



Arbeids- og  
sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep, 0030 Oslo

*Sendt digitalt*

Dato: 1. november 2021  
Deres ref.: 21/2391

## **Høringsuttalelse: NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv**

### **1. Innledning**

Vi viser til departementets høringsbrev av 24. juni 2021 om NOU 2021:9 - utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering.

Finans Norge er enig med utvalget i at den norske modellen med trepartssamarbeid er en viktig forutsetning for et velfungerende arbeidsliv også fremover. Videre at arbeidslivet fortsatt vil preges av omstillinger, digitalisering og kontinuerlig endring. På den bakgrunn understreker Finans Norge viktigheten av å legge til rette for en god balanse mellom arbeidstakervern på den ene siden og behovet for fleksibilitet på den andre siden, for å sikre at næringslivet er omstillings- og konkurransedyktig i årene fremover.

Finans Norges overordnede syn på forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven (aml.) er at det vil gi et rammeverk med mindre forutsigbarhet og mindre klarhet i gjeldende rett, og også redusere den fleksibiliteten som det er behov for i norsk arbeidsliv fremover.

### **Finans Norges hovedsynspunkter – oppsummert**

Finans Norges hovedsynspunkter til endringsforslagene er følgende:

- Finans Norge støtter ikke endringene som foreslått og stiller seg i all hovedsak bak hva utvalgets mindretall har bemerket.
- Finans Norge har i tillegg to forslag til lovendring for å tilpasse arbeidsmiljøloven til fremtidens arbeidsliv:
  - Lemping av vilkårene for å ha «særlig uavhengig stilling».

- Heving av inngangstidspunkt for aldersbaserte rettigheter i arbeidsmiljøloven i tråd med den allerede hevede aldersgrensen.

Nedenfor i punktene 2 til 7 gis Finans Norges kommentarer til enkelte av kapitlene i NOU-en. Finans Norges forslag til lovendringer knyttet til særlig uavhengig stilling og aldersbaserte rettigheter utdypes i punktene 8 og 9.

## **2. NOU-ens kapittel 10: Arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere**

### Punkt 10.3 - forslag om innføring av ny definisjon av arbeidstakerbegrepet – aml. § 1-8 (1)

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om innføring av en ny definisjon av arbeidstakerbegrepet i aml. § 1-8 (1). Finans Norge stiller seg bak mindretallets merknader slik de fremkommer i punkt 10.3.3, og er enig med mindretallet i at dagens arbeidstakerbegrep, jf. lov og momentliste, bør videreføres.

De utfordringene som løftes frem av utvalget er særlig faren for omgåelser og «gråsoneproblematikk». Samtidig erkjenner utvalget at Norge har en lav andel selvstendige oppdragstagere sammenlignet med andre land, og at omfanget av selvstendig oppdragstagere i seg selv ikke utgjør en utfordring eller trussel mot den norske modellen. Utvalget erkjenner også i punkt 10.2.2 at det er vanskelig å angi omfanget av «gråsoneproblematikken». I den videre begrunnelsen for lovendringen henviser flertallet likevel gjennomgående til «gråsoneproblematikken», og knytter behovet for en presumsjonsløsning i lovteksten direkte til målet om at andelen som befinner seg i en gråsoner skal være færrest mulig, se punkt 10.3.2. Gitt at det er såpass uklart hvor stort reelt problem «gråsoneproblematikken» faktisk er, tilsier kunnskapsgrunnlaget at det *ikke* er behov for lovendring.

Det er helt avgjørende å ha en tilpasningsdyktig regel som gir tilstrekkelig handlingsrom for domstolene til å utvikle arbeidstakerbegrepet i tråd med utviklingen i arbeidslivet. Dagens arbeidstakerbegrep, slik det er definert gjennom lov og rettspraksis, er dynamisk og vil kunne tilpasses utviklingen fremover.

Finans Norges erfaring er, på samme måte som mindretallets, at problemer med å finne rett kategori – arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker – ikke skyldes lovens ordlyd i seg selv, men heller at avgrensingen rent faktisk kan by på vanskelige vurderinger. Å innta en ny definisjon av arbeidstakerbegrepet som foreslått, vil ikke bidra til å gjøre vurderingen enklere. Et viktigere virkemiddel for å klassifisere korrekt vil være informasjon- og rådgivningsarbeid knyttet til dagens regelverk. Her vi blant annet organisasjonene i arbeidslivet ha en viktig rolle.

