

## **Oppfølging etter møte med utvalgsleder**

Vi viser til møtet med referansegruppen 11.2.2021 og takker for muligheten til å komme med innspill til utvalget i møtet, og ytterligere skriftlige innspill.

Vi vil her komme inn på det vi ser som sentrale temaer og tiltak som utvalget bør vurdere. Utvalget har i sitt innspill til Perspektivmeldingen fokusert på økonomiske, næringspolitiske og finanspolitiske konsekvenser og tiltak. Arbeidsmarked og kompetanse er omtalt, men er viet mindre plass. Spekter mener de sistnevnte områdene bør være en sentral del av utredningen. Vi har derfor i hovedsak lagt vekt på disse temaene.

## **Kjente hovedutfordringer**

Arbeidsgiverforeningen Spekter deler vurderingen av hovedutfordringene som er berørt i Perspektivmeldingen og i utvalgets innspill til denne. Det dreier seg om kjente utviklingstrekk som er berørt i tidligere perspektivmeldinger, som aldring, færre i yrkesaktiv alder for hver pensjonist, fallende oljeinntekter, fallende produktivtetsvekst, langsiktig mangel på arbeidskraft, klimautfordringer og digitalisering.

Disse grunnleggende utviklingstrekkene ligger der uavhengig av pandemien, men slik vi forstår utvalgets vurderinger vil en del av de forsterkes av pandemien, ikke minst de økonomiske utfordringene. Vi har notert oss at «de budsjettmessig behagelige årene er over» og at Norge ikke greier å videreføre dagens velferdsordninger uten at inntektene økes eller at utgiftene reduseres. Av dette følger behov for omstilling både i næringslivet og offentlig sektor.

Det er nå fem år siden Produktivitetskomisjonens andre rapport med tittelen: «Ved et vendepunkt. Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi». To av hovedpunktene i rapporten var at norsk økonomi krevde omstilling og at vi trenger høyere produktivtetsvekst. Dette er fortsatt like aktuelt. Vi kan ikke overlate kravet til produktivtetsvekst til privat sektor alene. Dette er viktig, ikke minst for oppslutningen om den skattefinansierte velferdsstaten.

### **Arbeidsmiljøloven er ikke tilpasset behovene for effektiv drift**

Produktivitetsforbedringer må først og fremst gjennomføres på den enkelte arbeidsplass, men da må lovverket spille på lag. Arbeidstidsbestemmelsene har stor betydning for både økt deltakelse i arbeidslivet og effektiv ressursbruk. Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er ikke tilpasset de behovene velferdstjenestene har, særlig innen helse. Her står man hele tiden i en skvis for å få fordelt arbeidstiden etter de driftsbehovene man har. Vi har i tidligere innspill pekt på at Arbeidstidsutvalget har foreslått endringer i arbeidsmiljøloven som både kan bidra til å redusere behovet for deltid i særlig helsesektoren, og samtidig sikre mer effektiv tjeneste. Spekter mener arbeidstidsbestemmelsene bør endres for å sikre mer effektiv drift og større kompetanse og kontinuitet både i helsesektoren og i andre sektorer. Det er til ettertanke at tilsvarende bestemmelser ble innført i Sverige allerede under Olof Palmes regjeringstid på 1970-tallet.

### **Velferdsstaten er avhengig av næringslivet**

For Spekter er de viktigste prioriteringer fremover selvfølgelig å finne tiltak som gjør at Norge får flere, nye arbeidsplasser i privat sektor, og da særlig i næringer som ikke skaper klimamessige avtrykk. Uten inntekter fra privat sektor bli det krevende å opprettholde det velferdstilbudet vi har. Fra Spekters side er vi opptatt av å få frem verdien av et godt samspill mellom offentlig og privat sektor. Vi må ikke sette sektorene opp mot hverandre, men få frem den gjensidige avhengigheten. Det offentlige er avhengig av at næringslivet lykkes, og næringslivet er avhengig av effektive offentlige tjenester.

Vi må skape et betydelig antall nye arbeidsplasser, men vi kan ikke bevilge oss ut av denne utfordringen. Veksten kan ikke komme i offentlig sektor. Det må derfor legges til rette for å bevare og utvikle alle de arbeidsplassene vi har i små og store virksomheter landet rundt, samtidig som det hver dag må skapes nye jobber.

### **Arbeidslinjen må styrkes**

En av de sentrale utfordringene, som også ble vektlagt ved fremleggelsen av Perspektivmeldingen, er forholdet mellom antallet som er i jobb og antallet som av forskjellige grunner er utenfor arbeidslivet.

