken alle de tema man her ønsker å få belyst. Derfor er det gjort en kvalitativ intervjuundersøkelse blant 16 utvalgte bedrifter i verkstedindustrien, bygge- og anleggsbransjen og i bransjene som leverer tekniske installasjoner med hovedvekt på elektro. Dette er også de bransjene som i størst grad bruker permitteringer.¹

I dette kapitlet vil vi sammenfatte erfaringene fra bedriftene vi har undersøkt i verkstedindustrien, bygge- og anleggsbransjen og elektrobransjen. Sentrale aspekter er:

- Har regelendringen endret virksomhetenes permitteringspraksis?
- Hvordan påvirkes de ansattes situasjon av regelendringen?
- Hvordan påvirker regelendringen økonomien og kompetansen i bedriftene?
- Hvordan vil bedriftene løse sine varierende bemanningsbehov fremover?
- Fører regelendringene til endringer når det gjelder midlertidige ansettelser (og innleie/utleie)?

¹ Intervjuundersøkelsen dekker verkstedindustrien, bygg- og anleggsbransjen og bedrifter som leverer tekniske installasjoner. Andre bransjer som bruker permitteringer, som eksempelvis fiskeforedlingsindustrien, er ikke med i undersøkelsen.

Undersøkte bedrifter

Her vil vi kort beskrive de 16 bedriftene vi har undersøkt:

Aker Kværner Elektro AS, instrument og telecom innen olje- og gassektoren, 1500 ansatte, holder til på Sør- og Vestlandet og i Midt-Norge. Hovedkontor på Stord.

Aker Verdal AS, stålunderstell til oljeplattformer, 750 ansatte, holder til i Verdal i Nord-Trøndelag.

Carillion Rail Norge AS, jernbaneentreprenørtjenester, 40 ansatte, holder til i Lillestrøm og Jevnaker.

Draka Norge AS, kabler (ikke høyspent), 385 ansatte, holder til i Drammen, på Årnes og i Hokksund.

Flekkefjord Elektro AS, landbaserte og skips- og offshore relaterte elektrotjenester, 45 ansatte, holder til i Flekkefjord.

Flekkefjord Slipp & Maskinfabrikk AS, skipsbygging, 95 ansatte, holder til i Flekkefjord.

E. Gauslå & Sønner AS, anleggsrelatert virksomhet, 35 ansatte, holder til i Arendal.

IcopalTak Øst AS, takentreprenør, 115 ansatte, holder til på Fjellhamar.

Kolo Veidekke AS, produksjon og utlegging av asfalt og betong, 950 ansatte, holder til ved 35 asfaltverk fordelt i 16 av landets fylker.

Leonhard Nilsen & Sønner AS, entreprenør i anleggsbransjen, 250 ansatte, holder til på Andøya, i Vestfold, på Svalbard og på Island.

Magne Hope AS Entreprenørforretning, grunn- og betongarbeider, 35 ansatte, holder til i Austrheim kommune i Hordaland.

Mal Consult AS, håndverkstjenester, 26 ansatte, holder til i Oslo.

Oppland Entreprenør AS, bygg og anlegg, 50 ansatte, holder til i Gjøvik.

Rosenberg Verft AS, verkstedarbeid i hovedsak rettet mot offshore, 450 ansatte, holder til i Stavanger.

Ulstein Verft AS, nybygging av skip til offshoreindustrien, 285 ansatte, holder til i Ulsteinvik.

YIT Building Systems AS, Norge, elektro, ventilasjon og rør, 2400 ansatte, holder til 70 steder i Norge, hovedkontor i Oslo.

Effekter av endrede permitteringsregler

Tidligere praksis

Det er to årsaker til permitteringer i de bedriftene vi har undersøkt. Permitteringer skyldes enten lavsesong eller konjunkturedgang, eller en kombinasjon av disse. Sesongsvigninger er gjeldene i alle bransjer, men i varierende grad.

Bedrifter som driver veibygging og anleggsarbeid, tilhører den bransjen i vår undersøkelse som er mest berørt av sesongsvigninger. Unntaket er de som holder til i de sørligste landsdelene. I Kolo Veidekke permitteres hvert år om lag halvparten av alle de 950 ansatte i de kaldeste vintermånedene. Carillion Rail Norge permitterer som regel alle sine 40 ansatte en periode på vinteren. Bransjene for tekniske installasjoner (elektro, rør, ventilasjon) er de som berøres minst av vinterkulden, men også de har lavsesong på vinteren.

I likhet med verkstedindustrien og byggebransjen fremholder bransjene for tekniske installasjoner ordretliggang som viktigste årsak til permitteringer. Bedriftene vi har undersøkt i byggebransjen og i bransjene for tekniske installasjoner, har ofte flere og korte permitteringer som berører en relativt liten andel av arbeidsstokken. Eksempler på slik permitteringspraksis finner vi i Aker Kværner Elektro², IcopalTak Øst, Gauslå & Sønner, Mal Consult AS og Oppland Entreprenør.

Verkstedindustrien har den mest dramatiske permitteringspraksisen. Ved ordremangel permitteres ofte store andeler av arbeidsstokken og periodene kan være lange. Eksempler på verkstedindustribedrifter som har hatt denne typen permitteringer i løpet av de siste fem år, er Aker Verdal, Flekkefjord Slipp & Maskinfabrikk, Rosenberg Verft og Ulstein Verft. Alle de nevnte bedriftene i verkstedindustrien har også permitteringsperioder som er kortere og omfatter et mindretall av arbeidsstokken.

Endringer som følge av økt lønnspliktperiode

Har økningen på arbeidsgivers lønnspliktperiode fra tre til ti dager endret bedriftenes permitteringspraksis?

Denne regelendringen hadde virket i åtte måneder da intervjuene ble gjort.

En tredobling i kostnaden med å permittere for arbeidsgiver var forutsatt å gi en reduksjon i bruken av kortere permitteringsforløp og rullerende permitteringer (Ot.prp. nr. 12:11). Den effekten har allerede inntrådt. Rullerende permitte-

² Aker Kværner Elektro har stort sett dette permitteringsmønstrer, men hadde en større andel av arbeidsstokken ute i lengre permittering under skipsverftskrisen i 2003.

ringer er så å si utryddet hos de bedriftene som tidligere brukte det. Rullerende permitteringer ses som en måte å fordele byrden ved å være permittert på flere ansatte. Da har hver ansatt et kortere permitteringsforløp før de tas inn og en annen ansatt går ut i permittering. Arbeidsgiver får imidlertid ny lønnspliktperiode for hver ansatt som går ut i permittering. Med økning på denne perioden fra tre til ti dager synes mange arbeidsgivere det blir for dyrt. Ved industribedrifter som Aker Verdal, Rosenberg Verft og Draka Norge har man brukt rullerende permitteringer i stor grad, men vil kutte det ut som følge av økt arbeidsgiverperiode. Også YIT har praktisert rullerende permitteringer systematisk, men kuttet det ut da lønnspliktperioden økte fra tre til ti dager. En annen effekt av at rulling utgår, er at vi vil få flere lengre permitteringsforløp.

Enkelte entreprenørbedrifter bruker flere, men korte permitteringer i løpet av en vinter. Ofte i forbindelse med kulde. Slike korte permitteringer ser de som for dyre. Flere mindre og mellomstore maskinentreprenører peker på at de allerede har redusert antallet fast ansatte og erstattet dem med ulike former for korttidsansettelser, innleie og underentreprenører. Eksempler på dette er Flekkfjord Elektro (innleie), Leonhard Nilsen & Sønner (innleie) og Magne Hope AS Entreprenørforretning (innleie). De fleste av disse bedriftene påpeker også at de vurderer å starte med andre former for midlertidige ansettelser, som eksempelvis prosjektansettelser for å unngå å få dyre «småpermitteringer».

Vi ser altså at økningen fra tre til ti dager har hatt en effekt i forhold til å fjerne bruken av rullerende permitteringer og en reduksjon i bruken av kortere permitteringer. Reduksjon i bruken av korte permitteringer er stort sett gjort ved å redusere fast bemanning. Flere har i tillegg unngått nyansettelser. En annen effekt, som det er vanskeligere å si noe sikkert om, er planene om økt bruk av midlertidige ansettelser. Hvorvidt dette blir realisert og i hvilket omfang og i hvilken form, er vanskelig å si. Det man imidlertid kan si, er at økningen i arbeidsgivers betalingsperiode fra tre til ti dager har skapt uro i bedriftene i forhold til hvordan de tenker bemanning og mange steder ser man seg om etter løsninger som innebærer reduksjon av fast bemanning.

Forventede effekter av reduksjon i dagpengeperioden

Denne regelendringen i lønnspliktloven trer ikke i kraft før 1.1.2005. Derfor er effekten av endringen foreløpig kun forventede effekter. Men bedriftene har for lengst begynt å planlegge hvordan de skal forholde seg til denne endringen.

Endringen uroer først og fremst bedrifter som i perioder har lengre permitteringsforløp. I verkstedindustrien har man i perioder hatt permitteringsforløp som er lengre enn både 26 og 42 uker. For den enkelte ansatte har permitteringen ofte vært kortere enn både 26 og 42 uker fordi man har brukt rullerende permit-

teringer. Som nevnt i avsnittet ovenfor kan vi forvente flere lengre permitteringsforløp nå når verkstedindustrien har sluttet å bruke rullering. Med permitteringsforløp som overstiger dagpengeperioden, enten den er på 26 eller 42 uker, svarer alle de intervjuede at oppsigelser er eneste utvei dersom bedriften ikke har arbeid. Blant de undersøkte bransjene er det bare taktekkerbransjen som tar seg råd til å ha ansatte gående på vanlig lønn selv om bedriften ikke har arbeid å sette dem til. Dersom vi får permitteringsforløp som strekker seg ut over dagpengeperioden, er en sannsynlig effekt altså oppsigelser.

I Kolo Veidekke har man størsteparten av arbeidsstokken permittert fra litt før jul til cirka påske. Permitteringsperioden overstiger ofte 26 uker i løpet av en 18-månedersperiode.³ Både tillitsvalgte og ledelsen i Kolo Veidekke sier det ikke vil være mulig for bedriften å bruke permitteringer som et virkemiddel dersom de ansatte ikke kan være permittert i hele perioden for produksjonsstans. Dersom det iverksettes dagpengeperiode på 26 uker, regner bedriften med å måtte si opp rundt 200 ansatte.

Effekter av regelendringen for de ansatte

For å belyse hvilke konsekvenser regelendringen har for de ansatte vil vi først beskrive hvordan det å være permittert påvirket dem før regelendringen. Fikk de andre jobber? I hvilken grad kom de tilbake til bedriften? Deretter redegjør vi for faktiske konsekvenser og sannsynlige konsekvenser av nye regler.

Permittertes atferd før regelendringen

I de undersøkte bedriftene varierer det hvorvidt de ansatte har forsøkt å skaffe seg annet arbeid i permitteringsperioden og hvorvidt det har vært mulig å skaffe annet arbeid. De som har kortvarige permitteringsforløp, skaffer seg i liten grad annet arbeid. Hovedmønstret i de undersøkte bedriftene har vært at de langtidspmitterte i stor grad forsøker, men i liten grad greier, å skaffe annet arbeid mens de er permittert. Unntaket er i noen grad byggebransjen der de ansatte ser ut til å ha noe lettere for å skaffe seg jobber. De fleste kommer tilbake til bedriften når bedriften igjen har arbeid.

³ Grensen for dagpengeperiode regnes ut fra antall permitteringsuker i løpet av en 18-månedersperiode (www.aetat.no)

Muligheten for å skaffe annet arbeid i permitteringsperioden er ofte begrenset av to grunner. For det første er det også som regel lavkonjunktur i andre virksomheter som de ansatte kompetansemessig kunne gått inn i. Siden de fleste bransjer som bruker permitteringer har lavsesong på vinteren, eller tar form av næringskjeder, begrenses muligheten for å finne annet arbeid. Eksempler er Flekkefjord Elektro, E. Gauslå & Sønner og Kolo Veidekke. Man skulle tro at permitterte ved Rosenberg Verft, som ligger sentralt i Stavanger, har gode muligheter for å skaffe annet arbeid, men også her er det erfaringsmessig vanskelig. Imidlertid driver både verkstedbransjen og bransjene for tekniske installasjoner utstrakt inn- og utleie mellom bedrifter. Nå er det for eksempel flere store offshoreprosjekter langs kysten i Norge og markedet for inn- og utleie mellom bedriftene er ganske godt. Rosenberg Verft har eksempelvis 120 mann utleid til Snøhvit-prosjektet på Mørkekysten. Tillitsvalgte påpeker at det i verkstedindustrien sjelden er motstand blant de ansatte mot å flytte på seg for å ta denne typen arbeid.

En annen grunn til at det er vanskelig å skaffe annet arbeid i permitteringsperioden, er at mange av disse bedriftene er lokalisert i distrikter og småsamfunn. Ofte er bedriften hjørnesteinsbedrift i et lite lokalsamfunn der det øvrige arbeidsmarkedet er svært begrenset, eksempler er Ulstein Verft, Aker Verdal og Aker Kværner Elektro.

Foreliggende og ventede konsekvenser av nye regler for de ansatte

De fleste tillitsvalgte peker på bortfallet av rullerende permitteringer som et tap for de ansatte. Byrden ved å være permittert, både økonomisk og psykisk, var lettere å bære når den ble delt av flere og den enkeltes permitteringsforløp ble kortere.⁴

Nå som rullering er falt bort, vil enkelte få lengre permitteringsforløp. Hvilke utslag vil det få for de ansatte? Ved lengre permitteringer vil åpenbart de økonomiske byrdene og den psykiske belastningen som følger det å være permittert, bli større.

Lengre permitteringer har videre andre konsekvenser for de ansatte. Etter Hovedavtalen mellom LO og NHO (se kapittel 2) skal ansiennitet legges til grunn ved permitteringer, men ansiennitet kan fravikes dersom det er saklige grunner. Blant saklige årsaker som kan legges til grunn, er bedriftens situasjon. Dersom de med kortest ansiennitet blir permittert først hver gang det er ordretørke, betyr det at de med minst arbeidserfaring generelt kan få dårligere muligheter for å utvikle sin kompetanse. Verkstedindustrien og bransjene for tekniske installasjoner peker

⁴ Dagpenger utgjør ca. 2/3 av ordinær inntekt. Inntekt over 6G (kr 325 020) går ikke inn i dagpengegrunnlaget (kapittel 4, folketrygdloven).

på at kompetanseutvikling generelt, sikkerhetskurs og sertifiseringer for arbeid offshore gis i bedriftene kontinuerlig. En permittert kan få vansker med å utvikle sin kompetanse, skaffe seg nødvendige sertifiseringer og sikkerhetskurs. Eksempler på bedrifter som har denne problematikken, er YIT, Rosenberg Verft og Aker Verdal.

En forventet effekt av det nye regelverket er at flere ansatte vil bli oppsagt. En oppsagt vil ventelig anstrenge seg mer for å finne annet arbeid enn en permittert. En arbeidsgiver vil også betrakte en oppsagt som mer interessant enn en permittert dersom arbeidsgiveren er ute etter stabil arbeidskraft. Likevel kan konsekvensen av oppsigelse være alvorlig for mange arbeidstakere som er bosatt i distrikter der arbeidsmarkedet er dårlig. Flere peker på at de dyktigste og mest kompetente arbeidstakerne erfaringsmessig lettere finner nye jobber enn de med lav kompetanse. På den annen side er det nettopp de mest kompetente arbeidstakerne bedriftene vil forsøke å beholde i en nedbemanningsprosess. Dermed havner trolig færre av de mest ressurssterke i en situasjon som arbeidssøkende.

Flere av bedriftene i disse bransjene har nedbemannet de siste årene. Eksempler er Aker Verdal, Rosenberg Verft, Draka Norge, Flekkfjord Slipp og Ulstein Verft. Vi kan få strukturledighet som konsekvens av at mange bedrifter i samme næring nedbemanner på likt. For arbeidssøkerne vil det bety at de får vansker med å skaffe seg arbeid i bransjen de tidligere tilhørte og at de må omskolere seg for å skaffe arbeid. I verkstedindustrien peker flere bedrifter på at de ansatte har en høy gjennomsnittsalder. For eldre arbeidstakere kan uførepensjon eller avtalefestet pensjon være et alternativ dersom de som arbeidssøkere opplever strukturledighet. Strukturledighet er en ledighet i visse bransjer, som kan bli av mer langvarig karakter, i motsetning til friksjonsledighet, som betegner den type ledighet eksempelvis nyutdannede opplever før de kommer inn på arbeidsmarkedet.

Oppgangen i konjunktorene for verkstedindustrien minsker sannsynligheten for stor strukturledighet blant verkstedarbeidere og bygge- og anleggsarbeidere.

Konsekvenser for økonomien og kompetansen i bedriftene

Kompetanse og økonomi henger nært sammen i mange av bedriftene. Med en rutinert og kompetent bemanning øker produktiviteten, det gjøres mindre feil og sikkerheten på arbeidsplassene er bedre.

Blant de ulike effekter av nye permitteringsregler var det dette temaet de fleste bedriftene var mest bekymret for.

Økonomien i bedriftene påvirkes av flere faktorer tilknyttet nye permitteringsregler. I dette avsnittet vurderer vi effekten av økningen i arbeidsgivers lønnspliktperiode og av produktivitetsaspektet.

Økonomiske effekter av økt lønnspliktperiode for arbeidsgiver

Den mest umiddelbare økonomiske konsekvensen av de nye reglene er at arbeidsgivers lønnspliktperiode er mer enn tredoblet. Flere av bedriftene gir regneeksempler på hva denne økningen innebærer for dem. Økningen gir relativt store utslag både for dem som permitterer mange om gangen (verkstedindustrien) og for dem som har mange, men korte permitteringer. Eksempelvis koster det tre millioner kroner for Rosenberg Verft å permittere 100 mann i to omganger. Med de gamle reglene var tilsvarende kostnad én million kroner.

De fleste bedriftene påpeker at kostnader ved permittering går «direkte på bunnlinjen», det vil si spiller direkte inn på resultatet. Det varierer hvor stor inntjeningsmargin bedriftene har, men flere av dem er børsnoterte og har eiere som forventer utbytte. I slike situasjoner blir store permitteringskostnader ekstra belastende. Videre påpeker bedriftene at kostnadene med permittering kommer i perioder da inntjeningen er lav (som regel underskudd). Eksempler på bedrifter som fremhever dette poenget, er Flekkefjord Elektro, E. Gauslå & Sønner og Rosenberg Verft.

Endret produktivitet som følge av nye permitteringsregler?

En annen økonomisk konsekvens av nye permitteringsregler er utslag på bedriftenes produktivitet. Store utslag på produktiviteten ventes bare dersom bedriftene ikke får tilbake ansatte som har vært permittert, eller oppsagt. Hvis rutinerte og kompetente arbeidstakere byttes ut med innleide eller andre som er inne på midlertidige kontrakter, vil det få konsekvenser for bedriftenes produktivitet. I denne sammenhengen er det et poeng at høy produktivitet er et mulig og realistisk konkurransefortrinn for norske bedrifter. Norske bedrifter kan sjelden konkurrere med utlandet med hensyn til kostnad på arbeidskraften.

Ledelsen og tillitsvalgte ved Aker Verdal er svært opptatt av produktivitetsaspektet. De har arbeidet systematisk med å gjøre sin arbeidsstokk flerfaglig slik at de kan ta ansvar for flere ledd i produksjonen. Aker Verdal har de siste ti år hatt en betydelig økning i sin produktivitet. Mye av økningen tilskrives den kompetente og stabile arbeidsstokken. Som eksempel på bedriftens produktivitetsøkning kan man sammenlikne bruk av timetall på like konstruksjoner før og nå. I 1987 bygde Aker Verdal et stålunderstell til en oljeplattform på over 18 000 tonn på cirka 18 millioner timer, hvorav om lag 50 prosent var prefabrikasjon fra underleve-

randør i Østen. I 2003 bygde Aker Verdal et tilsvarende stålunderstell på 17 500 tonn på ni millioner timer og gjorde alt selv. Det innebærer at produktiviteten er betydelig øket til tross for at effektiviseringen også skyldes andre forhold, som eksempelvis ny teknologi. Tillitsvalgte og ledelsen peker på at en slik produktivitet neppe vil være mulig med store innslag av innleide/midlertidige ansatte.

