

Til	Koronautvalget
Fra	NHO
Dato	3. november 2022
Sak	Innspill fra NHO

NHO takker for muligheten til å gi innspill til Koronautvalget.

Gjennom pandemien har NHO hatt følgende hovedstandpunkt:

- Smitteverntiltakene må gi rom for mest mulig normal forretningsdrift
- Bedriftene som hindres i normal forretningsdrift, må kompenseres for det
- Tiltakene må være brede og fleksible slik at de favner de som rammes, men ikke andre
- Forutsigbarhet er avgjørende; ordningene må ha tilstrekkelig varighet og fleksibilitet

Forholdsmessighet

I vurdering av hvilke smitteverntiltak en skal innføre må forholdsmessighet og ikke vilkårlighet ligge til grunn. Tiltak som innføres må stå i forhold til den smittevern/helsegevinst som forventes oppnådd og vedtakets øvrige konsekvenser. Tiltak som har store økonomiske og/eller samfunnsmessige konsekvenser må også forventes å ha stor innvirkning på smittespredning og belastning på helsevesenet. Ved vurdering av nye tiltak må samfunnsøkonomiske vurderinger også legges til grunn og ikke bare faglige vurderinger fra FHI og HDIR.

Samarbeid og involvering

NHO etterlyste gjennom pandemien mer forutsigbarhet. Våre bedrifter har mye erfaring med hvilke tiltak som virker og hvilke tiltak som ikke virker. Bedriftene arbeider systematisk med HMS og implementerte smitterisiko i sitt HMS-arbeid. Når råd fra myndighetene var generelle, har mange bransjer utarbeidet egne smitteveiledere som sikrer gode og trygge rammer for både de ansatte og kundene. Gjennom pandemien har regelendringer skjedd raskt. I en krisesituasjon erkjenner NHO at det kan være nødvendig å fravike utredningsinstruksen. Samtidig; mulighet for involvering og høring sikrer bedre beslutninger, reduserer risiko for uklart regelverk og bidrar til å bygge tillit. Det er da en forutsetning at det arbeides med tidsfrister som det er mulig å forholde seg til for alle høringsinstanser. Myndighetene må derfor tidlig involvere næringslivet når nye tiltak vurderes slik at viktige næringslivshensyn og erfaringer kommer frem før beslutninger fattes. Gode beredskapsplaner for bruk ved eventuelle fremtidige hendelser vil kunne bidra positivt til næringsens behov for økt forutsigbarhet.

Innreise

De ulike innreiserestriksjonene innført under pandemien skapte store utfordringer for våre bedrifter og deres ansatte. Vi mener at myndighetene ikke i tilstrekkelig grad tok innover seg hvilke følger eksempelvis innreisekarantene og stenging av grenser hadde for næringslivet, bedriftene og den enkelte ansatte. Det er viktig at en i vurderingene fremover tar hensyn til behovet for å få inn samfunns- og bedriftskritisk personell som blant annet sørger for en forsvarlig forsyningssikkerhet og drift. Det er viktig med god dialog og koordinering både med næringslivet og på tvers av

departementer og direktorater dersom dette igjen blir et aktuelt tiltak. Videre vil det ved innreiserestriksjoner og grensepasseringer være svært viktig med god koordinering mellom Politi, UDI og Justisdepartementet. Saksbehandlingen må også være rask.

Samfunnskritiske funksjoner

Under pandemien ble definisjoner for hvem som ivaretar samfunnskritiske oppgaver, samt tilhørende nødvendige unntak, utarbeidet. Ved eventuelle fremtidige hendelser er det viktig at definisjonene, og grunnlaget for disse, beholdes og følges. Det er sentralt å unngå svikt i vareforsyningen, herunder leveranser av mat og drikke. Dette for å unngå tomme hyller og hamstringeffekter, som i sin tur skapet usikkerhet og utrygghet i befolkningen.

Sykefravær

Et resultat av pandemien var et høyere fravær enn normalt. Dette rammet våre bedrifter både driftsmessig og økonomisk. Våre bedrifter er forberedt og har planer for å håndtere slike situasjoner slik at det ikke går unødvendig hardt utover driften. Fraværet har også en økonomisk side. Arbeidsgiverperioden ved sykefravær er normalt 16 dager, men har ble justert ned i flere omganger under pandemien. Det er viktig at en foretar en løpende vurdering av lengden på arbeidsgiverperioden ved pandemirelatert sykefravær slik at det ikke blir en urimelig økonomisk byrde for bedriftene. Når det gjelder sykefravær og rett til sykemelding er kriteriet «arbeidsufør». Under pandemien ble både karantenereregler og isolasjon vurdert som sykefravær. Ved å innlemme dette i regelverket for sykepenger, vil bedriften pålegges kostnaden ved smitteverntiltak som følge av fravær fra arbeidet – i tillegg til kostnader ved å erstatte arbeidskraften. I slike situasjoner – der fraværet ikke skyldes arbeidsuførhet, bør ikke arbeidsgiverne sitte igjen med kostnadene.

