

Stortingets arbeids- og sosialkomite

Dato: 20.10.2021

## Statsbudsjettet for 2022

Norsk Industri vil sammen med fagbevegelsen arbeide for at den norske modellen skal styrkes i arbeidslivet. Det er viktig at rammebetingelsene legger til rette for bedriftene kan tjene penger, investere i f.eks. nytt produksjonsutstyr, og skape sikre og robuste norske arbeidsplasser.

I Komiteens arbeid ønsker vi at det legges vekt på følgende momenter:

### 1. IA-avtalen, kapittel 601 post 71

Det gjennomsnittlige sykefraværet i Norsk Industris rapporterende medlemsbedrifter var 4,8% i andre kvartal 2021. IA-avtalen har bidratt til å redusere sykefraværet i industrien. Norsk Industri mener IA-avtalen er et viktig virkemiddel også videre fremover.

I samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er det etablert et bransjeprogram for leverandørindustrien og olje og gass. 15 medlemsbedrifter i Norsk Industri deltar aktivt i dette programmet. Vi er også i ferd med å rulle ut et basisprogram for lederopplæring som har vært etterspurt i industrien.

Norsk Industri har i samarbeid med våre medlemsbedrifter utviklet et digitalt verktøy for "E-verdier". Dette gir bedriftene mulighet til å kartlegge og kontrollere sine eksponeringer.

Det er viktig at dette videreføres.

### 2. Pensjon, omtalt på side 314 mv.

Pensjonspolitikken har som mål at pensjonssystemet skal være økonomisk bærekraftig. Norsk Industri ønsker i den forbindelse å trekke frem to sentrale momenter for en bærekraftig pensjonspolitikk; kostnader knyttet til pensjon fra første krone og AFP.

Pensjonsordningene er tilpasset den enkelte bedrifts økonomi og det praktiseres derfor ulike vilkår for ansattes pensjonsordninger. Dette kan illustreres ved at vi har medlemsbedrifter som benytter seg av minimumsgrensene i loven, mens andre anvender lovens maksimum for innskudd. Enkelte bedrifter har pensjonsinnskudd fra første krone, mens andre ikke gir tjenestepensjon under 1G. Ansattes pensjonsopptjening er avhengig av pensjonsavtalen på den enkelte bedrift.

Norsk Industri legger til grunn at det er bred enighet i Stortinget om obligatorisk pensjonsopptjening fra første krone. Dette vil påføre industri høyere kostnader, særlig for små og mellomstore bedrifter. Det er derfor viktig at det ikke legges ytterligere kostnader på bedriftene i den perioden pensjon fra første krone innføres.

Norsk Industri er i krevende forhandlinger med fagbevegelsen om nytt regelverk for AFP. Konklusjonen er ikke tatt, men vi har behov for en mer bærekraftig AFP-ordning. Vi vil advare sterkt mot at ytterligere pensjonskostnader pålegges.

Forslag om egen pensjonskonto ble lansert av Fellesforbundet og Norsk Industri ifm. frontfagsoppgjøret i 2016. I etterkant har regjeringen vedtatt at pensjonsmidlene kan samles i arbeidsgivers pensjonsordning med mindre arbeidstakerne reserverer seg mot dette. Dette er en viktig endring som har falt på plass gjennom et godt partssamarbeid. I tillegg foreslo partene at arbeidstaker på individuell basis kan velge å spare resterende differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgivers innskuddsnivå. Det siste ble ikke fulgt opp av regjeringen i etterkant av oppgjøret i 2016 og gjenstår å bli implementert.

### **3. Arbeidsinnvandring, post 6.1**

Arbeidsinnvandringen fra EU til Norge har vært både et konkurransefortrinn og skapt noen utfordringer. Vi har gode tvisteløsningsmekanismer. Det aller meste løses best gjennom samarbeid og avtaler mellom tillitsvalgte og bedriftsledelsen, og mellom partene i arbeidslivet.

Vi må bidra til en aktiv europapolitikk hvor vi sammen med fagbevegelsen og norske myndigheter jobber for å påvirke viktige prosesser i EU mens de faktisk pågår slik at sluttresultatet oftere blir i tråd med vårt syn. I tillegg må vi tilrettelegge for kompetanseoverføring og riktig implementering når vedtakene foreligger.

Størrelsen til den årlige kvoten tillatelse til faglærte arbeidstakere etter forenklet prosedyre fra land utenfor EU/EØS (dvs. f.eks. UK) må vurderes.

### **4. Permittering, post 70**

Perioden med fritak fra lønnsplikt under permittering ble redusert fra 49 til 26 uker i løpet av en 18-månedersperiode med virkning fra 1. juli 2021. Norsk Industri mener at permitteringsperioden skal tilpasses konjunktursituasjonen.

Våre bedrifter har de siste to "korona"-årene gjennomgått en betydelig omstilling og markedet har for noen bransjer vært nede i covid-perioden (f.eks. cruise). Ansatte, eiere og bedriftene har sammen funnet løsninger som har gjort industrien i Norge mer konkurransedyktig. Omstillingen er ikke over. Skipsverftene har f.eks. funnet nye markeder og fått frem nye produkter, men det er lang ledetid (fra ordre mottas til levering) på prosjekter. Uten en forlenging av antall uker virksomhetene kan permittere er det risiko for at bedriftene må iverksette nedbemanning, med den effekt at arbeidskraften ikke er tilgjengelig når prosjektet skal gjennomføres.

En god permitteringsordning tilpasset ulike konjunktursituasjoner er viktig for at bedriftene skal kunne holde på viktig kompetanse. Det gir arbeidstakerne trygghet i ansettelsesforholdet og fremmer bruk av faste ansettelser. Alternativet er stadig ned- og oppbemanning, noe som er både kostnadsdrivende og bidrar til utrygge arbeidsplasser. Effekten av innstramningen er lavere bruk av permitteringer. Dette kan i utgangspunktet se positivt ut, men bieffekten vil være at bedrifter som opplever konjunktursvingninger vil bli tvunget til å gå til oppsigelser.

Norsk Industri mener at Stortinget skal vurdere å øke permitteringsperioden i etterdønningene av pandemien utover 31.12.2021.

Med vennlig hilsen  
Norsk Industri

Cornelia Antonia Maria Botten  
Direktør

Nora Køber Garvoll  
Advokatfullmektig