Spekter mener derfor noen av de viktigste tiltakene dreier seg om å styrke arbeidslinjen. Allerede før pandemien sto 17 prosent av personer i arbeidsfør alder helt eller delvis utenfor arbeidsstyrken med en helserelatert trygdeytelse. Arbeidsledigheten er nå rekordhøy, og arbeidet med å inkludere flere er ikke blitt enklere. Nedenfor følger noen tiltak som er viktige for å styrke arbeidslinjen.

### **Flere tiltak må vurderes for å utløse mer arbeidskraft**

Spekter mener at mandatet for den første fasen i Sysselsettingsutvalgets arbeid burde vært bredere og omfattet alle mulige grep som bidrar til å øke sysselsettingen, og ikke bare se på tiltak knyttet til inntektssikringsordningene i Folketrygden.

Spekter spilte derfor inn i starten av utvalgsutvalgets fase 2 at Sysselsettingsutvalget burde utvide diskusjonen til å omhandle det sysselsettingspotensialet som finnes i en del andre grupper i samfunnet. Spekter mener at dette potensialet er betydelig mer realiserbart, enn mange av de forslagene Sysselsettingsutvalget har kommet med i sin første fase.

Som følge av Spekters innspill er utfordringene med deltid omtalt i et eget kapittel i rapporten, hvor sammenhengen med arbeidstidsbestemmelser er særlig omtalt, og hvor utvalget blant annet foreslår å fjerne kontantstøtten.

Et tiltak er å endre arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven slik at flest mulig kan få hele stillinger. Det vil øke kvinners arbeidstilbud. I tillegg må familiepolitikken fortsatt støtte opp under kvinners yrkesdeltakelse. Norge har høy sysselsetting blant kvinner, men fortsatt jobber så mange som 34,9 prosent av kvinnene deltid, mot 15,3 prosent av mennene. Det er fortsatt kvinnene som tar mesteparten av ansvaret hjemme og som dermed velger bort lønnet arbeid til fordel for omsorgsoppgaver. Dette er en av Norges største likestillingsutfordringer.

Et annet område Spekter mener det er viktig å se på for å øke sysselsettingen er å sikre at flere jobber lenger før de pensjonerer seg.

Det er også potensial i mer effektive utdanningsløp slik at flere kommer raskere ut i arbeidslivet. Norske studenter er ifølge SSB blant de eldste i Europa, og nesten hver tredje student er over 30 år.

Samfunnet har et verditap på rundt 20 milliarder kroner årlig ved at bare halvparten av studentene fullfører utdanningsløpet innen normert tid. Å få flere raskere gjennom studier og ut i jobb, gir sårt tiltrengt arbeidskraft.

### **Redusert arbeidstid er ikke svaret**

Perspektivmeldingen påpeker at hvis sekstimersdagen innføres, vil det bli et stort behov for langt flere ansatte i pleie og offentlig sektor. For stat og kommune anslås en underdekning på over 100 000 ansatte innenfor helse, omsorg og undervisning.

Skal vi få til det må vi flytte folk fra industrien og fra varehandelen - altså fra privat til offentlig sektor. Det lar seg rett og slett ikke gjennomføre. Samtidig vet vi fra NAVs bedriftsundersøkelse at det allerede mangler over 11 000 arbeidstakere i helse, pleie og omsorg og om lag 3000 personer i undervisningssektoren.

Beregningene som Finansdepartementet har utført viser at innføring av sekstimersdag kan knekke velferden i Norge. Vanlige familier kan få 170 000 kroner i redusert lønn, i tillegg kommer en skatteregning på om lag 40-50 000 kroner i gjennomsnitt for familien.

### **Kompetanse og kvalifisering er nøkkelen til arbeid**

Ifølge NAVs omverdensanalyse kan det norske samfunnet fremover forvente en mangel på arbeidskraft, økt risiko for at flere havner utenfor arbeidslivet og høyere omstillingstakt på grunn av koronapandemien. Paradoksalt nok vil det bli mangel på arbeidskraft, samtidig som mange faller permanent utenfor arbeidslivet.

Det er med andre ord ikke samsvar mellom hva arbeidslivet trenger av kompetanse og det befolkningen har å tilby av kompetanse. Dette kompetansegapet må tettes, og her har både myndighetene, arbeidslivet og den enkelte arbeidstaker et ansvar.