Også bygge- og anleggsbransjen har lave fortjenestemarginer og er derfor sårbar for kostnader tilknyttet permitteringer (Andersen 2004). En studie av produktivitet i bransjen viser at arbeidsproduktiviteten synker i perioder med høy bemanning og øker i perioder med lav bemanning. «Dette antyder en trade off mellom sysselsetting og produktivitet [...] I perioden 1985–1993 mistet bygge- og anleggsbransjen [...] mer enn 50 000 arbeidstakere. Selv om deler av denne reduksjonen var nødvendig for å tilpasse kapasiteten i bransjen, måtte mange av disse erstattes under oppgangen i siste halvdel av 1990-tallet. Dette var ikke mulig og har ført til at mange av dem som i dag arbeider i entreprenørselskaper, mangler erfaring og kompetanse som tidligere ansatte satt inne med.» (Andersen 2004:143, 144) I forhold til dette resonnementet er det rimelig å anta at nye permitteringsregler kan gi en nedjustering av antall sysselsatte, som i sin tur kan gi dårligere produktivitet i oppgangstider når bedriftene ansetter folk med mindre kompetanse. Mekanismen her er akkurat den samme som ledelsene i industribedrifter peker på: Kompetansetapet som følge av oppsigelser kan bli vanskelig å få tilbake på litt sikt og det er uheldig for produktiviteten.

Hvordan påvirkes bedriftens kompetanse som følge av endring i permitteringsreglene?

Kompetansen i bedriftene kan påvirkes på flere måter av endrede permitteringsregler. På den ene siden dreier det seg om hvorvidt reglene endrer evnen til å beholde kompetanse som allerede er i bransjene. På den andre siden dreier det seg om hvorvidt reglene endrer bedriftenes evne til å rekruttere nye kompetente lærlinger.

La oss først resonnerer rundt evnen til å beholde kompetanse som per i dag finnes i bedriftene. I avsnittet ovenfor er det beskrevet en mekanisme som viser følgende: Gitt at de nye reglene gir et betydelig antall oppsigelser (hvilket bedriftene påpeker at sannsynligvis vil skje under gitte betingelser som er beskrevet tidligere i dette kapitlet), så vil vi få en prosess der oppsagte fra disse bransjene søker seg til andre bedrifter og andre yrker. Når bedriften igjen får behov for flere ansatte, kan de få problemer med å finne kompetente folk. Som nevnt ovenfor vil det ha konsekvenser for produktiviteten. Ledelsen i flere av de undersøkte bedriftene mener de kan klare å drive med en betydelig andel innleie og midlertidige ansatte, men at bedriften vil få lavere produktivitet og dårligere HMS og en annen type arbeids-

ledelse som er mer basert på detaljstyring og kontroll. Eksempler på bedrifter som fremholder dette som et sannsynlig scenario, er Aker Verdal, Rosenberg Verft og YIT.

Videre påpeker flere bedrifter at rekruttering av dyktige og motiverte lærlinger vil bli skadelidende dersom bransjene i liten grad evner å tilby faste jobber. De fleste som arbeider i de aktuelle bransjene, har en flerårig bakgrunn fra videregående skole som er skreddersydd i forhold til bransjen de skal inn i. Videre har de en lærlingperiode på rundt to år i bedriftene. En slik utdanning representerer en betydelig investering i tid og krefter. De færreste vil investere i det dersom utsiktene til fast jobb er redusert. I løpet av de siste 15 år har Rosenberg Verft utdannet omkring 1000 lærlinger og ført dem frem til fagbrev. Rosenberg Verft merker nå at det er vanskelig å få tak i motiverte og kvalifiserte lærlinger, mens erfaringene er motsatt ved Aker Verdal. Alle bedriftene i verkstedindustrien påpeker at det er i denne sektoren mesteparten av utdanningen av fagpersonell foregår. Offshoreselskapene har begrensede muligheter for å utdanne fagpersonell på grunn av at opphold offshore i seg selv fordrer visse sertifiseringer. Derfor utdanner verkstedindustrien også for offshoreindustrien.

I flere bedrifter er man så engstelig for å bli tappet for kompetanse som følge av oppsigelser at man har startet arbeid med å finne andre måter de ansatte kan tjene til livsopphold på når det ikke er arbeid til dem i bedriften og bedriften ikke kan permittere.

I Kolo Veidekke gir bedriften økonomisk støtte til ansatte som vil utvide sin kompetanse og leter etter annet arbeid de ansatte kan settes til i vintermånedene. Faren med slike tiltak er at de også kan føre til at ansatte skifter bransje permanent og at bedriften likevel mister dem.

I Flekkefjord Elektro har man utviklet kompetansen til de ansatte slik at bedriften kan ta flere typer oppdrag og dermed ha flere ben å stå på. Men det påpekes at dette var kostbart, særlig siden man ikke har fått den ønskede støtte fra Aetat. Ved ordretørke frykter ledelsen at denne kompetansen forsvinner.

Nye måter å løse varierende bemanningsbehov på?

Vil bedriftene fortsette å permittere, tross økte kostnader tilknyttet permitteringsinstituttet, eller har de nye reglene ført til at bedriftene tenker annerledes på bemanning?

Variierende bemanningsbehov vil bli diskutert ut fra tre dimensjoner i forhold til endringene i permitteringsregelverket: Justerer bedriften sin faste bemanning?

Er det endringer i måten bedriften takler konjunkturedganger på? Er det endringer i måten bedriften takler konjunkturoppganger på?

Noen av disse endringene har allerede inntrådt, mens andre ligger på et hypotetisk nivå. Når det gjelder bruk av innleie og ulike former for midlertidige ansettelser, er bruken av dette begrenset i regelverket. Vi vil kort drøfte disse begrensningene.

De undersøkte bedriftene har til dels iverksatt endringer langs de ovenfor nevnte dimensjoner og planlegger ytterligere endringer som følge av nye regler.

Aker Kværner Elektro brukte tidligere permitteringer og innleie for å møte bunner og topper i arbeidskraftbehov. Når det er lite å gjøre ved bedriften, forsøker man alltid utleie til andre bedrifter, men oftest klarer man ikke å få mer enn fem–ti prosent av de overflødige utleid. Nå ønsker de å redusere sin faste bemanning og bruke underleverandører, innleie og midlertidige ansettelser i større grad. Bruken av underleverandører er imidlertid begrenset ved en avtale med fagorganisasjonen i bedriften som fastslår at tariffen skal gjelde også ved bruk av underleverandører.

Ved Aker Verdal sier man at oppsigelser er eneste utvei hvis dagpengeperioden utløper og det fortsatt ikke er arbeid i bedriften. Ledelsen vurderer konkret å gå til en form for «betinget oppsigelse» av et visst antall medarbeidere. Det vil si at oppsigelsen bare gjelder dersom dagpengeperioden blir 26 uker. Imidlertid er bedriften låst til å ha en fast bemanning som ikke er betydelig lavere enn i dag for å være i det markedet de er i. Aker Verdal må produsere tre stålunderstell til oljeplattformer per år for at de kan drive økonomisk forsvarlig. For å kunne levere seriøse tilbud og vinne kontrakter på denne typen jobber er de avhengig av å ha det anlegget og de folkene de har.

Flekkelfjord Slipp & Maskinfabrikk mener usikkerheten rundt hvilke endringer som ville komme i regelverket, førte til at de i 2003 sa opp flere ansatte. Videre forskutterte de permitteringer for å unngå merkostnadene ved økt lønnspliktperiode. På sikt tilsier både markedssituasjonen og nye permitteringsregler at den faste bemanningen må reduseres. Bedriften vil bruke økt grad av underleverandører og viser til at produksjon av skrog allerede er satt ut til selskaper i Øst-Europa. Økt bruk av prosjektansettelser er også aktuelt.

Dersom dagpengeperioden reduseres til 26 uker, regner Kolo Veidekke med å måtte gå til oppsigelser. For å få nok arbeidskraft i sommerhalvåret vil de bruke adgangen i arbeidsmiljøloven § 58 A til å gjøre korttidsansettelser.

Noen av bedriftene peker på at de har redusert sin faste bemanning og at dette reduserer deres evne til å ta kortvarige oppdrag. Eksempler på dette er Mal Consult og Oppland Entreprenør.

YIT er i dag dimensjonert for å være 100 prosent selvgående og fremholder dette som den ønskede situasjonen. Men de nye permitteringsreglene gjør det for

dyrt å være dimensjonert på denne måten dersom det kommer en ordrenedgang. I så tilfelle vil bedriften redusere sin faste bemanning slik at de er dimensjonert for 90 prosent og så ty til innleie når ordrene krever økt kapasitet.

For å oppsummere ser det ut til at hovedmønstrer før regelendringen var å ha en fast bemanning på en viss størrelse og å bruke permitteringer og innleie for å møte bunner og topper. Man har også forut for endringen i permitteringsreglverket brukt oppsigelser dersom det har kommet langvarig konjunkturedgang. Ett eksempel er at bygge- og anleggsbransjen nedjusterte arbeidsstokken kraftig i perioden 1985–1993 (Andersen 2004:144). Nå ser det ut til at mange av de undersøkte bedriftene planlegger svakt redusert basisbemanning. Permitteringsreglene gjør at man fortere vil gå til oppsigelser. Bare taktekkerbransjen ser det som aktuelt å ha ansatte gående på «uproduktiv tid» i en viss periode. Alle andre svarer at når dagpengeperioden tar slutt, er oppsigelser eneste alternativ dersom ikke bedriften har arbeid til dem. Tidligere undersøkelser av lengden på permitteringsforløp (Frischsenteret 2001) viste at de fleste permitteringsforløp var kortere enn 26 uker. Bare 13 prosent av permitteringen oversteget 26 uker. Lengden på permitteringsforløp har det av tidsmessige årsaker ikke vært mulig å kartlegge i denne rapporten. Likevel vil vi poengtere at lange permitteringsforløp i størst grad ser ut til å forekomme i anleggsbransjen og i verkstedindustrien i vår intervjuundersøkelse. I verkstedindustrien ser det ut til at mange bedrifter har brukt rullerende permitteringer temmelig systematisk. Rullerende permitteringer betyr at hver enkelt får et kortere permitteringsforløp. Derfor kan det tenkes at statistikken om permitteringsforløp ikke nødvendigvis kan tas til inntekt for at det ikke finnes behov for lengre permitteringsperioder.

Selv om det er umulig å fastslå at bedriftens planer om redusert fast bemanning og økt bruk av innleie, korttidsansettelser og underleverandører skyldes nye permitteringsregler, ser det ut til at regelendringene har hatt en effekt. Noen justeringer er allerede gjort og de har ført til en betydelig uro i bedriften samt satt i gang tankeprosesser om hvordan man bemanne når permitteringsordningen ikke lenger anses som et like attraktivt virkemiddel.

Endret bruk av midlertidige ansettelser og innleie/utleie?

Som vi har sett ovenfor, har de nye reglene skapt en betydelig uro i bedriftene rundt hvorvidt de kan bære de økte kostnadene tilknyttet nye permitteringsregler. Flertallet av de 16 bedriftene vi har undersøkt, sier de vil nedjustere sin faste bemanning i noen grad (ca. 5–20 %) og så bruke ulike former for innleie/utleie og mid-

lertidige ansettelser for å ta topper og bunner. Samtlige bedrifter understreker at dette ikke er en ønsket utvikling og uttrykker stor bekymring for om de på sikt vil klare å skaffe kompetent arbeidskraft.

I dette avsnittet vil vi drøfte de bemanningsmåtene som bedriftene selv løfter frem som alternativer til permittering. Hvilke konsekvenser kan de ulike alternativene få for kompetansen i arbeidskraftmarkedet?

Innleie/utleie

Innleie og utleie mellom produksjonsbedrifter er den formen for innleie som inn-til nå har vært absolutt mest benyttet i verkstedindustrien og i bransjene for tekniske installasjoner. Omfanget av innleie mellom produksjonsbedrifter er dårlig dokumentert (Nergaard og Nicolaisen 2002:7). De undersøkte bedriftene fremholder denne formen for innleie som førstevalget blant alle alternativer når det gjelder å skaffe ekstra folk til å «ta topper». Særlig når det gjelder bemanning som skal jobbe på innleiers arbeidsplass «skulder ved skulder» med den faste bemanningen. Denne formen for innleie sikrer kompetente arbeidstakere som kjenner bransjen og har små kulturforskjeller i forhold til den faste bemanningen. Både YIT, Aker Verdal og Rosenberg Verft er blant bedrifter som har denne erfaringen. Rosenberg Verft har forøkt innleie av utenlandsk arbeidskraft og erfarte at forskjeller i språk, kultur og kompetanse ble vanskelig å håndtere. Når det gjelder utleie av egen arbeidskraft til andre produksjonsbedrifter, mener ledelsen i bedriftene at dette langt er å foretrekke fremfor permitteringer og oppsigelser selv om det ligger lite fortjeneste i slik utleie. Dersom produksjonsbedriftene reduserer sin faste bemanning, vil det ofte bety at de innstiller seg på et nivå på bemanningen som er tilpasset relativt lav ordremengde. Bare på den måten kan de unngå store kostnader tilknyttet permitteringer. Dersom mange bedrifter gjør dette, vil muligheten for innleie mellom bedriftene reduseres og de kan i mindre grad ha denne formen for innleie som «buffer» i forhold til topper og bunner i egen produksjon. YIT er blant dem som peker på at innleie fra andre bedrifter ikke vil være tilstrekkelig dersom de får et større behov for innleie enn det de har i dag.

Den andre formen for innleie er innleie fra byråer. Siden lovendringen i 2000, da det generelle forbudet mot utleie av arbeidskraft ble fjernet og erstattet med regler vedrørende innleie av arbeidskraft, startet flere byråer utleie innen yrker som tidligere ikke var åpne for dem. Eksempler er bygg/anlegg og industri (Nergaard og Nicolaisen 2002:5). En av de største aktørene på dette markedet, Adecco, leier ut innen bygg og anlegg og tilbyr i hovedsak utenlandske arbeidstakere (polakker og tyskere). Verkstedindustribedrifter sier som nevnt at de har forsøkt innleie av utenlandske arbeidstakere i en viss grad, men at dette ikke er noen spesielt god løsning grunnet forskjeller i språk, kompetanse og kultur. Også bedrifter i bran-

sjene for tekniske installasjoner påpeker at de ser vansker med innleie av utenlandske arbeidstakere. Det å levere feilfrie elektriske anlegg er vanskelig nok med en fast bemanning som har ensartet utdanning og språk- og kulturbakgrunn. Derfor er det ikke bare produktivitet som kan bli skadelidende ved stor grad av innleie av denne typen, men også sikkerhet.

Imidlertid er det slik at de undersøkte bedriftene også vil ha noen oppgaver som det er lettere å sette innleide til enn andre.

Midlertidige ansatte – korttidsansettelser, prosjektansettelser

Som vi ser ovenfor, er det flere av bedriftene som planlegger bruk av korttidsansettelser og prosjektansettelser. I dagens lovverk er bruken av midlertidige ansatte ganske restriktivt regulert, men lovbestemmelsen er ikke uten videre enkel å tolke. Midlertidige ansettelser kan etter arbeidsmiljølovens bestemmelser blant annet benyttes ved vikariater og «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften» (aml § 58 A). «Bestemmelsen er ikke til hinder for midlertidige ansettelser til å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger i varehandelen, turistnæringen, næringsmiddelindustrien og annen sesongpreget virksomhet [...] Det er ikke adgang til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller lignende. Grensen mellom sesongvariasjoner på den ene side og generelle variasjoner på den annen side kan være vanskelig å trekke.» (Ot.prp. nr. 12, 2003–2004:14) Hva som i de undersøkte bedriftene gir adgang til midlertidige ansettelser, kan ut fra dette resonnementet være vanskelig å vurdere siden de fleste bedriftenes varierende behov for bemanning bestemmes av en kombinasjon av sesongsvingninger og varierende ordretilgang.

Imidlertid foreslås det i Ot.prp. nr. 12, 2003–2004 en generell adgang til å inngå midlertidige ansettelser for til sammen tolv måneder over en periode på tre år for en og samme arbeidstaker (Ot.prp. nr 12 2003–2004:17). Dette ble senere trukket tilbake. Arbeidslivslovsutvalget foreslo senere en slik generell adgang, men begrenset den til seks måneder. Dette forslaget er ennå ikke behandlet av regjering og storting, men forventes å komme opp i løpet av våren 2005. En slik adgang vil gjøre det lovmessig mindre komplisert for bedriftene å benytte midlertidige ansettelser.

I dag er bruken av midlertidige ansettelser i Norge blant de laveste i Europa. Andelen midlertidige ansatte har gått ned over tid i Norge. Likevel er ikke dette en ubetydelig gruppe i det norske arbeidsmarkedet da én av ti arbeidstakere er midlertidig ansatt. I et komperativt perspektiv har Norge en høy overgangsrate fra midlertidige ansatte til fast ansatte. For en ganske stor andel vil likevel perio-

den som midlertidig ansatt være langvarig, det vil si at perioden strekker seg over to-tre år. (Nergaard 2004:47)

Underleverandører

Flere av de undersøkte bedriftene har allerede begynt å bruke underleverandører og vurderer å utvide dette.

Innen bygg og anlegg (Andersen 2004) har bruk av underleverandører vært vanlig lenge. Store byggefirmaer setter ut deler av jobber til underentreprenører i varierende grad. Ytterpunktene varierer mellom dem som bare setter ut tekniske installasjoner til dem som bare har byggeledelse selv og setter ut alt annet. De fleste har imidlertid snekkere og forskalingsnekkere selv. Dersom hovedentreprenøren på en byggeplass trenger økt bemanning på de deler av jobben de har egne ansatte på, er det imidlertid vanlig å leie inn enkeltpersoner på timebasis.

Bedriftene innen bransjene for tekniske installasjoner påpeker at det tidligere var nesten umulig for utenlandske tilbydere å komme inn som underentreprenører på grunn av konsesjonslovgivning. Nå er dette deregulert i stor grad og man forventer flere utenlandske aktører.

I verkstedindustrien fant vi blant de undersøkte bedriftene flere eksempler på at de i nyere tid har satt ut arbeid til underleverandører, også i utlandet. En kombinasjon av markedsutvikling og nye permitteringsregler gjør at eksempelvis Flekkefjord Slipp & Maskinfabrikk vurderer å sette ut flere jobber utover skrogproduksjonen, som allerede er satt ut til et østeuropeisk land.

Oppsummering

Vi ser altså at nye permitteringsregler har skapt en betydelig uro og konkrete endringer blant bedriftene som tradisjonelt bruker permitteringer i lavsesong og/eller ordretørke.

Økningen i arbeidsgivers lønnspliktperiode fra tre til ti dager ser ut til å ha gitt størst utslag i forhold til korte permitteringer. Bruken av dette er trolig redusert betydelig. Bedriftene har til dels allerede nedbemannet noe og planlegger ytterligere nedskjæringer i arbeidsstokken for å unngå forhøyede kostnader ved permittering. En annen effekt av økt lønnspliktperiode er at bruken av rullerende permitteringer er kraftig redusert. Dermed vil enkelte arbeidstakere få lengre permitteringsforløp, særlig i verkstedindustrien der rullerende permitteringer ser ut til å ha vært mest utbredt.

Reduksjonen i dagpengeperioden som skal iverksettes 1.1.2005 har skapt store bekymringer hos bedrifter som ofte har lengre permitteringsforløp. Dersom permitteringsperioden overstiger 26 uker, vil bedriftene i økende grad ty til oppsigelser.

Flere av de undersøkte bedriftene sier de vil dimensjonere seg ned slik at de bare er rustet til å håndtere gjennomsnittlig, eller litt mindre enn gjennomsnittlig ordretilgang. For å ta topper planlegger de å bruke økt grad av innleie og midlertidige ansettelse.

