

## Innspill fra NHO om prioriteringer i Utsynsmeldingen

NHO viser til invitasjon til Kompetansepolitisk råd om å gi ytterligere skriftlige innspill til Utsynsmeldingen. Vi er spesielt bedt om å komme med innspill om 1) prioriteringer fremover og 2) spørsmål om rett til etter- og videreutdanning.

### Prioriteringer fremover

NHO viser her til vårt omfattende innspill som ble oversendt KD i juni 2022. Som det går fram i dette innspillet, er NHO særlig opptatt av at disse utfordringene må adresseres i Utsynsmeldingen:

- 2 av 3 NHO-bedrifter oppgir å ha et udekket kompetansebehov. Dette er en rekordhøy andel – og høyest i kompetansebarometerets historie (siden 2014). Det er avgjørende for fremtidens verdiskaping og velferd at vi halverer kompetansegapet innen 2030.
- Hvilke fag- og utdanninger som tilbys, må være tilpasset kompetansebehovene i norsk arbeids- og næringsliv. Elever og studenters ønsker alene kan, etter NHOs syn, ikke styre dimensjoneringen av utdannings- og studietilbudene.
- Yrkesfaglig- og fagskoleutdanning må styrkes. NHO har her en rekke forslag til tiltak, se mer om dette i innspillet oversendt KD i juni.
- Det viktigste tiltaket for bedre dimensjonering av utdanningssystemet som helhet er vekst i fagskolesektoren.
- Næringslivet har et stort og udekket behov for IKT-kompetanse. NHO er opptatt av at antallet IKT-studieplasser i UH-sektoren må trappes betydelig opp.
- Norske bedrifter står klare til å gjennomføre det grønne skiftet – men grønn kompetanse kan bli mangelvare. Utdanningene må komme på banen og utdanne langt flere til kompetanse på grønn omstilling.
- Sikre kompetansen for den doble omstillingen; sammenhengen mellom grønt skifte og digitalisering.
- Skal vi få til livslang læring i praksis, må etter- og videreutdanningssystemet bli en integrert del av kunnskapssektoren og arbeidslivet. NHO mener det er viktig å styrke tilbudssiden i etter- og videreutdanningsmarkedet på alle utdanningsnivåer og innenfor et spekter av temaer, ikke minst innenfor tekniske fag og digitalisering.
- Utvikle karriereveiledningstilbudet i takt med det sterkt økende behovet som oppstår når livslang læring-perspektivet styrkes i norsk utdannings- og arbeidsliv.
- Gjøre det enklere, særlig for folk med fag- og spisskompetanse, fra land utenfor EØS-området å komme til Norge, og at det går både raskere og enklere å få godkjent utenlandsk kompetanse fra flere land både innenfor og utenfor EØS.

### Spørsmål om rett til etter- og videreutdanning

Krav om individuelle rettigheter til fri, permisjon og finansiering av livsopphold under utdanning / utdanningspermisjon kommer fra tid til annen opp i ulike sammenhenger. NHO mener at bedriftene må ha styringsretten over hvilke kurs og utdanninger som anses som relevant for bedriften, og at det er bedriftens behov som må være styrende for den kompetanseutviklingen som skjer i bedriften. Eventuelle reguleringer som gir ensidige rettigheter til arbeidstakere, uten at det er forankret i arbeidsgivers styringsrett, vil være en arbeidstidsreduksjon. Arbeidstidsbilaget, som de fleste tariffavtalene i vårt system er bundet av, tilsier at det skal være både et "gulv og tak" på arbeidstiden. Kompetanseheving ut over bedriftens behov er ikke den enkelte bedrift sitt ansvar, og bør heller ikke være det. Det er mange små og

mellomstore bedrifter som ikke vil ha evne til å støtte den enkeltes kompetansebehov når det går ut over bedriftens behov.

