

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.,
0030 OSLO

11. juni 2021

Høringsuttalelse til Sysselsettingsutvalgets utredning – Kompetanse, aktivitet og inntektssikring

Sysselsettingen i Norge er relativt høy sammenlignet med mange andre land, med nesten 80 prosent av befolkningen mellom 20 og 64 år i jobb. Vi vil ha stort behov for arbeidskraft i årene som kommer. Det er derfor ønskelig å ta i bruk alle tilgjengelige ressurser. Tiltak som styrker arbeidslinjen er viktig ikke bare for den enkeltes velferd, men også for verdiskapingen og for finansiering av velferdsordningene våre.

Samfunnsbedriftene mener vi må utnytte mer av den «ledige» kapasiteten som finnes i samfunnet, både ved at de som er i jobb jobber mer (redusere deltid) og lengre, og ved å inkludere flere i arbeidslivet. Holdenutvalget viser at skillet mellom de som er innenfor og de som er utenfor arbeidsmarkedet er blitt skarpere over tid. Ikke minst er det bekymringsfullt at andelen unge som mottar langvarige helserelaterte ytelser fra det offentlige har økt. De utfordringene vi så før 2020 er blitt forsterket av koronapandemien og av de tiltakene det har vært nødvendig å sette inn for å motvirke denne. Et bredt spekter av tiltak bør settes inn for å hindre at arbeidsledigheten biter seg fast på et høyt nivå.

Om Samfunnsbedriftenes medlemmer

Samfunnsbedriftenes 570 medlemmer leverer grunnleggende tjenester til innbyggere og næringsliv i hele landet innen bransjer som energi, avfall, brann- og redning, vann og avløp, havn, økonomi, kultur, helse, kompetanse, arkiv, IKT, parkering m.fl.

Noen av medlemmene, særlig i kultursektoren, har stått overfor nedstenging som følge av koronatiltakene. I all hovedsak har bedriftene likevel opprettholdt viktige samfunnsfunksjoner, hensyntatt smitteverntiltak og sørget for at både samfunnskritiske og andre tjenester til lokalsamfunnene har vært tilgjengelige.

Medlemmene i Samfunnsbedriftene kjennetegnes ved at de kjenner og utviser et særlig samfunnsansvar. Med riktige insentiver og god dialog med myndigheter og utdanningsinstitusjoner vil mange av dem kunne spille en rolle i å nå de overordnede målene om høy sysselsetting og at alle skal kunne bidra, for sin egen del og til glede for samfunnet.

I forbindelse med høringen har Samfunnsbedriftene foretatt en undersøkelse blant sine medlemmer om temaene kompetanse, sykefravær og muligheter for å engasjere noen som står utenfor arbeidslivet. Vi har fått tilstrekkelig antall svar til at resultatet må anses som valid. Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at samtlige bransjer er inkludert i totaltallene i undersøkelsen, men vi har kun trukket ut egne tall for



fire av de større bransjene; avfall, brann og redning, energi og havn. Vi vil komme tilbake til resultatene under hvert av disse punktene.

De ulike temaene nedenfor kommenterer forslagene som skisseres i aktuelt kapittel i Holdenutvalgets delutredning 2.

DELTID – kap. 5

Heltid er og må være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Blant Samfunnsbedriftenes medlemmer opereres det i all hovedsak med heltidsstillinger.

Deltidsstillinger kan likevel være nødvendig, både for å ivareta arbeidsgivers og ikke minst arbeidstakeres behov for fleksibilitet. Deltid vil også kunne være et virkemiddel for å kunne inkludere alle i arbeidslivet, utnytte restarbeidsevne mv. Det er derfor viktig å opprettholde den fleksibiliteten som ligger i å kunne tilby deltidstillinger til arbeidstakere i faser i livet der de ellers kanskje ville stått utenfor arbeidslivet. Det gjelder eldre arbeidstakere, foreldre med små barn og arbeidstakere som av helsemessige årsaker ikke har mulighet til å jobbe heltid.

Holden-utvalget foreslår avvikle kontantstøtten for å bidra til å øke sysselsettingen blant kvinner, men likevel slik at støtten opprettholdes som ventestøtte for de som har fått avslag på barnehageplass. Samfunnsbedriftene støtter forslaget. Selv om forslaget isolert sett kanskje ikke vil føre til noen stor økning i sysselsettingen, sender det et viktig signal om at arbeidslinjen skal følges, og at det er bruk for disse hendene og hodene i arbeidslivet. På samme måte mener vi det av sysselsettingshensyn er viktig å unngå innføring av nye kontantstøtteordninger for andre grupper.

Samfunnsbedriftene mener at;

- Heltid er og må være en klar hovedregel.
- Muligheten for å benytte deltidstillinger må beholdes for å ivareta bedriftenes behov for fleksibilitet og for å kunne gi et tilbud til arbeidstakere i faser av livet der de ellers ville stått utenfor arbeidslivet.
- Kontantstøtten bør avvikles og erstattes med ventestøtte for de som har fått avslag på barnehageplass.

KOMPETANSE – kap. 6.4

Kompetanse og kvalifisering, slik at framtidige og nåværende arbeidstakere blir bedre kvalifisert til å ta del i arbeidslivet og gjøre sine arbeidsoppgaver.

A. Styrking av videregående opplæring – kap. 6.3.2

Tilgang på riktig kompetanse er vesentlig både for utviklingen av tjenester i den enkelte bedrift og for samfunnet totalt sett. Kravene til kompetanse har økt. Jobber uten krav til utdanning er blitt færre og



færre, og med det øker risikoen for de som ikke fullfører videregående utdanning heller ikke vil finne noen plass i arbeidslivet.

Blant de bedriftene som svarte på Samfunnsbedriftenes arbeidslivsundersøkelse var det 31 % som svarte at de hadde utfordringer med å rekruttere riktig type arbeidskraft. Av disse igjen var det bare 1 % som hadde utfordringer med å finne arbeidskraft med bare grunnskoleutdanning.

Holdenutvalget har vist at altfor mange ungdommer ikke fullfører videregående utdanning, særlig er det en utfordring for yrkesfaglige studieretninger. Arbeidslivet etterspør kompetanse, og de som faller ut fra videregående utdanning har større og større problemer med å komme inn i arbeidslivet. Samfunnsbedriftenes undersøkelse bekrefter dette bildet.

