



Det Kgl. Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Vår dato 04.07.2012
Deres dato 11.04.2012
Vår referanse BMJ/AÅL
Deres referanse 12/1291

HØRINGSSVAR – ARBEIDSRETTEDE TILTAK

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringsbrev av 11.04.2012.

Dette høringssvaret er utarbeidet i samarbeid med NHOs landsforeninger. Attføringsbedriftene, som er tilknyttet NHO Service, er også høringsinstans og har gitt egen uttalelse.

1. Generelle merknader

NOU 2012:6 drøfter betingelser, muligheter og utfordringer for å øke sysselsettingen for folk med nedsatt arbeidsevne. Dette er ønskelig både i et samfunnsmessig og et individperspektiv.

Utvalget har innledningsvis gitt en god beskrivelse av de drivkrefter vi står overfor i arbeidslivet: Den teknologiske utviklingen gir økt produktivitet og verdiskaping, men fører til at mange rutinepregede jobber forsvinner, og nye oppgaver med endret kompetanse har kommet til. Internasjonalisering og økt konkurranse gir billige varer og gode eksportinntekter, men fører også til omstillinger som igjen kan føre til økte skiller mellom dem som har og ikke har nødvendig kompetanse. Stor innvandring gir økt aktivitet, men kan gjøre det vanskeligere for personer med nedsatt arbeidsevne å få innpass i arbeidslivet.

Samlet betyr dette at gitt lønnsstruktur blir det færre jobber som bare fordrer lav kompetanse, og flere som konkurrerer om disse jobbene. "Ingen bedrifter kan i lengden sysselsette folk som ikke betaler sin lønn med produktivitet", sa arbeidsminister Hann Bjurstrøm på NHOs Årskonferanse. Det illustrerer at vi står overfor en utfordring som vi må regne med vil anta ganske store dimensjoner i årene fremover. Så lenge vi har et godt velferdssystem med høye trygder, vil også minstelønningene være relativt høye. Dermed må vi regne med at det blir stadig flere som må hjelpes inn i arbeidslivet med midlertidige eller permanente støttetiltak, enten i vanlige bedrifter eller i skjermede virksomheter.

De spørsmålene som drøftes i NOU 2012:6 er derfor svært viktige, og vil få voksende betydning og ikke minst kreve stadig større ressurser. Dersom 170.000 på arbeidsavklaringspenger skal ha individuell oppfølging og mange av dem ha tilrettelagt arbeidstrening/opplæring, vil det kreve en ressursinnsats som går langt utover dagens. Det er derfor nødvendig å ha en klar oppfatning av hvilke grupper som bør prioriteres.

Uten at det er tema for den aktuelle utredningen, vil NHO understreke at det bør rettes et spesielt fokus på unge, som i Regjeringens jobbstrategi, som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet. Det er viktig både fordi det har så store konsekvenser for dem det gjelder, men også fordi unge som ikke kommer i jobb vil koste samfunnet store summer.

Gitt at utfordringene vil bli større i årene fremover, er det også avgjørende at vi finner fornuftige måter å organisere og prioritere virkemidler rettet inn mot den gruppen som har midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne. Det dreier seg både om hvordan økonomiske støttetiltak skal utformes rettet inn mot individene, og i hvor stor grad tiltak skal knyttes opp mot særskilte virksomheter eller inkorporeres i det normale arbeidslivet. NHO er i utgangspunktet positivt innstilt til at bedriftene spiller en viktig rolle for å integrere forskjellige grupper i arbeidslivet. Skal det virke etter forutsetningene, er det for det første nødvendig at bedriftenes medvirkning skjer på frivillig grunnlag, og ikke gjennom pålegg og regler. Dernest må bedriftene kompenseres for det integrerings- og opplæringsarbeidet de gjør, de må få nødvendig administrativ hjelp og støtte, da det kreves tett oppfølging av den enkelte, og de må også ha muligheten til å avslutte et samarbeid om integrering av enkeltpersoner dersom det ikke fungerer etter hensikten.

2. Merknader til forslagene i innstillingen.

2.1 Støtte på individnivå.

Det ene er avgrensning i hva som ligger i begrepet "nedsatt arbeidsevne", både når det gjelder grad og varighet. "Nedsatt arbeidsevne" er ikke gitt en gang for alle, og graden av nedsatt arbeidsevne kan enders over tid. Har man ikke gode kriterier her, kommer man lett galt ut når det skal lages virkemidler. Utvalget står samlet om forslaget til å utrede ordninger som blant annet TULT nærmere i forhold til utformingen av ny uføretrygd.

Generelt vil NHO peke på at lønnstilskudd kan være et effektivt virkemiddel for å integrere personer i arbeidslivet, men i slike ordninger vil det ofte være en fare for tilpasninger som ikke er intendert. Evalueringen av den danske fleksjobb ordningen viser at man får tilfeller av taktisk tilpasning, både fra bedrifters og enkeltpersoners side. Slike ordninger kan også ha en viss fortrenningseffekt, ved at de som får en subsidiert jobb konkurrere ut andre jobbsøkere. Derimot har vi gode erfaringer med ordninger som retter seg mot klart avgrensede grupper, som er avgrenset i tid, og som har en klar målsetting om kompetanseheving. Lærlingordningen er det beste eksempelet på dette. NHO har også stilt seg positiv til Regjeringens forslag om å prøve ut praksis i bedrift i opp til 3 år for ungdom på arbeidsavklaringspenger.