For å lykkes kreves det en bedre match mellom kvalifikasjoner og den kompetansen folk har og det som er arbeidslivets behov. Frafall, omvalg og forsinkelser i høyere utdanning gir høye kostnader og tapt verdiskaping. For at ungdom skal gjøre gode utdanningsvalg ut fra sine egne forutsetninger bør det rettes enda større oppmerksomhet rundt å bygge ut og tilgjengeliggjøre ressurser for karriereveiledning i utdanningssystemet, fra ungdomsskole til høyere utdanning

Et samlet Sysselsettingsutvalg har vektlagt kompetanseutvikling og kvalifisering for å øke sysselsettingen, og for å redusere behovet for ulike passive trygdeytelser. Utvalget påpekte at de unge som likevel møter vanskeligheter i arbeidsmarkedet, må få hensiktsmessig hjelp raskest mulig. Det er ønskelig at flere unge som i dag mottar arbeidsavklaringspenger i stedet kan motta en ytelse som ikke krever en medisinsk diagnose.

Utvalget mener videre at det bør føres en mer aktiv arbeidsmarkedspolitik, hvor flere enn i dag får tett oppfølging og tilbud om arbeidsmarkedstiltak. 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 midlertidig lønnstilskudd bør øke betydelig.

Spekter mener også det er økende behov for opplæring og kompetanseutvikling i arbeidslivet. Tilbudet av etter- og videreutdanning må være relevant og fleksibelt, og partene i arbeidslivet må være med i utviklingen av tilbudet.

Framover kan vi forutsette at kompetansetrygghet blir minst like viktig som stillingstrygghet. Det hjelper ikke med sterkt stillingsvern etter arbeidsmiljøloven, hvis bedriften du jobber i står i fare for å gå konkurs.

Endringer i arbeidsmarkedet krever at voksne i større grad enn før må rekvalifisere seg. Dette vil kreve mer fleksible kvalifikasjonsmodeller og behov for livslang karriereveiledning. Her er det gode forslag fra Lied utvalget som bør følges opp, blant annet at man kan ta et fagbrev selv om man allerede har generell studiekompetanse. – altså gjøre et omvalg.

### **Sykefraværet må ned**

I Norge er sykefraværet høyere enn i mange OECD-land. Sykefravær, og særlig langtidssykefravær, gir store kostnader for samfunnet, bedriftene og den enkelte. Det er fortsatt et stykke igjen før målet i IA-avtalen om å redusere sykefraværet nås, derfor mener Spekter og de andre arbeidsgiverorganisasjonene det er behov for ytterligere tiltak.

Syssettingsutvalget foreslår større synliggjøring og forsterking av sykmeldtes medvirkningsplikt, forslag for å styrke samspillet mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder (legene) og NAV i sykefraværsoppfølgingen.

Spekter mener sykkelønnsordningen må utredes videre. Et flertall i Syssettingsutvalget herunder en samlet arbeidsgiverside, står sammen om å foreslå en nærmere utredning av en modell der arbeidsgivers finansieringsansvar delvis forskyves til langtidsfravær, samtidig som arbeidsgiver betaler mindre for korttidsfravær.

Målet må være å få sykefraværet ned og mer inkludering i arbeidslivet uten at arbeidsgiver må finansiere mer av sykkelønnen. Eventuelle endringer må være grundig konsekvensutredet, slik at vi faktisk vet om endringen bidrar til å få fraværet ned.

### **Krisen rammer skjevt, ufaglærte særlig utsatt**

I følge NAVs omverdensanalyse er det fare for at ufaglærte i lavkompetansejobber vil falle permanent utenfor arbeidslivet. Dette forsterkes av koronapandemien som har truffet grupper i arbeidslivet skjevt, med en særlig økning i andelen arbeidssøkere blant lavtlønte og innvandrere.

I Pedersenutvalgets innspill til Perspektivmeldingen pekes det på at langtidsledige kan falle permanent ut fra arbeidslivet. I en rapport om lavinntekt og levekår i Norge fra desember 2020 frykter Nav at økningen i langtidsledige på sikt kan føre til varig frafall fra arbeidslivet.

Spekter mener tidlig innsats for å sikre at barn og unge ikke faller ut av utdanningsløpet bør prioriteres, sammen med en fortsatt satsing på yrkesfaglig utdanning og fagskoler, samt tiltak for å sikre nok læreplasser.

### **Prioritering blir avgjørende**

Spekter mener det er nødvendig med en gjennomgang av hva som skal være et offentlig ansvar, og hva som bør overlates til markedet eller den enkelte, og mener samtidig at utfordringene som Perspektivmeldingen belyser må møtes med tydelige prioriteringer.

Spekter har lenge etterlyst tydeligere prioriteringer i statsbudsjettene. Gjennom mange år har så godt som alle budsjettområder hatt vekst. Dette kan ikke fortsette. Fremtidige løsninger må ikke låses i form av øremerking, lovfesting og individuelle rettigheter. Samtidig må investeringer som gir størst mulig samfunnsøkonomisk nytte prioriteres. ABE-reformen er eksempel på ostepøvelkutt som hverken gir ønsket effekt eller de nødvendige prioriteringene, og som må evalueres grundig.