Det kan ikke understrekes sterkt nok hvor viktig det er at flere av de unge fullfører videregående opplæring og at yrkesfaglig utdanning styrkes.

B. Særlig om lærlinger

Holdenutvalget foreslår å øke tilgangen på læreplasser og at matchingprosessen mellom elever og bedrifter som kan tilby læreplasser bedres.

Vi støtter initiativet til å få på plass flere lærlingplasser og bedre prosesser for å matche elever og bedrifter.

Undersøkelsen vår viser at det er et potensiale for å få dette til. Det er for det første ingen av bedriftene i undersøkelsen som har svart at det er vanskelig å rekruttere lærlinger. I underkant av 45 % av de som har besvart undersøkelsen har allerede lærlinger i dag. De fleste har en eller to, men noen har så mange som opptil åtte-ti lærlinger.

Så mange som 43 % av bedriftene i undersøkelsen svarer at de har planer om å ta inn flere lærlinger. I tillegg er det 12 % som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Enda mer interessant blir det når tallene brytes ned på bransjer. I de store tekniske bransjene, som avfall, energi og brann- og redning er det vesentlig flere som planlegger å ta inn flere lærlinger enn i medlemsmassen totalt. Her er tallene hhv. i overkant av 53 %, 50 % og hele 73 %.

Bedriftene er tjent med å ta inn lærlinger der de har behov for fagarbeidere. For bedriften innebærer det imidlertid også ekstra arbeid til oppfølging av lærlingene, for at disse skal få et godt tilbud. En del lærlinger er ikke vant til praktisk arbeid, og må «lære å arbeide» i tillegg til å lære faget. Bedriftene gir uttrykk for at det er kostbart å investere i lærlinger, ikke så mye i form av lønn til lærlingen som det faktisk at egne fagarbeidere bruker tid til oppfølging av lærlingen, som gjør at de blir mindre effektive i egen jobb i opplæringsperioden. Ikke minst gjelder dette ordningen med all læretid i bedrift, som etter vår mening bør kunne brukes mer. Vi vil understreke at størrelsen på lærlingtilskuddet påvirker etterspørselen etter lærlinger, og at dette slår inn enda tydeligere for unge lærlinger som skal ha all læretid i bedrift. Etter vår oppfatning bør tilskuddet økes, for slik å sikre at alle som trenger lærlingplass, inkludert lærlinger med spesielle behov, får tilbud om dette.



C. Opplæring og kompetanseutvikling i arbeidslivet – arbeidslivsdrevet kompetansebygging 6.3.5

At arbeidstakerne ikke bare har relevant utdanning når de starter opp i arbeidslivet, men at kompetansen vedlikeholdes og oppdateres gjennom hele arbeidslivet er viktig for den enkelte, for bedriftene og for samfunnet.

Det kan være så enkelt som at arbeidstakerne må gis opplæring når nye arbeidsverktøy tas i bruk (eks. innføring av digitale verktøy der manuelle har vært normen), men det kan også være behov for mer omfattende kompetanseutvikling for å møte nye krav både for de som har sin grunnutdanning f.eks. 20-30 år tilbake, og for arbeidstakere med nyere kompetanse.

For at eldre arbeidstakere skal kunne bidra lengre i arbeidslivet er det avgjørende at både arbeidstakerne selv og bedriftene sørger for kompetanseutvikling gjennom hele karriereløpet slik at alle har oppdatert kunnskap og kan bidra på like linje med yngre arbeidstakere.

Bedriftene i våre sektorer trenger, i likhet med arbeidsgivere i andre sektorer, tilgang til utvikling og fornyelse av egen kompetanse slik at de kan levere gode, moderne tjenester til innbyggere og næringsliv over hele landet.

68 % av bedriftene som har besvart arbeidslivsundersøkelsen, sier at de har den kompetansen de trenger, mens 28 % mener de mangler noe. Også her er det interessante forskjeller mellom bransjene. Bransjer der det foregår en betydelig grad av innovasjon, som avfall og havn, gir i større grad enn andre uttrykk for behov for mer kompetanse. Her mener bare om lag 42 % av bedriftene at de har den kompetansen de trenger. I brann er det 55 % som mener de har den kompetansen de trenger, mens i energi-bransjen mener hele 95 % de har nødvendig kompetanse. Det er også noe forskjell på besvarelsene ut fra størrelse på bedriftene. Det er de minste bedriftene som svarer mest positivt på om de har den kompetansen de trenger. 76 % av bedriftene med 1-9 ansatte mener de har den kompetansen de trenger. Tilsvarende tall for bedrifter med 10-24 ansatte er 69 %, mens i bedrifter med over 25 ansatte sier 64 % at de har nødvendig kompetanse.

På spørsmål om hvilken kompetanse bedriftene mangler trekker de spesielt fram digital kompetanse. Hele 55 % trenger mer digital kompetanse. Også teknisk kompetanse etterlyses av om lag 28 % av bedriftene. Kommunikasjonskompetanse er en god nummer tre, med om lag 22 %. I denne sammenhengen skylder vi å gjøre oppmerksom på at av de bedriftene som har besvart undersøkelsen opererer 60 - 65 % i tekniske sektorer.

Samfunnsbedriftene erfarer at medlemsbedriftene er opptatt av utvikling av arbeidstakernes kompetanse, for slik også lettere å kunne utvikle nye, moderne tjenester til innbyggere og næringsliv lokalt. Opplæring og utvikling i arbeid, gjennom interne kurs og lignende dekker noe av bedriftenes behov for utvikling. En del finansierer også mer omfattende opplæring for å kvalifisere arbeidstakerne til mer krevende oppgaver i bedriften – som også gjør arbeidstakeren mer attraktiv på arbeidsmarkedet.

D. Fagbrev for ufaglærte

En del bedrifter mener det er aktuelt å tilby ufaglærte arbeidstakere å ta fagbrev. I undersøkelsen besvarte drøyt 54 % av bedriftene at de ville tilby ufaglærte å ta fagbrev mens 6 % svarte «vet ikke». Resultatet må også leses i lys av at om lag 60 % av bedriftene i undersøkelsen enten ikke har ufaglært arbeidskraft eller maksimalt 2 ufaglærte arbeidstakere.