For øvrig er uføretrygden nå så fleksibel, med mulighet for ned til 40% uføreandel, og mulighetene for å kombinere uføretrygd og arbeid så enkle at det bør være unødvendig å ha andre særskilte ordninger for lønnssubsidier. En kombinasjon av ordinær ansettelse, ordinær lønn og tidsbestemt varighet innen en skjermet sektor, som i tiltaket Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift, gir få eller ingen insentiver til å bevege seg i retning av ordinært arbeidsliv.

NHO støtter derfor utvalgets flertall i at tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift langsomt fases ut (kap 13.8.3)

2.2 Behovet for og innretting av en skjermet sektor

Den andre problemstillingen er i hvor stor grad man skal søke å gi opplæring og trening til dem med nedsatt arbeidsevne i det ordinære arbeidsmarkedet (place-train), eller om det i stor grad bør brukes forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter til dette (train-place). Dette er i stor grad et spørsmål om hvordan man organiserer skjermet sektor, og i hvor stor grad man åpner for konkurranse fra det ordinære arbeidslivet.

Utvalget er delt i tre ulike modeller for hvordan arbeidsmarkedstiltak bør organiseres. Skillelinjene går blant annet på:

- I hvilken grad man ser det som ønskelig og mulig å øke bruken av ordinære virksomheter som arena for den arbeidsrettede bistanden.
- I hvilken grad Arbeids- og velferdsetaten selv skal produsere tjenester for de brukergruppene som i dag er i tiltak i forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter.
- I hvilken grad det skal åpnes for andre aktører enn forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter.

NHOs prinsipielle utgangspunkt er at både offentlig og skjermet virksomhet for øvrig bør vurderes i forhold til markedsrettet virksomhet. Forholdet mellom skjermet og markedsutsatt vil gjennomgå endringer over tid. De oppgaver som var skjermet i går, behøver ikke nødvendigvis være det i morgen, og vice versa. Derfor bør man tilstrebe en organisering som kan reagere på endringer i samfunns- og arbeidsliv.

NAVs viktigste rolle i denne sammenheng er å foreta gode arbeidsevnevurderinger for å kartlegge hensiktsmessig virkemiddelbruk, samt å følge opp tiltaksarrangørene, blant annet for å unngå lange ventetider. På disse punktene har NAV store utfordringer og følgelig et stort forbedringspotensial. NHO ser det derfor ikke som hensiktsmessig at NAV tilføres nye oppgaver nå.

Av de tre modellene som fremmes, mener NHO at modell 3, "Modell for konkurranseutprøving", er den som best ivaretar disse behovene. Modellen legger vekt på en skrittvis og forsøksbasert implementering av tiltak og utprøving av konkurranse, eventuelt også fra nye aktører. Endringene bør foretas i et tempo som både sikrer virksomhetenes tilpasning til nye tiltaksmuligheter, og samtidig sikrer forutsigbare rammevilkår for tiltaksarrangørene. Mange av dagens tiltaksarrangører gjør i dag en kvalitativt god jobb og har bidratt godt til innovasjon i tiltaksinnholdet. Dagens arrangører er viktige samarbeidspartnere for Nav i arbeidet med å få personer med nedsatt arbeidsevne i jobb. Samtidig har bransjen pekt på at det er et potensial for ytterligere forbedringer. Modellen legger derfor opp til en fortsatt sentral rolle for dagens tiltaksarrangører, og at det er mulig å utnytte bedre det potensialet som finnes i disse virksomhetene. Basert på erfaringene fra prosjektet Ringer i Vannet, vil NHO understreke at mange i målgruppen for disse tiltakene vil ha behov for opplæring i forkant av kontakten med ordinært arbeidsliv. Tett oppfølging underveis i attføringsprosessen er også sentralt for å lykkes med varig overgang til ordinært arbeid, uavhengig av tiltaket.

Modellen foreslår også å stille krav til at attføringsvirksomheten, det vil si ansatte med ansvar for attføring, økonomisk og organisatorisk, skilles ut fra den øvrige virksomheten.

Målet med forslaget er å gi utføringsansvarlige en mer uavhengig rolle i forhold til produksjonen og dermed også i forhold til bruk av interne versus eksterne praksisplasser. Dette knyttes opp til ett reelt krav om at utføringsvirksomheten skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet. Se side 326 i NOU 2012:6 for nærmere drøfting.

NHO vil derfor gi sin støtte til modell 3, "Modell for konkurranseutprøving"

Til slutt vil NHO peke på at utvalgets konklusjoner gir en viss usikkerhet rundt veien videre. Den viser også at det er behov for nyere og mer helhetlig forskning om hva som har skjedd på dette feltet de siste årene. Blant annet på dette grunnlag mener NHO det er et behov for en bredere behandling av dette feltet gjennom en egen stortingsmelding, spesielt på bakgrunn av det som er nevnt innledningsvis om at dette er et felt som vil få voksende betydning og ikke minst kreve stadig større ressurser.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Område Arbeidslivspolitik


Svein Oppgaard
Direktør