Bedriftene er imidlertid svært bekymret for hva endrede bemanningsløsninger vil gjøre med kompetansen i bransjen. De frykter kompetanselekkasje fra to kanter: Oppsagte vil i større grad søke seg til andre bransjer enn det permitterte gjør i dag og være vanskelige å leie inn i gode tider. Arbeidstakere som ikke er permanent i en bedrift, vil også ha vanskeligere for å holde seg oppdatert på sertifiseringer og sikkerhetskurs (særlig aktuelt i verkstedindustrien og i bransjene for tekniske installasjoner). På den andre siden vil unge menneskers yrkesvalg bli påvirket av hvilke utsikter de har til fast jobb. Bedriftene kan få, og har til dels allerede fått, vansker med å skaffe motiverte og kvalifiserte lærlinger. Verkstedindustrien påpeker at de utdanner folk til arbeid i offshore og at svikt i rekrutteringen til verkstedindustrien vil forplante seg som et rekrutteringsproblem i offshoreindustrien. Spørsmålet videre er hvorvidt det opplæringsarbeidet som i dag foregår i bedriftene, også kan gjøres på noen arena utenfor bedriftene?

Bedriftene påpeker videre at den mest vellykkede formen for å ta inn ekstra mannskap er å leie inn fra andre produksjonsbedrifter. Denne formen for innleie kan bli sterkt begrenset dersom et stort antall bedrifter i en bransje nedbemanner slik at de er lavere dimensjonert i forhold til egne oppdrag. Det betyr at de til enhver tid vil ha færre å leie ut og at bufferen som har ligget i innleie/utleie mellom produksjonsbedrifter, kan bli kraftig redusert.

Kapittel 4 Permitteringer: Hensikter og konsekvenser

I dette kapitlet vil vi kort drøfte erfaringene som er gjort i de undersøkte bedriftene i lys av regjeringens hensikter. Videre vurderes det som ser ut til å bli både intenderte og uintenderte konsekvenser av endringene. Resonnementene baserer seg på erfaringer fra bedriftsundersøkelsen i denne rapporten.

Den overordnede hensikten med regelendringene er ut fra samfunnsøkonomiske hensyn å bedre ressursbruken i samfunnet ved å hindre at arbeidskraft «låses inne» i bransjer som ikke kan nyttegjøre seg arbeidskraften på jevn basis (Ot.prp. nr. 12 (2003–2004)).

Endringene i permitteringsregelverket er koblet opp mot foreslåtte endringer i regelverket for midlertidige ansettelse. Forslaget tilknyttet midlertidige ansettelse ble trukket og videre overlatt til Arbeidslivslovutvalget. Derfor vil vi i hovedsak konsentrere oss om endringene i lov 6. mai 1988 om lønnsplikt under permittering.

Ressursbruken på arbeidsmarkedet

Bedring av ressursbruken på arbeidsmarkedet er et omfattende spørsmål som ikke kan behandles i sin fulle bredde her. Imidlertid kan vi bruke bedriftsundersøkelsen til å antyde hvordan arbeidsmarkedet fungerer i bransjene vi har undersøkt. Vi vet at de permitterte i relativt liten grad greier å skaffe annet arbeid. Dersom det er mulig, leier bedriften dem ut til andre bedrifter, men det er ofte begrenset hvor mange av de overtallige de får leid ut. Årsaken til at de permitterte i liten grad greier å skaffe annet arbeid, er at det ofte er lavkonjunktur også i de bedrifter/bransjer de kompetansemessig kunne gått inn i. Dersom en økt arbeidsgiverperiode fører til oppsigelse, stiller saken seg annerledes. En oppsagt har ikke lenger noe arbeid å gå tilbake til og vil trolig anstrenge seg mer for å finne alternativt arbeid enn en permittert som kan forvente å komme tilbake til jobb når bedriften igjen har oppdrag. Hvis det er lavkonjunktur i hele bransjer samtidig, kan resultatet ofte bli strukturledighet i bransjene. Strukturledighet innebærer at det er flere tilbydere enn etterspørere av arbeidskraft i visse bransjer og at man får en

ledighetsproblematikk i disse bransjene selv om den totale ledigheten i samfunnet ikke nødvendigvis er stor. I hvilken grad vil andre næringer klare å nytte seg av denne overflødige arbeidskraften? Det er et spørsmål det er komplisert å besvare, men to forhold vil være avgjørende:

Klarer arbeidstakerne å omskolere seg til arbeid i næringer som har mer stabilt behov for arbeidskraft?

Finnes det arbeid i alternative næringer der overflødig arbeidskraft er bosatt?

På kort sikt er det ingen automatikk i at samfunnet ikke klarer å nytte seg av eventuelt frigjort arbeidskraft. Mange vil ikke enkelt kunne bytte bransje av kompetansemessige, eller geografiske årsaker. Vi vet at mange av bransjene som benytter permitteringer, er lokalisert i distrikter der arbeidsmarkedet er begrenset.

På lengre sikt vil trolig mange finne seg arbeid i andre bransjer. En slik utvikling vil kunne være uheldig for bransjene som opplever svingninger i bemanningsbehov. De vil få et kompetanseproblem når det igjen kommer en høykonjunktur. Økt bruk av oppsigelser og midlertidige ansettelser øker neppe disse bransjenes tiltrekningskraft på den mest kompetente og motiverte delen av arbeidsstokken.

Omfanget av korte permitteringer

Da arbeidsgivers betalingsperiode ble økt fra 3 til 10 dager så forventet lovgiver at det ville bremse bruken av korte permitteringer (Ot.prp.nr.12, 2003-2004).

Selv om vi ikke kan generalisere tendensene fra vår bedriftsundersøkelse til å gjelde hele det norske arbeidsmarkedet, kan vi si at mange av de berørte bedriftene som bruker korte permitteringer, nå anser det å ha blitt for kostbart. Dette gjelder særlig bygge- og anleggsbransjene og i noen grad bransjene for tekniske installasjoner. Noen av bedriftene har allerede nedjustert sin faste bemanning for å redusere bruken av korte permitteringer. De undersøkte bedriftene mener dette har gått ut over evnen til å ta på seg enkelte typer oppdrag, særlig de av kortvarig karakter. Videre frykter de at det kan bli vanskelig å få inn kompetente folk på midlertidig basis. Mange peker på at «de beste folkene» er så ettertraktet at de ikke behøver å basere seg på midlertidige ansettelser. Andersens (2004) studie av bygge- og anleggsbransjen finner at sysselsetting og produktivitet henger sammen på følgende måte: Produktiviteten øker i perioder med lav bemanning og synker i perioder med høy bemanning. Det skyldes to mekanismer. For det første øker produktiviteten når trussel om permitteringer og oppsigelser blir reell. For det andre har vi en «konjunkturkompetansmekanisme» som gjør at man får lav produktivitet under høykonjunkturer fordi bedriftene ikke klarer å kompensere for den sterke reduksjonen i omfanget av faglært personell fra forrige nedgangsperiode.

Per i dag ser det ikke ut til at vi står ovenfor noen lavkonjunktur innen bygg og anlegg. Derfor er det på kort sikt liten grunn til å forvente dramatisk kompetansesvikt.

Omfanget av rullerende permitteringer

Lovgiver forutså at bruken av rullerende permitteringer ville bli redusert som følge av regelendringene. Undersøkelsen av bedriftene viste at de som hadde brukt rullerende permitteringer, hadde kuttet det helt ut fordi det ble ansett for dyrt. Det er særlig verkstedindustrien som berøres av disse endringene siden de har brukt rullerende permitteringer mest. Verkstedindustrien har av og til hatt store deler av arbeidsstokken permittert i lengre perioder. Arbeidstakerne ser rullerende permitteringer som gunstig fordi den økonomiske og psykiske belastningen ved å være permittert fordeles på flere. I flere bedrifter så også ledelsen positive effekter av rullerende permitteringer fordi de hadde store deler av arbeidsstokken inne i perioder. Dette bidro til bedriftens evne til å beholde kompetanse både fordi få sluttet og fordi man fikk oppgradert en større andel av arbeidsstokken i henhold til offshoresertifiseringer. Dermed var bedriften i stand til å vinne nye kontrakter som fordret at de hadde tilgang på tilstrekkelig med folk og anlegg på kort varsel, se eksempelvis beskrivelsen av Aker Verdal AS i kapittel 5.

Bruk av permitteringer der oppsigelse bør brukes

Proposisjonen eksemplifiserer urettmessig omgåelse av oppsigelser som situasjoner der bedrifter har langvarig overtallighet og bruker permitteringer for å unngå, eller utsette oppsigelser. Videre pekes det på at arbeidsgiver kan unngå å betale lønn i oppsigelsesperioden dersom den permitterte finner seg ny jobb i permitteringsperioden (Ot.prp.nr.12, 2003-2004).

Vår undersøkelse tyder på at de nye reglene har gitt økt grad av oppsigelser av to årsaker. Blant dem som bruker mange korte permitteringer (eksempelvis kuldepermitteringer), synes det å være en tendens til økt nedbemanning, delvis fordi utstrakt bruk av korte permitteringer betraktes som for kostbart.

Den utstrakte bruken av rullerende permitteringer i verkstedindustrien bidro til færre lange permitteringsforløp. Når bruken av rullerende permitteringer er sterkt redusert, kan vi forvente at enkelte får lengre permitteringsforløp. Dersom leng-

den på en permittering overstiger dagpengeperioden, vil bedriftene i vår undersøkelse gå til oppsigelser.

Slik sett ser regelendringene ut til å virke i tråd med lovgivers hensikt. Oppsigelser vil i en viss utstrekning redusere bruken av permitteringer. Imidlertid ser det ut til at de nye reglene ikke bare reduserer bruk av permitteringer der oppsigelser skulle vært brukt på grunn av langvarig overtallighet. De gir også oppsigelser i stedet for permitteringer av andre årsaker.

Konsekvenser av at permitteringer til dels erstattes av midlertidige ansettelser

Det ser ut til at vi kan få en økt bruk av midlertidige ansettelser selv om forslaget til regelendring vedrørende midlertidige ansettelser ikke ble fulgt opp. Flere av bedriftene planlegger å øke bruken av midlertidige ansettelser for å ta produksjonstopper.

Konsekvensen av dette er berørt i forrige kapittel. Bedriftene er svært bekymret for kompetansen/kvaliteten til den midlertidige arbeidskraften. Disse bransjene har et opplegg for å føre lærlinger frem til fagbrev og driver kontinuerlig kursing av ansatte i form av sertifiseringer og sikkerhetskurs, men vil ha både lavere evne og vilje til å gjøre samme kompetansearbeid for midlertidig ansatte. Spørsmålet er om det er noen institusjoner, utleiebedrifter eller andre, som er i stand til å sørge for at midlertidig ansatte har tilstrekkelig kompetanse for å løse de oppgavene bedriftene trenger dem til.

Oppsummering

Lovgivers overordnede hensikt med endringen av permitteringslønnsloven var å styrke den totale samfunnsøkonomien ved at man gjør større deler av arbeidskraften tilgjengelig for bransjer som kan anvende arbeidskraften på mer jevn basis. Denne hensikten ser ut til å bli oppnådd, men har enkelte alvorlige konsekvenser lovgiver ikke forutså. Blant konsekvensene er at bransjene vil få problemer med å skaffe kompetent bemanning i faser med høykonjunktur og dermed få en nedgang i produktivitet på lengre sikt. På kort sikt kan vi få strukturledighet dersom mange av aktørene i bransjene dimensjonerer seg ned. Strukturledighet er et langvarig overskudd av en viss type arbeidskraft sett i forhold til etterspørselen av denne typen arbeidskraft i arbeidsmarkedet. En distriktspreget bosetting blant ansatte i disse bransjene kan komme til å forsterke strukturledighetseffekten.

Kapittel 5 Presentasjon av case

I dette kapitlet presenterer vi casene som er en viktig del av datagrunnlaget for denne rapporten. Regelendringene tilknyttet permittering har bare virket i kort tid og det er derfor vanskelig å fange opp effekten av endringene i tilgjengelig statistikk. Økningen i arbeidsgivers lønnspliktperiode fra tre til ti dager har bare virket siden 1.1.2004, mens reduksjonen i dagpengeperioden fra 42 til 26 uker ikke vil bli iverksatt før 1.1.2005. For å skape et bilde av betydningen av regelendringene valgte vi derfor å gjøre en intervjuundersøkelse med ledelse og tillitsvalgte i bedrifter som bruker permitteringer.

Sentrale spørsmålstema i intervjuene var:

- Hvordan er bedriftenes permitteringspraksis i dag?
- Vil bedriftene endre sin permitteringspraksis som følge av regelendringene? Hvis ja: Hvilke konsekvenser har endringene for økonomien og kompetansen i bedriften? Og hvilke konsekvenser har endret praksis for de ansatte?
- Vurderer bedriften alternativer til permittering? Hvilke alternativer ser man og hvor fleksible anses disse å være?

Casene er noe ulikt strukturert. Det skyldes at det på kort varsel ikke var enkelt å få besvart alle spørsmål hos alle de intervjuede.

Aker Kværner Elektro AS

Produkt: Elektro, instrument og telekom innen olje- og gassbransjen

Beliggenhet: Hovedkontor på Stord, med ledelse i Stavanger. Bedriften har kontor i Midt-Norge, Bergen, Stord og Stavanger.

Antall ansatte: 1500

Omsetning: 1,4 milliarder 2003 (resultat 0)

Næringsstruktur rundt AKEL

Aker Kværner Elektro AS (heretter kalt AKEL) er en elektro-, instrument- og telekombedrift (EIT) innen olje- og gassbransjen, som opererer i tre markeder: EIT mot verft, EIT mot offshoreinstallasjonene og EIT mot olje- og gassanlegg på land. Arbeidsstokken består hovedsakelig av ingeniører og montører innen EIT. Olje- og gassbransjen preges av svingende aktivitet, spesielt innen EIT, som utfører installasjonen i en kort slutfase av prosjektene. Konjunktursvingningene i bedriften følger derfor i stor grad konjunktorene i verfts-næringen, og er derfor sensitiv til etterspørselsendringer. Verftskrisen som begynte i 2003, og som varer mer eller mindre ennå, skapte derfor store problemer for AKEL.

Permitteringspraksis i AKEL

Bedriften har mange oppdrag innenfor oljebransjen, og ordretilgangen avhenger derfor mye av konjunktorene her. Permittering brukes alltid for å takle bunner i ordretilgangen, mens toppene tas med innleie. Det er en prosjektrettet virksomhet hvor de ansatte i store deler av tiden er ute på prosjekter i Nordsjøen. Aktiviteten i AKEL er derfor spredt over et større geografisk område.

Når en ansatt først jobber på et prosjekt, er det på heltid. Delvise permitteringer brukes derfor ikke. Man permitterer når det er tomt for oppdrag, og folk som blir ledige etter endt prosjekt, går da gjerne ut i permittering (såfremt det da ikke er andre oppdrag tilgjengelig). I løpet av et gjennomsnittelig permitteringsår er mellom 10–15 prosent av arbeidsstokken ute, snittlengden er på drøyt en måned. Det gjennomføres sjelden mer enn én permittering per ansatt. Ved lengre permitteringsperioder hører man benyttet rulleringer, da dette blir sett på som den mest rettfærdige løsningen. Operatører og montører går ofte ut først, mens funksjonærer permitteres etter hvert. Man permitterer i større grad på bakgrunn av kompetanse og tilgjengelighet av prosjekt enn på bakgrunn av ansiennitet, men ansiennitetsprinsippet slår ut når man skal ta folk inn i igjen fra permittering.

Verftskrisen, som begynte i 2003, skapte store problemer for AKEL, og bedriften hadde dårlige resultater fra mai 2003 frem til mars 2004. I denne perioden ble

om lag 250 permittert. I løpet av mars 2004 tok ordresituasjonen seg opp igjen. I tillegg til at markedssvikten skapte et behov for permitteringer, la man i bedriften samtidig opp til en prosess med kapasitetsjustering. Prosessen pågår fortsatt. Fra mai 2003 og frem til i dag har man derfor avvirket om lag 100 arbeidsplasser uten oppsigelser. Det meste av nedbemanningen er kommet som resultat av naturlig avgang, og at lærlinger ikke har fått fast ansettelse etter endt læringstid/kontrakt.

Effekter av nye regler for økonomien i AKEL

Ifølge ledelsen i AKEL koster hver permittering 15–20 000 kroner. Dette er kostnader i forbindelse med ti dagers lønnsplikt og andre sosiale kostnader. Bedriften går på avropskontrakter, det vil si en løpende kontrakt i forhold til faktiske leveranser. Endring i utbetaling vil derfor medføre likedan endring i fremdriften. Dette er timekontrakter som er relativt forutsigbare, men fortjenesten ved slike kontrakter er ofte liten da man ikke får noe særlig mer betalt enn det man faktisk jobber. Til gjengjeld har de lav risiko. Problemet, økonomisk sett, er at for hver dag av betalingspliktperioden man har én i permittering, så tar det en ansatt én måned å tjene tilbake denne kostnaden (skaffe nok fortjeneste for å dekke tidlige tap). Konsekvensen av dette er at hvis man står overfor nye permitteringer, vil det bli for kostbart. Nedbemanning holdes frem som alternativ løsning.

I det store og hele er ledelsen ved AKEL mindre bekymret for kortere dagpengeperioder enn økningen i lønnsplikten til ti dager. Selv om man har hatt mannskap permittert opp til 42 uker, foretrekker bedriften tre dagers lønnsplikt og 26 uker dagpengeperiode fremfor ti dagers lønnsplikt og 42 ukers dagpengeperiode. Som regel svinger markedene fort og permitteringsperiodene varer derfor ikke lenge. De fleste er derfor sjelden permittert så lenge som 26 uker. Men det å ha flere korte permitteringer blir for dyrt med de nye lønnspliktsreglene.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Det regionale arbeidsmarkedet er relativt begrenset. Det tar form av ansamlinger (næringscluster) rundt de tre store verftene og hjørnesteinsbedriftene – Stord, Egersund og Verdal. Er det lavkonjunktur i AKEL, er det gjerne lavkonjunktur andre steder. Muligheten for å finne annen fast jobb er liten enten man blir oppsagt eller går ut i permittering. Dette gjør også utleie av egne ansatte vanskelig i slike perioder. 100 prosent av de permitterte kommer tilbake. Dessuten er permitteringstiden ofte kort, og de ansatte vet at de kan komme tilbake, og at det ligger kontrakter og venter på dem. Ved lengre perioder har man benyttet rulle-ende permitteringer, da dette blir vurdert til å være den mest rettferdige løsnin-

gen. Dette vil ikke være mulig fremover, fordi de nye reglene vil gjøre dette for dyrt.

Bedriften har tatt initiativ til samarbeid med Aetat om kompetansehevings-tiltak og har hatt god erfaring med slike tiltak. Tidligere har man kurset folk for å gjøre dem mer allsidige, blant annet ved å gi verftspersonell offshoreopplæring (sikkerhet) slik at de kan jobbe i Nordsjøen. Dette har i stor grad bare hatt en positiv effekt, og bidratt til å holde folk unna permittering/oppsigelser. Problemet er at Aetat nå i større grad prioriterer arbeidsløse over permitterte.

Vurdering av alternativer til permitteringer

De nye reglene betyr at permittering ikke er et attraktivt virkemiddel lenger, og ledelsen mener at de har endret holdning i forhold til hvordan de vurderer bemanningen i bedriften. Selv om bedriften har fått en del kontrakter, vil det bli vanskeligere for bedriften fremover, spesielt frem mot august 2005. Ideelt sett så ville man i denne situasjonen først benyttet innleie for å ta topper, deretter permittering for å ta bunner, og så innleie igjen, og på den måten avpasse de store sesongsvingningene bedriften ofte gjennomgår. I stedet ser man nå at fremover vil det være nødvendig å redusere arbeidsstokken, og derfor i større grad benytte seg av underleverandører og innleid arbeidskraft. Den store forskjellen fra tidligere er at ledelsen nå tenker bemanningsreduksjoner når det er mangel på oppdrag og kontrakter fremfor permitteringer. Hittil er dette blitt gjennomført ved naturlig avgang, men fremover vil ledelsen i større grad måtte tenke oppsigelser.