Grunnprinsippene når det gjelder ansvar, finansiering etc. er regulert i Hovedavtalene, eventuelle nærmere tillegg i den enkelte tariffavtale. Det er den enkelte arbeidstakers eget ansvar å finne finansiering for egen kompetanseutvikling ut over dette. NHOs syn er at nåværende tariffavtalebestemmelser dekker bedriftens og den enkeltes behov godt nok, og at det ikke skal tas inn ytterligere bestemmelser i Hovedavtalene og tariffavtalene som pålegger bedriftene økte kostnader. Dette omfatter også eventuelle utvidede rettigheter for å ta etter- og videreutdanning. For NHO er målet å gjøre medlemsbedriftene, både tariffbundne og ikke tariffbundne, konkurransedyktige. Derfor må vi ikke påføre tariffbundne bedrifter ytterligere konkurransevridende bestemmelser og kostnader i tariffavtalene.

NHO mener at det er helt avgjørende at politikken for etter- og videreutdanning / livslang læring forankres i trepartssamarbeidet. Partene i arbeidslivet har gode erfaringer med trepartssamarbeid i kompetansepolitikken og involvering av partene som et utgangspunkt for å utvikle målrettede tiltak.

NHO er skeptisk til at myndighetene tar en rolle opp mot det som er partenes ansvar, og i særdeleshet å regulere tillitsvalgte roller, noe som også er regulert i de ulike avtalene mellom partene og gjenstand for forhandlinger ved hovedoppgjørene.

Når det gjelder fag- og yrkesopplæring spesielt, viser NHO til arbeidet som gjøres med implementering av Fullføringsreformen og ny Opplæringslov der det innføres rett til fagbrev nr. 2.

### **Ansvarsdeling for kompetanseutvikling**

Etter- og videreutdanning i brede lag av befolkningen er en sentral faktor for å sikre et bærekraftig arbeidsliv og verdiskaping i møte med demografiske endringer, ny teknologi og overgangen til lavutslippssamfunnet.

I lys av Regjeringens ambisjon om at flere skal stå i jobb lengre, savner vi mer prinsipielle betraktninger rundt hvordan tiltak som iverksettes vil bidra til å oppnå de overordnede målene med livslang læring-reformen. NHO er bekymret for at dagens incentiver ikke vil øke etterspørselen etter EVU i arbeidslivet tilstrekkelig, og at de i verste fall kan bidra til at tilgangen til kompetansepåfyll i større grad blir et spørsmål om betalingsvilje snarere enn læringsvilje.

Høringsnotatet om Utsynsmeldingen hevder at kompetanseutvikling i arbeidslivet er den enkeltes og virksomhetenes ansvar. Som begrunnelse for dette, vises det til at hovedavtalene fastslår at kostnader til kompetanseutvikling som er nødvendig for å dekke bedriftens behov, er bedriftens ansvar. Partene i arbeidslivet har inngått ulike hovedavtaler mellom ulike parter i ulike sektorer. Det er riktig at det finnes en slik generell regel i hovedavtalene som høringsnotatet legger til grunn. Men hovedavtalene i privat sektor er avtaler som er inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, hvor staten ikke er part. Å bruke hovedavtalenes formuleringer som argument for at arbeidsgiver og/eller arbeidstaker i større grad skal betale for EVU-tilbud fra offentlige UH-institusjoner, er det derfor ikke grunnlag for. Fordeling av ansvar, rettigheter og forpliktelser mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og staten må skje med utgangspunkt i en aktiv dialog innenfor rammene av trepartssamarbeidet.

Det finnes derimot gode eksempler på tiltak for livslang læring som bygger på trepartssamarbeidet, blant annet bransjeprogrammene. Bransjeprogrammene er dessverre heller ikke omtalt i høringsnotatet. Partene har gode erfaringer med prinsippene for finansiering og organisering som er valgt i disse programmene. I bransjeprogrammene utvikles EVU-tilbud i samarbeid med partene i arbeidslivet. Ordningen er bygd på et spleiselag hvor staten betaler for å utvikle og drive tilbudene, virksomhetene setter av arbeidstid til sine ansatte for å delta, og den enkelte ansatte investerer noe av sin fritid. Dette sikrer at i tillegg til å nå arbeidstakere, er tilbudene tilgjengelige og aktuelle å delta på også for permitterte og ledige.

