



Arbeids- og sosialdepartementet - ASD

Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 19/00988-10

Arkivkode: 0

Saksbehandler: Rune Soleng

Deres referanse:

Dato: 21.06.2021

Høringsvar NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring

KS viser til høringsnotat fra Arbeids- og Sosialdepartementet om NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring og NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring, mottatt 18. mars 2021 med frist 17. juni 2021. Vi vil i vårt høringsvar fokusere på forslagene fra sysselsettingsutvalgets fase II, NOU 2021: 2.

For den enkelte er deltakelse i arbeidslivet viktig for livskvalitet og økonomi. For samfunnet er høy sysselsetting nødvendig for verdiskaping og bærekraften i velferdstjenester og -ytelser. For kommunesektoren er høy sysselsetting avgjørende for å sikre tilgang på den arbeidskraften vi trenger for å kunne yte gode velferdstjenester nå og i framtiden. KS mener høy sysselsetting derfor er en viktig målsetning både når den kommer i form av at ansatte ikke har fravær eller frafall fra arbeidslivet på grunn av sykdom, at flere inkluderes i arbeidslivet, at ansatte jobber i større stillinger og at ansatte står lenger i jobb. Sysselsettingsutvalget har levert flere forslag som kan bidra til økt sysselsetting via alle disse kanalene.

KS mener:

- KS mener arbeidsorientert uføretrygd kan være et bidrag til at flere uføre kan delta i arbeidslivet. KS støtter at det gjennomføres et forsøk med denne ordningen slik utvalgets flertall har foreslått.
- KS mener lønnstilskudd kan bidra til at flere kan komme seg inn i arbeidslivet. KS støtter forslaget om økt bruk av midlertidig lønnstilskudd.
- KS støtter ambisjonen om økt bruk av Kvalifiseringsprogrammet, og mener dagens organisering og finansieringsordning bør videreføres for å sikre fortsatt gode resultater i programmet

Arbeidsorientert uføretrygd og lønnstilskudd

KS ser med bekymring særlig på økningen i andelene blant de yngste aldersgruppene som mottar en helserelatert ytelse. Økt yrkesdeltakelse fra uføre vil være en stor fordel for både den enkelte og for samfunnet. En sentral utfordring for at uføre skal få muligheten til å delta i arbeidslivet ligger på etterspørselssiden: Arbeidslivet stiller strenge krav, og for mange uføre er det vanskelig å vinne fram i konkurranse mot andre arbeidssøkere. KS mener det er behov for tiltak som sikrer at arbeidsgivere ønsker å ansette arbeidstakere med nedsatt arbeids- eller inntektsevne. På hver sin måte søker utvalgets forslag om arbeidsorientert uføretrygd og økt bruk av midlertidig lønnstilskudd å bidra til dette. I dag er det i flere tilfeller slik at full uføretrygd innvilges fordi NAV vet at det er tilnærmet umulig for mange å komme i jobb med gradert uføretrygd. For å komme i jobb forventes man yter fullt når man er på jobb. Dette fungerer for de som bare klarer å jobbe deltid, men da presterer like godt som andre arbeidstakere. Utvalget mener det for mange er mer realistisk å jobbe flere timer, men med lavere krav til produktivitet. Arbeidsorientert uføretrygd skal gjøre det mulig for en person å kombinere lønn og trygd på en slik måte at man for eksempel jobber full tid med 50 prosent lønn og 50 prosent trygd. Mange uføre blir valgt vekk av arbeidsgivere fordi de er forventet å være mindre produktive eller fordi det er mer usikkerhet rundt

deres prestasjoner i jobb. Om arbeidsgiver betaler en lavere timelønn, blir gruppen likevel attraktiv på arbeidsmarkedet.

Dette gjør det lettere for den uføre å få en jobb. I tillegg til muligheten til å bidra i samfunnet, få en arena for mestring og den sosiale kontakten en jobb gir, vil dette være en økonomisk fordel for den uføre siden kombinasjonen av lønn og trygd er høyere enn full trygd. Arbeidsgiverne får en ansatt de foretrekker framfor øvrige ansatte og trygdekostnadene synker. Det er dermed en stor potensiell oppside ved ordningen, og utvalgets flertall foreslår et forsøk for å vurdere om ordningen vil fungere etter hensikten.