Finans Norge er også enig med mindretallet i at flertallets lovforslag ikke gjør bestemmelsen mer pedagogisk. Bestemmelsen angir at også andre momenter enn de som er opplistet kan benyttes, og det blir da fremdeles opp til brukeren av loven å orientere seg i flere rettskilder enn lovens ordlyd for å finne veiledning.

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om å oppstille en presumpsjon for et arbeidsforhold i lovteksten. Dette vil i praksis undergrave behovet for å foreta en formålsoverordnet helhetsvurdering av om det foreligger et arbeidsforhold. Videre er Finans Norge bekymret for at forslaget om en omvendt bevisbyrde vil være prosessdrivende. Vi viser til mindretallets vurderinger i punkt 10.3.3.

#### Punkt 10.3.5 – forslag om konsekvens bruk av begrepet «selvstendig oppdragstaker»

Finans Norge støtter utvalgets forslag om å harmonisere begrepsbruken i arbeidsmiljøloven og at begrepet «selvstendig oppdragstaker» benyttes konsekvent. Finans Norge legger til grunn at det ikke medfører en materiell endring, men kun en klargjøring av gjeldende rett.

### **3. NOU-ens kapittel 11: Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar**

#### Punkt 11.3.2 om generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret – aml. § 1-8

Finans Norge støtter utvalgets vurdering om å *ikke* utvide det generelle arbeidsgiveransvaret i konsernforhold. Finans Norge understreker viktigheten av å ikke endre det helt klare utgangspunktet om at hver ansatt har én arbeidsgiver og viser til mindretallets begrunnelse, som også støttes av tidligere utredninger av spørsmålet. Et utvidet arbeidsgiveransvar i konsern vil føre til uklarheter og lite forutsigbarhet både for arbeidsgiver og arbeidstakere.

#### Punkt 11.3.3 - om forslaget til utvidet arbeidsgiveransvar på stillingsvernsområdet

- *Annet passende arbeid i konsern – aml. § 15-7 (2)*

Flertallets forslag innebærer en drastisk utvidelse av dagens regelverk og gjør direkte inngrep i den helt sentrale delen av arbeidsgivers styringsrett om retten til å ansette. Videre rokker det ved den helt grunnleggende virkningen av virksomheten som selvstendig rettssubjekt, slik mindretallet fremhever. Finans Norge stiller seg ikke bak en slik utvidelse og fremhever særskilt mindretallets kommentarer knyttet til de prinsipielle og praktiske konsekvensene av forslaget. Finans Norge vil også fremheve de negative konsekvensene en slik utvidelse vil få for fremdriften i omstillingsprosesser. Finansnæringen står i en kontinuerlig omstilling for å tilpasse oss konkurransemarkedet og det grønne skiftet. Dette er prosesser som tar lang tid og krever mye ressurser. En plikt til å vurdere annet passende arbeid 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.

Flertallet erkjenner selv at plikten til å tilby annet passende arbeid vil bli administrativt krevende i store konserner eller store grupper av virksomheter, og foreslår derfor at det innenfor konsernet/gruppen bør åpnes for at arbeidsgiver kan gjøre avgrensninger med hensyn til rekkevidden av plikten til å tilby annet passende arbeid basert på saklige kriterier. Finans Norge kan vanskelig se hvordan en slik mulighet til avgrensning i praksis skal kunne forenkle omstillingsprosesser i større konsern. Avgrensningen vil ikke avhjelpe de enorme konsekvensene for tids- og ressursbruk som utvidelsen av plikten medfører.

- *Utvidet fortrinnsrett i konsern – aml. § 14-2 (1) og (4)*

Finans Norge er også sterkt imot å utvide fortrinnsretten ved overtallighet til å gjelde ledige stillinger i konsern/grupper av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse. Vi viser til mindretallets kommentarer og våre kommentarer under punktet om annet passende arbeid over. Vi vil igjen fremheve at en utvidelse av arbeidsgivers plikter på området vil få store negative konsekvenser for fremdrift og ressursbruk i omstillingsprosesser.

- *Ny bestemmelse om delt arbeidsgiveransvar – aml. § 1-8 (2)*

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om en ny bestemmelse om delt arbeidsgiveransvar. Læren om delt arbeidsgiveransvar er utviklet gjennom rettspraksis. I tråd med utvalgets mindretall ser ikke Finans Norge noen grunn til å gjøre endringer på et område som i dag er godt ivaretatt av domstolen.

