

Stortingets arbeids- og sosialkomite

Statsbudsjettet for 2024

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

1. Pensjon – pkt. 3.7 kapittel 666

Ansattes pensjonsopptjening er avhengig av pensjonsavtalen på den enkelte bedrift. Pensjonsordningene er tilpasset den enkelte bedrifts økonomi og det praktiseres derfor ulike vilkår for ansattes pensjonsordninger.

Reglene om pensjon fra første krone trådte i kraft 1. januar 2022, og bedriftene ble gitt tid til 30. juni 2022 med å tilpasse sine pensjonsordninger til de nye reglene. Det nye regelverket øker industriens kostnader, særlig for små og mellomstore bedrifter. Det er derfor viktig at det ikke legges ytterligere kostnader på bedriftene.

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.

2. Sykefravær – pkt. 6.3.1 Kapittel 601

Norsk Industri mener IA-avtalen har bidratt til å redusere sykefraværet. I henhold til statistikk fra SSB har sykefraværet i industrien steget fra 4,7% fra 2. kvartal 2019 til 5,5 % i 2. kvartal 2023. Gjennomsnittlig sykefravær i Norsk Industris rapporterende medlemsbedrifter var på 4,8%, dette er en nedgang på 0,1 % fra andre kvartal 2022. For olje- og gassleverandørene har sykefraværet gått ned fra 4,3 % til 4 %, dette er en nedgang på 6,3 %. Statistikken viser et tydelig behov for tiltak som reduserer antallet sykemeldte, slik som IA-avtalen. Statistikken viser at partssamarbeid gjennom bransjeprogrammene er et helt nødvendig virkemiddel.

3. Innleie – pkt. 6.2.1 Kapittel 634

Industrien er helt avhengig av innleie, og bemanningsforetak er nødvendige bemanningsleverandører i verdikjeden til industrien. Industrien har behov for å supplere antall egne ansatte med ekstra arbeidstakere på det sted i Norge og på det tidspunkt som produksjonsgjennomføringen tilsier det. Statistikk fra SSB viser at det har blitt flere ledige stillinger i 2. Kvartal 2023 sammenlignet med samme tid i fjor. Dette underbygger utfordringene knyttet til tilgang på kvalifisert arbeidskraft, og bedriftenes bemanningsbehov ved produksjonstopper. Innstramningen i regelverket fra 1. april 2023 er med på å redusere fleksibiliteten til bedrifter og påvirker deres konkurransevne i markedet.

Industrien har videre behov for innleid arbeidskraft for å kunne påta seg store industrioppdrag i Norge. Dokumentasjon av tilstrekkelig bemanning er en forutsetning for at bedriftene "vinner" arbeidsoppdrag/prosjekter. Dersom bedriftene ikke kan leie inn spesialkompetanse som ikke er tilgjengelig i Norge og tilstrekkelig arbeidskraft for å ta unna topper, vil dette kunne påvirke mengden oppdrag bedriften kan påta seg. Konsekvensene av dette kan gå utover de fast ansatte.

4. Permittering – pkt. 6.1.3 Kapittel 605

Den maksimale perioden som arbeidsgiver kan være fritatt for lønnsplikt under permittering er (som hovedregel) 26 uker innenfor en periode på 18 måneder, og arbeidsgiverperioden ved permittering er på 15 dager.

Permitteringsperioden må tilpasses fortløpende konjunktursituasjonen slik som myndighetene har gjort tidligere. 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.

Dersom innstramningen av innleiebestemmelsene skal bidra til økt andel av fast ansatte hos leverandørindustrien, vil dette resultere i hyppige økte opp- og nedbemanning og økt bruk av permitteringsinstituttet. Dette er kostbart og en stor belastning for arbeidsgivere og arbeidstakere. Som følge av innstramningene, må permitteringsregelverket bli mer fleksibelt og arbeidsgiverperioden må bli kortere.

Norsk Industri ber i tillegg myndighetene om å ha beredskap for å endre permitteringsreglene klar på kort varsel hvis det er behov for dette på grunn av internasjonale forhold.

Innstramningen fra 49 til 26 uker kan gi effekt på både kapabilitet og har store langsiktige ringvirkninger på grunn av at vi mangler nøkkelfunksjoner som velter lasset. På lik linje som andre bransjer kommer vi til å mangle arbeidskraft men det forutsetter faktisk at noen få kan gå permittert litt lenger.