En avgjørende suksessfaktor i bransjeprogrammene er at arbeidslivets parter er med i alle ledd av prosessen. Bransjeprogrammene for etter- og videreutdanning sprang ut av frontfaget og ble forhandlet frem mellom Fellesforbundet, Norsk Industri og Byggenæringens Landsforening i hovedoppgjøret i 2016. Initiativet til etter- og videreutdanning innen industri og byggenæringen fikk økonomisk støtte fra Regjeringen i 2018. I 2020 var det over 20 000 deltakere fra en rekke bransjer, og tilbudet gikk også til de som ble permittert og arbeidsledige som følge av pandemien. Bransjeprogrammene har siden spredt seg til mange ulike bransjer, og har en budsjetttramme på 110 millioner kroner i statsbudsjett for 2021.

Bransjeprogrammene har særlig utviklet seg godt i Industrifagskolen og Kongsberg-miljøet. Den digitale fagarbeider er også et vellykket opplegg i Oslo. Felles for tilbudene i Kongsberg og Oslo er at partene var initiativtakere, beskrev behovet og var med på å utvikle læreplanene og tok arbeidet med rekruttering av deltakere. Skal man lykkes med å spre et tilbud som er utarbeidet et sted i landet, er man avhengig av at man starter med arbeidslivets parter lokalt. Partene vurderer behovene og tilrettelegger tilbudet til lokale behov. Begge de nevnte tilbudene er forsøkt spredd utover i landet. Der hvor det er partene lokalt som har bedt om det, har det fungert godt.

En helt avgjørende suksessfaktor i bransjeprogrammene har altså vært trepartssamarbeid, og at de lokale partene har vært initiativtakere. Tilbud som har blitt forsøk drevet fram av utdanningsinstitusjonene alene, uten å involvere arbeidslivet parter, har vist seg vanskeligere å få til å fungere godt. Partsforankringen har også vært viktig for å nå arbeidstakere som normalt ikke er de som søker seg mot etter- og videreutdanningstilbud.

Utlysninger av midler til å oppskalere og utvikle tiltak under Kompetanseprogrammet (HK-dir), herunder fleksible utdanningstilbud, må videreføres og styrkes. Det er også viktig med forsterket satsing på utlysninger for å fremme arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. Det må stilles tydelige krav om at arbeidslivets parter skal inkluderes aktivt i prosessene med utforming av utlysninger, behandling av søknader og tildelinger.

NHO mener at skal vi få til livslang læring i praksis, må etter- og videreutdanningssystemet bli en integrert del av kunnskapssektoren og arbeidslivet. Dette innebærer ikke bare faktiske systemtilpasninger, men også en mental endring i hvordan vi tenker rundt utdanning og kompetanse. Livslang læring må sees på som en del av grunnoppgdraget til utdanningssektoren. Vi må få til et system som gjør at man kan kombinere det å være yrkesaktiv og det å tilegne seg ny kunnskap på en helt annen måte enn i dag, og med den utstrakte digitaliseringen vi nå har i utdanningssektoren, har vi et veldig godt utgangspunkt for å tenke nytt på denne helheten.

### **Kapasiteten i fagskolene**

Bedrifter har stor etterspørsel etter høyere yrkesfaglig utdanning. Dette er utdanningsnivået NHOs medlemsbedrifter mangler flest folk. SØA leverte en rapport på bestilling av NHO om dimensjonering av utdanningstilbudet. Denne rapporten viser at utvikling av fagskolesektoren er det viktigste dimensjoneringsgrepet for utdanningssystemet som helhet (<https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/artikler/bedre-dimensjonering-av-utdanningstilbudet/>).

Fagskolene evner å rekruttere kandidater i tråd med veksten, og opprettholder god kvalitet. Sektoren har behov for en forutsigbar vekst i årene som kommer for å kunne tilby kompetanse arbeidslivet etterspør. Det er viktig at veksten baserer seg på arbeidslivets behov, og at det koordineres godt fylkeskommunene imellom slik at tildeling av studieplasser er samkjørt. Dette har blant annet andre delrapport i evalueringen av fagskolemeldingen gjort av Deloitte pekt på.