Bedriften har alltid forsøkt å benytte seg av muligheten til å leie ut ansatte ved oppdragsmangel, og det har alltid vært det første man forsøker før permitteringer. Ofte klarer man å få 5–10 prosent utleid. Dette har vært mulig gjennom samarbeid med andre bedrifter og ikke minst gjennom samarbeid med fagorganisasjonene. Hvis 250–300 ansatte må permitteres på grunn av lavkonjunkturer, så er det imidlertid ingen bedrifter som har tilsvarende kapasitetsmangel.

Den faste bemanningen har alltid vært stor, og i gode tider med topper har man satset på innleie og til en viss grad på bruk av underleverandører. Dette vil man fortsette med også fremover, og ved eventuelle bemanningsreduksjoner ville dette behovet bare øke. Bruken av underleverandører begrenses i stor grad av avtaler med fagorganisasjonen i bedriften om at tariffen skal gjelde også ved bruk av underleverandører. Derfor ser man mer og mer i retning av midlertidig ordninger – enten gjennom innleie, eller til og med muligheten for midlertidige ansettelser. Når det gjelder innleie, har man tradisjonelt sett på innlandsmarkedet, og begynner ofte lokalt. Men klarer ikke bedriften å skaffe riktig arbeidskraft hjemme så må man gå til utlandet. Tidligere er det brukt til dels store mengder arbeidskraft fra Danmark. Problemet er, ifølge ledelsen, at tvinges man i større grad til å bruke

innleid arbeidskraft fra utlandet eller bruke utenlandske underleverandører så flytter man bare arbeidsplasser ut av landet, i stedet for å bidra til sysselsetting og verdiskaping nasjonalt.

Effekter av oppsigelser for kompetansen i virksomheten

Effekten av at flere må sies opp, er at den faste bemanningen i virksomhetene reduseres, og på den måten forsvinner også kompetansen ut av bedriften. Tatt i betraktning andelen faglærte og ingeniører i bemanningen vil dette ha store konsekvenser for kompetansen i bedriften.

Aker Verdal AS

Produkt: Stålunderstell til oljeplattformer (jackets)

Beliggenhet: Verdalen i Trøndelag

Antall ansatte: 750

Omsetning: Cirka én milliard

Inntjeningsmargin: Åtte–ni prosent

Permitteringer som følge av markedssvingninger

Ved Aker Verdal vet man sjelden hva man har å gjøre mer enn noen få måneder fremover. Også for inngåtte kontrakter kan kjent arbeidsomfang svinge. Verkstedet har forpliktet seg til å levere rett kvalitet til avtalt tidspunkt og avtalt pris selv om arbeidsomfanget øker. I enkelte perioder har verftet opplevd å ha langt mer enn halve arbeidsstokken permittert, mens de i travle tider har fordoblet antall ansatte ved hjelp av innleie. For å illustrere uforutsigbarheten og de store svingningene sier ledelsen: «For ett år siden hadde vi ti prosent av budsjettet inne for 2004. En måned senere hadde vi 110 prosent inne.»

Aker Verdal har brukt permitteringer jevnt siden slutten av 1970-tallet for å møte svingningene. Permitteringsperiodene kan være langvarige, men flere ganger har man klart å unngå svært langvarige permitteringer fordi den enkelte har benyttet rullerende permitteringer. Partene har jevnlig inngått avtaler som regulerer bruken av permitteringer generelt og rullerende permitteringer spesielt (se blant annet Protokoll nr. 14-2002, Aker Verdal).

Ut fra nåværende markedssituasjon vil det kunne bli behov for permitteringer i tiden fremover, sannsynligvis utover de neste seks måneder.

Effekter av nye permitteringsregler for økonomien i Aker Verdal

Dersom 400 mann skal permitteres, koster det nå bedriften fire millioner mer enn det har gjort tidligere fordi arbeidsgivers betalingsperiode har økt fra tre til ti dager. Den kostnadsøkningen gjør at de ikke lenger vil bruke rullerende permitteringer. Partene ved verftet ser tapet av rullerende permitteringer som svært alvorlig. Alvorlig både for de ansatte og for økonomien og kompetansen i verftet. Økonomi og kompetanse henger nært sammen ved Aker Verdal. Ved dette verftet har man jobbet systematisk for å gjøre sine ansatte flerfaglige /flerferdige. Det vil si at en og samme ansatte kan gå inn i flere ledd i arbeidsprosessen ved verftet. Denne flerferdigheten øker fleksibiliteten i arbeidsstokken og reduserer behovet for permittering. På grunn av flerfaglighet og rullerende permitteringer har Aker Verdal i stor grad maktet å fordele byrden ved å være permittert ut på flere ansatte. Flerfagligheten har også en økonomisk gevinst for bedriften. Produktiviteten er høy siden de ansatte er kunnskapsrike og selv tar ansvar for flere aspekter av produksjonen. I 1987 bygde Aker Verdal et stålunderstell på over 18 000 tonn på cirka 18 millioner timer, hvorav om lag 50 prosent var prefabrikasjon fra Det fjerne østen. I 2003 bygde Aker Verdal et tilsvarende stålunderstell på 17 500 tonn på ni millioner timer og gjorde alt selv. Tillitsvalgte mener mye av effektiviseringen skyldes flerfagligheten og motivasjonen i arbeidsstokken ved Aker Verdal. Det forspranget konkurrenter i lavkostland har i anbudskonkurranser på grunn av sine lave lønnskostnader, mener Aker Verdal de klarer å balansere ved hjelp av høy produktivitet. Hvordan virker så endringene i permitteringsregelverket inn på praksisen i dette verftet? Ledelsen sier det er uaktuelt å fortsette med rullerende permitteringer med ti dagers betalingsperiode for arbeidsgiver. For de ansatte betyr det at ulempen ved å være permittert ikke deles på flere på samme måte som tidligere. Enkelte vil få lengre permitteringsperioder. For bedriften betyr det at de står i fare for å miste sin høye produktivitet. Effekten av at man både må kutte ut rullerende permitteringer og at dagpengeperioden slutter etter 26 uker, vil bety at bedriften går til oppsigelser dersom det er lite å gjøre. Ved oppsigelser er det store sjanser for å miste mange ansatte siden disse vil forsøke å finne annet arbeid. Mye av verftets konkurransefortrinn ligger i høy produktivitet. Høy produktivitet fordrer et tilstrekkelig antall rutinerne og flerfaglige ansatte.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Effekten for de ansatte er allerede berørt i avsnittet ovenfor, men utdypes her. Aker Verdal har en arbeidsstokk med høy gjennomsnittsalder, lang ansiennitet og lav turnover. Når rullerende permitteringer utgår, betyr det at de som først blir permitterte, kan forvente at denne perioden kan bli lang. I de tilfeller man har hatt ordretørke ved Aker Verdal, har permitteringsperiodene av og til oversteget både

26 og 42 uker. Ved årsskiftet blir permitteringsperioden 26 uker og ledelsen ved verftet sier oppsigelser er eneste realistiske alternativ dersom en ansatt går permittert utover dagpengeperioden. Ledelsen sier de vil vurdere å gå til en «betinget oppsigelse» som innebærer at folk sies opp under betingelse av at man ikke får en endring i regelverket ved nyttår. Dersom dagpengeperioden likevel besluttes å bli lengre enn 26 uker, og/eller arbeidsgivers betalingsperiode reduseres, vil ikke behovet for oppsigelser være så stort.

Tillitsvalgte ved Aker Verdal forteller at ansatte har taklet å gå permitterte både økonomisk og i forhold til trivsel fordi periodene ikke har vært så lange. Mange har forsøkt å skaffe annet arbeid i løpet av permitteringsperioden og en del av dem har klart det. Tillitsvalgte frykter at oppsagte vil forsvinne fra Aker Verdal og gå inn i andre yrker på permanent basis. For eldre arbeidstakere som har lang fartstid innen offshore, vil det sannsynligvis være vanskelig å omskolere seg. For en del av disse kan oppsigelser resultere i uføretrygd og førtidspensjon.

Nå opplever Aker Verdal å være en attraktiv arbeidsgiver. De har mange søkere til både lærlingplasser og andre utlysninger.

Både ledelsen og tillitsvalgte peker på at innleide ikke har det samme «hjertet for bedriften». Innleide verken kan eller vil ta så mye ansvar for produksjonen som de fast ansatte gjør. Dermed ser man for seg at økt grad av innleie vil føre til mer gammeldags ledelse av produksjonen med detaljstyring og kommandering.

Vurdering av alternativ til permitteringer

Som alternativ til permitteringer finnes bare oppsigelser og innleie når behovet for bemanning svinger. I teksten ovenfor har partene beskrevet at oppsigelser vil redusere den høye graden av flerfaglighet og evnen til å ta ansvar og dermed også produktiviteten i verftet. Innleie har samme effekt. Det er umulig å drive samme type kontinuerlig opplæringsarbeid på en midlertidig arbeidsstokk som går inn og ut av bedriften og aldri vet hvor lenge de skal være der. Likevel holdes innleie opp som eneste alternativ da partene ved verftet er enige om at det er en økonomisk umulighet å beholde ansatte når det ikke er arbeid til dem. For det meste har Aker Verdal brukt innleie av lokale folk fra utleiebedrifter og fra andre verft som har hatt lite å gjøre. Dersom andelen innleide skal øke, må de sannsynligvis bruke utenlandsk arbeidskraft.

Effekter av ny bemanningspraksis for evnen til å vinne og å løse oppdrag

Ledelsen ved verftet ser mørkt på at opplæringsarbeidet ved verftet blir forringet ved økt bruk av oppsigelser og innleie. Likevel mener de det er mulig å drive med

en økt bruk av midlertidige ansatte. Man må regne med dårligere HMS, flere skader og lavere produktivitet.

Tillitsvalgte peker på at det finnes en kritisk størrelse for hvor få egne ansatte verftet kan ha for å kunne vinne anbud på den typen oppdrag de har i dag. Aker Verdal har ingen norske konkurrenter på produksjon av stålunderstell. De trenger å produsere tre stålunderstell i året for å opprettholde produksjonen. Man må ha tilstrekkelig anlegg og folk for å kunne levere seriøse anbud på disse jobbene. «Enten så har man det, eller så har man det ikke. Så enkelt er det.» (Aamdal, hovedtillitsvalgt Aker Verdal) Tillitsvalgte mener verftet er nær den kritiske størrelsen med sine 750 ansatte.

Carillion Rail Norge AS

Produkt: Jernbaneentreprenørtjenester

Beliggenhet: Lillestrøm, med administrasjonskontor på Jevnaker

Antall ansatte: 40

Næringsstruktur rundt Carillion

Carillion Rail Norge AS (Carillion) er en av Norges største private jernbaneentreprenører, og er datterselskap av britiske Carillion Transport. Carillion driver vedlikeholds- og nybyggingsarbeider for offentlige og private sporeiere. Tidligere gikk det under navnet Norwegian Rail System NRS AS. Det er flere jernbaneentreprenørselskaper i Norge, og Carillion konkurrerer med både offentlige og private aktører. Den klart mest dominerende er det statlige JBV Baneservice. Man har vært gjennom en nedgangstid i jernbanemarkedet de siste årene, og markedsutsiktene fremover er fortsatt usikre. Det forventes få anbudsforespørsler, og det er på vedlikeholdssiden man nedprioriterer, spesielt fra Jernbaneverkets side.

Permitteringspraksis i Carillion

Bygging av spor og kontaktledning for Jernbaneverket og andre kunder innenfor jernbaneområdet er en sesongpreget virksomhet med meget liten aktivitet i vinterperioden. Midtvinters er det vanskelig å skaffe oppdrag, så fremt man ikke kan jobbe med tunnelarbeider. Da kan man arbeide året rundt. Under normale omstendigheter har Carillion derfor en lengre periode om vinteren der utepersonalet må permitteres. Denne permitteringsperioden varer gjerne fra juletider og ut i mars måned. I 2003 permitterte bedriften om lag 40 personer i denne perioden. Nor-

malt betyr dette én periode for de permitterte, men som går over en relativt lang periode, mellom to–fire måneder. Da permitteres alle arbeidere og lagbaser det ikke er behov for. I permitteringsprosessen benyttes en blanding av kompetanse og ansiennitet der det legges vekt på ansiennitet og de krav til kompetanse som stilles av prosjektene. Dette betyr gjerne at de med liten fagkompetanse går først.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Tillitsvalgt fremhever at det ofte er de med minst kompetanse som går først, og som også sliter mest med å finne seg annet arbeid. Ved bruk av permitteringer vil de fleste komme tilbake til bedriften, men de nye reglene kan bety at bedriften i større grad benytter seg av oppsigelser, noe man allerede har gjort ved at 18 banearbeidere med liten formell kompetanse ble oppsagt. Ledelsen peker på at for staten er nettoeffekten lik null, da det fremdeles må utbetales arbeidsledighetstrygd til disse personene. I tillegg vil endringene føre til at bedriften i større grad må bruke sesong- og prosjektansatte, eller innleid personale. Dette er en stor ulempe for de ansatte, som mister en del fordeler som fast ansatt, slik som tjenestepensjon.

Arbeidsmarkedet i regionen er stort, noe som tilsier at man har gode muligheter for å finne seg arbeid både ved eventuelle permitteringer eller ved oppsigelser. De som arbeider i nærheten av Oslo, har kanskje bedre muligheter for å skaffe annet arbeid, men samtidig har bedriften en type kompetanse som ikke nødvendigvis er ettertraktet hos andre bedrifter. Mange har som nevnt også liten formell kompetanse, noe som forverrer deres situasjon i arbeidsmarkedet.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Overgangen fra tre til ti dager for arbeidsgivers betalingsperiode har ikke endret bedriftens permitteringspraksis så langt, fordi den har ikke økonomi til å lønne personale som ikke er i inntektsgivende arbeid. Man har derfor ikke sett det som nødvendig å endre antallet og lengden på de permitteringenene som gjennomføres. Potensielle endringer som vil komme i maksimal permitteringsstid (dagpengeperioden), med en reduksjon fra 42 til 26 uker, vil imidlertid kunne endre dette. Allerede nå er 18 fast ansatte oppsagt fordi man frykter følgene av endringen i maksimal permitteringsstid. Oppsigelsene fant sted i september 2004. Denne endringen fører til at bedriften nå i større grad må bruke sesong- og prosjektansatte, eller innleid personale.

Ledelsen mener at bemanningen ikke er stor nok til å håndtere normal ordretilgang, og at man fremover derfor i større grad må benytte seg av innleid arbeidskraft. I tillegg vurderer de økt bruk av midlertidige ansettelses og underentreprenører.

Effekter av oppsigelser for kompetansen i virksomheten

De oppsagte er banearbeidere med liten formell kompetanse og derfor så har ikke oppsigelsene endret den formelle kompetansen i bedriften. Men samtidig opererer bedriften i en spesiell bransje som gjør at de ved oppsigelser mister en god del uformell kunnskap og kompetanse som ikke nødvendigvis kan hentes utenfra.

Draka Norge

Produkt: Kabler (ikke høyspent)

Beliggenhet: Hovedkontor i Drammen, fabrikker i Drammen og Årnes, logistikk-senter i Hokksund

Antall ansatte: 385 personer

Omsetning: 725 millioner kroner

Næringsstruktur rundt Draka Norge

Draka Norge (heretter kalt Draka) er en del av det nederlandske selskapet Draka Holding. Dette er Europas tredje største kabelprodusent. Draka i Norge har to produksjonsenheter og et distribusjons- og logistikk-senter. Selskapet er organisert i tre markedsmessige forretningsenheter; marine og offshorekabler, Comteq, og hjemmemarked. Om lag 50 prosent av Drakas produksjon går til eksport. Bedriften sysselsetter alt fra vanlige industriarbeidere til ingeniører. Industriarbeiderne utgjør om lag to tredjedeler av arbeidsstokken, og av disse er 50 prosent faglærte og 50 prosent ufaglærte.

Permitteringspraksis i Draka

Draka benytter seg av permitteringer i forbindelse med generell ordresvikt. Konjunktorene i markedet bestemmer i stor grad aktiviteten. Akkurat nå er man inne i en bølgedal. I 2003 hadde Draka tre mann ute på fulle permitteringer i om lag seks måneder. Under normale forhold benyttes rullerende permitteringer, og da sjelden av mer enn én måneds varighet per permittert. Permitteringer blant funksjonærer finner sted på bakgrunn av kompetanse, mens det for de ansatte i produksjonen ofte går på ansiennitet i kombinasjon med kompetanse. Hvis man av en eller annen grunn fritas når man står for tur, så tas man ut i permittering igjen ved neste korsvei.

Hittil har det ikke vært store endringer som kan direkte knyttes til endringer i permitteringsregelverket, men man ser helt klart at det fremover kan være van-

skelig å få til rullinger nettopp på grunn av at regelendringene fra tre til ti lønnspliktsdager. Disse endringene har gjort rullerende permitteringer vanskelige og kostbare. Man vil derfor fremover forsøke å unngå dette. Bedriften vurderer i større grad oppsigelser i perioder hvor man ellers ville gå til permitteringer. Fagorganisasjonen i bedriften kjempet hardt for å få til rullerende permitteringer da de først ble innført, ikke minst for det blir sett på som den mest solidariske måten å permittere på. Og etter at man fikk det etablert som ordning, så også ledelsen nytten ved det. Nå frykter tillitsvalgt at rulleringsmuligheten er lagt helt død.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Arbeidsmarkedet i regionen er relativt godt, så i utgangspunktet er det mulig å finne annet arbeid ved eventuelle permitteringer. Men tatt i betraktning at de fleste ikke er ute i permittering over lengre tid, så er det svært få som velger å jobbe midlertidig eller eventuelt finne seg nye jobber under permitteringsperioden. En grunn til dette er nok at det er vanskeligere å skaffe seg midlertidige jobber som er tilpasset den enkeltes permitteringsperiode. Et annet viktig moment er at det er en god del eldre arbeidstakere i bedriften, og disse har større problemer i arbeidsmarkedet, både under permittering, men også etter eventuelle oppsigelser. Videre er kompetansen i bedriften ikke lett overførbar til andre næringer, noe som gjør de ansatte mindre attraktive hos andre bedrifter. Man har forsøkt å kompensere for disse problemene ved å utveksle mannskaper mellom enheter internt i bedriften, og dette har i noen grad redusert antallet permitteringer og nedbemanning. I tillegg har bedriften bistått mange av de oppsagte med å få seg jobb. Samarbeidet med Aetat, andre bedrifter og de oppsagte har gitt løsninger. Men disse tiltakene har ikke vært nok til å hindre permitteringer og oppsigelser.

På grunn av forholdene nevnt ovenfor får bedriften som oftest tilbake den kompetansen som går ut i permittering. Til og med etter den siste oppsigelsesrunden var det mulig å hente inn igjen kompetanse man hadde mistet. Bedriften tok kontakt med tidligere ansatte hvor de ble spurt om de var interessert i å komme tilbake – og fikk positivt svar fra samtlige. Men man hadde bare mulighet til å ta inn igjen tolv på faste ansettelse.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Draka har redusert antall ansatte og er fremdeles i en nedbemanningsprosess. Denne prosessen ble startet allerede for to år siden. I løpet av de to siste åra har i overkant av 100 ansatte blitt sagt opp, og tre ganger så mange hvis man ser det over et treårsperspektiv. Man har i prosessen benyttet oppsigelser, men også sluttpakker for å få folk til å si opp frivillig, innført tilsetningsstopp, og oppmuntret mange til

å gå av med avtalefestet pensjon. Bemanningen, slik den ser ut i dag, er stor nok i forhold til ordreinntaket, men det er knyttet noe usikkerhet til i hvilken grad ytterligere nedbemanning vil bli aktuelt. Man ønsker derfor å forsøke å øke fleksibiliteten i arbeidsstokken, blant annet gjennom mer bruk av midlertidige ansettelser. Tidligere er bare midlertidige vikarer benyttet ved sykdom. Men bruk av midlertidige ansatte og vikarer er også et kostbart virkemiddel, ikke minst i forhold til opplæring. Bedriften har alltid benyttet innleid arbeidskraft for å ta topper, og dette vil man fortsette med. Tillitsvalgte hevder at det hos ledelsen er en økt fokusering på bruk av innleie. Tidligere var midlertidige ansettelser og innleie noe som ble brukt i tilknytning til sykefravær og mangel på kompetanse internt i bedriften, men nå leier man inn kompetanse som tidligere fantes i bedriften, men som er forsvunnet ut ved nedbemanning.

