



INSPIRATIONSPUNKTER
[KUN DET TALTE ORD GÆLDER]

Dato

Samråd i FIU den 27. august 2020 – Spørgsmål U stillet efter ønske fra Troels Lund Poulsen (V)

Ad spørgsmål [U]:

Vil ministeren redegøre for håndteringen af udbetaling af løn-kompensation til virksomheder, herunder om Erhvervsstyrelsen har rådgivet om og administreret ordningen efter de gældende regler i perioden fra 30. marts til 28. maj 2020?

- Tak for det. Og tak for invitationen til at komme og være med i dag og tak til spørgeren (Troels Lund Poulsen) for at indkalde samrådet her.
- Udvalget har stillet mig et spørgsmål, som vedrører administration af udbetaling af kompensation til virksomheder, der har søgt lønkompensation. Og det er det spørgsmål jeg vil besvare her i dag.
- Jeg tillader mig at dele udvalgets spørgsmål op i to under-spørgsmål, så jeg først redegør for, hvordan Erhvervsstyrelsen sagsbehandler ansøgninger og udbetalinger af løn-kompensation. Bagefter beskriver jeg så, hvordan styrelsen vejleder virksomheder, som vil ansøge – her vil jeg

også gennemgå, hvordan styrelsen har taget højde for ordningens udvikling, siden regeringen og arbejdsmarkedets parter offentliggjorde trepartsaftalen den 15. marts. Jeg har den 26. august oversendt en skriftlig redegørelse fra Erhvervsstyrelsen om emnet her til udvalget.

[Hvordan håndteres udbetaling af lønkompensation]

- Den overordnede ramme for lønkompensationsordningen udgøres af trepartsaftalen indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.
- Parterne har løbende taget stilling til fortolkningen og justeringer af ordningen, og forløbet omkring fortolkning af ordningen er gået meget hurtigt, blandt andet fordi der var enighed blandt folketingets partier om, at kompensationen skulle hurtigt ud til virksomhederne, og fordi der er foretaget mange justeringer undervejs i dialog med arbejdsmarkedets parter. Det har medført en række løbende tilpasninger af kompensationsordningen, fx i forhold til at sikre parallelitet i vilkårene for fleksjobbere på gammel og ny ordningen, forhold for lærlinge og elever mv.
- Indholdet af Trepartsaftalen er efterfølgende blevet omsat til aktstykker. Den materielle hjemmel for lønkompensationsordningen findes på tekstanmærkning i aktstykket samt i lov om erhvervsfremme. Aktstykkerne skaber også det økonomiske fundament for ordningen.

- Det fremgår af aktstykke 108 og senere aktstykker om Lønkompressionsordningen, at erhvervsministeren kan *fastsætte nærmere regler om lønkompression relateret til COVID-19.*
- I bekendtgørelse nr. 267 af den 25 marts. om *Midlertidig lønkompressionsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19* er der derfor beskrevet yderligere krav og kriterier, som virksomheden skal leve op til. Det omhandler fx, hvordan virksomheden skal søge, og at kompression kun kan udbetales til virksomhedernes NemKonto.
- Hvis en virksomhed ønsker at komme i betragtning til lønkompression, skal den indsende en ansøgning til Erhvervsstyrelsen. I ansøgningen skal virksomheden indtaste nogle få oplysninger om hver enkelt medarbejder, som den ønsker at hjemsende med lønkompression, og det er CPR. nr., hjemsendelsesperiode og egentlig arbejdstid.
- Hvis det viser sig, at virksomhedernes ansøgninger er behæftet med mangler eller store afvigelser i forhold til de offentlige data – altså de data, som Erhvervsstyrelsen har adgang til og bruger i sin kontrol – så vil ansøgningen blive udtaget til manuel sagsbehandling. Sagsbehandlerne kan som led i det rette henvendelse til virksomheden

og bede om dokumentation i form af fx lønsedler, ansættelseskontrakter og lignende.