### **Om utfordringsbildet**

Notatet omtaler "høyere utdanningsnivå" som premiss for fremtidens utdanningspolitikk. NHO mener at "høyere utdanning" ikke nødvendigvis er løsningen, men at man heller sørger for at flere fullfører, og at flere tar både yrkesfaglig utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning, samt at UH-sektoren vokser innenfor livslang læring/EVU og strategisk viktige områder som tekniske fag og IKT-fag.

NHO mener den omtalte problemstillingen "tilgang til utdanning for folk på små steder" ikke er blant de mest sentrale utfordringene. Norge har svært mange campus fra før, og i et internasjonalt perspektiv høy andel utdanningsinstitusjoner målt opp mot innbyggertallet. NHO mener det er mer hensiktsmessig å sikre flere digitale tilbud og tilbud som kan tas mens man står i jobb.

Notatet om utsynsmeldingen omtaler etter NHOs oppfatning utenlandsk arbeidskraft på en ganske ensidig og negativ måte. Norske bedrifter konkurrerer i et stadig tøffere internasjonalt marked om de klokeste hodene og hendene. For å lykkes med det grønne skiftet, digital omstilling og fremtidig verdiskaping, må bedrifter ha tilgang til arbeidstakere med relevant kompetanse innenfor sin bransje. Dette løses ikke kun gjennom rekruttering i det norske markedet, siden de udekkede kompetansebehovene i arbeids- og næringsliv er store og økende. 2 av 3 NHO-bedrifter får ikke tak i all den kompetansen de trenger, viste NHOs Kompetansebarometer 2021. Alvoret i kompetansemangelen ble forsterket av en rapport fra EU (Labour shortages surpluses report) vinteren 2021, som viste at Norge mangler folk med riktig kompetanse i over hundre yrker. Vi er det landet i Europa med størst skjevhet mellom etterspørsel i arbeidsmarkedet og tilgjengelig kompetanse.

Samtidig har pandemien forverret norske bedrifters tilgang til utenlandsk arbeidskraft, både på lavt og på høyt utdanningsnivå. Dette er et øyeblikksbilde, men også utfordring på middels og lang sikt. Mange land i Europa er i samme situasjon, og det forventes at konkurransen om utenlandsk arbeidskraft vil fortsette å øke pga. demografiske endringer. Andelen yrkesaktive i alle EU-land falle betydelig frem mot 2030, også i landene hvor Norge har hentet mye av sin arbeidsinnvandring. I Polen blir det tre millioner færre mennesker i alderen 16 til 64 år frem til 2030. Også i Litauen og Latvia vil andelen arbeidsføre i befolkningen minske kraftig. I Tyskland blir det 2,5 millioner færre i arbeidsfør alder i samme periode, og tyske myndigheter har regnet ut at de trenger 400.000 "nye" hoder fra utlandet hvert år for å dekke kompetanse- og arbeidskraftbehovet. Dette forholdet trekker isolert sett i retning av at konkurransen om den europeiske arbeidskraften skjerpes ytterligere i de kommende tiårene.

NHO ønsker derfor at det blir enklere, særlig for folk med fag- og spisskompetanse, fra utenfor EØS å komme til Norge, og at det går både raskere og enklere å få godkjent utenlandsk kompetanse fra flere land både innenfor og utenfor EØS. Her er det viktig å ha en bred definisjon av fag- og spisskompetanse, siden kompetansebehovene er store i bredden av profesjonene. Tankegangen omkring regulering av innvandring er preget av behovet for kontroll. Det er et viktig hensyn. Men vi må i større grad være opptatt av å legge til rette for ønsket arbeidsinnvandring, slik at vi er en attraktiv vertsnaasjon. I en rekke andre land, som Tyskland, Finland, Sverige og Danmark, har det vokst frem vilje og evne til å prøve ut forskjellige samarbeid og tiltak for å tiltrekke seg ettertraktet kompetanse. NHO etterlyser nytenkning også fra norske myndigheter.