I noen bransjer finnes det heller ikke tilpassede fagbrev. Blant annet påpeker respondentene i undersøkelsen at det ville vært ønskelig med et eget fagbrev knyttet til vann og avløp.

Besvarelsene fra de store medlemsgruppene er imidlertid interessante i seg selv. Blant avfallsbedriftene svarer 94 % at det er aktuelt å tilby ufaglærte å ta fagbrev, og resterende vet ikke. I brann og redning vil 73 % kunne tilby ufaglærte å ta fagbrev, mens det tilsvarende tallet for energibransjen er 55 %. I disse bransjene svarer resterende bedrifter nei på spørsmålet. For havn er det bare 14 % som svarer at det er aktuelt å tilby ufaglærte å ta fagbrev, mens nærmere 29 % ikke vet om det kan være aktuelt. Når en ser på hvor mange som vil kunne tilby ufaglærte å ta fagbrev ut fra bedriftens størrelse, er det naturlig nok de største bedriftene som i størst grad svarer at de vil kunne tilby dette. Mens 16 % av bedrifter med 1-9 ansatte vil kunne tilby ufaglærte å ta fagbrev, svarer 50 % av bedrifter med 10-24 ansatte og 74 % av bedrifter med over 25 ansatte det samme.

Det er med andre ord store forskjeller mellom bransjene som er tilknyttet Samfunnsbedriftene, beroende på sammensetningen av arbeidsstokken. Det er likevel gledelig å se at bransjer med mange ufaglærte er så positive til å bidra til at arbeidstakerne kan få økt sin kompetanse.

E. Bransjeprogrammer

For at arbeidstakere og arbeidsgivere skal satse mer på opplæring og videreutdanning, må tilbudet oppleves som relevant. Vi mener derfor det er en fordel at arbeidslivets parter deltar i å utvikle tilbudet av etter- og videreutdanning, sammen med tilbyderne.

Samfunnsbedriftene ser videreutvikling av etter- og videreutdanningstilbud tilpasset bransjer som et av flere initiativer det er verdt å forfølge. Norske Havner er i dialog med Fagskolen i Troms om en modulbasert opplæring for havner. Det er mulig å se for seg at dette kunne være et alternativ også for tekniske fag.

Energibransjen har det siste året deltatt i et av flere bransjeprogram i regi av Kompetanse Norge, der arbeidslivets parter har bidratt i utforming av programmet. Vi mener Kompetanse Norges bransjeprogrammer både bør vurderes utvidet til nye bransjer og at behov for videreføring av dagens bransjeprogrammer etter 2022 vurderes.

Samfunnsbedriftenes medlemmer er spredt over hele landet. Det kan være vanskelig å kombinere omfattende opplæringsopplegg med fysisk deltakelse ved en sentral utdanningsinstitusjon med å utføre nødvendig arbeid i bedriften. Med erfaringene fra et år med koronapandemi bak oss, er det trolig uproblematisk å tilrettelegge et tilbud som kan følges fra hele landet, selv når det er behov for noen fysiske samlinger.

F. Kompetanseendring når arbeidstaker ikke lenger kan utføre arbeidet hos arbeidsgiver

Arbeidet i mange av medlemsbedriftene er tungt fysisk arbeid, og det er gjerne begrenset hvor store muligheter bedriften har for å finne annet arbeid dersom en arbeidstaker ikke lenger klarer å gjennomføre arbeidet i den stillingen han er ansatt i. Tilrettelegging internt er en oppgave bedriftene tar på alvor, men det etterlyses et mer aktivt NAV som kan bidra til at arbeidstakeren kan få mulighet til kompetanseendring for å kunne bidra hos en annen arbeidsgiver, når det allerede tidlig er klart at vedkommende ikke vil være i stand til å fortsette i arbeid hos egen arbeidsgiver. Å komme tidligere inn med tilbud om ny kompetanse kan redusere faren for overgang til helserelaterte ytelser og et liv utenfor



arbeidslivet. Samfunnsbedriftene etterlyser et mer strømlinjeformet opplegg for å bidra til en god overgang fra hardt fysisk arbeid til annet arbeid hos ny arbeidsgiver.

G. Finansiering av kompetanseutvikling i arbeidslivet

Ansvar for kompetanseutvikling i arbeidslivet deles av arbeidsgivere og arbeidstakere, men også myndighetene har sterke interesser i at norsk arbeidsliv utvikler kompetansen som helhet og dermed blir bedre rustet til å møte de kravene som kommer. Arbeidsgiverne har plikt til å sørge for at arbeidstakere får nødvendig opplæring, herunder f.eks. sikkerhetsoppdateringer, og arbeidstakerne må ta et eget ansvar for å holde seg oppdatert og selv både initiere og delta i etter- og videre utdanning som tilbys. Det er svært viktig at tilbudet av etter- og videreutdanning er, og oppleves som, relevant og fleksibelt.

Det er etablert gode ordninger for permisjon under utdanning, men finansieringsutfordringene er ikke løst fullt ut. For å stimulere arbeidstakere og arbeidsgivere til å investere i opplæring, bør finansieringsordningene forbedres.

Så vel Holdenutvalget som Livsoppholdsutvalget og Etter- og videreutdanningsutvalget peker på Statens Lånekasse for utdanning som verktøy for å forbedre mulighetene for livslang læring. Særlig når det er snakk om kompetanseutvikling for voksne som mangler videregående skole-nivået vil det ha sysselsetningsmessige gevinster å styrke mulighetene for livsopphold slik at det er mulig for flere voksne å ta utdanning.

Mulighetene for støtte gjennom Statens Lånekasse for utdanning bør styrkes, og Samfunnsbedriftene støtter også Holdenutvalgets forslag om forsøk med lønnsrefusjon for å bidra til at det blir mulig for flere voksne å ta utdanning.