- Når dialogen med virksomheden er afsluttet, og tvivlsspørgsmål er ryddet af vejen, er styrelsen klar til at træffe afgørelse om, hvorvidt virksomheden er berettiget til lønkomensation for de ansøgte medarbejdere eller ej.
- Der træffes altså først en afgørelse, når sagen er belyst. Hvis der er tvivl, om hvorvidt virksomheden er berettiget til komensation, fx på grund af uklarhed om reglerne, vil Erhvervsstyrelsen også først afklare det, før der træffes afgørelse.
- Erhvervsstyrelsen har været i dialog med bl.a. Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet for blandt andet at sikre, at regelgrundlaget afspejler den ramme, trepartsaftalen var udtryk for, og dermed at styrelsen er sikker på, at den administrerer ordningen efter parternes aftale og gældende regler.
- Inddragelsen af de øvrige ministerier har også sikret, at betingelserne for at være omfattet af ordningen har et relevant ophæng i lovgivningen. Det har også været tilfældet vedrørende fx faglig konflikt, lærlinge, uddannelsesaktiviteter mv.
- Hvis der gives afslag på en ansøgning, vil det fremgå af Erhvervsstyrelsens afgørelse til virksomheden, hvorfor

den ikke har fået kompensation. Det vil sige, at virksomheden vil få en henvisning til, hvilken regel den vurderes til ikke at leve op til – i enten aktstykke, bekendtgørelse eller anden lovgivning.

- Erhvervsstyrelsens dialog med virksomhederne slutter dog ikke her. Virksomheden informeres samtidig om, at den kan søge igen, hvis fx forholdene i virksomheden ændrer sig, eller der fremkommer nye oplysninger, herunder at virksomheden forelægger ny dokumentation.

[Sagsbehandling og faglig konflikt]

- Så i forhold til sagsbehandling om faglig konflikt har Erhvervsstyrelsen informeret mig om, at der i forbindelse med åbningen af ordningen den 25. marts opstod tvivl om håndteringen af ansøgninger fra virksomheder omfattet af faglig konflikt.
- Erhvervsstyrelsen var den 22. marts blevet orienteret om, at beskæftigelsesministeren havde svaret arbejdsmarkedets parter. Svaret var, at medarbejdere omfattet af konflikt ikke kan indgå i lønkompensationsordningen, da deres ansættelsesforhold teknisk set er afbrudt.
- Samme dag – den 22. marts – bliver Erhvervsstyrelsen orienteret om et udkast til svar fra beskæftigelsesministeren til Beskæftigelsesudvalget, hvor det fremgik, at det

ikke vil være muligt for en virksomhed at anvende lønkompressionsordningen, hvis den har lockoutet medarbejdere.

- Der var ikke indført bestemmelser om faglig konflikt i bekendtgørelsen af 25. marts 2020. Det skyldes, at det i bekendtgørelsen fremgik, at en virksomhed skal udbetale løn til en medarbejder, før der kan udbetales lønkomensation for medarbejderen. Ved lockout eller strejke anses medarbejderens ansættelsesforhold de facto for at være ophørt, og virksomheden har ikke en lønudgift for medarbejderen. Det blev, der blev således fra starten administreret i tråd med Erhvervsstyrelsens forståelse af sammenhængen mellem lønkomensation og faglig konflikt.
- Den 25. marts – samme dag som ordningen åbnede for ansøgninger – henvendte FH sig til Erhvervsstyrelsen for at gøre opmærksom på, at en række virksomheder er i arbejdskonflikt. FH anfører i den forbindelse, at der ikke kan udbetales lønkomensation til virksomheder, der er i arbejdskonflikt.
- Erhvervsstyrelsen bliver her opmærksom på, at Erhvervsstyrelsen ikke modtager konkrete oplysninger i forbindelse med ansøgninger om lønkomensation, som muliggør en behandling af ansøgningen, hvis styrelsen er blevet gjort opmærksom på en faglig konflikt– dvs. enten lockout, strejke eller blokade.

