

NOTAT

Finans Norges innspill til Stortingets arbeids- og sosialkomité's behandling av statsbudsjettet for 2022

Finans Norge ber Stortingets arbeids- og sosialkomite prioritere å legge til rette for en tilpasningsdyktig og fleksibel arbeidsmiljølov:

- Endringer i arbeidsmiljøloven, slik flertallet i utvalget til innstilling NOU 2021:9 foreslår, vil begrense fleksibiliteten som er nødvendig i et omstillingsdyktig arbeidsliv og bør ikke gjennomføres.
- Flere må unntas reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kap. 10.

Til NOU 2021:9 – Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting krever et tilpasningsdyktig og fleksibelt rammeverk

I NOU 2021:9 om den norske modellen og fremtidens arbeidsliv fremlegges flere forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, blant annet innstramninger i alternative tilknytningsformer og utvidet arbeidsgiveransvar.

Finans Norge støtter et arbeidsliv hvor fast ansettelse er hovedregelen. Rammeverket må samtidig legge til rette for at næringslivet til enhver tid får dekket sitt nødvendige kompetansebehov som er i stadig endring. Det fremkommer av utredningen at den faktiske tilstanden i Norge er god; bruken av midlertidig ansettelse og innleie er beskjeden og stabil, andelen selvstendige og bruken av midlertidig ansettelse har gått ned de siste 10–20 årene og Norge har blant de strengeste reguleringene i OECD av midlertidig ansettelse og innleie. Av den grunn mener Finans Norge at det verken er behov for eller bør gjøres endringer i regelverket som reduserer den nødvendige fleksibiliteten på dette området. Bedrifter i finansnæringen rapporterer om utfordringer med å rekruttere den nødvendige kompetansen innen IT og teknologi til faste stillinger. Dette fordi slik kompetanse er høyt etterspurt, samtidig som innehavere av denne kompetansen ikke ønsker å binde seg til en arbeidsgiver.

Det bør heller ikke gjøres endringer som utvider arbeidsgiveransvaret i omstillings – og nedbemanningssituasjoner. Dette vil rukke ved den helt grunnleggende virkning av virksomheter som et selvstendig rettssubjekt. Finansnæringen, som veldig mange andre næringer, står i en kontinuerlig omstilling for å tilpasse oss konkurransemarkedet og det grønne skiftet. Dette er prosesser som tar tid og krever mye ressurser. En plikt til å vurdere annet passende arbeid og fortrinnsrett i flere selskaper vil medføre ytterligere tidsbruk, lengre periode med usikkerhet for ansatte og uro i organisasjonen. Dette vil verken være gunstig for arbeidsgivere eller ansatte.

Flere må unntas fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kap. 10

Arbeidstidsreglene skal sikre nødvendig vern av arbeidstakerne. Dette må veies opp mot hensynet til fleksibilitet. Ansatte i ledende stilling og ansatte i særlig uavhengig stilling er unntatt fra de fleste bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2). Unntaksmuligheten følger av arbeidstidsdirektivet. Reglene i arbeidsmiljøloven er likevel strengere enn det som fremgår av direktivet.

Norsk arbeidsliv har gjennom koronapandemien fått bekreftet at større fleksibilitet med hensyn til arbeidssituasjonen har vært nyttig og positivt, både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Finans Norge mener derfor det er nødvendig å hente opp Arbeidstidsutvalgets innstilling fra 2016, som blant annet foreslår å lempe på reglene for ledende- og særlig uavhengig stilling.

Begrensningene i arbeidstid er uhensiktsmessige for personer som har stor grad av frihet i arbeidet sitt når det gjelder når, hvor og hvordan arbeidet utføres. Dette gjelder også for en gruppe arbeidstakere som per i dag ikke nødvendigvis oppfyller lovens krav til å ha særlig uavhengig stilling. Mange bedrifter synes det er utfordrende å praktisere bestemmelsen om særlig uavhengig stilling. Vi mener dette skyldes at lovt tekst og forarbeider ikke speiler de faktiske forholdene i virksomhetene og arbeidssituasjonen for mange ansatte. Dette gapet blir bare større i tiden som kommer med ny arbeidshverdag preget av digitale løsninger.

Finans Norge mener lovverket bør tilpasses forholdene i arbeidsmarkedet, og i tråd med den gjengse oppfattelsen av hva som er en særlig uavhengig stilling. Terskelen for hva som kan regnes som særlig uavhengig bør derfor settes lavere. Kriteriene for særlig uavhengig stilling bør omfatte graden av selvstendighet i planlegging og gjennomføring av de oppgaver som skal løses, og i hvilken grad arbeidsoppgavens art gjør det uhensiktsmessig å følge arbeidstidsreglene. Lønnsforhold bør også vektlegges. Noen momenter som i dag vektlegges bør utgå, bl.a. om stillingen er overordnet, og om arbeidstaker har mulighet til å fordele arbeidsoppgaver til andre.

Finans Norge foreslår følgende presisering i arbeidsmiljøloven § 10-12 (2):

«Med særlig uavhengig stilling menes ansatte som i hovedsak selv kontrollerer egen arbeidstid og avgjør hvordan og når arbeidsoppgaver gjennomføres».

Om Finans Norge og finansnæringen

Finans Norge er nærings- og arbeidsgiverorganisasjon for finansnæringen i Norge og representerer om lag 240 finansbedrifter innenfor forsikring, bank og annen finansieringsvirksomhet. Samlet sysselsetter næringen 48.000 personer. Næringen står helt i frontlinjen av digitaliseringen og spiller en nøkkelrolle i det grønne skiftet.

Finansnæringen er en betydelig næring for Norge som nasjon, både målt i verdiskapning, arbeidsplasser og forvaltningskapital. Finansnæringen representerer 2 prosent av sysselsettingen og 6 prosent av verdiskapningen i Fastlands-Norge.