Mulighetene for støtte gjennom Statens Lånekasse for utdanning er begrenset til 480 studiepoeng, eller 8 års heltidsstudier. Dette er lite tilpasset behovet for livslang læring også for arbeidstakere med høyere utdanning. Samfunnsbedriftene mener det må vurderes å utvide muligheten til finansiering av etter- og videreutdanning, slik at ikke 8-årsregelen heltid ikke blir en barriere mot utvikling. Særlig er det viktig å se hvordan 8-årsregelen får betydning dersom arbeidstakeren ser behov for kompetanseutvikling som ikke anses nødvendig for dagens arbeidsgiver.

Det er også behov for å se nærmere på om aldersgrensene for støtte til utdanning gjennom Statens Lånekasse er hensiktsmessige når nødvendigheten av livslang læring er så tydelig.

Vårt inntrykk er at en rekke arbeidsgivere strekker seg lengre enn de lov- og tariff-festede kravene, og også tilbyr mer generell kompetanseheving når arbeidstakere ønsker dette.

Kostnadene til å øke arbeidstakernes generelle kompetansenivå bør etter Samfunnsbedriftenes syn deles av «samfunnet»/staten, ved styrking av mulighetene for stønad fra Statens Lånekasse for utdanning, men også ved lønnstilskudd slik at arbeidsgiver lettere vil ta kostnaden ved fraværet. Den samfunnsøkonomiske gevinsten ved en generell kompetanseheving i befolkningen er større enn gevinsten for den enkelte bedrift eller den enkelte arbeidstaker. Når bedriften gir arbeidstakere mulighet til å øke sin generelle kompetanse, selv om opplæringstilbudet ikke er direkte relevant for arbeidet i bedriften, innebærer det gjerne at arbeidstakerne blir bedre kvalifiserte til å finne arbeid utenfor bedriften. Samfunnsbedriftene mener dette er positivt for norsk arbeidsliv sett under ett. Vi mener også det er rimelig at staten bør dekke deler av kostnaden.



H. Midlertidige stillingers mulige betydning for kompetanseutviklingen i bedriften

Hele, faste stillinger gir best utgangspunkt for systematisk kompetanseutvikling i bedrift. Faste stillinger er også den altoverskyggende hovedregelen i praksis. De siste forskningstallene vi har registrert viser at kun totalt 11 % av de sysselsatte enten er midlertidig ansatt, innleid eller selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Det stemmer godt med det inntrykket vi har fra de bransjene som er tilknyttet Samfunnsbedriftene.

Det er likevel slik at det i enkelte bransjer, gjerne også knyttet til geografiske områder, er til dels vesentlig mer bruk av innleie og midlertidige tilknytningsformer enn totalbildet viser.

Utstrakt bruk av innleie eller midlertidige ansettelser reduserer incentivene for arbeidsgiver til å legge til rette for oppdatering/utvikling av disse gruppenes kompetanse – fordi de om kort tid kan være et helt annet sted.

Samfunnsbedriftene mener at både midlertidige stillinger og innleie er en nødvendig og fornuftig del av et fleksibelt arbeidsliv, men mener det er viktig for bedriftene å være klar over at utstrakt bruk av midlertidighet kan ha den konsekvens at bedriftens kompetanse utarmes og evnen til innovasjon og nødvendig omstilling reduseres.

Samfunnsbedriftene mener at:

- Yrkesfaglig opplæring må styrkes, og å hindre frafall i videregående skole må prioriteres høyt.
- Lærlingtilskuddet må økes, for å sikre at alle som trenger lærlingplass, også lærlinger med spesielle behov, får tilbud om det.
- Tilbudet om videre- og etterutdanning må tilpasses arbeidslivets behov for at arbeidstakere lærer og utvikler kompetanse gjennom hele yrkeslivet. Nettbasert opplæring står sentralt for at arbeidstakere i bedrifter i hele landet skal delta i nødvendig kompetanseutvikling.
- Gode opplæringstilbud for økt digital kompetanse vil bidra til at bedriftene skal kunne tilby gode, moderne tjenester til innbyggere og lokalt næringsliv også i årene som kommer.
- Videreutvikling av treffsikre bransjeprogrammer i samarbeid med partene i arbeidslivet bør prioriteres.
- Det er behov for et mer aktivt NAV som, gjennom å bidra til kompetanseendring, kan sikre en god overgang fra hardt fysisk arbeid til nytt arbeid hos annen arbeidsgiver.
- Finansieringsløsninger for kompetanseheving som er mer relevant for enkeltarbeidstakere og for kompetansenivået i samfunnet enn for den aktuelle arbeidsgiveren, bør utredes. Forsøk med lønnstilskudd bør iverksettes.
- Utstrakt bruk av løsere tilknytningsformer vil påvirke bedriftens incentiver til kompetanseutvikling, og gjennom dette over tid kunne redusere bedriftens evne til innovasjon og nødvendig omstilling.
- Samfunnsbedriftene vil oppfordre egne medlemmer til å ha fokus på kompetanseutvikling for å være rustet til å møte nye krav. Tilbud til ufaglærte om å ta fagbrev er ett av flere tiltak, som vil treffe de som har minst grunnutdanning.



LETTERE INNPASS I ARBEIDSLIVET – kap. 7 og UNGE UTENFOR ARBEID, OPPLÆRING ELLER UTDANNING kap. 11

Innpass og inkludering, for at utsatte grupper lettere skal komme i jobb, det vil si tiltak for å stimulere etterspørselen etter arbeidskraft.

Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, for å motvirke at de blir stående varig utenfor.

Holdenutvalget er opptatt av at det skal føres en mer aktiv arbeidsmarkedspolitik, hvor flere enn i dag får tett oppfølging og tilbud om arbeidsmarkedstiltak. Det påpekes at bruken av arbeidsmarkeds- og opplæringstiltak er redusert over tid, og at det benyttes i mindre grad enn i nabolandene. Når empiriske studier tilsier at opplæringstiltak og lønnstilskudd er blant de mest effektive for å øke sysselsettingen bør slike tiltak prioriteres.

