NITO

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 16. juni 2021

Deres ref.: 514/21

Høring – NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring og NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 93 000 medlemmer. Vi organiserer i alle sektorer.

For våre synspunkter på vurderingene og forslagene i NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring viser vi til vårt innspill til Sysselsettingsutvalget datert 6. februar 2020[1].

Generelt
NITO støtter mandatets utgangspunkt og utvalgets mål om å øke sysselsettingen og redusere unødig langvarige stønadsforløp. Det er viktig for den enkelte å delta i arbeidslivet og dermed oppleve å være til nytte, delta i et arbeidsfellesskap og få realisert seg selv. Ved å øke sysselsettingen og redusere unødig langvarige stønadsperioder vil vi i tillegg styrke velferdsstatens bæreevne over tid.

Når det gjelder flere av flertallsforslagene fra utvalgets utredning er vi mer skeptiske både til innretningen og virkningen av forslagene.

Kort oppsummert:

- NITO går imot flertallets forslag om å utrede endringer i sykelønnsordningen
- NITO støtter ikke flertallets forslag om nedsettelse av øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven
- NITO støtter et begrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd

Vi vil under kommentere noen av de mest relevante forslagene i utredningen sett fra NITO. Når det vises til utredningen og utvalget, er det til sysselsettingsutvalgets andre utredning NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring.

Til kap. 5. Deltid
NITO stiller seg bak utvalgets utgangspunkt om at faste hele stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Da er det viktig at arbeidslivets parter bidrar med tiltak som gjør det mulig med større og flere hele stillinger. NITO vil, på linje med utvalget, likevel understreke behovet for tilgang på deltidsstillinger for personer under utdanning, personer med redusert helse, eldre og andre som har behov for deltid.

I utredningens har utvalget foreslått endringer i kontantstøtteordningen for å redusere deltidsandelen i norsk arbeidsliv.

NITO har ved flere anledninger kommentert kontantstøtten, sist i forbindelse med behandlingen av Likelønnskommisjonen. NITO gikk da imot kontantstøtten og foreslo isteden redusert arbeidstid for

[1] https://www.nito.no/contentassets/8fb401d4d43040c48f0629cdd396ce9b/brev/2020/brev---innspill-til-sysselsettingsutvalget.pdf

småbarnsforeldre. Dette forslaget vil mobilisere arbeidskraft, samtidig som foreldre og barn får mer tid sammen. Noe av prinsippet bak kontantstøtten er at foreldre skal bli kompensert for ikke å benytte et offentlig gode. Denne tankegangen synes uklok og bidrar ikke til et inkluderende arbeidsliv. Utvalgets forslag om kun å gi kontantstøtte til foreldre som har søkt, men ikke har fått barnehageplass bryter også med dette prinsippet.

NITO mener imidlertid at utvalgets forslag er et steg i riktig retning, selv om vi prinsipielt er imot selve kontantstøtteordningen.

Til kap. 6 Kompetanse og kvalifisering
NITO deler sysselsettingsutvalgets vektlegging av kompetanse som en av nøklene for å komme inn i arbeidslivet og behovet for å over tid utvikle sin kompetanse mens man er i arbeid. Kompetansekravene i arbeidslivet er i stadig utvikling, og som utvalget viser øker sjansen for å falle utenfor arbeid ved fravær av avsluttet utdanning på grunn- og videregående opplæring. Det er derfor viktig å sette inn tiltak for de med lavest avsluttet formell utdanning.

Utdanningssystemet må tilpasses arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft slik at vi unngår en mismatch i arbeidslivet mellom innbyggernes kompetanse og arbeidslivets behov. I en nå-situasjon og framtid hvor vi kan forvente store behov for omstilling over til nye næringer og sektorer er det viktig at det settes inn betydelige krefter og midler rettet mot næringer og distrikter med behov for omskolering og individer med behov for etter- og videreutdanning.