Dagens ulovfestede lære er en begrenset unntaksregel. En lovfesting av læren kan skape uklarheter som over tid gir en utilsiktet bredere bruk av læren. Konsekvensen kan bli en utvanning av det helt klare og viktige utgangspunkt om at hver ansatt har én arbeidsgiver. Det er verken heldig eller hensiktsmessig for partene i et arbeidsforhold.

#### **4. NOU-ens kapittel 12: Midlertidig ansettelse**

##### Punkt 12.3.2 - forslag om opphevelse av generell adgang til midlertidig ansettelse – aml. § 14-9 (2) bokstav f

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om å fjerne adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag etter aml. § 14 (2) bokstav f. Finans Norge deler mindretallets begrunnelse i punkt 12.3.2 for hvorfor dagens § 14-9 (2) bokstav f bør videreføres. Det er paradoksalt å fjerne bestemmelsen fordi den er lite brukt, når det ikke er noe i kunnskapsgrunnlaget som tilsier at bestemmelsen har fått en negativ påvirkning for sysselsettingen eller bidratt til en dreining fra faste til midlertidige ansettelser.

Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag gir arbeidsgivere mer fleksibilitet og reduserer risiko for feilansettelser, samt åpner for bredere inkludering i arbeidslivet. Finans Norge

mener bestemmelsen bør videreføres, slik at den kan benyttes blant annet til å inkludere mennesker som ellers ikke ville fått *fast* ansettelse, og til sysselsetting av andre hvor det i dag oppfattes å være risiko knyttet til ansettelsen. Bestemmelsen er fremdeles relativt ny, og bør få tid til å virke. Det er rimelig å anta at gevinstene knyttet til bestemmelsen vil øke når bestemmelsen i større grad tas i bruk.

Bestemmelsen vil ha en reell funksjon i tilfeller med oppbemanning eller omorganisering, og hvor det foreligger et uavklart arbeidskraftbehov. I disse tilfellene kan det være vanskelig å vurdere om forholden kan hjemles i de øvrige alternativene, særlig aml. § 14-9 (2) bokstav a.

#### Punkt 12.3.3 om generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse

Finans Norge støtter vurderingen til et samlet utvalg om at det på nåværende tidspunkt ikke er behov for å innføre en generell adgang til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse. Vi viser til punkt 12.3.3. Dersom adgangen til generell midlertidig ansettelse i § 14-9 (2) bokstav f fjernes, mener imidlertid Finans Norge at det *likevel* bør innføres en adgang til å inngå tariffavtale om slik generell midlertidig ansettelse. Det vil da være opp til arbeidslivets parter å vurdere om det foreligger behov for en slik avtale. Slik ivaretas fleksibiliteten, det gjøres mer attraktivt å være organisert, og dessuten vil det oppnås større likhet i regelverkene knyttet til innleie og midlertidig ansettelse.

#### Punkt 12.4.4 – forslag om en generell regel om fast ansettelse etter tre år

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om å endre regelverket slik at terskelen for når arbeidstakere anses som fast ansatt settes til tre år uavhengig av grunnlaget for midlertidigheten. I dag gjelder det en fireårsregel for arbeid av midlertidig karakter etter aml. § 14-9 (2) bokstav a. Finans Norge viser til mindretallets merknader i punkt 12.3.4. Dagens regler fungerer fint, og vi ser ingen tungtveiende argumenter som tilsier at reglene bør strammes inn. Hensynet til et forenklet regelverk er ikke grunnlag nok til å endre bestemmelsen.

### **5. NOU-ens kapittel 13: Innleie og entrepris**

#### Punkt 13.2 – vurdering av behov for innstramminger i innleieregelverket

Utvalget har i punkt 13.2.1 vurdert om det er behov for innstramminger i innleieregelverket. Finans Norge støtter flertallets vurdering i at det ikke er nødvendig med slike endringer nå.