Flekkefjord Elektro AS – Flekkefjord

Produkt: Landbaserte og skips-/offshorerelaterte elektrotjenester

Beliggenhet: Flekkefjord kommune/by

Antall ansatte: 45

Omsetning: 40 millioner kroner

Næringsstruktur rundt Flekkefjord Elektro

Næringsstrukturen i Flekkefjord er i stor grad bygd opp rundt de to store skipsverftene Simek A/S og Flekkfjord Slipp (se egen beskrivelse). Verftene bidrar til sysselsettingen ved å ha egne ansatte og ved at de er viktige kjøpere av tjenester og produkter fra andre næringer og leverandører i regionen. Konjunktursvingningene i regionen følger i stor grad konjunktorene i verfts-næringen, og er derfor sensitiv til endringer i etterspørselen etter skip og i oljepris. Tatt i betraktning samspillet mellom de lokale næringene og den maritime og offshorerelaterte virksomheten i regionen, så er også elektronæringen følsom overfor svingningene i internasjonale konjunkturer.

Den lokale avhengigheten av konjunktorene i verftsindustrien illustreres godt gjennom bedriften Flekkefjord Elektro. Flekkefjord Elektro tilbyr forskjellige typer elektrotjenester i tilknytning til skipsinstallasjoner, i tillegg til mer tradisjonelle landbaserte produkter og tjenester innen sterk- og svakstrøm, telefoni og datanettverk. Dette bidrar til at bedriften har flere ben (markeder) å stå på, og på den måten i noen grad sprer risiko. Samtidig er mye av industriaktiviteten i regionen knyttet opp mot verftsindustrien, og makroøkonomiske svingninger får som nevnt store

konsekvenser for lokalmiljøet. Dermed svekkes også den ordinære landbaserte installasjonsvirksomheten.

Permitteringspraksis i Flekkefjord Elektro

Tradisjonelt har bruken av permitteringer i Flekkefjord Elektro vært avhengig av hvilke typer oppdrag man til enhver tid har tatt på seg. De ansattes kompetanse har derfor vært bestemmende for hvem som går ut i permittering. Hvis ordretilgangen fra skip/offshore faller, så permitteres ansatte i denne avdelingen først, og er det lavkonjunktur i den landbaserte delen, så er det disse som forsvinner. I årene før 2003 ble virkemidlet bare i liten grad benyttet, og stort sett bare i tilknytning til huller i ordretilgangen. Rullerende permitteringer er aldri blitt benyttet, og man har sjelden gjennomført flere enn én permitteringsperiode per ansatt. Innenfor disse rammene, og innenfor de to avdelingene i bedriften, så har man forsøkt så godt det lar seg gjøre å benytte ansiennitetsprinsippet.

Som i resten av lokalsamfunnet så fikk også Flekkefjord Elektro føle konsekvensene av verftskrisen som kom i 2003, med påfølgende ordretørke. I november 2003 fikk derfor om lag 30 av 45 ansatte varsel om permittering, og senere på våren 2004 ble om lag 20 av disse tatt ut i permittering. Varslet gikk tidlig ut fordi det var usikkerhet rundt hvilke endringer som ville komme i regelverket, spesielt i tilknytning til avkortet dagpengeperiode fra 42 til 26 uker, og endringene i lønnsplikten fra tre til ti dager. Delvise permitteringer ble gjennomført blant ansatte i administrasjonen, mens man i produksjonen gikk til fulle permitteringer. Noen ble permittert maksimalt i 42 uker, mens andre igjen bare for to-tre uker. En del ble tatt inn igjen i perioden på småprosjekter, men da ikke over fire uker for å unngå nye runder med lønnsplikt.

Effekter av nye regler for økonomien i Flekkefjord Elektro

I utgangspunktet sier bedriften at man ikke ønsker at reglene skal styre dens virksomhet, så det planlegges ikke i forhold til reglene og eventuelle endringer her. Men i tider hvor man møter motgang, som på høsten 2003 og utover i 2004, så har regelverket hatt mye å si for hvordan strategien legges opp. Usikkerhet rundt hvilke rammer man har å forholde seg til, skaper vansker for planleggingen av bemanning og produksjon. Selv om de fleste som ble permittert nå er tilbake i jobb, så er det fortsatt en del usikkerhet knyttet til fremtiden både på oppdragsiden og i tilknytning til reglene.

Kostnadene forbundet med regelendringene er vanskelig å anslå, da man tidligere bare unntaksvis har benyttet permitteringer, og fordi den siste store permitteringsrunden ble satt i verk i forkant av regelendringene. Utvidelsen fra tre til ti

dager gir en ekstrakostnad for bedriften på nærmere 15 000 kroner per person som blir permittert. I et tenkt tilfelle hvor alle 45 permitteres, utgjør dette en ekstra kostnad på i overkant av 500 000 kroner. I et best-case-scenario hvor bedriften i snitt må permittere fire personer i året, vil dette gi en ekstra kostnad på cirka 50–60 000 kroner. Men som det blir sagt, er problemet med disse kostnadene, uansett hvor store de er, at de kommer når du minst trenger det. I perioder med permitteringer er inntjeningen lav (som regel underskudd), og da får man denne utgiften på toppen. Ved en mulig fremtidig endring i dagpengeperioden fra 42 til 26 uker vil man nok gå til oppsigelser i langt større grad enn før. Da vil de indirekte kostnadene være viktige ved at man mister personell/kompetanse, og man kan få ytterligere kostnader ved eventuelle nye ansettelsesprosesser for å kompensere for dette tapet senere.

Hvis reglene med ti dagers lønnsplikt består og dagpengeperioden reduseres til 26 uker, vil man nok bli mer restriktiv med hensyn til ansettelser, og vil velge å holde en lav bemanning. Under de nye reglene er kostnadene ved å gå til permitteringer for høye og man blir mindre fleksibel. Dette betyr at bedriften i større grad må se på alternativer til permittering.

Effekter av nye regler for de ansatte

Næringsstrukturen i Flekkefjord-området bærer i noen grad preg av å være et næringscluster, og dette har også konsekvenser for arbeidsmarkedet i regionen. Bedriftene er i stor grad like, og er knyttet til hverandre i cluster hvor verftene utgjør det samlende element. Som nevnt så betyr dette at sysselsettingsnedgang blant verftene ofte vil gi nedgang i sysselsettingen i de andre næringene. Dette betyr at det i nedgangsperioder er liten mobilitet i arbeidskraften i regionen, og mange forblir inaktive mens de er permittert. De fleste permitterte kommer tilbake til bedriften etter endt permitteringsperiode.

Under den siste permitteringsrunden fant noen ansatte seg midlertidige jobber (men mest kortidsoppdrag), mens mange ble tatt inn igjen på kortere oppdrag i bedriften. Da jobbet de aldri mer enn fire uker. Noen av disse igjen kom etter hvert tilbake i normalt arbeid ved at de ble leid ut til offshorevirksomhet. Men de siste permitteringene ble først opphevet på sommeren 2004.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Endringene i regelverket kom samtidig med nedadgående konjunkturer, noe som har bidratt til å endre bemanningspraksis i bedriften. Fra ledelsens side hevdes det at endringene har bidratt til at man nå tenker annerledes i forhold til ansettelser og bemanning. Skepsisen er blitt større i forhold til nye ansettelser, og man vur-

derer i vesentlig grad andre alternativer enn permitteringer. Men det fremheves at en slik utvikling ikke er ønskelig, da dette skaper problemer i tilknytning til å beholde kompetansen internt, og fordi man generelt ikke «ønsker å sette folk på gata».

Den faste bemanningen er nå relativt lav i forhold til hva den burde være ved normal ordretilgang. Dette gjør planlegging vanskelig, spesielt når man har prosjekter hvor det er dødtid (fra sju til 14 dager) ved forsinkelser i prosjektfremdrift, og forskyvninger i prosjekt ved at underleverandører ikke leverer i tide. Dette har bidratt til at det i økende grad tas inn innleid arbeidskraft.

Midlertidige ansettelser blir også vurdert som en mulighet, men reglene begrenser bruken. Bedriften har fått en del forespørsler fra folk som ønsker jobb i bedriften, og som er villig til å ta på seg midlertidige oppgaver, men må bare avslå på grunn av reglene på dette området. Problemet er at man bare kan ta inn midlertidig den type arbeidskraft som ikke utgjør kjernekompetanse i bedriften, og dette betyr at den kompetansen det er mest bruk for til å ta topper, må ansettes fast eller leies inn.

Både ledelse og tillitsvalgt tror at man fremover også vil se økt bruk av underleverandører, og tillitsvalgt frykter at dette betyr økt bruk av utenlandsk og da spesielt polsk arbeidskraft.

Selv om terskelen for å si opp folk er blitt lavere etter regelendringene, er det vanskelig å spå i hvilken grad man vil benytte oppsigelser fremover. Dette avhenger i stor grad av oppdragsinntaket i bedriften. Bedriften har ansatt to personer i 2004, men da bare som erstatning for to som sluttet. I tillegg er det ønskelig fremover å satse mer på offshore og industrivirksomhet, og man kan derfor heller ikke se bort fra at det kan komme bemanningsøkninger her. Men kommer det lengre perioder med ordretørke, noe som jo var tilfelle på slutten av 2003, kommer man nå til å si opp ansatte fremfor å gå til permitteringer.

Kompetanse i bedriften ved regelendringer og økt bruk av oppsigelser og korttidsansettelser

Flekkefjord Elektros aktivitet er i stor grad basert på arbeidsintensive operasjoner på skip, og selv om man derfor også tidligere har benyttet seg av innleid arbeidskraft for å ta toppene, så stiller dette uansett krav til en god «stamme» i forhold til bemanning i bedriften. Som nevnt ovenfor, er bemanningen nå lavere enn ønskelig, og man er tilbakeholden med å ansette flere. Permitteringsmuligheten har tidligere gjort det mulig å ta folk inn på kortere oppdrag slik at de kan holde kontakten med bedriften, og dermed også lettere fases inn når ordretilgangen tar seg opp. Oppsigelser derimot vil bare bidra til å redusere kompetansen i bedriften ytterligere, og den ville være vanskelig å få igjen. Selv om det er et relativt snevert

arbeidsmarked i regionen, så går det en grense for hvor lenge kompetent arbeidskraft forblir uvirksom.

Samtidig har man i noen grad fått vridd kompetansen i bedriften fra skip til offshore gjennom kursing av de ansatte. Da man i fjor høst visste at det trolig ville bli vanskelig fremover, så kurset man en del ansatte i stedet for å permittere dem i et forsøk på å omstille til andre områder. Man ønsket å bli mer fleksibel i forhold til hvilke oppdrag man kunne ta på seg, og etablere en mulighet for å konvertere arbeidsstokken i forhold til type ordre. Men dette har kostet penger for bedriften og faren ved fortsatt ordretørke er at også denne kompetansen forsvinner. Man har forsøkt å kompensere for disse utgiftene ved å søke om midler fra Aetat til omstilling, men endringene er ikke blitt vurdert som gjennomgripende nok til å motta omstillingsstøtte fra Aetat.

Fremover:

Skepsisen gjennomsyrrer i større grad ledelsestjenkingen nå, og til tross for lav bemanning kvier bedriften seg for å ansette flere folk selv om man har et par store prosjekter utpå våren 2005.

Flekkefjord Slipp & Maskinfabrikk A/S – Flekkefjord

Produkt: Skipsbygging

Beliggenhet: Flekkefjord kommune/by

Antall ansatte: 2004: 95 (40)

Omsetning: +/- 450 millioner kroner

Næringsstruktur rundt Flekkefjord Slipp

Flekkefjord Slipp & Maskinfabrikk A/S (heretter bare kalt Flekkefjord Slipp) er ett av to skipsverft i Flekkefjord. Det andre er Simek A/S. Disse to bedriftene, sammen med annen mekanisk industri, er svært viktig for sysselsettingen i kommunen. Verftene bidrar til sysselsettingen ved sine egne ansatte og ved at de er viktige kjøpere av tjenester og produkter fra andre næringer i regionen. Flekkefjord Slipp er med andre ord viktig i forhold til å sikre verdiskaping og sysselsetting i lokalsamfunnet.

Flekkefjord Slipp består av verftsaktivitet med hovedsakelig vekt på nybygg av spesialskip, i tillegg til datterselskapene Kvina Industrier A/S og Kvine Elektro A/S. Morselskapet har 75 ansatte og om lag 20 prosjektansatte, og i datterselskapene

er det sysselsatt 40 personer. Verftet sysselsetter de fleste yrkesgrupper innenfor skipsbygging, fra platearbeidere og sveisere til administrativt personell og ingeniører.

Bedriften har måttet tilpasse seg mindre prissensitive markedssegmenter som er forenlig med kostnadsnivået i Norge, og har lenge vært store innenfor bygging av spesialskip for kunder med spesielle behov innen forskning, offshore og fiske. Verftet er også, på lik linje med de fleste andre norske skipsverft, i stor grad avhengig av den internasjonale etterspørselen etter nye skip, og dermed prisgitt internasjonale konjunkturer. I tillegg har også offshoremarkedet vært et svært viktig segment de siste årene, noe som gjør verftet sårbart overfor endringer i oljepris og dollarkurs.

Permitteringspraksis i Flekkefjord Slipp

I de siste årene frem mot 2003 hadde Flekkefjord Slipp god ordretilgang og relativt høy aktivitet, men som hos mange andre verft sviktet ordretilgangen utover 2003, noe som medførte nedbemanning og permitteringer spesielt på høsten og frem mot juletider 2003. Verftets konjunkturavhengighet, og det faktum at en del av produksjonen allerede er flyttet utenlands – blant annet er selve skrogproduksjonen flyttet til Øst-Europa – har betydd at produksjonstiden ved verftet er blitt vesentlig kortere. Båtene ligger ved kai mellom 4–8 måneder. Dette bidrar til at det er flere topper/bunner med hensyn til bemanningsbehov enn før.

I det store og hele gjennomførte man bare korte individuelle permitteringer frem til 2003, og i samme periode var det også mulig for bedriften å leie ut en del personell. Et av datterselskapene står for utleie av de ansatte. Regelen har vært at man har, hvis nødvendig, gjennomført én permitteringsperiode i året per ansatt. De fleste går da inn i full permittering. I noen få tilfeller har man gått til delvis permittering. Man permitterer på bakgrunn av kompetanse, og oppdragstype bestemmer i stor grad hvem som må gå. Men også ansiennitet spiller i noen grad inn.

Når nedgangsperioden kom, valgte man å gå til permitteringer av rundt 40 ansatte på senhøsten 2003, og de fleste av disse er fortsatt permittert (noen har vært i jobb i kortere perioder). I tillegg gikk man til oppsigelser av 90 ansatte i oktober samme år. Noen få av de oppsagte ble tatt inn igjen utover 2004 som midlertidige ansatte på prosjektbasis. Håpet er at når situasjonen har normalisert seg, så vil antall ansatte i Flekkefjord Slipp ligge på 140–150 ansatte, noe som tyder på få nyansettelser utover gjeninntakelse av dem som nå fortsatt er permittert.

Effekter av nye regler for økonomien i Flekkefjord Slipp

Selv om ordresituasjonen mot slutten av 2003 var dårlig, så kom de fleste oppsigelsene og permitteringene som resultat av den politiske usikkerheten rundt reglene som oppsto. Da var det ikke så mye utvidet lønnsplikt for arbeidsgiver fra tre til ti dager som bekymret, men mest usikkerheten rundt hvordan selve trygdeperioden ville se ut etter 1.1.2004. Man fryktet en arbeidsgiverplikt på 30 dager og at dagpengeperioden skulle kuttes tilbake til 26 uker. Hadde den blitt senket til 26 uker, så hadde man kanskje gått til enda flere oppsigelser enn man gjorde. Det var i denne perioden mye frem og tilbake blant politikere, og dette skapte en usikkerhet og uforutsigbarhet som gjorde planlegging vanskelig for bedriften.

Endringen fra tre til ti har mye å si for en relativt liten bedrift som Flekkefjord Slipp. Antall oppsagte i 2003 utgjorde om lag halvparten av arbeidsstokken i bedriften og hvis man skulle beholdt disse gjennom permittering, ville det betydd enorme utgifter for en bedrift av den størrelse i en periode med lav inntjening. Én dag med permitteringer koster bedriften i gjennomsnitt 1285 kroner per permittert ansatt. Dette betyr at hvis man ønsket å permittere rundt 100 ansatte, så ville lønnspliktperioden kostet bedriften om lag 1 285 000 kroner. Med tre dagers lønnspliktperiode vil det tilsvarende tallet være 385 500 kroner. Flekkefjord Slipp opererer i et vanskelig marked hvor konjunktorene varierer mye, og det er derfor vanskelig å vurdere på hvilket nivå lønnsplikten bør ligge. Dette varierer i forhold til ordretilgang og inntjening, men i forhold til dagens markedssituasjon vurderer man også tre dager som mye. Permitteringskostnadene forverrer derfor dagens situasjon betraktelig, og det er budsjettert med underskudd gjennom hele året, og sannsynligheten for nye oppsigelser er stor. Permitteringsverktøyet er man mindre villig til å bruke etter regelendringene.

Effekter av nye regler for de ansatte

Man har tradisjonelt benyttet permitteringer ved lavkonjunkturer i Flekkefjord, og som regel har de ansatte da stått tiden ut uten annet arbeid. Arbeidsmarkedet i regionene er veldig avhengig av sysselsettingen i verftene og tilknyttede næringer. Når det er ordretørke og lav produksjon hos Flekkefjord Slipp, så er det vanskelig tider hos andre verft også. Lavkonjunkturer i verftsbransjen har også stor betydning for aktiviteten i en del andre virksomheter i området (se Flekkefjord Elektro). Verftskrisen som kom i 2003, skapte like store problemer for alle, og skapte også betydelig arbeidsløshet i Flekkefjord.

Etter oppsigelsene som kom i 2003, så ble noen av de oppsagte tatt inn igjen på midlertidig basis etter at regelendringene trådte i kraft. I tillegg blir de permitterte som nevnt tatt inn igjen på kortere prosjektoppdrag, men på grunn av regelverket kan ikke det være av mer enn fire ukers varighet. Går det utover fire

uker, så må man permittere de ansatte på nytt og bedriften må gå igjennom ti nye dager med lønnsplikt. I dagens marked er det ingen mulighet til å beregne slike marginer, og det er derfor ingen lønnsomhet i dette. Noen av de oppsagte fikk prosjektansettelser andre steder i regionen, mens andre igjen måtte dra ut av regionen. Atter andre igjen klarte man å skaffe jobb gjennom det interne utleiefirmaet, men disse var ytterst få.

De fleste skaffet seg derfor ikke jobb under permitteringen, og får heller ikke tilbud om jobbsøkerkurs gjennom Aetat – disse er forbeholdt de helt arbeidsløse. Endringene i permitteringsreglene er ikke nødvendigvis et problem for dem som er dyktige og har kompetanse, de vil alltid finne seg en ny jobb i nærheten. Det er i større grad et problem for dem som sliter i arbeidsmarkedet. På den ene siden tømmes derfor bedriften for verdifull kompetanse, mens det på den andre siden skaper arbeidsløshet blant folk som har vanskeligheter med å finne seg arbeid annet sted.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Endringene i regelverket fra tre dager til ti dager har ennå ikke gitt resultater i form av færre permitteringer eller flere oppsigelser i 2004. Men usikkerheten rundt hvilke endringer som ville komme, bidro til at flere enn nødvendig ble sagt opp i 2003 og at man forskutterte permitteringen for å unngå kostnadene ved en eventuell heving av lønnspliktperioden. Endringene som kom, var ikke så voldsomme som man fryktet, men bare et fåtall av de ansatte er tilbake fra permittering.