Det er et klart behov for økt satsing på oppfølging og arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV for å unngå at personer faller utenfor arbeidslivet i kortere eller lengre perioder. NITO støtter derfor utvalgets forslag om utvidet bruk av lønnstilskudd og opplæring. NITO vil samtidig advare mot en bruk av lønnstilskudd som fører til at staten overtar virksomhetenes lønnsforpliktelser i situasjoner hvor dette ikke er nødvendig for å få personer i arbeid. NITO vil også understreke behovet for å styrke arbeidet med karriereveiledning både under utdanning og fra NAV.

NITO stiller seg bak utvalgets vurdering om det er et klart behov for å styrke finansieringsordningene for voksne gjennom Lånekassen for å gjennomføre videregående opplæring og høyere utdanning.

Til forskjell fra tidligere har arbeidsledige som mottar dagpenger gjennom koronapandemien hatt muligheten til fritt å kombinere dagpenger og utdanning. NITO har støttet en liberalisering av dette regelverket i lengre tid. Nå gjøres regelverk permanent, men noe mer restriktivt. Det har NITO forståelse for. Vi vil likevel understreke behovet for at det nye regelverket fortløpende evalueres med henblikk på å gi arbeidsledige muligheten til raskest tilegne seg kompetanse for å bli mer attraktive for arbeidsmarkedet.

Arbeidslivets parter er de som kjenner næringer og virksomheters kompetansebehov best. Det er derfor viktig at disse sammen med utdanningsinstitusjonene brukes for å sikre et godt og relevant etter- og videreutdanningstilbud, som er tilpasset arbeidslivets behov. NITO mener de nye treparts bransjeprogrammene har vist seg positive og er enig med utvalget at disse bør videreutvikles. Det tar lang tid å utvikle relevante tilbud som er tilpasset og etterspørres av virksomhetene. Dagens bransjeprogram bør derfor videreføres i minst en fem-års periode.

NITO er også enig med utvalget i at et bedre system for realkompetansevurdering bør etableres, slik at personer med ikke-dokumentert kompetanse kan få denne dokumentert.

Til kap. 7 Lettere innpass i arbeidslivet
NITO er enig med utvalget at det er viktig å senke tersklene for å komme inn i arbeidslivet, samtidig må tersklene for å forsvinne ut av arbeidslivet være så høye at det ikke oppleves som en svingdør.

Sysselsettingsutvalget foreslår økt bruk av midlertidige lønnstilskudd som målrettes mot utsatte grupper og en tettere oppfølging av deltakere på lønnstilskudd. Det foreslås videre mer tilrettelegging på arbeidsplassen og en tettere dialog mellom NAV og arbeidsgiver. NITO er positive til utvalgets forslag og mener disse virkemidlene kan føre til høyere sysselsetting, hvis NAV har ressurser som kan settes til dette økte arbeidet. NITO mener forslagene fordrer at NAV gis ressurser til å kunne gi og følge opp lønnstilskudd til utsatte grupper. NITO vil likevel understreke at det er viktig å unngå at midlertidige lønnstilskudd tas i bruk i situasjoner hvor den ansatt også ville blitt ansatt uten lønnstilskudd.

Utvalget mener at det bør vurderes å forsterke bruken av etablererstøtte og andre virkemidler som oppmuntrer til entreprenørskap blant arbeidsledige. Det fremheves også at dette er et område som kan være godt egnet til forsøksvirksomhet. Forslaget støttes. NITO foreslår at adgangen til å motta dagpenger under etablering av ny virksomhet bør utvides til å gjelde hele dagpengeperioden.

Utvalgets flertall har åpnet for å se nærmere på stillingsvernet knyttet til prøvetid. Dette er NITO imot. Utfordringene knyttet til prøvetid knytter seg bruken av prøvetid. Arbeidstaker i prøvetid skal vise at vedkommende er egnet for stillingen og arbeidsgiver har på sin side et opplærings- og veiledningsansvar. Det er mange eksempler på at arbeidsgiver ikke benytter prøvetiden til det den er ment til og at man ikke er seg sitt ansvar som arbeidsgiver bevisst. Dette kan imidlertid ikke begrunne et svakere stillingsvern for denne gruppen. Prøvetidsansatte har allerede et svakere stillingsvern enn andre ansatte, da de som hovedregel ikke får stå i stillingen jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 (3) dersom oppsigelsen anføres å være urettmessig. I tillegg er oppsigelsesfristen svært kort, i praksis ofte kun 14 kalenderdager.