KS deler oppfatningen til utvalgets flertall om at det vil være en fordel for alle parter om flere uføre kan delta i arbeidslivet. Arbeidsorientert uføretrygd kan være et bidrag til dette og KS støtter at det gjennomføres et forsøk slik utvalgets flertall har foreslått.

For at arbeidsgivere skal ønske å benytte seg av ordningen, er det ikke bare nivået på lønnskostnadene som har betydning, men også risiko knyttet til dem. Prosedyrene for eventuell endring av trygdejusteringen av lønnen etter ansettelse må tydeliggjøres, og særlig ved faste ansettelser må arbeidsgivers mening tillegges vekt. Erfaringer med dette må være del av evalueringen av forsøket.

Bruk av ordningen trygdejustert lønn blant kommunale arbeidsgivere må være forenlig med vårt avtaleverk, og det kan derfor tenkes at endringer av avtaleverket må til for at denne ordningen skal kunne tas i bruk i kommunal sektor. Forsøkets lengde, utforming og forventningen til resultatene må ta høyde for at tariffmessige forhold kan forsinke eller begrense bruken av ordningen i kommunal sektor.

Utvalget foreslår også økt bruk av midlertidig lønnstilskudd, siden empiriske studier viser at tiltaket har god effekt på overgang til ordinær jobb. For arbeidsgiver ligner ordningene hverandre, siden de reduserer kostnadene ved å ansette en arbeidstaker. For arbeidstaker innebærer ikke lønnstilskudd noen egenandel, slik at insentivene til å oppnå ansettelse uten tilskudd er svakere. Det er også en risiko for at tilskudd gis til personer som kunne fått jobb uten tilskudd. Fordelene ved å hjelpe folk fra utenforskap til jobb oppveier imidlertid ulempene, og KS støtter forslaget om økt bruk av lønnstilskudd.

Ansettelse av personer som ellers står i fare for å havne eller forbli utenfor arbeidslivet, kan være særlig krevende for kommunal sektor. Kvalifikasjonsprinsippet tilsier at det er den beste kvalifiserte søkeren som skal tilsettes. Hensynet til kvalitet i tjenestene og formelle kompetansekrav gjør at de fleste stillingene i kommunal sektor stiller høye krav til den enkeltes kompetanse. Inkluderingsarbeidet i kommunal sektor må balanseres mot sektorens utfordringer knyttet til økte kompetansekrav, høyt sykefravær og høy andel deltidsansatte. KS mener hensynet til kvalitet på tjenestene og kompetanse må være det bærende prinsippet for ansettelser i kommunal sektor, men vil framheve at kommunal sektor har både handlingsrom og vilje til å bidra til inkludering. Det viser blant annet prosjektet Inn i jobb.

Kompetanse og kvalifisering

KS er enig med Sysselsettingsutvalget i at Kvalifiseringsprogrammet kan være god hjelp for enda flere enn i dag, og ser positivt på økt bruk av programmet. Samtidig mener KS at fortsatt kommunalt eierskap er en viktig forutsetning for den fleksibiliteten som har skapt de gode resultatene.

Tiltak for økt kompetanse og kvalifisering må stå sentralt i enhver strategi for å øke sysselsettingen. Flest mulig må bli kvalifisert for arbeid, og utdanningssektoren må levere tilbud med god kvalitet som møter arbeidslivets behov. Dette er særlig viktig for at unge skal komme inn på arbeidsmarkedet, og for at flest mulig skal kunne stå i et omskiftelig arbeidsliv over tid. Både som tjenesteyter og arbeidsgiver spiller kommunesektoren en stor rolle i arbeidet med å nå dette viktige samfunnsålet. Det er en positiv utvikling at flere enn noen gang nå gjennomfører og består videregående opplæring. Samtidig er det bekymringsfullt at utenforskapet øker blant en del grupper unge mennesker, og at pandemien ser ut til å ha forsterket denne tendensen. Kommunene sitter med en rekke virkemidler som kan være med på å

motvirke utenforskap. Kommunenes innsats sammen med staten i NAV-partnerskapet, de kommunale helse- og velferdstjenestene, samt tjenester rettet mot integrering og voksenopplæring, er eksempler på områder hvor kommunene kan gjøre en forskjell.