Det er særlig viktig å øke innsatsen for unge, gjennom økt satsing på kvalifisering, utdanning og opplæring, samt økte ressurser til oppfølging og arbeidsrettede tiltak. Bruken av lønnstilskudd bør øke betydelig, og skal være målrettet mot grupper med særskilte problemer med å få innpass i arbeidslivet. I dag gis 40 % lønnstilskudd i et år for ordinære arbeidssøkere, og 60 % i maks. to år for personer med særlige vansker med å komme i arbeid. I tillegg finnes ordninger med lønnstilskudd som en varig ordning, der NAV dekker 75 % første år og deretter 67 % videre. Det bør vurderes om flere kan få muligheter ved å øke det prosentvise tilskuddet, evt. også forlenge perioden for lønnstilskudd.

Samfunnsbedriftene er enig med utvalget i at det bør legges inn betydelig større innsats for å få flere av de som står utenfor arbeidslivet inn. Særlig bekymringsfullt er det at så mange unge står utenfor, og blir stående utenfor over tid. Unge og andre med særlige behov må gis målrettet tilbud, opplæring i NAV-regi gjerne kombinert med opplæring/kvalifisering i bedrift. Arbeidsforberedende tiltak (AFT) kan være et egnet virkemiddel som vil kunne benyttes mer enn i dag. Vekst- og attføringsbedriftene spiller allerede i dag en viktig rolle i å bidra til at flere får sjansen til å delta i arbeidslivet. Disse bedriftene kan styrkes og gis en enda større rolle i arbeidet med å inkludere alle. For mange av de unge som står utenfor arbeid eller utdanning er tilbud om kvalifisering i ordinær bedrift det riktige. Individuell tilpasning er trolig avgjørende for å lykkes. Kostnadssiden ved dette vil være høy, men det er også kostnadene ved varig utenforskap, både for den enkelte unge og for fellesskapet, offentlige budsjetter og tapte skatteinntekter. Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv kan det settes inn betydelige beløp for å la unge og andre med særlige behov få en fot innenfor arbeidslivet, og det vil likevel lønne seg i stedet for et helt «arbeidsliv» i utenforskap.

Insentiver for å få flere arbeidsgivere til å bidra er påkrevd. Kampanjer overfor arbeidsgivere for å øke etterspørselen etter denne arbeidskraften kan nok bidra til at noen flere åpner for å ta inn en som står utenfor arbeidslivet, men økonomiske bidrag som lønnstilskudd er et vesentlig tyngre argument når en arbeidsgiver skal vurdere om det er plass til en arbeidstaker med større behov enn andre.

Mange av medlemmene i Samfunnsbedriftene har erfaring med å ta inn arbeidstakere som står utenfor arbeidslivet. Blant alle som svarte på arbeidslivsundersøkelsen var det 36 % av bedriftene som hadde tatt inn noen som stod utenfor arbeidslivet. Her er det store bransjevis forskjeller. Hele 63 % av avfallsbedriftene oppga at de hadde tatt inn noen som stod utenfor arbeidslivet, mens tilsvarende tall f.eks. i brann og redning, i energibedriftene og havn var hhv. 9 %, 23 % og 29 %. Det er interessant å se at bedrifter med 1-9 ansatte i større grad enn bedrifter med 10-24 ansatte har tatt inn noen som stod utenfor



arbeidslivet, med 29 % mot 19 %. Men det er likevel bedrifter med mer enn 25 ansatte som har tatt inn flest, med 53 %.

Av de som svarte nei på spørsmålet om de allerede hadde tatt inn noen som står utenfor arbeidslivet, svarte 8 % at de hadde planer om å ta inn noen, mens 27 % svarte «vet ikke». Også her er det bransjevis forskjeller, der avfallsbedriftene og havnene er mest positive til å ta inn noen som står utenfor, med hhv. 29 % og 20 % av svarene blant de som ikke så langt hadde tatt inn noen som står utenfor arbeidslivet. Av de minste bedriftene som ikke allerede hadde tatt inn noen var det ingen som svarte bekreftende på om de ville ta inn noen som står utenfor arbeidslivet, mens det blant bedrifter med mer enn 10 ansatte var 9-10 %.

Medlemmene peker imidlertid på at kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor kan utgjøre et hinder mot å ta inn noen som står utenfor arbeidslivet, og særlig dersom man ønsker å tilby vedkommende fast stilling. Vi anbefaler at det utredes hvordan det kan gjøres unntak fra kvalifikasjonsprinsippet slik at også offentlig sektor i større grad kan bidra til inkluderingen.

Inntektsreguleringssystemet i energibransjen ble trukket fram som et hinder for å kunne ta inn arbeidstakere som krever mer tilrettelegging og oppfølging. Inntjeningen for energibedriftene er avhengig av hvilken effektivitet bedriften oppnår målt mot de mest effektive i bransjen. Det kan være verdt å se på hvilken betydning slike ordninger kan ha også for andre deler av arbeidslivet. For at disse bedriftene skal kunne bidra, er det helt vesentlig at lønnstilskuddet er tilstrekkelig stort til å dekke også tilretteleggingen som må gjøres av arbeidsgiver.

Svarene fra de bedriftene som allerede hadde tatt inn noen som stod utenfor arbeidslivet er gledelige. Hele 46 % av bedriftene svarte at de ville ta inn flere som står utenfor arbeidslivet, og 35 % «vet ikke». Bare 19 % svarte altså at de ikke ville ta inn flere. Også her er det bransjevis forskjeller. Samtlige havner som hadde erfaring med å ta inn noen som stod utenfor arbeidslivet svarte bekreftende på at de ville ansette flere. Tilsvarende svarte 67 % av avfallsbedriftene at de ville ansette flere, øvrige svarte «vet ikke». Målt etter bedriftsstørrelse er det også her interessante resultater. Mens det både i gruppen bedrifter med 1-9 ansatte og bedrifter med over 25 ansatte var 50 % som ville ta inn flere som står utenfor arbeidslivet, var det 29 % i mellomgruppen som svarte bekreftende på spørsmålet.

Undersøkelsen viser at medlemsbedriftene viser og tar et samfunnsansvar, og også at det er potensial for at de kan spille en enda større rolle i å inkludere flere i arbeidslivet.