Finans Norge understreker at innleie kan være en hensiktsmessig og helt nødvendig måte å skaffe arbeidskraft for å dekke midlertidige bemanningsbehov. Finans Norge gjennomførte i september 2021 en medlemsundersøkelse med spørsmål om hvorfor innleie benyttes i finansnæringen, samt hva konsekvensene vil være av en innstramming. Resultatene viser blant annet at innleie sikrer viktig spesialistkompetanse. Bedrifter i finansnæringen

rapporterer om utfordringer med å rekruttere den nødvendige kompetansen innen blant annet 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 én arbeidsgiver. Innleie gir også virksomhetene anledning til å hurtig oppskalere bemanningen ved mer uforutsigbare hendelser, samt ved sykefravær. Finans Norges medlemsbedrifter melder om at en innskrenket adgang til innleie blant annet vil medføre høyere arbeidsbelastning for de fast ansatte, et udekket kompetansebehov innenfor flere viktige områder og svekket konkurransekraft for bedriftene.

Finans Norge støtter også utvalgets syn om at organisering av arbeid i entrepriser kan være en «nødvendig, legitim og bedriftsøkonomisk gunstig arbeidsdeling mellom virksomheter».

#### Punkt 13.3 - forslag om å lovfeste definisjon av innleie med nye momenter

Utvalgets flertall foreslår å lovfeste en definisjon av innleie hvor nye momenter skal inngå. Finans Norge er ikke enig i en slik ny bestemmelse og viser til mindretallets merknader og vurderinger i punkt 13.3.1, 13.3.2 og 13.3.4. Klassifiseringen mellom innleie og entreprise må bygge på gjeldende rett, og må legge til grunn de reelle underliggende forholdene i hvert konkrete tilfelle. Det er ikke nødvendig eller hensiktsmessig å innføre en definisjon slik flertallet foreslår. Finans Norge er enig med utvalget i at de sentrale kriteriene i helhetsvurderingen er hvem som utøver arbeidsledelsen og hvem som har den økonomiske risikoen for arbeidsresultatet.

Finans Norge er også enig med utvalget i at det ikke bør innføres begrensninger i bruk av entreprisekontrakter på tvers av konsernstrukturen. Det kommer frem av utredningen at om lag halvparten av alle sysselsatte er ansatt i konsern. Det er helt avgjørende at virksomheten har mulighet til å organisere sin virksomhet på en mest mulig hensiktsmessig måte for verdiskapning, utvikling og konkurransekraft.

### **6. NOU-ens kapittel 14: Arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid**

#### Generell kommentar til endringsforslagene i reglene om arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid

Utvalgets kartlegging viser at utgangspunktet i norsk arbeidsliv er godt, og Finans Norge mener at dagens regler om arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid bidrar til god involvering og inkludering av de ansatte gjennom sine tillitsvalgte. Det er viktig at reglene om medvirkning og samarbeid er tilstrekkelig fleksible slik at de kan tilpasses ulike virksomheter. Endringsforslagene som er foreslått vil gripe inn i denne nødvendige fleksibiliteten.

#### Punkt 14.3.2 – forslag om å lovfeste HMS-ansvar uavhengig av hvor arbeidet finner sted

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om endringer i aml. § 2-2, slik at bestemmelsen om arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal omfatte både den fysiske arbeidsplassen og situasjoner hvor arbeidet utføres andre steder og særlig med sikte på arbeid som foregår digitalt. Finans Norge slutter seg til mindretallets merknader slik de fremkommer i punkt 14.3.1. Utvalget har presisert at forhold som knytter seg til arbeidsmiljø ved hjemme- og fjernarbeid ikke er siktemålet for endringer. Dette er gjenstand for eget forskriftsarbeid, der Finans Norge har inngitt egen høringsuttalelse.

Finans Norge mener at de foreslåtte endringene vil skape stor usikkerhet om hvor langt arbeidsgivers ansvar strekker seg. Det er uheldig med uklare ansvarsforhold knyttet til lovens HMS-regler, og spesielt ettersom overtredelse av bestemmelsen i aml. § 2-2 kan sanksjoneres med administrative sanksjoner eller straff.

Når det gjelder arbeid formidlet gjennom en digital plattform, kan dette være arbeid av ulik art og med stor variasjon i tilknytningen til oppdragsgiver. Dermed blir det vanskelig for arbeidsgiver å vurdere om og i hvilken grad det foreligger et HMS-ansvar for arbeidsgiver. EU-kommisjonen arbeider for tiden med en regulering av arbeidsforhold for plattformarbeid, og en eventuell utvidelse av pliktene etter aml. § 2-2 bør uansett vente til dette arbeidet er slutført.