- På den baggrund beslutter styrelsen at vente med at sagsbehandle ansøgninger, indtil det var afklaret, hvordan faglig konflikt skulle håndteres. Det gælder ansøgninger fra virksomheder, som styrelsen var blevet gjort opmærksom på, formodentlig er omfattet af faglig konflikt.
- Erhvervsstyrelsen tager herefter kontakt til Erhvervsministeriets departement og Beskæftigelsesministeriet med henblik på at få hjælp til at håndtere ansøgninger til lønkompensationsordningen fra virksomheder omfattet af faglig konflikt.
- Som det fremgår af Erhvervsstyrelsens redegørelse blev Beskæftigelsesministeriet, Erhvervsministeriets departement og Erhvervsstyrelsen bevidst om, at det fulde neutralitetsprincippet ikke var blevet udmøntet fuldt ud efter hensigten i den første udstedte bekendtgørelse om lønkompensationsordningen.
- I forbindelse med svar på Beskæftigelsesudvalgets spørgsmål nr. 258, der blev oversendt til Beskæftigelsesudvalget den 20. maj 2020 afdækkes regelgrundlaget om faglig konflikt endeligt. Herefter genoptager Erhvervsstyrelsen sagsbehandling af ansøgninger vedrørende faglig konflikt.

- Efterfølgende udsteder Erhvervsministeriet den 29. maj en opdateret bekendtgørelse.
- Der indføres i den forbindelse en overgangsfase, hvor virksomheder frem til og med den 29. juni kunne søge om kompensation for – frem til den 30 juni kunne søge om kompensation for den oprindelige lønkompen-sationsperi-ode uden at være omfattet af det fulde neutralitetsprincip.
- Det skete for at sikre, at virksomheder i faglig konflikt – og som derfor kunne have afholdt sig fra at søge om kom-pensation for den første periode fra og med 9. marts til og med 8. juni – fik mulighed for at søge kompensation for perioden efter de hidtil gældende regler og dermed uden at være omfattet af det fulde neutralitetsprincip.
- For ansøgninger modtaget fra og med 1. juli finder det fulde neutralitetsprincip anvendelse på hele lønkompen-sationsperioden fra og med 9. marts til og med ordningens udløb.
- Jeg hæfter mig ved, at Erhvervsstyrelsen endnu ikke har afvist ansøgninger med henvisning til, at en virksomhed har været omfattet af en faglig konflikt.

[Hvordan vejleder Erhvervsstyrelsen virksomheder]

- Så i forhold til Erhvervsstyrelsens vejledning, så har Erhvervsstyrelsen oprettet 3 kommunikationskanaler til at videregive oplysninger om kompensationsordningen til virksomhederne.
- Virksomhederne kan konsultere Virksomhedsguiden.dk, sende skriftlige spørgsmål til en digital postkasse eller kontakte en dedikeret hotline.
- Herudover tilbyder mange brancheorganisationer og eksterne rådgivere at hjælpe virksomhederne med råd og vejledning om, hvordan de søger hjælpeordningerne.
- Erhvervsstyrelsens vejledningsmateriale på Virksomhedsguiden.dk omfatter bl.a. en generel introduktion til ordningen, en ansøgningsvejledning samt en række spørgsmål-svar, som skal gøre det nemmere for virksomhederne at finde frem til de afklaringer, de har behov for, når de skal udfylde en ansøgning om lønkompensation.
- Der er udarbejdet en intern svardatabase, som sagsbehandlere på ordningens hotline kan anvende, når virksomheder ringer ind med spørgsmål. Her er der udarbejdet svar på de hyppigst forekommende spørgsmål, så medarbejderne i videst muligt omfang kan give virksomhederne relevant information om ordningen.