På spørsmål om hva som skulle til for å kunne påta seg en slik rolle, pekte de fleste på lønnstilskudd. Så mange som 74 % pekte på at lønnstilskudd var viktig. 23 % pekte på muligheten for annet økonomisk bidrag. Men bedriftene pekte også på mer informasjon om aktuelle ordninger (25 %), faglig oppfølging fra eksterne bidragsyter (26 %) og behov for mer kompetanse internt for å kunne følge opp arbeidstakeren (22 %) som tiltak som kunne bidra til at flere vil kunne få et tilbud. Det framstår som lønnstilskudd kombinert med midler til en form for mentorordning, eksternt eller i bedriften, kan være veien å gå.

Det framheves også at det er behov for gode strukturer for å lykkes med å inkludere de som i dag står utenfor arbeidslivet i bedriftene. For at bedriftene skal være gode bidragsytere trenger de forutsigbarhet. Det er behov for forutsigbarhet i dialogen med NAV over tid, forutsigbarhet knyttet til endringer av tiltak, endringer i finansiering og ikke minst er det behov for en enhetlig forståelse mellom bedriften og NAV knyttet til tiltaket, som ikke endrer seg f.eks. som følge av bytte av saksbehandler hos NAV.



A. Særlig om prøvetid og stillingsvern – kap. 7.3

Vi har merket oss at Holden-utvalget foreslår videre utredning av om prøvetiden bør kunne forlenges når det foreligger store inkluderingsutfordringer, store helseproblemer eller manglende kompetanse, og det er i arbeidstakers interesse. Med andre ord at arbeidstaker gis en lengre periode til å vise at han/hun kan mestre jobben. Forslaget er begrunnet i at arbeidsgiver og arbeidstaker skal gis mer tid til utprøving og tilrettelegging. Vi er noe skeptiske til om dette er et godt forslag. Det kan skape vanskelige avgrensninger i praksis, i forhold til hvem som evt. skal omfattes av ordningen, hvor lenge prøvetiden skal kunne forlenges mv. En slik ordning kan også bidra til å skape et sterkere skille mellom de ordinært ansatte og arbeidstakere som er tatt inn på eget grunnlag.

Det foreslås også at prøvetiden automatisk skal forlenges ved sykefravær, ikke slik som i dag at arbeidstaker må informeres om dette ved ansettelsen dersom sykefravær skal kunne forlenge prøvetiden. Det kan være en hensiktsmessig ordning, der arbeidsgiver har unnlatt å informere om dette ved ansettelsen, men det forutsetter likevel at ordningen gjøres kjent. Når det framgår av arbeidsavtalen at prøvetiden forlenges ved sykefravær, er dette en effektiv måte å informere den enkelte på.

Samfunnsbedriftene mener at:

- Det ligger samfunnsmessige gevinster i å sikre at så mange som mulig som i dag står utenfor arbeidslivet kan bidra med sin arbeidsevne. Særlig viktig er det at unge inkluderes.
 - Bedriftene viser at de vil bidra til å inkludere flere – men det er viktig at de økonomiske insentivene er gode nok. Større bruk av lønnstilskudd og evt. andre økonomiske virkemidler er vesentlige for å øke etterspørselen etter denne arbeidskraften.
 - Også faglig oppfølging av eksterne og større intern kompetanse i bedriftene kan bidra til å forenkle arbeidet med å få flere inn i arbeid.
 - Det bør utredes hvordan kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor kan tilpasses slik at det ikke hindrer inkluderingen.
 - Det ligger et forbedringspotensial i å styrke strukturene rundt den enkelte, slik at det oppnås større grad av forutsigbarhet for bedriftene som bidrar til å inkludere de som ellers står utenfor arbeidslivet.
-
- Holdenutvalgets forslag om videre utredning om å forlenge prøvetiden for utpekte grupper når det er i arbeidstakers interesse, byr på utfordringer knyttet til avgrensning av ordningen. Vi er skeptiske til om dette er en del av løsningen.
 - Automatisk forlengelse av prøvetiden ved sykefravær er hensiktsmessig, men forutsetter informasjon om ordningen.



SYKEFRAVÆR – kap. 9, punkt 9.3

En sykepengeordning og tiltak knyttet til oppfølging av sykmeldte, som bidrar til å redusere sykefraværet og fremmer inkludering.

Sykefravær innebærer store kostnader for arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet for øvrig. Langvarig sykdom med fravær fra arbeidet kan føre til at arbeidstakere mister tilknytningen til arbeidslivet. Det er satt inn en rekke tiltak over mange år for å redusere sykefraværet.

Fortsatt har vi likevel et høyt sykefravær sammenlignet med andre land. Vi har også en sykelønnsordning som sikrer inntekt for arbeidstakere som blir syke, og som skjermer arbeidsgivere fra store uforutsette kostnader som følge av sykefraværet. En god sykelønnsordning er et viktig velferdsgode. Holden-utvalget viser til at forskning viser at økonomiske insentiver både for arbeidstakere og arbeidsgivere er viktige for omfanget av sykefraværet. Dilemmaet er at sykelønnsordningen ikke må bli så god at den reduserer insentivene til å komme tilbake i jobb når det er mulig. Lange fravær fra jobb øker risikoen for å bli stående utenfor arbeidslivet på varig basis.

Det høye sykefraværet, og også et høyt antall uføre sammenlignet med andre land, må også ses i sammenheng med en relativt lav arbeidsledighet og få som er avhengige av sosiale ytelser eller familieforsegelse. Når det vurderes tiltak for å redusere sykefraværet er det viktig å hindre at de sykmeldte bare flyttes over på en annen ytelse.

Innsatsen for å inkludere flere i arbeidslivet, unge utenfor utdanning, opplæring eller arbeid, personer med risiko for sykdom eller med nedsatt funksjonsevne må ikke motvirkes av tiltak for å redusere sykefraværet. Gode tiltak for å redusere sykefraværet må ikke bli en ny barriere for de som i dag står utenfor arbeidslivet.

Holden-utvalget har diskutert en modell som tar sikte på å redusere sykefraværet, og særlig langtidsfraværet, og dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidsmarkedet. Modellen innebærer synliggjøring og forsterking av sykmeldtes medvirkningsplikt, forslag for å styrke samspillet mellom sykmeldte, arbeidsgiver, sykmelder og NAV i sykefraværsoppfølgingen, samt en delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær, samtidig som arbeidsgiver betaler mindre for korttidsfravær. Utvalgets flertall foreslår at denne modellen vurderes videre, for ytterligere konkretisering og konsekvensvurdering.