I dag står flere hindringer i veien for folk som har jobbet i årevis i Norge å få kompetansen sin formelt godkjent. Godkjenningsordningen for utenlandsk yrkesfagopplæring må bli ett av flere bidrag for å imøtekomme dette. Vi trenger et system for analyse av realkompetanse og svenneprøve på eget morsmål for utenlandske arbeidstakere. Mange byggearbeidere med lang arbeidserfaring går i dag som ufaglærte. Det er avgjørende at anbefalingene som NOKUT utarbeidet sammen med partene i arbeidslivet i 2020 følges opp:

- KD må utarbeide en forskrift for godkjenningsordningen
- KD må foreta en vurdering om ordningen bryter med EØS-retten til borgere fra landene og / eller med kvalifikasjonene som per i dag ikke behandles i ordningen.
- NOKUT, etter anbefalinger fra partene i arbeidslivet, må utvide ordningen til flere land og flere kvalifikasjoner når forskriften er på plass
- Ordningen for språkopplæring for å få fagbrevkompetanse fra Nokut bør styrkes
- Det bør bli mulig å få fagutdanning på andre språk enn norsk, for eks. engelsk
- Lovregulerte fag må søke om godkjenning, for eks. elektriker, kvalifikasjonsrammeverk bør revideres
- Det bør opprettes en ordning for godkjenning av ISO-fagene, og da henholdsvis for personell fra Polen og Latvia samt Finland og Sverige
- Det bør lages et større og raskere system for vurdering av realkompetanse

Regjeringen bør søke tett samarbeid med EU-kommisjonen om den videre utviklingen av EUs "skills and talent package". Gjennom EØS-avtalen og Schengen-samarbeidet er vi tett knyttet til EUs indre marked. Norge har mye å tjene på å knytte seg tett til arbeidet som er igangsatt, siden vi både har mange av de samme utfordringene som EU-landene og kommer til å bli påvirket av endringene gjennom "skills and talent package".

### **Mangel på læreplasser og mangel på søkere til læreplass**

Det er en utfordring at det er rundt 7000 søkere årlig som ikke får læreplass. Samtidig melder mange av NHOs medlemsbedrifter om at de mangler lærlinger. Flere av våre bedrifter kan garantere for læreplass, men er avhengig av søkere til læreplass. Dersom dimensjoneringen av utdanningstilbudet skjer etter arbeidslivets behov for kompetanse, ved at yrkesopplæringsnemndene får vedtakskompetanse, vil målsettingen om at alle kvalifiserte søkere til læreplass i større grad oppnås.

NHO mener at flere tiltak må på plass, slik som:

- Flere må fullføre og bestå videregående opplæring, elevene må kunne tette kompetansehull underveis og overgangen mellom ungdomsskolen og videregående opplæring er fortsatt for sårbar.

- Grunnskolen må forberede elevene både til et studieforberedende og et yrkesfaglig løp: dette fordrer en grunnskolereform.
- Det må satses helhetlig på yrkesfag gjennom opprettelsen av et Nasjonalt senter for yrkesfaglig utdanning som skal drive utviklingen og forvaltningen av yrkesopplæringen i Norge.

Yrkesopplæringsnemndene skal blant annet gi råd om dimensjonering av utdanningstilbud. Fylkeskommunen skal legge avgjørende vekt på råd fra Y-nemda. NHO ønsker vedtakskompetanse til yrkesopplæringsnemndene. Nemdene fungerer ulikt ute i fylkene, og mye bra arbeid gjøres lokalt. NHO ber om at nemdene får vedtaksrett.

### **Om Mesterkvalifikasjonen**

Mesterkvalifikasjonen bør inkluderes i kompetansepolitikken, og da som den høyeste kvalifikasjonen en fagarbeider kan oppnå innenfor "fagarbeider-søyla". Slik vil kompetansepolitikken bli mer komplett, og det vil være et konstruktivt tiltak som vil bidra til at fagarbeidere holder seg i yrket de er utdannet til. I dette er det en forventning om at mesterkvalifikasjonen gis innplassering i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR) på nivå 6.