- Endelig har Erhvervsstyrelsen udarbejdet en oversigt over spørgsmål og svar til parterne, Folketinget m.fl. Denne oversigt er løbende blevet opdateret i et samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen og Erhvervsministeriets departement med henblik på at skabe overblik over forståelsen og fortolkningen af lønkompensationsordningen.
- Oversigten er ikke tilgængelig for sagsbehandlerne på hotlinen. Men den danner grundlag for nogle af de spørgsmål-svar, der er skrevet ind i svardatabasen.

[Hvordan er faglig konflikt blevet håndteret]

I takt med, at der er kommet flere ansøgninger, er der opstået spørgsmål og nye forhold, som Erhvervsstyrelsen ikke kendte til, da ordningen gik i luften. Det gjaldt blandt andet i forhold til muligheden for kompensation af elever og lærlinge, og hvem og hvilken slags uddannelsesaktiviteter hjemsendte medarbejdere kan deltage i under hjemsendelse med lønkompensation.

- Da ordningen åbnede for ansøgninger den 25. marts var der ikke skriftlig vejledning om faglig konflikt på virksomhedsguiden.dk. Det skyldtes, at der ikke var registreret en særlig interesse for emnet i henvendelserne fra virksomhederne.

- Erhvervsstyrelsen har gennemgået alle skriftlige henvendelser og har ikke fundet et skriftligt svar om faglig konflikt.
- Endelig er der den interne svardatabase, som kan bruges til sagsbehandling og besvarelse af spørgsmål på den telefoniske hotline.
- Som det fremgår af den skriftlige redegørelse, udvalget har modtaget, lægger Erhvervsstyrelsen den 25. marts på baggrund af henvendelsen fra FH en liste over virksomheder ind i den interne svar database, som er tilgængelig for sagsbehandlerne i hotlinen. Listen er over virksomheder, som FH meddeler er omfattet af faglig konflikt.
- Formålet med at gøre det er, at orientere sagsbehandlerne om, at de ikke må sagsbehandle ansøgninger fra disse virksomheder, før det er afklaret, hvordan faglig konflikt håndteres. Listen er herefter tilgængelig for sagsbehandlerne, og sagsbehandlerne kan læse at, og nu gengiver jeg så ved citat "*FH oplyser, at følgende virksomheder har varslet og iværksat lockout af medlemmer af 3F Privat Service Hotel og restation, hvorfor disse herved har afskåret sig fra at modtage lønkompensation*". Citat slut
- På et efterfølgende morgenmøde bliver sagsbehandlerne yderligere mundtligt instrueret i, at *sagsbehandlingen af*

sager for virksomheder under faglig konflikt skulle afvente nærmere afklaring.

- Jeg hæfter mig ved, at styrelsens sagsbehandlere er blevet instrueret i, at der ikke kan træffes afgørelse ved telefonisk henvendelse til styrelsen. Og at sagsbehandlerne ikke må rådgive om, hvorvidt virksomheden kan søge eller ej, men alene informere om forståelsen af ordningens regler, og samtidig opfordre virksomhederne til at søge ordningen og til at holde sig informeret på Virksomhedsguiden, som løbende opdateres.
- Jeg hæfter mig også ved, at Erhvervsstyrelsens sagsbehandlere blev bedt om at afvente afgørelsen af sager, hvor virksomheder var omfattet af faglig konflikt, indtil regelgrundlaget var fastlagt.
- Jeg vil afslutningsvis bemærke, at Erhvervsstyrelsen har gjort en stor indsats for at vejlede virksomhederne om reglerne for lønkompensationsordningen og udbetale kompensationen til virksomhederne hurtigst muligt. Det bekræftes også af de mange modtagne og godkendte ansøgninger, som langt overstiger de indledende forventninger til ordningen.
- Jeg har som nævnt fremsendt Erhvervsstyrelsens redegørelse, der beskriver forløbet i vejledningen vedr. faglig konflikt, og som beskriver, hvordan der først blev truffet

afgørelse i ansøgninger fra virksomheder omfattet af faglig konflikt, da reglerne var endeligt afdækket.

- Tak for ordet.