Samfunnsbedriftene støtter Holden-utvalgets forslag om videre utredning, med vekt på alle aktørenes bidrag. Det er viktig at resultatet av en slik gjennomgang blir helhetlig og at konsekvensene av eventuelle endringer blir tilstrekkelig belyst. Det understrekes at konsekvensene for de minste bedriftene må vies tilstrekkelig oppmerksomhet. Skjermingsregler når medisinske årsaker er uforenlig med arbeid vil også måtte stå helt sentralt når en skal vurdere konsekvenser av denne endringen.

Vi vil likevel ikke legge skjul på at vi er bekymret for at flytting av arbeidsgivers finansieringsansvar fra korttids- til langtidsfravær vil ha en slagside ved at arbeidsgivere vil være mer tilbakeholdne med å ansette arbeidstakere med større risiko for langtidsfravær, personer som står utenfor arbeidslivet, kvinner, eldre arbeidstakere – så lenge ikke arbeidstaker også gis økonomiske insentiver til å forsøke å komme tilbake i jobb. Dette vil særlig kunne gjøre seg gjeldende i de minste bedriftene.

I undersøkelsen blant Samfunnsbedriftenes medlemmer ble det stilt spørsmål ved om bedriftene opplevde å ha utfordringer med sykefravær. 25 % av bedriftene svarte bekreftende på at de hadde



utfordringer med sykefravær. Også her er det store bransjesevise forskjeller. Hele 47 % av avfallsbedriftene opplever utfordringer med sykefraværet, mens ingen av havnene opplever utfordringer, og kun 9 % av brannmedlemmene har utfordringer med sykefraværet. Hos energibedriftene sier 23 % at sykefraværet er utfordrende. Det var også tegn til at det er geografiske forskjeller i oppfatningen av at sykefraværet er utfordrende. Bedriftene på Sørlandet ga i langt større grad enn øvrige uttrykk for utfordringer, med hele 43 %. Brutt ned på bedrifter av ulik størrelse, opplever færre av de minste bedriftene utfordringer enn noe større bedrifter. Mens 14 % av bedrifter med 1-9 ansatte opplevde sykefravær som utfordrende, var tilsvarende tall for bedrifter med 10-24 ansatte 29 % og for bedrifter med mer enn 25 ansatte 28%.

På spørsmål om hvor stort sykefraværet faktisk er, er det naturlig nok bransjesevise forskjeller. Samtlige bedrifter under ett viser likevel at mange har et lavt sykefravær. 15 % har et sykefravær på under 1 %, fra 0 – 3 % favner 41 % av alle bedriftene i utvalget. 16 % har et sykefravær på mellom 3 – 4 %, 10 % mellom 4 og 5 % og 15 % mellom 5 og 6 %. 12 % har mellom 6 og 10 % fravær mens nesten 6 % har fravær over 10 %.

Blant havnene oppgir halvparten å ha et sykefravær mindre enn 1 %, og ytterligere 17 % under 2 % fravær. Både brannmedlemmer og energimedlemmer sprer seg ganske jevnt fra 0 – 6%, mens avfallsbedriftene sprer seg mer over hele skalaen fra 2 % til over 10 % sykefravær. Det er grunn til å understreke at mye av arbeidet i avfallsbransjen fortsatt er tungt fysisk arbeid, noe som naturlig gir utslag på sykefraværstatistikken.

Alt overveiende har de fleste utfordringer med langtidssykefraværet, noen også med både kort- og langtidsfraværet. Det er få som oppgir at utfordringen ligger i korttidsfraværet. Av samtlige besvarelser er det bare 9 % som mener kun korttidsfraværet er utfordrende. 68 % fremhever langtidsfraværet, mens ytterligere 13 % mener begge fraværstyper er problematiske. Av avfalls- og energibedriftene svarer ingen at kun korttidsfraværet er utfordrende.

På spørsmål om hvilke konsekvenser sykefraværet har for bedriften, trekkes stor arbeidsbelastning for øvrige arbeidstakere fram som den viktigste konsekvensen. Hele 65 % framholder dette. 29 % trekker fram sårbarhet pga. manglende kompetanse som konsekvens, og litt færre, 28 %, redusert produksjon. 21 % av bedriftene sier sykefraværet ikke har noen konsekvens for bedriften, mens 8 % sier sykefraværet innebærer svekket økonomi for bedriften.

På spørsmål om hvilke tiltak som kan løse utfordringene med sykefraværet, mener 20 % større involvering av sykmeldte er et godt tiltak, 17 % mer involvering av NAV og ca. 24 % større involvering av sykmeldende lege. Bedre tilrettelegging av arbeidsoppgaver mener 17 % er et godt tiltak, mer bruk av oppfølgingsplaner 9 %, mens 14 % mener en eller flere karensdager er veien å gå, og 13 % redusert lønn ved sykefravær. Bare 2 % mener flytting av en del av arbeidsgiverbetalingen fra korttidsfravær til langtidsfravær er et tiltak som vil løse utfordringene med sykefraværet. 27 % mener det ikke er behov for tiltak, og 15 % har krysset av for vet ikke.

Flytting av arbeidsgivers finansieringsansvar fra (lengre) korttidsfravær fra 16 til 12 dager til ny betalingsplikt på 10 % etter 3 måneders fravær skal etter utvalgets beregninger gi nøytralt resultat for arbeidsgiver. Samfunnsbedriftene mener det er høyst uklart hvorvidt arbeidsgiver har så stor påvirkning på sykefraværet etter så vidt lang tid. Undersøkelser viser at det er vanskelig å få arbeidstakere tilbake etter bare 6 ukers fravær. Vi støtter som nevnt videre utredning av temaet, men vil allerede nå signalisere skepsis til å endre finansieringsløsningen for arbeidsgiver. En mulighet kan være å se på om flytting av arbeidsgiverfinansieringen fra korttids- til langtidsfravær bør knyttes til arbeidsrelatert sykefravær. Vi



mener videre utredning må ta for seg alle deler av problemstillingene knyttet til sykefraværet, herunder også utrede mulighet for en begrenset arbeidstakerfinansiering, da med innlagte sikkerhetsmekanismer som gjør at dette ikke rammer enkelte uforholdsmessig.