Endringene i regelverket og den fortsatte usikkerheten rundt hva som vil skje fremover, har bidratt til en holdningsendring i bedriften. Nå tenkes det i større grad oppsigelser fremfor permitteringer for å møte ordretørke. Markedssituasjonen og regelendringene betyr at man må ha lavere fast bemanning, til tross for at faste ansettelser er ønskelig for å beholde kompetansen. Konsekvensen av dette er at man fremover også vil komme til å øke bruken av underentreprenører, og også økt bruk av midlertidige ansettelser (prosjektbaserte ansettelser). Selv om bedriften driver egen utleievirksomhet, vanskeliggjøres dette ved at regionen og næringsen er så konjunkturavhengig. I lavkonjunkturperioder sliter også andre bedrifter med bemanningsoverskudd i bedriften, og utleiemarkedet er derfor tungt.

Tillitsvalgt tror også at man i økende grad vil benytte seg av innleid arbeidskraft og underleverandører, og kanskje da spesielt fra Øst-Europa. Skrogene er allerede satt ut til selskaper i Øst-Europa, og de ansatte frykter derfor at andre deler av produksjonen enten settes ut til andre, eller man ser økt tilgang av arbeidskraft fra de østeuropeiske landene.

Kompetanse i bedriften ved regelendringer og økt bruk av oppsigelser og korttidsansettelser

Under normale permitteringsforhold klarer bedriften å få tilbake de arbeidstakerne som går ut i permittering, og dermed også den permitterte kompetansen. Man opererer med en målsetting om å få tilbake omtrent en tredjedel av de permitterte. Men dette vil bli vanskeligere fremover, i og med at man i større grad vil måtte gå til oppsigelser i stedet for permitteringer.

Når bedriften ikke kan basere seg på en fast arbeidsstyrke, så sliter de med å ta på seg ombyggingsoppdrag. Slike kortvarige oppdrag gjennomført av fast ansatte er blitt vanskeligere som følge av de nye reglene. Kravet om at permitterte ikke kan jobbe lenger enn fire uker før en ny permitteringsperiode starter, og dermed en ny ti dagers betalingsplikt inntreffer, gjør situasjonen enda vanskeligere. Dette gjør bedriften mindre fleksibel i kampen om oppdrag.

Man har lenge forsøkt å få til et samarbeid med Aetat i Vest-Agder/Flekkefjord angående kursing og kompetanseheving av de permitterte. Både sveisere og platearbeidere kunne med litt ekstra kompetanse lett gått over i rørleggerfaget, blant annet var det stort underskudd på slik kompetanse i Flekkefjord-regionen under den verste nedgangsperioden. Det var gode erfaringer fra slikt samarbeid i andre deler landet, men dette viste seg å være vanskeligere å få til i Vest-Agder. Her ble EUs konkurranseregelverk praktisert veldig strengt, og det ble lagt vekt på at statlige bidrag til kompetanseutvikling i verftsindustrien var konkurranshemmende. Selv om dette momentet ble vektlagt også i andre fylker, ble det vist større kreativitet på fylkesnivå i andre fylker, blant annet Møre og Romsdal. Hadde kursing av permitterte i større grad vært mulig, kunne man omdisponert kompetansen i bedriften og unngått mange av oppsigelsene og permitteringen.

Fremover:

Bedriften har fortsatt ikke stor nok kapasitet, og selv om de ønsker fast ansettelse for å bevare kompetansen i bedriften, tviler de på at de kommer til å nyansette i særlig omfang fremover. Sannsynligheten for at det kommer til ytterligere oppsigelser er da større. Hadde reglene vært annerledes, så hadde man nok tenkt i retning av permitteringer. Selv om ordresituasjonen nok vil ta seg opp fremover, ser man klart at det er periodiske huller det ikke er dekning for.

E. Gauslå & Sønner AS

Produkt: Anleggsrelatert virksomhet

Beliggenhet: Arendal

Antall ansatte: 35

Næringsstruktur rundt Gauslå

Gauslå er et entreprenørfirma med 35 ansatte, med verksted og kontorer sentralt plassert i Arendal. I firmaet er det ansatt to ingeniører, og av resten er halvparten fagarbeidere (diverse maskinførere) og den andre halvparten ufaglærte. Firmaet påtar seg tradisjonelt entreprenør- og anleggsarbeid over hele Sørlandet. Gauslå utfører blant annet arbeider innenfor kommunaltekniske anlegg, veibygging, masseforflytting, spesialsprengning og rivingsarbeider. Arendal er en av Agder-byene i et område med variert næringsaktivitet innenfor tradisjonell industri, varehandel, informasjonsteknologi og forretningsmessig og personmessig tjenesteyting, i tillegg til offentlig tjenesteyting og administrasjon. I denne regionen er det derfor ingen enkeltbedrifter eller næringer som bærer regionens verdiskaping og sysselsetting alene.

Permitteringspraksis i Gauslå

Mye av aktiviteten i Gauslå er sesongbetont, og man har ofte mindre å gjøre mellom nyttår og mars/april. Aktiviteten topper seg ofte på sommeren hvor man tar inn flere folk på midlertidig basis. Praksis i Gauslå har vært å ikke gjennomføre permitteringer i særlig grad. Gjennomsnittelig har man ikke permittert mer enn et par mann per år. I 2003 ble det gjennomført tre permitteringer, mens man under tidligere vintrer har hatt noen flere ute. Bedriften benytter seg av rullerende permitteringer, men ikke av mer enn en måneds varighet. De ansatte permitteres da på bakgrunn av kompetanse og den type oppdrag bedriften har inne. De som da er overflødige ut fra ovenfornevnte vurderinger, går ut i permittering. Men noen grupper er viktigere enn andre og gravemaskinførere er ofte de siste som går, og det er gjerne de ufaglærte som går først. Permitteringsproblematikken har ikke skapt problemer for Gauslå frem til nå.

Effekter av nye regler for økonomien

Ledelsen ved Gauslå har regnet ut at det vil koste 210 000 kroner å permittere 15 mann over en 14-dagersperiode ($15 \times \text{kr } 1000 \times 14 = \text{kr } 210\,000$), noe som er en betydelig sum i en periode hvor bedriften ikke har inntekter. Dette har ennå ikke

vært et reelt tall i forhold til faktiske permitteringer i bedriften, men illustrerer at det er betydelige beløp bedriften kan tape i nedgangsperioder. Uten de rette virkemidlene tilgjengelige for å møte en slik utfordring vil dette ha store konsekvenser for bedriften og de ansatte.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Arbeidsmarkedet er relativt godt tatt i betraktning den varierte næringsstrukturen i regionen. Men dette til tross så er konjunktorene i stor grad like for de andre bedriftene i bransjen. Det betyr at når Gauslå har dårlig ordretilgang, så sliter de fleste andre bedriftene også. Det gjør at utleie er vanskelig, og at det ofte kan være vanskelig for de permitterte å finne seg annen jobb. De aller fleste som blir permitterte, går derfor ledige frem til perioden er over.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Permitteringsproblematikken har inntil nå ikke vært viktig i Gauslå. Det har vært nok ordre og derfor også god sysselsetting. Toppene er tatt med innleid arbeidskraft, og bemanningen er sett på som stor nok til å ta normal ordretilgang. Man har funnet alternative oppgaver i vanskeligere perioder, blant annet vedlikehold av maskinpark etc. Men situasjonen er mer alvorlig nå, og det er bekymring for ordretilgangen fremover. Man ser for seg at vinteren kan komme til å bli vanskelig, og vil i første omgang forsøke permitteringer. Men det er usikkerhet med hensyn til hvordan konsekvensene av endringene i regelverket vil slå ut for bedriften.

Med ti dagers betalingsplikt må man vurdere andre virkemidler, og det mest sannsynlige vil da være oppsigelser. Det tenkes også i retning av i større grad å bruke midlertidige ansettelser, men problemet med dette er at man ikke klarer å rekruttere de gode folkene til slike stillinger.

Effekter av oppsigelser for kompetansen i virksomheten

Den faste bemanningen kan ta normale oppdrag, men ved oppdragstørke vil dette endre seg. Man er nå mer bekymret for hvordan bedriften skal håndtere dette fremover, og frykter at ved oppsigelser vil kompetansen forsvinne til andre bedrifter i nærområdet.

IcopalTak Øst as

Produkt: Takentreprenør

Beliggenhet: Fjellhamar. IcopalTak består av fire søsterselskaper (IcopalTak Øst, Nord, Sør, Vest) som dekker hele landet minus Nordland, Troms og Finnmark.

Antall ansatte: 115

Omsetning: 115 millioner

Inntjeningsmargin: Fire prosent

Permitteringer som følge av ordretørke

IcopalTak bruker bare permitteringer hvis det er utsikter til langvarig ordretørke. Permitteringer har knapt vært brukt siden 1994 i IcopalTak Øst (ITØ). I fjor tok ITØ over en taktekkerbedrift i Fredrikstad. I den forbindelse hadde ITØ ti ansatte permitterte i en måneds tid.

Permittering brukes generelt lite i taktekkerbransjen. ITØ registrerer all uproduktiv tid. Hittil i år per 30.08. har ITØ uproduktiv tid for 460 000 kroner, noe som tilsvarer 2400 arbeidstimer. Et annet virkemiddel som brukes for å holde produksjonen i gang når det er vinter og lavsesong, er å imøtekomme et større prispress. Årsaken til at bedriften strekker seg langt for å unngå permitteringer er at de frykter å miste fagfolk. Sjansen er stor for at en permittert arbeidstaker skaffer seg arbeid hos en konkurrerende bedrift. Det er vanskelig å skaffe kvalifiserte folk til taktekkeryrket.

Effekter av permitteringer for økonomien i Icopal

Det er en grense for hvor mye uproduktiv tid IcopalTak kan ha. Når den grensen er nådd, vil de ty til permitteringer. Imidlertid vurderer bedriften permitteringsordningen som mye dårligere etter regelendringen. Det er økningen i arbeidsgivers betalingsperiode som bekymrer mest. IcopalTak har regnet ut et «worst case scenario», noe som forutsetter svært uheldig markedsutvikling. Deres regnestykke er basert på at hele arbeidstokken til alle IcopalTak-selskapene permitteres to ganger i løpet av lavsesongen. Med tre dagers lønnsplikt for arbeidsgiver ville dette kostet to millioner kroner, mens et tilsvarende permitteringsomfang vil koste 6,8 millioner med ti dagers lønnsplikt. En slik utgift vil bety at bedriften velger oppsigelser fremfor permitteringer.

Effekter av permitteringer for ansatte

I dag ser det ut til at det er arbeidstakers marked i taktekkerbransjen. Fagfolk er vanskelige å få tak i, og arbeidsgiverne strekker seg langt for å holde sine ansatte i lønnet arbeid selv om det ikke er nok oppdrag. For to år siden var det ordretørke og bedriften sendte ut et permitteringsvarsel. Varslet skapte mye uro og ansatte signaliserte at de ville si opp. Bedriften så det som veldig uheldig.

Alternativer til permitteringer for å løse varierende bemanningsbehov

I utgangspunkt er permitteringer noe man svært ugjerne tyr til i taktekkerbransjen. For å sysselsette ved varierende bemanningsbehov er det lettere å akseptere et større prispress i lavsesongen for å beholde arbeidskraften. Videre har man hatt ut- og innleie av arbeidstakere internt mellom søsterselskapene i Norge. Utleie/innleie til konkurrenter er utelukket av frykt for at arbeidstakerne kan skifte arbeidsgiver. Man har forsøkt innleie fra vikarbyråer, men det fungerer dårlig av flere årsaker. Taktekkerne jobber i faste og stabile lag. De jobber akkord og holder sammen. Arbeidstakere utenfra kan ikke enkelt gå inn i et slikt innkjørt lag. I tillegg beskrives taktekkeryrket som svært krevende fysisk. Den turnover som kan forekomme, er blant dem som akkurat har begynt og får fysiske plager som følge av arbeidet, og som av den grunn velger å skifte yrke.

Kolo Veidekke AS

Produkt: Materialproduksjon til veibygging, samt produksjon av materialer til bruk i produksjon av asfalt og ferdigbetong. Kolo Veidekke er Norges største aktør innen produksjon og utlegging av asfalt med cirka 30 prosent av markedet.

Beliggenhet: 25 avdelinger som styrer 35 asfaltverk rundt om i landet. Hovedsakelig i distriktene. Er etablert i 16 av landets fylker.

Antall ansatte: 950 inklusiv funksjonærer

Omsetning: 1,1–1,4 milliarder

Inntjeningsmargin: To–fire prosent

Permitteringer som følge av sesongsvigninger

Hver vinter er om lag halvparten av de ansatte som arbeider i produksjonen, permittert, det vil si 300–350 personer.

I asfaltbransjen har man stort sett bare en permitteringsperiode i året.

I hovedsak er det perioden mellom jul og påske hvor bransjen legges død. En permitteringsperiode på rundt 35–40 uker i en 18-månedersperiode er ikke uvanlig.

Lengst nord i landet er permitteringsperioden naturlig nok lengre, mens den ofte er betydelig kortere på Sørlandet og i Stavanger-området.

Effekter av nye regler for økonomien i Kolo Veidekke

Kolo Veidekke er mindre bekymret over at arbeidsgivers betalingsperiode har økt fra tre til ti dager enn det byggebransjen er. Årsaken er at Kolo Veidekke bare permitterer én gang i året, mens man i byggebransjen kan ha flere permitteringer hvert år.

Imidlertid er kostnadene ved at arbeidsgivers betalingsperiode har økt med sju dager betydelige. I rene lønnskostnader utgjør sju dagers økning 2 520 000 kroner når Kolo Veidekke permitterer 300 ansatte. I tillegg kommer 35 prosent sosiale kostnader.

Både ledelsen og tillitsvalgte i Kolo Veidekke mener dette utgjør en forholdsvis stor andel av virksomhetens totale inntjening.

Aktørene i Kolo Veidekke er imidlertid mest bekymret over en annen regelendring tilknyttet permitteringer. Tidligere da en ansatt ble permittert etter en sammenhengende arbeidsperiode i bedriften på minimum seks måneder, ble det gitt anledning til å gå permittert i inntil 52 uker i en ny 18-månedersperiode med fulle trygderettigheter. Det tidligere forbruket av permitteringsuker i 18-månedersperioden ble nullstilt dersom du var i arbeid i 26 uker sammenhengende. Dersom

den som søkte dagpenger hadde arbeidet hos permitterende arbeidsgiver i mindre enn seks måneder i løpet av de siste 18 måneder, ville stønadssøkeren ha rett til dagpenger i 52 uker minus tidligere antall uker forbrukt til permittering i løpet av siste 18 måneder (kap. 14, Rundskriv om dagpenger under permittering, Aetat, januar 2002).

Nå er dette endret, og de ansatte må jobbe i tolv måneder før en igjen kan permitteres i nye 42 uker. Det vil si at bedriften selv må bære lønnskostnadene til den permitterte dersom det er under ett år siden vedkommende var permittert i 42 uker forrige gang. For at bedriften skal slippe lønnsplikt, må den ansatte ikke være permittert i mer enn 42 uker i løpet av en 18-månedersperiode. Dette er en forskrift til loven, som varer til 31.12.2004.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

I asfaltbransjen permitteres hele avdelinger. Unntatt er som regel formann og maskinførere som kan jobbe med vedlikehold av rullende utstyr i deler av vinteren, selv om hoved-produksjonen stanses.

I distriktene er mulighetene for å skaffe annet arbeid i permitteringsperioden svært begrenset. De ansatte har derfor som regel ikke annet arbeid mens de er permittert. De som arbeider i nærheten av store byer, har bedre muligheter for å skaffe annet arbeid, men det er ofte bygg og anlegg som er mest aktuelt for denne typen ansatte. Vinteren er lavsesong også i bygg og anlegg.

Tillitsvalgte mener at av helsemessige årsaker er det fornuftig at de permitterte senker tempoet noe i vinterperioden, fordi asfaltarbeidet er svært krevende. Årsaken til intensiteten er at varmasfalt er en «ekstrem ferskvarer» som må legges ut og gjøres ferdig så hurtig som mulig etter at den er produsert, for at resultatet skal bli bra.

Vurdering av alternativ til permitteringer

Kolo Veidekke regner i verste fall med å måtte si opp oppimot 200 ansatte som følge av at dagpengeperioden innskrenkes fra 42 til 26 uker.

Partene i Kolo Veidekke har skjøvet problemstillingen med kortere permitteringsperiode foran seg og håpet på at ordningen med 42 ukers dagpenger skulle bli forlenget.

De tillitsvalgte sammen med ledelsen har jobbet aktivt for å beholde en lønnspliktslov som er til å leve med, både for dem som blir permitterte og for bedriften. For to år tilbake fikk asfaltbransjen, som den eneste bransjen i Norge, et unntak fra permitteringsloven der de fikk beholde den gamle ordningen.

Både ledelse og tillitsvalgte ved Kolo Veidekke påpeker at det ikke vil være mulig å bruke permitteringer som virkemiddel dersom de ansatte ikke kan være permittert hele perioden produksjonen stanser.

Dersom dagpengeperioden forkortes fra 42 til 26 uker fra og med 1.1.2005, vil Kolo Veidekke måtte betale lønnen i den resterende perioden permitteringen varer.

Siden permitteringsperioden i de fleste tilfeller overstiger 26 uker i en 18-månedersperiode, er dette et sannsynlig scenario.

Når asfaltsesongen starter igjen, vil bedriften få et stort behov for arbeidskraft. Da er alternativet å ta inn folk på korttidsansettelser (AML § 58A).

Mulighetene for utleie av ansatte til andre virksomheter er begrenset fordi de ansatte i Kolo Veidekke i hovedsak bor i distriktene der det er et forholdsvis lite arbeidsmarked. Videre er det også lavsesong i andre bransjer der de ansatte kompetansemessig kunne tatt arbeid.

Partene i bedriften er også bekymret for at de nye permitteringsreglene vil påvirke nyrekruttering til bransjen. Lærlinger er neppe innstilt på å gå inn i en bransje der det å få seg en helårsansettelse blir sett på som vanskelig.

Ved siste lønnsforhandlinger ble det imidlertid tilføyd en adgang til ansatte om mulighet for kompetanseøkning, med økonomisk støtte fra selskapet, slik at de ansatte kan øke sine muligheter til relevant arbeid i permitteringsperioden.

Arbeidsgiver frykter imidlertid at dette virkemidlet kan medføre at flere permitterte søker seg over til andre bransjer.

Mulighetene til å flytte produksjon til varmere strøk, eller levere til varmere strøk på vinterstid er også svært begrenset siden asfalt er ferskvare og må legges kort tid etter at den er produsert.

En foreslått løsning på bemanningsproblematikken er å øke prisene på asfalt så mye at det kompenserer for arbeidsgivers kostnader ved å dekke en større andel av permitteringene. Tillitsvalgte karakteriserer denne løsningen som «utopisk» siden Kolo Veidekke er et datterselskap i et børsnotert selskap med aksjonærer som neppe aksepterer et redusert utbytte på investert kapital på grunn av økte permitteringskostnader. En prisøkning må ligge på 20–30 prosent dersom man skal unngå oppsigelser av en vesentlig andel av de ansatte. For at en slik prisøkning skal være et realistisk alternativ, er man avhengig av at hele bransjen har en tilsvarende prisøkning og at myndighetene godtar økningen.

Effekter av oppsigelser og korttidsansettelser for kompetansen i virksomheten og for de ansattes situasjon

Effekten av at flere må sies opp, er at den faste bemanningen i virksomhetene reduseres.

I denne bransjen har det alltid vært brukt ufaglærte hjelpefolk i høysesongen, på toppen av den faste bemanningen. Dersom man må si opp deler av den faste bemanningen, vil det imidlertid få helt andre konsekvenser:

Folk som er oppsagte, vil i stor grad forsøke å finne annet arbeid. Derfor regner ikke virksomheten med å kunne ta inn tidligere ansatte på korttidsansettelser når sesongen igjen starter. De peker på at de flinkeste folkene som regel er de som har lettest for å få annet arbeid. Dermed er utsiktene til å miste viktig kompetanse svært sannsynlig.