I likhet med Sysselsettingsutvalget mener KS at en satsing på kvalifisering for unge, er en viktig nøkkel til at flere kommer i arbeid. Samtidig er det en kjensgjerning at mange av de unge som står utenfor, har eller utvikler ulike helserelaterte utfordringer som krever oppfølging. Likevel er det viktig å unngå unødvendig medikalisering av problemene for unge med sammensatte problemer. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig tiltak som over tid har gitt gode resultater for overgang til arbeid. Kommunenes evne til å tilrettelegge skreddersydde og fleksible kvalifiseringsløp med vekt på mestring og ressurser framfor behandling og inntektssikring, har vært og er en viktig suksessfaktor. At kommunene har ansvar for ordningen, gir gode lokale, tilpassede tiltak og bedre muligheter for å dra veksler på andre relevante tjenester innen eksempelvis helse og opplæring. Samtidig gir forankringen i NAV-kontorene et godt utgangspunkt for å benytte statlige arbeidsmarkedstiltak innenfor rammene av programmet. KS mener videre at økt bruk av programmet bør søkes oppnådd uten å gjøre endringer i finansieringsordningen.

Sykefraværsarbeid

Sykefraværet i Norge er høyt i internasjonal sammenheng, over 60 prosent høyere enn vektete snitt for både de nordiske landene og EU/EØS-landene. Internasjonale sammenligninger er krevende, men dette ser ikke ut til å kunne forklares med sammensetning av arbeidsstyrken med hensyn til kjønn og alder, et tøffere arbeidsliv eller dårligere helse enn i andre land.

Sykefravær er en særlig stor utfordring i kommunal sektor, siden sammensetningen av den kommunale arbeidsstyrken med hensyn til kjønn og næring gir et høyt sykefravær. I Kommunesektorens arbeidsgivermonitor svarer kommunene at sykefravær er blant de aller største arbeidsgiverpolitiske utfordringene. Dette speiles i at arbeid for å få ned sykefraværet er et prioritert arbeidsområde både blant kommunene og for KS. En viktig del av arbeidet gjøres i godt samarbeid med partene gjennom IA-avtalen, der KS deltar blant annet gjennom bransjeprogrammene for sykehjem og barnehage. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og god folkehelse kan bidra til både lavere sykefravær og lavere frafall fra arbeidslivet. Slikt arbeid er det bærende elementet i fraværsarbeidet.

Det er viktig å videreutvikle ulike sider ved sykefraværsoppfølgingen som utvalgets forslag om bedre elektronisk samhandling mellom sykmelder, arbeidsgiver, arbeidstaker og NAV, samt at NAV bør benytte administrative data til å fange opp personer med særlig behov for oppfølging.

Deltid

Deltid er en av de største utfordringene for kommunale arbeidsgivere. For kommunal sektor er økt heltidsandel og økte stillingsstørrelser avgjørende både for å sikre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i framtiden og for å gi kvalitet i tjenestene. Utvalget peker på at omfanget av deltid er særlig stort innen helsesektoren. Det er også innen helse, pleie og omsorg det forventes sterkest vekst i tiden framover, slik at det er særlig viktig å gjøre framskritt i heltidsarbeidet innen denne sektoren. For KS er arbeidet vi gjør sammen med de andre partene i Heltidserklæringen viktig for å fremme heltidskultur i kommunal sektor. Utvalget peker på at tilgang på deltidsarbeid kan være en fordel for enkelte grupper, som studenter eller de som ikke har helse til å jobbe heltid. Men også i tilfeller der deltid er gunstig for enkelte, vil det for flertallet være fordelaktig om heltidsarbeid blir normalen. For arbeidsgivere vil høyt omfang av deltid uansett gi problemer med kvaliteten i tjenestene og arbeidsmiljøet, samt med å rekruttere nok årsverk. KS mener derfor heltidskultur bør være en sysselsettingspolitisk målsetning, og er glade for at utvalget sier at heltid skal være hovedstandarden og at utvalget ønsker å fremme heltidskultur.

Lasse Hansen

Tor Arne Gangsø

Helge Eide