Samfunnsbedriftene mener at:

- Tiltakene for å redusere sykefraværet må ikke samtidig bygge barrierer som motvirker gode tiltak for å inkludere flere i arbeid.
- Det er ingen farbar vei å la arbeidsgiverne ta kostnaden for å redusere sykefraværet alene.
- Dersom arbeidsgiverne skal overta en del av kostnadene for langtidsfraværet (over 3 mnd) må dette begrenses til arbeidsrelatert fravær.
- De minste bedriftene må skjermes mot uforholdsmessige utgifter til sykefravær dersom finansieringsordningen legges om.
- Et begrenset arbeidstakerbidrag til kostnadene med langtidssykefraværet må også utredes dersom arbeidsgiverne skal ta et delansvar for finansieringen av fravær ut over 3 mnd. (Likevel med sikkerhetsmekanismer innbygd for å hindre uforholdsmessige konsekvenser).

FORSØK MED ARBEIDSORIENTERT UFØRETRYGD – kapittel 10

En arbeidsorientert uføretrygd, for å redusere tilstrømmingen til uføretrygd og for at flere uføretrygdede kan få brukt sin arbeidsevne.

Utvalgets flertall foreslår at arbeidsorientert uføretrygd prøves ut som et tidsavgrenset forsøk. Forsøket må utredes og konkretiseres nærmere, men det legges til grunn at en arbeidsorientert gradert uføretrygd blir hovedregelen ved nye uførevedtak for en avgrenset målgruppe, for eksempel personer som er under 30 år når forsøket starter.

Samfunnsbedriftene mener at:

- Arbeidsorientert uføretrygd for unge bør prøves ut.
- Arbeidsgivere må gis tilstrekkelige insentiver (i form av trygdejustert lønn) til å bidra med å etablere et arbeidsforhold tilpasset arbeidstakerens produktivitet.

ALDERSGRENSER OG SENIORER I ARBEIDSLIVET – kapittel 12

Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre.

Holden-utvalget peker på behovet for tiltak slik at færre forlater arbeidsmarkedet og at flere er mobile i arbeidsmarkedet for å kunne øke sysselsettingen blant personer i 60-årsalderen. Samtidig må det bli lettere for arbeidssøkere i 60-årene å få ny jobb. Utvalget trekker fram en rekke ulike aspekter, både



knyttet til kompetanseutvikling, økonomiske insentiver og godt arbeidsmiljø som viktig for at eldre arbeidstakere skal ønske å stå lengre i jobb. Det er selvsagt viktig å forebygge slitasje og helseskader, og det må sørges for tilstrekkelig tilrettelegging på arbeidsplassen når det er behov.

Samfunnsbedriftene mener jevnlig kompetanseutvikling er viktig for at eldre skal kunne stå lengre i den jobben de har. Arbeidsgivere har et ansvar for å tilby oppdatering og utvikling av kompetansen uavhengig av alder, og arbeidstakere har også selv ansvar for å sørge for å holde egen kompetanse ved like og delta i opplæringstilbud som alle andre.

For å øke sysselsettingen blant eldre må det legges til rette for at færre skal slutte i den jobben de har, samtidig som det må bli lettere for seniorer som er ledige å få jobb. For at arbeidsgivere skal se seg tjent med å ansette eldre, erfarne arbeidstakere, bør det vurderes om kostbare seniorpolitiske tiltak som ble innført på en annen tid skal videreføres.

Et flertall i utvalget mener det bør legges bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter at de har passert aldersgrensen for stillingsvern. Flertallet mener dette tilsier at aldersgrensen i arbeidsmiljøloven senkes til 70 år. I så fall kan bedriftsinterne aldersgrenser med krav om konsekvent praktisering fjernes, noe som også vil gjøre det lettere for arbeidstakere å jobbe etter fylte 70 år. Utvalgets flertall mener at en heving av øvre aldersgrense i staten til 72 år kan ha negative konsekvenser både for statlige virksomheter og ansatte.

Samfunnsbedriftene mener først og fremst at aldersgrensen må være felles i offentlig og privat sektor. Behovet for at arbeidstakerne skal stå lengre i arbeid tilsier etter vår oppfatning at aldersgrensen bør være 72 år også i stat- og kommuneområdet, selv om vi mener flertallet i Sysselsettingsutvalget argumenterer godt for at å gå tilbake til 70 års aldersgrense kan bidra til at flere kan stå i arbeid lengre. Deres forslag om å gå tilbake til 70 års aldersgrense i arbeidsmiljøloven følges, mener vi det er en god ide å fjerne alternative bedriftsinterne aldersgrenser, der kravet om konsekvent praktisering kan medføre at færre får anledning til å arbeide lengre selv om det er et ønske både fra arbeidstaker og arbeidsgiver.

Vi mener videre pensjonistlønssystemet bør revurderes og justeres. Det passer ikke dersom arbeidsforholdet fortsetter med samme arbeidsoppgaver.

Det er også slik at pensjonssystemet for offentlig ansatte fortsatt hindrer arbeidstakere født før 1963 i å stå lengre i arbeid. Det bør vurderes å justere reglene slik at også disse tjener på å stå lengre i arbeid og arbeidskraftsressursen kan utnyttes.

Samfunnsbedriftene mener at:

- Det er viktig å sørge for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i jobb.
- Godt arbeidsmiljø og kontinuerlig kompetanseutvikling er nøkkelfaktorer for å øke sysselsettingen blant eldre arbeidstakere.
- Aldersgrensen må være den samme i offentlig og privat sektor.
- Kostbare seniorpolitiske tiltak bør revurderes og reduseres evt. avvikles.
- Pensjonistlønssystemet bør revurderes og justeres.
- Pensjonssystemet for offentlig ansatte født før 1963 bør endres slik at også denne arbeidskraftsressursen kan utnyttes lengre.



Ta gjerne kontakt dersom det er behov for utdyping av synspunktene, mer innsyn i medlemsundersøkelsen eller noe annet.

Vennlig hilsen,
Samfunnsbedriftene

Barbro Noss

Barbro Noss
Forhandlingsdirektør