Videre pekes det på at rekrutteringen til yrket kan bli skadelidende. Færre vil velge å bruke flere år på videregående skole og læretid rettet mot en bransje der en ikke kan regne med fast ansettelse.

I dag er bransjen preget av høy kompetanse og yrkesstolthet.

Partene i Kolo Veidekke mener bildet blir helt annerledes dersom fast bemanning reduseres og korttidsansettelser av mer eller mindre faglærte og et stort islett av ufaglærte skal erstatte deler av det som i dag er fast bemanning. En slik bemanningspraksis vil trolig føre til dårligere kvalitet og lavere produktivitet, mener til-litsvalgte og arbeidsgiver i Kolo Veidekke.

Kolo Veidekke har vurdert EØS-utvidelsen og tilgangen på billig arbeidskraft, men er avhengige av kompetente fagfolk. Bedriften mener selv at egne dyktige og motiverte fagfolk er deres viktigste konkurransefortrinn.

Asfaltbransjen har, i motsetning til anleggbransjen, ikke arbeidstidsordninger der man kan jobbe mye i en periode for så å ha en lang friperiode.

De ansatte vurderer økt bruk av korttidsansettelser og oppsigelser som svært negativt.

De ønsker fast ansettelse og forutsigbarhet i sin arbeidssituasjon. Økt bruk av korttidsansettelser og oppsigelser er utvilsomt en forverret situasjon for de ansatte i asfaltbransjen.

Leonhard Nilsen & Sønner AS

Produkt: Entreprenør, anleggsbransjen

Beliggenhet: Hovedkontor i Risøyhamn på Andøya

Antall ansatte: 250

Næringsstruktur rundt Leonhard Nilsen

Næringsstrukturen i regionen Lofoten/Vesterålen, hvor Leonhard Nilsen & Sønner AS (heretter kaldt Leonhard Nilsen) holder til, er variert. Det finnes bedrifter innenfor en rekke bransjer som fiske og fiskeforedling, bygnings- og trevareindustri, entreprenørvirksomhet, transport/shipping, turisme og hotellvirksomhet, varehandel, jordbruk, mekaniske verksteder for å nevne noen. Fiske og fiskerelaterte bransjer er den viktigste basisnæringen. Leonhard Nilsen har hovedkontor på Andøya, men har spredt sin virksomhet både nasjonalt i Norge og i utlandet. Bedriften har prosjekter i hele Nord-Norge, Vestfold, Svalbard og på Island. I bedriften er det sysselsatt tunneldrivere, ingeniører og anleggsarbeidere i alle kategorier.

Permitteringspraksis i Leonhard Nilsen

I anleggsbransjen har man store sesongsvingninger, men det kan også finne sted svingninger mellom år. Mye av arbeidet i bedriften skjer gjennom kortere prosjektansettelser, og prosjektene har som regel korte frister. De som er ansatt på disse prosjektene, går enten ut ved arbeidets slutt eller begynner i nye prosjekter. I den grad bedriften benytter permitteringer, så gjennomføres disse som oftest i forbindelse med sesongsvingninger, men det varierer avhengig av hvor man har jobber, for eksempel kan det være store forskjeller mellom Svalbard og i Vestfold. Permitteringer blir noen ganger varslet, men som oftest ender det med at ingen blir permittert. I den grad man blir permittert, så går man ut i full permittering på bakgrunn av kompetanse og bedriftens behov, og er sjelden ute lenger enn en måned. Dette finner sted spesielt i tilknytning til oppstart og avslutning av anlegg. I 2003 hadde man 15 permitteringer.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Selv om det i bransjen har vært relativt lett å få jobb de siste årene, så kommer de fleste tilbake til bedriften etter endt permittering. De fleste velger å gå ledige til neste oppdrag kommer. De vet at det er arbeid til dem i nær fremtid og forsøker derfor ikke å finne seg ny jobb.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Overgangen fra tre til ti dager for arbeidsgivers betalingsperiode har i noen grad endret bedriftsledelsens holdning til permitteringer og bemanning fordi man føler at det blir for dyrt å bruke dette virkemidlet. Bedriften har nå akkurat stor nok bemanning i forhold til ordretilgangen, men må ty til oppsigelser hvis det ikke bedrer seg. Terskelen for å gå til permittering er blitt høyere, samtidig som man ønsker å beholde dem med relevant kompetanse. Regelendringene har derfor gitt ytterligere et argument for å leie inn arbeidskraft og da velger man heller å leie inn dem med mer allmenne oppgaver i bedriften (oppgaver hvor det ikke nødvendigvis trenges faglærte arbeidere). De som faktisk permitteres, lar man nå gå lenger i permittering etter arbeidsgiverperioden for å få «*valuta for pengene*». Man vil nok også se økt bruk av underentreprenører i tiden fremover, og i tillegg vil nok bruken av prosjektbaserte ansettelser øke. Slik situasjonen er nå, så har bedriften problemer med å ta visse typer hasteoppdrag, spesielt de som er av en slik karakter at man må leie inn kompetanse. Det er mange slike små hasteoppdrag, og de er derfor en viktig potensiell inntektskilde, men man har ikke kapasitet til å ta dette.

Effekter av oppsigelser for kompetansen i virksomheten

Bemanningen i Leonhard Nilsen varierer i forhold til oppdragsmengde, da mange er inne på prosjektbasis. På den måten reduseres den faste bemanningen i forbindelse med jobber som avsluttes, og de som er fast ansatte, har da blitt permittert. Sånn sett varierer kompetansen i bedriften mye, men ved oppsigelser så vil man i økende grad se slike variasjoner, og det vil være større fare for at kompetansen forsvinner ut av bedriften.

Magne Hope AS Entreprenørforretning

Produkt: Grunn- og betongarbeider

Beliggenhet: Hordaland, Austrheim kommune

Antall ansatte: 35

Næringsstruktur rundt Magne Hope

Magne Hope utfører grunn- og betongarbeider for bedrifter og kommuner blant annet i tilknytning til broer, kaier, industribygg, kommunale bygg og vann- og avløpsanlegg. Bedriften sysselsetter anleggsmaskinførere, sjåfører, forskalingsnekere og betongarbeidere. Det er en veldig konkurranseutsatt bedrift der de fleste jobber blir tildelt etter anbudsrunde. Oppdragenes størrelse varierer fra 10 000 kroner til cirka ti millioner, og det er ofte kort tidshorison på ordrene.

Permitteringspraksis i Magne Hope

Topper/bunner i aktiviteten skyldes at oppstartstidspunkt ofte er umiddelbart etter tildeling av kontrakt. I tillegg vil ofte byggherrer ha ferdigstillelse på samme tidspunkt, for eksempel før ferier og store høytider. Magne Hope har aldri benyttet seg av permitteringer for å møte bunner i produksjonen og benytter seg av innleie for å ta topper.

Effekter av nye regler for økonomien

Bedriften har ikke merket noen endring i økonomien på grunn av nye regler.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Bemanningen i bedriften er passe stor, og man bruker en god del innleie for å ta topper i produksjonen. Man har ikke vært nødt til å gå til oppsigelser.

Mal Consult AS

Produkt: Håndverkstjenester

Beliggenhet: Oslo

Antall ansatte: 26

Næringsstruktur rundt Mal Consult AS

Mal Consult utfører mur- og malerarbeid innen nybygg, ombygging og rehabilitering. Malerfaget er temperaturavhengig og vil svinge sesongmessig med høyest ordregrunnlag i sommermånedene. I vintersesongen justeres kapasiteten i form av permitteringer og oppsigelser. Mal Consult er lokalisert i Oslo hvor markedet er relativt stort, men hvor konkurransen også er hard. I tillegg er Oslo et stort arbeidsmarked.

Permitteringspraksis i Mal Consult AS

Mal Consult benytter seg av adgangen til å permittere i forbindelse sesongbetonte svingninger; det er spesielt vinteren som er vanskelig i perioden januar og februar. Bedriften permitterer i gjennomsnitt 15–20 ansatte per år, og da går de permittert i minst to måneder, men sjelden lenger enn 26 uker. Fulle permitteringer gjennomføres, og hver ansatt har aldri mer enn én runde per år. Man permitterer sjelden på bakgrunn av ansiennitet. De med dårligst kompetanse går først og de dyktigste blir ikke permittert. Det er vanskelig å beholde dem med kompetanse når de først går ut. I 2003 hadde bedriften åtte permitterte i denne perioden.

Overgangen fra tre til ti dager for arbeidsgivers betalingsperiode har bidratt til at permitteringene er blitt lengre i 2004 enn hva som var tilfelle tidligere. Selv om det er flere årsaker til dette, blant annet ordresvikt, så har ustabiliteten i planleggingen som de nye reglene skapte, gjort sitt til at man velger å holde folk lenger i permittering.

Fra 2003 og frem til i dag er bedriften blitt redusert med om lag 20 prosent siden 2003. Noen av disse har sluttet selv mens andre er blitt oppsagt. Hadde det vært kortere betalingsplikt, hadde man i større grad benyttet seg av permitteringsinstituttet for å beholde kompetansen inne i bedriften. Hvis ordrene fortsetter å utebli, så vil man i større grad gå til oppsigelser av de ansatte enn å gå til permittering; ti dagers betalingsplikt blir for dyrt.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Til tross for et relativt godt arbeidsmarked i Oslo er det ofte vanskelig for de permitterte å få jobb andre steder, spesielt midlertidige jobber under permitterings-tiden. Når konjunktorene svinger for Mal Consult, så svinger de andre steder også. Derfor sitter de fleste permitteringstiden ut og kommer så tilbake. Dette gjelder i mindre grad for dem med god kompetanse, da de kan finne seg annet arbeid ganske raskt. Man er derfor avhengig av å ikke ha for lange permitteringsperioder. Det samme gjelder i tilknytning til oppsigelser. De «dyktige» finner seg snart jobb og forsvinner ut. Dette er et dilemma som betyr at ved permitteringer (og oppsigelser) så er det som regel de med lavest kompetanse som går først, og de sliter jo i arbeidsmarkedet fra før. Derfor er det viktig for disse å ha mulighet til å beholde tilknytningen til bedriften. Samtidig er det viktig for bedriften å kunne holde på de beste med den rette kompetansen.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Den faste bemanningen er ikke vurdert som stor nok fra bedriftens side, og man må i større grad basere seg på alternative virkemidler som innleie og underentreprenører. Bemanningssituasjonen gjør at det blir problemer med korttidsplanlegging, fordi man i større grad må ut å «shoppe» underentreprenører, noe som gjør det vanskelig å ta på seg noen typer oppdrag av kortere karakter.

Det er allerede blitt gjennomført en god del oppsigelser i bedriften, og som nevnt har mange sagt opp selv. Det synes klart at ved mindre bruk av permitteringer så vil oppsigelser være det man tyr til fremover. Dette betyr at bemanningen vil bli enda mindre og man må derfor også oftere benytte innleie eller underentreprenører. Det er tidligere blitt benyttet mange svenske arbeidere, men det er det blitt mindre av. Nå er store deler av arbeidsstokken polske og tyske arbeidere. Om antallet utenlandske arbeidere vil øke, er uvisst.

Effekter av endringer på kompetansen i virksomheten

Den faste bemanningen er som nevnt over, blitt redusert det siste året. Dette har betydd at en god del kompetanse er forsvunnet ut av bedriften. Det er sett på som et problem at man mangler fast bemanning med kompetanse i form av fagbrev og svennebrev. Med permitteringer kunne man beholdt denne kompetansen inne i bedriften.

Oppland Entreprenør AS

Produkt: Bygg og anlegg

Beliggenhet: Gjøvik kommune

Antall ansatte: 50

Næringsstruktur rundt Oppland Entreprenør

Oppland Entreprenør jobber innenfor hele bygg- og anleggsbransjen, og sysselsetter alt fra tømrere og forskalingsnekkere til lager- og kontorpersonell. Bedriften ligger i Gjøvik kommune. Gjøvik-regionen har en variert og allsidig næringsstruktur uten dominerende næringsgrupper selv om hovedvekten ligger i noen grad på industriproduksjon og primærnærings. Spesielt kan man fremheve miljøet rundt Raufoss. Regionen har også et stort kompetansemiljø med både private og offentlige leverandører. Dette betyr også at regionen har et stort og variert arbeidsmarked.

Permitteringspraksis i Oppland Entreprenør

I Oppland Entreprenør benytter man seg av permitteringer både i tilknytning til generell ordresvikt, men også i tilknytning til sesongvariasjoner (vinteren). I de ti årene tillitsvalgt har vært i bedriften, har man ikke gjennomført mer enn gjennomsnittelig to-tre permitteringer i året. Under normale omstendigheter er det kun snakk om kortere perioder, sjelden lengre enn sju til 14 dager, for noen få ansatte, og for det meste ansatte i produksjonen. Plasspermitteringer blir da gjennomført, og hvorvidt den enkelte blir tatt ut, avhenger av hvor man til enhver tid jobber. Permitteringer finner derfor sted på bakgrunn av kompetanse, eller ut fra hva bedriften til enhver tid trenger i forhold til hvilke oppdrag den utfører. De ansatte er ute i fulle permitteringer og det er sjelden mer enn én permitteringsrunde per ansatt per år. I 2003 hadde bedriften tre mann ute på permittering i én uke, men 14 mann fikk varsel. Varslet ble gitt i november. Siden permitteringsperioden gikk over en uke, var ikke rullerende permittering aktuelt.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Mulighetene for de permitterte til å skaffe seg annet arbeid i regionen er relativt gode og det vil alltid være muligheter innenfor tømrer-, snekker- og byggfagene. Men samtidig er de fleste bedriftene i stor grad avhengig av de samme konjunktorene, og er det ordretørke innen bygg og anlegg, så er dette et problem for de fleste. Samtidig så utelukker ikke lokale svingninger muligheter for arbeid andre

steder i regionen, eventuelt utenfor. Det varierer derfor mye i hvilken grad de permitterte skaffer seg en jobb under permitteringsperioden. Noen tar på seg småjobber mens andre velger å ikke være i aktivitet, og andre igjen finner seg ikke noe å gjøre. Noen ansatte blir også utleid i stedet for å bli permitterte, men dette gjelder bare noen få. Samarbeid med Aetat er også oftest utelukket da arbeidskontorene ikke prioriterer dem som er permittert.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Den faste bemanningen i Oppland Entreprenør er vurdert som for liten, men bedriften vegrer seg for å ansette nye på grunn av nye permitteringsregler. Med den bemanningen man har nå, vil bedriften ikke kunne ta på seg kortvarige oppdrag i samme grad som før. Man tar videre sikte på å ha færre faste ansatte i tiden fremover, noe som sannsynligvis betyr oppsigelser. Det blir neppe aktuelt å benytte seg av permitteringer. Med ytterligere bemanningsreduksjoner vil det blir mer aktuelt å leie inn fagarbeidere fra utleiefirmaer. Bedriften samarbeider med andre liknende bedrifter om inn-/utleie av ansatte, og man tar sikte på å øke bruken av innleid arbeidskraft. Man har tradisjonelt i bedriften forsøkt å leie ut folk fremfor å permittere, men med færre ansatte vil dette være vanskelig, og det vil dessuten ikke være et like attraktivt virkemiddel da man uansett står i fare for å måtte permittere disse senere.

Rosenberg Verft AS

Produkt: Verkstedarbeid, i all hovedsak rettet mot offshore, prefabrikasjon av rør/stål, fabrikasjon av mindre moduler, vedlikehold og reparasjon av oljeplattformer, reparasjon og utbedring av skip til offshoreformål.

Beliggenhet: Stavanger

Antall ansatte: 450

Inntjeningsmargin: Null er forventet resultat for 2004

Permitteringer som følge av ordresvingninger

Rosenberg arbeider på et marked der det er høyere aktivitet i sommerhalvåret enn om vinteren. Større vedlikehold og modifikasjoner offshore tas på sommerstid. Dermed blir aktiviteten lavere vinterstid og permitteringsomfanget følgelig størst på denne årstiden. Likevel er hovedårsaken til at bemanningsbehovet varierer at ordretilgangen varierer. For bedriftene som arbeider mot offshore, har markedet hatt store svingninger. I denne situasjonen er permitteringsinstituttet et viktig rammevilkår. Nye permitteringsregler, som legger økte kostnader på arbeidsgiver, oppleves som svært problematisk.

Februar/mars 2004 hadde Rosenberg en tung periode og opp til 110 ansatte var permittert. Antallet sank så ned mot 30 ved påsketider. Etter dette har det også vært permitteringer, men da i mindre omfang. Sommeren var alle i arbeid. Per i dag er det 20 mann som har permitteringsvarsel i bedriften. For Rosenberg Verft er både økningen i arbeidsgivers betalingsperiode (fra tre til ti dager) og reduksjonen av dagpengeperioden (fra 42 til 26 uker) tyngende i en allerede vanskelig situasjon. Erfaringsmessig overstiger permitteringsperioder i flere tilfeller 26 uker.

Effekter av nye regler for økonomien i Rosenberg Verft

Rosenberg Verft har regnet ut at det vil koste tre millioner kroner å permittere 100 mann i to omganger når arbeidsgivers lønnsplikt er økt til ti dager. I Rosenbergs tilfelle er ikke 100 permitterte et teoretisk tall, men en situasjon de hadde for ett år tilbake. Imidlertid var arbeidsgivers lønnsplikt på det tidspunktet tre dager. Dermed kom kostnadene for tilsvarende omfang av permitteringer på én million kroner.

I verftsbransjen har man hatt som mål å ha et overskudd på omkring fem prosent. Få har nådd dette målet. Rosenberg vil ha null i resultat for 2004, mens resultatet årene forut for 2004 har ligget på omkring to prosent. Aktørene ved Rosenberg peker på at kostnader med permitteringer går rett på bedriftens bunn-

linje. Med liten eller ingen fortjeneste skal det derfor ikke så store kostnader til før man får et negativt resultat.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

De nye reglene påvirker de ansattes situasjon ut fra to dimensjoner. Økningen i arbeidsgivers betalingsperiode har allerede slått ut i endret praksis, mens reduksjonene til 26 uker vil få effekter for de ansatte hvis den iversettes fra nyttår 2005.

Da arbeidsgivers lønnspliktperiode var tre dager, praktiserte Rosenberg Verft i stor grad rullerende permitteringer. Med rullerende permitteringer blir byrden ved å være permittert fordelt solidarisk blant de ansatte. Økningen til ti dagers betalingsperiode har ført til at man ikke lenger bruker rullerende permitteringer. Ledelse og tillitsvalgt peker på at belastningen ved å være permittert vil ramme enkelte ansatte hardere når rullerende permitteringer utgår. Folk blir permittert etter ansiennitet. De som har kortest tid på bedriften, blir først permittert. Med ti dagers lønnsplikt og mangel på arbeid vil permitteringene bli praktisert slik at de som alt er permittert, blir kalt inn på kortvarig arbeid for å unngå lønnspliktperiode på nye folk. Med dagens regler betyr dette at folk er permittert selv om de er inntil fire uker i arbeid. Dermed går de med kortest ansiennitet lengre tid i usikkerhet og i permittering. De tas ikke inn igjen før de nærmer seg de 42 ukene. En slik situasjon sliter både økonomisk og psykisk.

Erfaringsmessig er det bare et mindretall av de permitterte som skaffer seg annet arbeid mens de er permittert. Rosenberg Verft er lokalisert i en by der muligheten for å skaffe annet arbeid er bedre enn i griségrende strøk. Likevel går flertallet av de permitterte ledige i permitteringsperioden. Dette forklares med at det stort sett også er lavkonjunktur i andre virksomheter de kompetansemessig kunne gått inn i. En annen årsak er at andre arbeidsgivere som søker etter folk, vil ha folk som de fullt og helt disponerer. Dersom Rosenberg får arbeid, vil de permitterte umiddelbart bli tatt inn i arbeid igjen ved verftet.

Når det gjelder effekten for de ansatte av at permitteringsperioden fra nyttår skal reduseres til 26 uker, er ledelsen i Rosenberg helt klar: Det vil innebære oppsigelser av dem som det ikke er arbeid til når perioden på 26 uker utløper.