Pandemien har forsterket behovet for handling, og den ledigheten som har kommet som en følge av pandemien må ikke få lov til å bite seg fast. Oljeinntektene vil avta, eldrebølgen vil komme, og det må til en grønn omstilling samtidig som offentlig sektor må effektiviseres. Løsningen ligger ikke i å si ja til alt og dermed øke det generelle skattenivået. Løsningen ligger i tydelige politiske prioriteringer.

### **Råd for fremtidens arbeidsliv**

Som en oppsummering har Spekter følgende fem råd for fremtidens arbeidsliv:

#### **1. Styrk den norske samarbeidsmodellen med tariffavtalen som det selvsagte utgangspunkt!**

Produktivitetsforbedringer må først og fremst gjennomføres på den enkelte arbeidsplass. Utvikling av arbeidsprosessene både i produksjon og tjenesteyting skjer i dag i et raskt tempo. Det krever stadig utvikling av nye arbeidsformer og ny kompetanse. Det krever også at tariffavtalene videreutvikles i takt med endringsbehovene og dermed blir etterspurte virkemidler av ledelsen, de tillitsvalgte og de ansatte i den enkelte virksomhet.

Arbeidslivskriminalitet er en økende utfordring som gir alvorlige konsekvenser for berørte

arbeidstakere, virksomheter og samfunnet, og som må bekjempes på alle arenaer. Det utfordrer også den norske modellen, som kjennetegnes av små forskjeller og at ingen er mer verdt enn andre.

## 2. Prioriter tiltak som mobiliserer arbeidskraft!

En viktig målsetting i fremtidens arbeidsliv er å ha flest mulig i arbeid, i faste, hele stillinger. Det er bra for den enkelte arbeidstaker som får en lønn og leve av, og det er bra for virksomhetene og samfunnet som trenger arbeidskraften. Dette gjelder særlig kvinners arbeidstilbud, som blir viktig i årene som kommer når behovet for arbeidskraft øker i både privat og offentlig sektor. Det må derfor utvikles tiltak som bidrar til at flere kvinner kan øke sin yrkesdeltakelse. Et tiltak er å endre arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven slik at flest mulig kan få hele stillinger. I tillegg må familiepolitikken støtte opp under kvinners yrkesdeltakelse. Dette er en av Norges største likestillingsutfordringer.

## 3. Skap et arbeidsliv for alle!

Selv om det pågår mye godt og vellykket arbeid for inkludering og mangfold i norske virksomheter, må vi ikke glemme at det også finnes grupper som har svært omfattende behov for bistand for å komme inn på arbeidsmarkedet. Samtidig er ikke kapasiteten i arbeidslivet til å inkludere arbeidstakere som av ulike årsaker er mindre produktive og trenger særskilt tilrettelegging ubegrenset. Det er derfor viktig at inntektssikringsordningene knyttes sterkere opp mot kompetansetiltak, slik at vi kan opprettholde høy produktivitet i et raust og inkluderende arbeidsliv.

## 4. Forutsett at kompetansetrygghet blir minst like viktig som stillingstrygghet!

Fremover må det i større grad legges vekt på virksomhetene som læringsarena, i et tett samspill mellom virksomhetene og utdanningsinstitusjonene. Endringer i arbeidsmarkedet krever at voksne i større grad enn før må rekvalifisere seg. Dette vil kreve mer fleksible kvalifikasjonsmodeller og behov for livslang karriereveiledning. Med den økte endringstakten i arbeidslivet, vil tilstedeværelse og kompetansebygging være sentrale forutsetninger for å sikre tilknytning til arbeidslivet. Arbeidslinjen handler ikke om å være tilknyttet en enkelt arbeidsplass hele eller store deler av livet. En aktiv tilknytning til

arbeidslivet gjennom de forskjellige livsfaser, krever løpende kompetanseutvikling og endringsvilje. I et arbeidsliv i stadig omstilling bør den enkelte stimuleres til å ta større ansvar for egen kompetanse og karriereutvikling utover det arbeidsgiver kan dekke som følge av virksomhetens behov.

#### 5. Styrk muligheten for verdiskaping!

Privat sektor og offentlig sektor er gjensidig avhengige av hverandre. Den økonomiske verdiskapingen i privat sektor er helt avgjørende for verdens beste velferdsstat. Det er for mange som herser med de som investerer kapital og tar risiko, og på den måten skaper arbeidsplasser og inntekter. Økonomisk vekst er løsningen, ikke problemet.