NITO støtter derimot utvalgets forslag om å styrke tilretteleggingen for personer med helseproblemer i arbeidslivet. NITO vil understreke hvor viktig det er med rask tilgang til hjelpemidler for både for personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet og for å hjelpe personer inn i arbeid. Økt satsing på bruk av blant annet ortopediingeniører vil bidra til dette.

Til kap. 8. arbeidsmiljø og forebygging
Et godt og trygt arbeidsmiljø er helsefremmede og bidrar til inkludering og trivsel på den enkelte arbeidsplass. NITO mener, som utvalget, at sammenlignet med andre land er arbeidsmiljøet godt i Norge, men det eksisterer fortsatt et stort forbedringspotensial og det er til dels store variasjoner mellom næringer og virksomheter. Det er derfor viktig at arbeidsmiljøet fortsatt står høyt på dagorden i virksomhetene og i samarbeidet mellom partene, blant annet gjennom IA-avtalen.

Til kap. 9 Sykefravær, oppfølging og sykepenger
NITO ønsker, som utvalget, å redusere sykefraværet i norsk arbeidsliv.

En samlet NITO-kongress gikk 2018 imidlertid imot endringer i sykelønnsordningen, og NITO kan verken støtte utvalgtes forslag til endringer i finansieringsordningen eller endringer som vil forrykke balansen i sykelønnsordningen.

NITO er enig i mindretallmerknaden fra LO på dette punkt. Dagens sykelønnsordning gir en god inntektssikring ved sykefravær og ikke for sterke belastninger for arbeidsgiverne. Den gir trygghet for arbeidstakere som er

rammet av sykdom og kan bidra til å styrke arbeidstilbudet. Dagens ordning anses å inkludere arbeidstakere som har helseutfordringer.

Et forslag om å vri arbeidsgiverperioden ved sykefravær mer i retning av langtidsfravær, synes i utgangspunktet fornuftig. Det er langtidsfraværet arbeidsgivere har størst mulighet til å påvirke gjennom blant annet godt og langsiktig HMS-arbeid. På den annen side kan virkningene på hver enkelt virksomhet variere sterkt. For mindre virksomheter som faller utenfor skjermingsreglene kan virkningene bli svært store. Det samme gjelder mindre virksomheter i en oppstartsperiode og spisskompetansevirksomheter. Denne type virksomheter kan ved en kombinasjon av en langtidssykemelding og økte økonomiske utgifter for å dekke tapt arbeidskraft og forpliktelser for å dekke sykelønn, stå i fare for å bli avviklet. NITO er derfor imot å gjøre disse endringene, uten en bred og felles enighet hos de berørte og med utvidede skjermingsregler for utsatte virksomheter.

Et forslag om å øke arbeidsgivers finansiering av langtidsfraværet, vil dessuten kunne gjøre det vanskeligere å inkludere grupper som anses som utsatte for sykefravær.

Det er ikke behov for lov- eller forskriftsendring for å skjerpe inn arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær. Det er tilstrekkelig regler på dette området. NITOs erfaring er at mange arbeidsgivere er passive og ikke tar sitt oppfølgingsansvar på alvor og altfor sent setter i gang tiltak for å få sykemeldte arbeidstakere tilbake i arbeid. Det understrekes at det er arbeidsgiver som er den profesjonelle part og som har et hovedansvar for tilrettelegging og oppfølging.