Alternativ til permitteringer for å løse vekslende bemanningsbehov

Alternativ til permitteringer er oppsigelser og så i sin tur innleie av ansatte når behovet for arbeidskraft igjen melder seg. En slik bemanningsløsning endrer en rekke forhold ved verftet både når det gjelder produktivitet og HMS. På sikt vil også kompetanse og muligens evnen til å ta enkelte oppdrag endre seg.

Som et ledd i omstilling forut for salg i 2003 reduserte verftet sin arbeidsstokk fra 750 til 460. Reduksjonen innebar 120 rene oppsigelser. Både ledelsen og tillitsvalgte betegner dagens bemanning som litt for lav til å håndtere det store verkstedanlegget og kostnadene ved å holde dette i drift. På grunn av den vanskelige situasjonen har det ikke vært aktuelt å ansette flere folk. Dersom det oppstår kort-siktig behov utover egen bemanning, må man leie inn. Virksomheten har erfart at innleie fungerer, selv om det er et dårligere alternativ enn å ha egne ansatte. Innleie gir lavere produktivitet og oftest dårligere miljø og sikkerhet. Tillitsvalgte påpeker at kvaliteten på innleid arbeidskraft har sunket som en følge av permitterings- og oppsigelsessituasjonen verkstedbransjen har vært i de siste årene. Uansett kvalitet trenger innleide tid til å bli kjent på verftet. Språkproblemer og kulturforskjeller bidrar også til at produksjonen og helse, miljø og sikkerhet svekkes sammenliknet med når en benytter en fast og rutinert bemanning. Verftet må øke sitt timetall en god del når de beregner tidsbruk på jobber med stor grad av innleid arbeidskraft.

Videre vil man som innleid arbeidstaker komme dårligere ut på en rekke områder enn som fast ansatt. Forutsigbarhet i forhold til egen arbeidssituasjon, pensjonsordninger og forsikringer vil erfaringsmessig være dårligere som midlertidig ansatt.

Ledelsen ved Rosenberg Verft peker på at alternativer til oppsigelser og innleie ikke er realistiske. I forhold til arbeidstid er de ansatte så fleksible det er mulig å være. Ved behov legger bedriften ulike typer skiftordning. Det er altså ikke noe å ta ut ved å endre arbeidstidsordning. Internt vedlikehold i bedriften er en liten post som maksimalt kan sysselsette en håndfull ansatte som ellers ville vært permittert.

Markedet har vært slik at det har vært lite tilgang på jobber av noen størrelse som går over tid. Dermed har det vært vanskelig å planlegge med forutsigbarhet. For å få jevn produksjon må verkstedet ha arbeid som gir grunnbelastning over tid for flertallet av de ansatte. Selv om markedet er i bedring, så vil både Rosenberg og bransjen totalt sett måtte leve med svingninger som vil gi underdekning også i årene som kommer.

Ledelsen ved Rosenberg peker på at utleie til andre bedrifter og prosjekter er mulig. Per i dag har Rosenberg 120 mann i arbeid på Melkøya (Snøhvit-prosjektet). Arbeid på landanlegg er viktig for å sysselsette verkstedets folk, og vil være det i lang tid fremover (Melkøya, Ormen Lange). Problemet er at dette arbeidet ikke gir samme dekningsbidrag som arbeid inne på verkstedet gir. Det betyr at driftskostnadene blir for store dersom man skal holde på det verkstedanlegget man har i dag.

Effekter av nye permitteringsregler for kompetansen i bedriften

Verftet har påkostet offshoresertifisering for mer enn 300 ansatte. En slik kostnad ville de ikke tatt for innleide arbeidstakere. Dermed vil på sikt kompetansen innad i bedriften bli dårligere dersom innleide utgjør en vesentlig del av arbeidsstokken. Verftet er avhengig av å beholde en stor andel ansatte med de nødvendige sertifiseringer for å kunne ta oppdrag offshore. Dokumentasjon av sertifiseringer er for eksempel et standard krav i tilbudsdokumenter som skrives når man forsøker å vinne anbudsrunder.

Videre er verftet bekymret for hva en endret bemanningspolitikk vil bety for rekruttering. Når skoleelever velger utdanning, vil de neppe velge en sektor der utsiktene til å få fast arbeid er redusert. Den videregående skolen kan minste yrkesfaglige linjer. Ledelsen i Rosenberg påpeker at de allerede har erfart dette i industriflykterne på Vestlandet. At potensialet for nyrekruttering svekkes, er også bekymringsfullt fordi verkstedbransjen har en stigende gjennomsnittsalder. Aker Kværner Offshore Partner, som arbeider med vedlikehold og modifikasjoner offshore, har en snittalder som er rundt 50 år. Rosenberg har i år tatt inn fire lærlinger. De ønsket flere, men tar ikke inn ungdommer som ikke er motivert og kvalifisert.

Det å «lære å lære» har vært en eksportartikkel for norsk verftsindustri. Ledelsen i Rosenberg har selv deltatt i arbeid for å lære opp utenlandske verft i hvordan de videreutvikler kompetanse i egen virksomhet.

Verkstedbedriftene har i alle år fungert som en betydelig aktør i utdanning av fagpersonell. I løpet av de siste 15 årene har Rosenberg Verft rekruttert cirka 1000 lærlinger og ført disse frem til et fagbrev. På denne måten har bedriften vært et viktig ledd i utdannelseskjeden i Norge. Bedriften har på dette vis supplert fagfolk til en rekke større og mindre bedrifter. Blant annet har mange av fagfolkene gått over til bedrifter som driver med vedlikeholdsarbeid offshore. Offshoreselskapene er forhindret fra å drive utdanning av fagfolk på grunn av arbeidets art. Personalsjefen ved Rosenberg peker på at dersom tilgangen av fagfolk stopper opp fra verkstedbedriftene på land, vil det komme et krav om at det offentlige må sørge for opplæringen av fagfolk til denne næringen. Aetat vil da få en betydelig oppgave som vil kreve store midler, samtidig som den også kan være vanskelig å ivareta. På grunn av språk og sikkerhetskrav vil disse jobbene ikke kunne ivaretas av utenlandske arbeidstakere.

Ulstein Verft AS

Produkt: Nybygging av skip til offshoreindustrien (+ ombygging)

Beliggenhet: Ulsteinvik på Sunnmøre

Antall ansatte: 285

Driftsinntekter: 650 millioner

Næringsstruktur rundt Ulstein Verft

Ulsteinvik på Sunnmøre er i stor grad bygd opp rundt de store skipsverftene, Ulstein Verft AS og Kleven. Rundt disse har grodd et næringsliv som leverer varer og tjenester til verftene. Næringslivsklynga består av blant annet redere, utstyrsleverandører, forskningsinstitusjoner, classeselskap og meklere. I de siste årene har verftene opplevd store produksjonstopper og dype bunner, og dette forplanter seg raskt til de mindre bedriftene i hele dette distriktet, som er avhengig av oppdrag fra verftene. Ordretørker i verftene og påfølgende nedbemanninger slår kraftig ut på sysselsettingen i Ulstein kommune. Skipsbygging og skipsutstyrsindustrien i Ulstein på Sunnmøre utgjør en viktig del av norsk maritim industri, og bransjen er meget konkurranseutsatt og markedsavhengig.

Permitteringspraksis i Ulstein

I Ulstein benytter man permitteringer i forbindelse med ordresvikt, og ansatte permitteres hovedsakelig på bakgrunn av deres kompetanse og/eller kvalifikasjoner. I noen tilfeller også på bakgrunn av ansiennitet. Dette er da fulle permitteringer, og ikke delvis eller rullerende. En ansatt kan i gjennomsnitt ha én–tre permitteringer per år avhengig av ordremengde. Det er fagarbeidere, ingeniører og teknikere som permitteres først når permitteringer er nødvendig.

På grunn av en vanskelig markedssituasjon i 2003 hadde Ulstein en manglende kapasitetsutnyttelse som førte til permitteringer og nedbemanninger. Man fikk to oppsigelsesrunder. Først en runde ved Vanylven hvor 20 ansatte måtte gå og deretter ved Ulstein hvor man etter forhandlinger med fagorganisasjonen fikk antallet ned til 14 oppsigelser.

Da ordretørken slo inn for fullt, ble på det meste 200 ansatte permittert, noen få av disse var innoen igjen på kortere oppdrag. Fra februar til november 2003 var så mye som 70–80 prosent av produksjonen ute i permittering. Det kom en ny permitteringsperiode fra november 2003 til mai 2004. Noen var inne igjen på småoppdrag under fire uker, men dette gjaldt bare en del spesialister.

Effekter av nye regler for økonomien i Ulstein Verft

Ledelsen i Ulstein sier at overgangen fra 3 til 10 dager for arbeidsgivers betalingsperiode så langt ikke har endret bedriftens permitteringspraksis. Bedriften er avhengig av å permittere medarbeidere når det er ordresvikt, og vil sannsynligvis derfor ikke endre praksisen fremover. Men reglene slik de er nå tvinger bedriften til å være færre ansatte, og selve permitteringsperiodene vil kunne vare lenger da det er blitt dyrere å bruke det.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Mulighetene for de permitterte til å skaffe annet arbeid i permitteringsperioden er svært begrenset ettersom Ulstein som kjernebedrift i lokalsamfunnet påvirker den underliggende industrien. Flertallet av de permitterte går ledige i perioden. Dette forklares med at det stort sett også er lavkonjunktur i andre virksomheter der de på bakgrunn av sin kompetanse kunne fått innpass. Derfor er det erfaringsmessig bare et mindretall av de permitterte som skaffer seg annet arbeid mens de er permittert. De fleste henvender seg til Aetat.

Vurdering av alternativer til permitteringer

Permitteringsreglene har bidratt til at fokus er på oppsigelser snarere enn permitteringer, og bedriften har gjennomført en del oppsigelser i 2004. Mange kom også som nevnt i 2003. For det meste er det fagarbeidere som er oppsagt, men også merkantile og tekniske funksjonærer. Bemanningsspørsmålet er blitt vanskelig. Man ønsker å ha en god stamme av fast ansatte, men samtidig må bemanningen justeres i forhold til ordresituasjon. Bedriften ønsker derfor i økende grad å benytte seg av innleid arbeidskraft i stedet for fast ansatte, og også øke bruken av midlertidige ansettelser. Men begge disse virkemidlene er vanskelige å få gjennomført, både med hensyn til regelverket, og fordi fagorganisasjonene vil motsette seg en slik utvikling. Samtidig ser tillitsvalgt at de nye reglene har gjort det vanskeligere for bedriften å være fleksibel, og har derfor gått med på avtaler med hensyn til bruk av midlertidige ansettelser. Det blir hevdet fra både ledelse og tillitsvalgt at bruken av underentreprenører også vil øke fremfor vanlige ansettelser. Bedriften er allerede etablert med kontor i Polen (Ulstein Branch Office Poland), og tillitsvalgt frykter at man i større grad vil se utnyttelse av de muligheter som finnes i tilknytning til bruk av utenlands arbeidskraft.

Effekter av oppsigelser for kompetansen i virksomheten

Bedriften har stor nok bemanning i forhold til forventet ordremasse fremover, men det kan raskt endre seg i denne bransjen. Permittering er nødvendig for å kunne beholde kompetansen i bedriften, men dette er blitt dyrere å gjennomføre. Man kan derfor ikke se bort fra at det kommer ytterligere nedbemanningsprosesser.

YIT Building Systems AS, Norge

Produkt: Elektro, ventilasjon og rør

Beliggenhet: Lokalisert 70 steder i Norge. Alt fra byer til griseendte strøk.

Antall ansatte: 2500

Omsetning: 2,6 milliarder

Inntjeningsmargin: Ca 3 prosent

Permitteringer som følge av konjunktursvingninger

Partene i YIT beskriver sin permitteringspraksis som svært restriktiv, men de har benyttet seg av permittering når det har vært nødvendig. I noen grad har bedriften sesongsvingninger med lavere aktivitet om vinteren, men i hovedsak er det konjunktursvingninger som gjør at bemanningsbehovet varierer. For å illustrere hvordan bemanningsbehovet varierer kan vi sammenlikne situasjonen i mai 2003 og mai 2004 ved Oslo-avdelingen. Mens man i mai i fjor hadde 100 innleide, hadde man mai i år 24 permitterte i en avdeling der den faste bemanningen er på 430.

Det er ingen klar tendens til at avdelingene i distriktene bruker permitteringer mer enn de som er lokalisert i sentrale strøk.

På landsbasis hadde YIT permittert 104 ansatte ved nyttår, mens antallet nå er 46. Det største omfanget av permitteringer hadde YIT på slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet. Da hadde man 400 montører i Oslo og Akershus, mens behovet var 200. Da ble det brukt rullerende permitteringer gjennom en lang periode. Bedriften har brukt rullerende permitteringer i perioder for å lette byrden ved å være permittert for de ansatte.

Effekter av nye permitteringsregler for økonomien i YIT

Da 24 ansatte var permittert ved Oslo/Akershus-avdelingen våren 2004, kostet dette YIT 360 000 kroner mer enn det ville gjort da arbeidsgivers betalingsperiode var tre dager. Ledelsen i YIT påpeker at dette er en betydelig kostnadsøkning. Inntjeningsmarginen er såpass liten at man ikke vil ta seg råd til en slik utgift dersom det blir stor grad av overkapasitet. I dag er YIT dimensjonert for å være 100 prosent selvgående ved normal ordresituasjon. De har alltid brukt innleie for å ta topper og tydd til permitteringer for å takle stor nedgang. Med nye regler har ledelsen diskutert muligheten for å redusere bemanningen slik at man er 90 prosent selvgående. Det vil innebære økt bruk av innleie. Ledelsen påpeker at dette er en nødvendig konsekvens av at utgiftene ved permittering er tredoblet. En slik

endring er ikke umiddelbart forstående, men vil bli realisert ved konkrete utsikter til konjunkturedgang.

Økningen i arbeidsgivers betalingsperiode vurderes som så betydelig at YIT har besluttet å ikke bruke rullerende permitteringer.

Ledelsen ser nå at bedriftene som velger å ikke ha en tariffavtale kan redusere på kostnadene på arbeidskraft. I tradisjonelle kontrakter i elektrobransjen utgjør arbeidsinnsatsen 50 prosent og det er gunstig i bedriftsøkonomisk perspektiv dersom denne kostnaden kan reduseres.

Effekter av nye permitteringsregler for de ansatte

Tillitsvalgte vurderer det som svært negativt at bedriften har sluttet å bruke rullerende permitteringer. Før regelendringen ble rullerende permitteringer praktisert slik at en og samme ansatt ikke var permittert mer enn åtte uker. Dermed fikk man fordelt byrden ved å være permittert på flere. Rulleringen gjorde at en og samme ansatt heller ikke kom i nærheten av å være 42 uker permittert selv om den totale permitteringsperioden for enkelte avdelinger oversteg det. Når bedriften nå har sluttet med rullering, betyr det at man vil få permitteringsperioder for enkeltansatte som både overstiger 26 uker og 42 uker. Ledelsen vurderer det som uaktuelt å ha ansatte gående på uproduktiv tid etter endt dagpengeperiode. Alternativet er oppsigelser.

I dag er det ordnede arbeidsforhold med tariffavtale for alle innleide. Det har gitt de innleide en forutsigbar arbeidssituasjon med faste betingelser. Gjennom denne ordningen har også bedriften fått kontroll på hva slags kompetanse de innleide har. Tariffavtalen regulerer slik at man ikke kan leie inn fra vikarbyrå, men bare fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og som har egenproduksjon (Landsoverenskomsten mellom EL&IT og NELFO § 17 pkt. 2).

Siden de enkelte ansatte har hatt relativt korte permitteringsperioder, har det ikke vært vanlig å skaffe seg annet arbeid i slike perioder. Som en annen årsak til at de permitterte i YIT i liten grad finner annet arbeid, pekes det på at de ansatte er fagarbeidere med fire års utdanning. De ønsker ikke å starte i et nytt yrke hvis det ikke er absolutt nødvendig.

Alternativ til permitteringer for å løse varierende bemanningsbehov

Alternativet til bruk av permitteringer er å si opp en del av de ansatte, bremse kraftig opp på graden av nyansettelser og å basere seg på økt bruk av innleie. YIT baserer seg allerede på stor grad av inn- og utleie til og fra konkurrerende bedrifter. Denne formen for innleie karakteriseres som uproblematisk siden denne typen inn-

leide er velkvalifiserte og er kjent med norske forhold. Innleie fra konkurrenter vil imidlertid ikke være tilstrekkelig dersom behovet for innleie blir vesentlig større. På sikt vil bedriften trolig redusere sin faste bemanning for å unngå å komme i permitteringssituasjon så ofte som man gjør i dag.

Effekten av nye permitteringsregler for kompetansen og sikkerheten i YIT

Aktørene i YIT er bekymret for sikkerheten når man får en arbeidsstokk med flere innleide. Det å levere feilfrie elektriske anlegg er utfordrende med en fast bemanning og vil bli enda vanskeligere med større grad av innleide. Når innleie øker i omfang samtidig med at muligheten for utenlandske aktører til å drive i Norge er utvidet, forventer man at andelen utenlandske arbeidstakere øker. I forhold til disse arbeidstakerne vil man sannsynligvis få enkelte problemer med språkforskjeller, ulike grunnutdanninger og annerledes kompetanse.

På sikt vil reduksjon av fast ansatte og økt bruk av innleie også kunne påvirke kompetansenivået i bedriften. Imidlertid ser ikke bedriften at en reduksjon på ti prosent av antall ansatte vil få drastiske konsekvenser for kompetansen i bedriften.

Litteratur

- Aetat (januar 2002) *Rundskriv om dagpenger under permittering*
- Andersen, B. (2004) *Restrukturering, medbestemmelse og faglig innflytelse i entreprenørbransjen. Veidekke og Selmer på 1990-tallet*. Oslo: Fafo
- Lov 4. februar 1977 nr. 4, *om arbeidervern og arbeidsmiljø m.m.*
- Lov 28. februar 1997 nr. 19, *lov om folketrygd*
- Lov 6. mai 1988 nr. 22, *om lønnsplikt under permittering*
- Mehl, T. (1982) *Permitteringer – en analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler*. Oslo: Universitetsforlaget
- Mork, P.H. (2003) *Hovedavtalen LO-NHO, 2002-2005. Kommentarer. Veiledning*. Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Nergaard, K. og Nicolaisen, H.(2002) *Utleie av arbeidskraft. Omfang og utvikling*. Oslo: Fafo
- Nergaard, K. (2004) *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge*. Oslo:Fafo
- NOU 1993:19 *Erfaringene med lov om lønnsplikt under permittering*
- Ot.prp. nr. 12 (2002-2004) *Om lov om endringer I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*
- Statistisk sentralbyrå. *Kvartalsvis Nasjonalregnskap*
- Statistisk sentralbyrå. *Registerbasert Sysselsettingsstatistikk*

Permittering

Den 1. januar 2004 trådte nye permitteringsregler i kraft. Arbeidsgivers betalingsperiode er økt fra tre til ti dager, og fra 1. januar 2005 er dagpengeperioden redusert fra 42 til 26 uker.

Regjeringen og Stortinget har to hensikter med endringene. For det første et ønske om å flytte mer av kostnadene knyttet til permitteringer fra offentlige budsjetter og over på arbeidsgiverne. For det andre et ønske om å fremme mer effektiv bruk av samfunnets arbeidskraft ved å frigjøre mer arbeidskraft til alternative anvendelser.

Denne rapporten kartlegger konsekvenser av regelendringene for bedrifter som bruker permitteringer. Følgende problemstillinger inngår:

- Har regelendringene endret virksomhetenes permitteringspraksis?
- Hvordan vil bedriftene løse sine varierende bemanningsbehov fremover?
- Fører regelendringene til endringer når det gjelder midlertidige ansettelser (og utleie/innleie)?
- Hvordan påvirker regelendringene økonomien og kompetansen i bedriftene?
- Hvordan påvirkes de ansattes situasjon?
- Oppnår lovgiver sine hensikter med regelendringene?