#### Punkt 14.3.3 – forslag om å utvide ordningen med verneombud

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om endring i aml. § 6-1 (1) om å oppheve den nedre grensen for etablering av verneombud. Finans Norge slutter seg til mindretallets merknader slik de fremkommer i punkt 14.3.3.

Etter Finans Norges syn er det ikke hensiktsmessig å pålegge små virksomheter helt ned til én ansatt å etablere en verneombudsordning. Dagens regler stenger ikke for at virksomheter med færre enn 10 ansatte frivillig kan velge verneombud hvis de ønsker det, men det fremstår ikke hensiktsmessig å pålegge disse virksomhetene å institusjonalisere HMS-arbeidet på en slik måte. Den fleksibiliteten som finnes i dagens regler, bør opprettholdes for virksomheter med færre enn 10 ansatte. Vi viser også til at etter dagens regler kan Arbeidstilsynet pålegge en bedrift å ha verneombud, jf. aml. § 6-1 (1), fjerde setning. Slik reglene er i dag, kan dermed ansatte som mener det er behov for verneombud, uten at arbeidsgiver etterkommer ønsket, henvende seg til Arbeidstilsynet.

Etter Finans Norges syn er det heller ikke et like stort behov for en formalisert verneombudsordning i de minste virksomhetene. I små virksomheter vil det være lettere å ha oversikt over arbeidsmiljøproblemer i virksomheten, og enklere for de ansatte å ta opp utfordringene direkte med arbeidsgiver.

I tillegg kommer at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring av verneombud. Slik opplæring skal normalt ha en varighet på 40 timer. For små virksomheter vil kravet til opplæring medføre en ikke uvesentlig økonomisk belastning. Dette fremstår uforholdsmessig belastende dersom vernearbeidet i virksomheten forsvarlig kan innrettes på annen måte.

#### Punkt 14.3.5 – forslag om å utvide ordningen med arbeidsmiljøutvalg

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om endringer i aml. § 7-1 (1) om å senke grensene for etablering av arbeidsmiljøutvalg (AMU) fra henholdsvis 50 og 20 til 30 og 10 ansatte. Finans Norge slutter seg til mindretallets merknader slik de fremkommer i punkt 14.3.5.

Finans Norge mener at etablering av et AMU er en måte å formalisere HMS-arbeidet i virksomheten som er best egnet for mellomstore og store virksomheter. Et AMU skal eksempelvis ha minimum fire medlemmer og hvert medlem skal ha en vararepresentant. For små virksomheter vil ordningen være uforholdsmessig byråkratisk og ikke nødvendigvis den beste måten å sikre et godt arbeidsmiljø. I tillegg viser vi til at dagens regler åpner allerede for at etablering av AMU i virksomheter med 20 ansatte dersom en av partene krever det. I tillegg vil Arbeidstilsynet kunne pålegge opprettelse av AMU dersom arbeidsforholdene i virksomheten tilsier det.

#### Punkt 14.3.6 – forslag om å innføre drøftings- og informasjonsplikter innen konsern og franchise

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om å innføre en ny § 8-4 om informasjon og drøfting i konsern. Finans Norge slutter seg til mindretallets synspunkter slik de fremkommer i punkt 14.3.6.1.

Finans Norge vil fremheve mindretallets uttalelse om at regler om informasjon og drøfting i konsern som finnes i flere tariffavtaler er en *«del av helhetlige tariffreguleringer som er utformet med tanke på tariffbundne bedrifter med tillitsvalgte, og lar seg ikke uten videre overføre til virksomheter som ikke har etablert rammer og systemer for partssamarbeid i den enkelte bedrift»*. Kompleksiteten i forslaget tilsier at både forslaget og en eventuell bestemmelses utforming må utredes nærmere, både når det gjelder uavklarte spørsmål og konsekvensene for konsern som blir berørte.

#### Punkt 14.3.7 – forslag om innføring av utvidet drøftingsplikt i ny aml. § 14-14a

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om å utvide drøftingsplikten til å gjelde flere tilknytningsformer, samt at drøftingene skal gjennomføres når en av partene krever det, i tillegg til en gang i året. Finans Norge slutter seg til mindretallets merknader i punkt 14.3.7.



Arbeidsgivers valg av tilknytningsformer og/eller tjenestekjøp er en sentral del av arbeidsgivers styringsrett. Nærmere rettslige begrunnelser for valg av for eksempel innleie eller entrepriser ligger innenfor arbeidsgivers ansvarsområde. Det er ikke formålstjenlig at arbeidsgiver skal pålegges å drøfte disse spørsmålene med de tillitsvalgte.