Helsemessig beredskap

Mange av innstrammingene under pandemien har blitt begrunnet med at en vil unngå for stor belastning på helsevesenet, det være seg både spesialisthelsetjenesten og den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Våre medlemmer innen helse- og velferdstjenester ser frem til å jobbe sammen med regjeringen på å styrke helsetjenesten fremover. Det kan f eks være aktuelt med et tettere samarbeid mellom offentlige og private aktører og på tvers av avdelinger og sektorer. Et mål må være å øke innovasjonstakten i helsevesenet for å kunne tilby omsorg og helsehjelp til flere med relativt færre ressurser.

Det er viktig at en ved fremtidige smitteutbrudd og mulige virusvarianter har beredskapsplaner som sørger for god tilgang på både tester og smittevernsutstyr. Videre må planene skissere hvordan en får tak i nok vaksiner og sikrer en effektiv vaksinerings av befolkningen.

Kompensasjonsordninger

Gjennom hele pandemien mente NHO at bedriftene må kompenseres når myndighetspålagte smitteverntiltak hindrer normal forretningsdrift. Begrunnelsen var tredelt: Det kompenseres for en ulempe fellesskapet påfører et lite mindretall av norske bedrifter og arbeidstakere, det bidrar til å understøtte legitimiteten til smitteverntiltakene og det bidrar til å trygge folks arbeidsplasser.

Vi vil påpeke at det viktigste tiltaket for bedriftene var at de fikk drive mest mulig normalt. Dersom fremtidige smitteutbrudd nødvendiggjør smitteverntiltak som forhindrer normal forretningsdrift, bør kompensasjonsordningen for næringslivet være i beredskap. Fordelen med kompensasjonsordningen var at det bare var foretak som kan dokumentere omsetningsfall, som

fikk tilskudd. Omsetningsfallet skulle også hovedsakelig skyldes koronapandemien og smitteverntiltak, både for virksomheter som berøres direkte og de som for alle praktiske forhold rammes av tiltakene og restriksjonene. Det betydde at virksomheter med omsetningssvikt som skyldes andre forhold, ikke var berettiget støtte. Det var også en fordel at ordningen var generell og basert på objektive kriterier, gjelder for de fleste næringer og er lik for hele landet.

Både bortfall av flypassasjeravgiften og de midlertidige ordningene med forenklet mulighet til å få utsatt innbetaling av skatter og avgifter, med en lavere forsinkelsesrente, har vært viktige tiltak, som også bør benyttes igjen.

Permittering

Permitteringsordningen har vært et viktig virkemiddel for å hjelpe bedrifter og arbeidstakere i en periode med stadig endret smittesituasjon, endrede smitteverntiltak og som følge av dette etterspørselsbortfall. Det er en ordning som kan iverksettes relativt raskt, redusere lønnskostnader når det ikke er arbeid og gi mulighet til raskt å få ansatte tilbake når situasjonen endres. Ordningen har imidlertid vist seg å ha noen svakheter med hensyn til behovet for raske endringer i lov/forskriftsverk. Hertil kommer at endringer først gjøres etter at smitteverntiltakene er trådt i kraft. Myndighetene må være bevisst at nødvendige endringer i permitteringsreglene skal følge smitteverntiltakene.

Når det gjelder permitteringstidens lengde, må det vurderes å åpne opp for en forlenget permitteringsperiode (f.eks. en forlengelse til 52 uker) ved langvarige pandemier, dog slik at situasjonene må følges nøye med hensyn til om ordningen fører til innelåsning.

Det er også viktig at en foretar en løpende vurdering av lengden på arbeidsgiverperioden (lønnsplikt) ved permittering slik at det ikke blir en urimelig økonomisk byrde for bedriftene. Videre er det viktig at det sørges for at det kan foretas raske endringer i arbeidsgiverperioden. Slik det nå er, må man gå veien om lovendring for å endre arbeidsgiverperioden og da har allerede flere bedrifter måttet permittere. Det bør ses på mulighetene til at dette kan gjøres ved forskrift på samme måte som ved permitteringsperiodens lengde.

Det bør også sees på ordninger som ivaretar bedriftenes behov for omstillinger ved hyppige endringer i smitteverntiltakene, for eksempel slik vi har sett med stadige nedstengninger og gjenåpninger. I slike situasjoner må det sørges for at bedriftene ikke pålegges ny arbeidsgiverperiode når de etter en periode med nedstengning tar arbeidskraften inn igjen.

Regjeringen endret også på regelverket slik at det ble mulig å ta etter- og videreutdanning under permittering. Selv om få benyttet seg av dette tilbudet, bør en se på hvordan flere fremover kan få økt sin kompetanse ved permittering.