Etter NITOs syn er det ikke regelverket som er utfordringen, men snarere praktiseringen av dette. En styrking av samspillet mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og NAV i form av informasjon om regelverket og synliggjøring av tiltak, støttes fra NITOs side. Dette er et informasjonsarbeid, og som NAV bør ta et hovedansvar for.

NITO mener det bør satses på målrettede bransjeprogram i bransjer der det er et ustrakt sykefravær. I tillegg bør sees an og måles virkningene av bruken av tiltak i den nyeste IA-avtalen som kom i stand i 2019.

Forslaget om at friskmelding til arbeidsformidling benyttes mer, i de tilfeller det er klargjort at den sykemeldte ikke kan vende tilbake til sin gamle arbeidsgiver, støttes. Det bør, som foreslått, gis mulighet til å søke permisjon fra en jobb for å friskmeldes til arbeidsformidling, og at den sykemeldte da kan beholde sykepengene og øvrige vilkår i inntil 12 uker som arbeidssøker. Arbeidstakers rett til sykemelding skal fortsatt gjelde dersom jobbsøkerprosessen ikke resulterer i ny jobb.

Til kap. 10 En arbeidsorientert uføretrygd

NITO er etter en helhetsvurdering kommet fram til at vi vil støtte forslaget fra utvalgets flertall om et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd. Hensikten er å bidra til at personer med gradert uføretrygd blir mer attraktive på arbeidsmarkedet og får innpass. Målet er at dette skal lede til overgang til ordinært arbeidsforhold.

Forsøket går ut på at når en arbeidstaker har fått vedtak om arbeidsorientert uføretrygd, skal NAVs bistand være rettet mot å få etablert et arbeidsforhold som passer til vedkommendes arbeidsevne. Det åpnes for at arbeidsgivere kan ansette en person som har vedtak om arbeidsorientert uføretrygd til en trygdejustert lønn som avspeiler reduksjonen i arbeidsevne.

Det presiseres fra NITOs side at forsøket kun bør omfatte nye søkere av uføretrygd og gjennomføres som et avgrenset forsøk. Det er viktig, slik utvalget foreslår, at forsøket er avgrenset i tid og etterfølges av en evaluering organisert som et forskningsprosjekt. Arbeidslivets parter skal involveres i utformingen av forsøket og evalueringskriteriene, og skal delta i referansegruppen som følger prosjektet fra start til ferdigstillelse.

NITO mener det er fornuftig at forsøket omfatter personer under 30 år.

NITO ser at forslaget som innebærer trygdejustert lønn ved uførhet skaper flere utfordringer og kan få uforutsette konsekvenser. NITO understreker derfor at forslaget om en trygdejustert lønn utprøves i en meget begrenset gruppe, hvor NAV følger utprøvingen tett.

Det kan være store utfordringer knyttet til å anslå et riktig produktivitetsnivå for den enkelte som skal fra en uføregrad til en trygdejustert lønn. Arbeidsgiver vil alltid være opptatt av lønnsomheten i virksomheten. Jo lavere anslått produktivitetsnivå for den uføre, desto større blir det offentlige bidraget. Dette kan føre til at arbeidsgivere vil forsøke å påvirke produktivitetsraten til å være lav, uavhengig av den reelle produktiviteten, slik at lønnsomheten sikres. NAV skal anslå produktivitetsnivået til den enkelte uføre. Deres vurderinger av produktivitetsnivå vil imidlertid måtte bygge på opplysninger fra arbeidsgiver, da de er nærmest produksjonen. Den uføretrygdede vil være avhengig av arbeidsgivers tillit og ønsker ikke å være en belastning for virksomheten. Det er derfor sannsynlig at arbeidstaker vil være enig med arbeidsgivers produktivitetsanslag, selv om dette ikke skulle gi et riktig bilde av reell produktivitet. NITO ser derfor at ordningen vil kunne medføre at arbeidsgiver ubevisst eller bevisst belaster fellesskapets midler unødig i frykt for at den uføre skal være en byrde for virksomheten framfor en gevinst. Dette er forhold som må vurderes i den etterfølgende evalueringen som skal gjennomføres.