Dagens bestemmelse om drøftelser én gang i året er hensiktsmessig og tilstrekkelig. Uansett er dagens regler heller ikke til hinder for at partene lokalt kan bli enige om hyppigere drøftelser.

## **7. NOU-ens kapittel 15: Omgåelse og etterlevelse**

### Punkt 15.3 – forslag om å lovfeste en omgåelsesnorm i aml. § 1-10

Finans Norge støtter ikke flertallets forslag om å lovfeste en omgåelsesnorm i ny § 1-10. Finans Norge er enige i mindretallets merknader slik de fremkommer i punkt 15.4.

Finans Norge er på samme måte som utvalget opptatt av at brudd på og omgåelse av regelverket må unngås. De reelle forholdene må legges til grunn, slik gjeldende rett er i dag. En lovfesting av en omgåelsesnorm vil imidlertid være uheldig for forutsigbarheten i arbeidslivet, og bli prosess- og konflikt drivende.

## **8. Flere må unntas fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kapittel 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. aml. § 10-12 (1) og (2). Unntaksmuligheten følger av [arbeidstidsdirektivet](#). Reglene i aml. 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 ([NOU 2016:1](#)), 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 lovtekst og forarbeider ikke speiler de faktiske forholdene i virksomhetene og arbeidssituasjonen for mange ansatte. Dette gapet blir bare større og 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, blant annet om stillingen er overordnet, og om arbeidstaker har mulighet til å fordele arbeidsoppgaver til andre.

Finans Norge ber Arbeids- og sosialdepartementet se nærmere på følgende:

- Endre kriteriene for å gjøre unntak fra arbeidstidsreglene for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i aml. § 10-12 (2). Vi foreslår en presisering i lovteksten: «*Med særlig uavhengig stilling menes ansatte som i hovedsak selv kontrollerer egen arbeidstid og avgjør hvordan og når arbeidsoppgaver gjennomføres*».

## **9. Aldersterskelen for redusert arbeidstid og ekstra ferieuke bør heves**

Aldersgrensen i aml. ble hevet til 72 år i 2015, samtidig som det ble innført en nedre grense på 70 år for såkalte bedriftsinterne aldersgrenser. Tidligere praktiserte mange bedrifter en aldersgrense på 67 år.

I lys av de hevede aldersgrenser mener Finans Norge at aldersterskelen knyttet til seniorrettigheter også må justeres. Retten til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år (aml. § 10-2 (4)), og grensen for ekstra ferieuke fra det året arbeidstakeren fyller 60 år (ferieloven § 5 (2)), er videreført uendret selv om aldersgrensene er hevet. Resultatet er at periodene med slike ordninger forlenges med den konsekvens at seniorene blir dyrere og mindre attraktiv arbeidskraft for arbeidsgiver og på arbeidsmarkedet generelt. Dette harmonerer dårlig med en moderne personalpolitikk der kompetanse er viktigere enn alder, og kan bidra til å stigmatisere en gruppe arbeidstakere som potensielt har mange gode arbeidsår foran seg.

En heving av aldersterskelen for denne type ordninger harmonerer med flere av begrunnelsene for økte aldersgrenser, som økt levealder og at de eldre er friskere enn tidligere. På den bakgrunn mener Finans Norge at alderstersklene for rett til redusert

arbeidstid og en ekstra ferieuke må heves tilsvarende antall år som hevingen av bedriftsaldersgrensen. Alderen for rett til redusert stilling bør derfor heves til 65 år, og alderen for ekstra ferie bør heves til 63 år.

Finans Norge ber Arbeids- og sosialdepartementet se nærmere på følgende:

- Alderen for rett til redusert arbeidstid heves fra 62 til 65 år.
- Alderen for en ekstra ferieuke heves fra 60 til 63 år.

## 10. Avslutning

Finans Norge takker for muligheten til å gi finansnæringens innspill til NOU 2021:9 - utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Eventuelle spørsmål kan rettes til advokat Therese Høyer Grimstad, e-post: [therese.hoyer.grimstad@finansnorge.no](mailto:therese.hoyer.grimstad@finansnorge.no) og telefon: 995 01 834.

Med vennlig hilsen

**Finans Norge**



Runa Opdal Kerr  
arbeidslivsdirektør