Det er viktig at alle personer med helseutfordringer som tilsier at de ikke vil kunne være i arbeid, selv med trygdejustert lønn, skal få vedtak om 100% uføretrygd.

Utvalget har videre foreslått at fribeløpet for arbeidsinntekt ved siden av uføretrygden, som i dag er på 0,4 G (folketrygdens grunnbeløp), erstattes med halvert avkorting opp til 1,2 G. Hensikten er at dette skal gi økonomiske incentiver til å arbeide for de som har restarbeidsevne. NITO er imidlertid skeptisk til forslaget som i praksis vil slå økonomisk dårligere ut enn i dag for de som har lavest restarbeidsevne.

Til kap. 11 Oppfølging, tiltak og ytelser til unge under 30 år

NITO deler utvalgets bekymring når det gjelder unge personer som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet og som risikerer å stå varig utenfor.

NITO har ovenfor kommentert behovet for og forslag til kvalifisering og kompetansehevende tiltak, som er fremmet i denne utredningen.

Det er videre et behov for å unngå at manglende innpass i arbeidsmarkedet leder til medikalisering og overgang til ulike trygdeordninger.

Forslagene som er fremmet for personer under 30 år, framstår som hensiktsmessige. Det er behov for individuelt tilpassede tiltak. NAV bør få økte ressurser for å bidra til arbeidsrettet oppfølging av unge. Det er videre fornuftig å fokusere på økt bruk av kvalifiseringsprogram for unge med nedsatt arbeidsevne.

NITO støtter forslaget om at personer som ikke kommer fra maksimal sykepengeperiode og som ikke har opparbeidet et beregningsgrunnlag for arbeidsavklaringspenger på minst 1,5 G skal ha en innsatsperiode på ett år før arbeidsavklaringer kan innvilges. Det må gjøres unntak der den medisinske vurderingen tilsier at personen ikke kan være i aktivitet.

Til kap. 12 Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre
Mange av NITOs medlemmer ønsker å arbeide også etter fylte 70 år. Når utvalget foreslår å senke aldersgrensen i arbeidsmiljøloven oppfattes dette som et signal blant våre medlemmer om at personer over 70 år ikke er ønsket i arbeid.

Flertallets forslag om å senke øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven bryter med et av hovedprinsippene i pensjonsreformen. For yngre årskull vil behovet for å arbeide etter 70 år bli stadig større, for å kunne få en kjøpekraft tilsvarende dagens pensjoner. NITO finner forslaget om å nedjustere aldersgrensen i arbeidsmiljøloven som uklok.

For å stimulere til økt yrkesdeltakelse etter 70 år ønsker utvalget å fjerne muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser og oppfordrer partene i arbeidslivet til å finne mekanismer slik at flere kan arbeide lenger enn den øvre aldersgrensen på justerte lønns- og arbeidsvilkår. Ved å nedjustere aldergrensen og åpne for å nedjustere lønns- og arbeidsvilkår, vil arbeidsgiver sitte med de fleste kortene på hånden. Den velkvalifiserte arbeidstakeren, som har stor lyst og evne til å arbeide, kan stå overfor valget mellom en jobb med dårlige lønns- og arbeidsvilkår eller ingen jobb. Vi frykter at mange eldre arbeidstakere vil velge å arbeide for en lønn som ikke gjenspeiler deres verdi for arbeidsgiver i en slik situasjon.

NITOs ønsker i utgangspunktet en fjerning av den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, og overlate til arbeidsgiver og arbeidstaker, eller deres representanter, å avtale lønn- og arbeidsvilkår for den enkelte, uavhengig av alder. Dagens regler og flertallet i utvalgets foreslåtte regler bærer preg av en form for aldersdiskriminering.

Hvis man likevel skulle velge å falle ned på noen av flertallets forlag, bør man beholde dagens aldersgrense og fjerne muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser.

Vennlig hilsen

Trond Markussen
President

Steinar Sørlie
Generalsekretær