

Kommunal- og Regionaldepartementet
Postboks 8112 Dep.
0032 OSLO

9. august 2011

Vår ref. 287200/v8 Deres ref.

Høring NOU 2011:3 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med 67.000 medlemmer. Våre medlemmer arbeider over hele landet i så vel privat som offentlig sektor. Kompetansearbeidsplasser og kompetanseutvikling står høyt på NITOs dagsorden.

Generelt

NITO har lest utredningen med stor interesse og synes utvalget fremmer flere forslag om en bedre og mer koordinert politikk innenfor viktige politikkområder. Vi deler utvalgets syn på at mennesker er Norges viktigste ressurs, og at denne som alle andre ressurser bør forvaltes på en best mulig måte.

På den annen side finner vi at utvalget innen de ulike satsningsområdene varierer i konkretiseringsnivå fra det helt spesifikke til betraktelig mer løse forslag og konklusjoner. Etter vår mening svekker det utredningens verdi som arbeidsplattform for å sikre drivkraft for vekst i hele landet. Dette kan forklares ut fra utvalgets korte tidsfrist for å oppfylle mandatet, slik utvalget også gjentatte ganger peker på.

Utvalget understreker i kapittel 6 at de har *"lagt til grunn at gevinsten for samfunnet blir størst hvis politikken bidrar til å bygge opp under fortrinn snarere enn å kompensere for svakheter"*. NITO støtter dette utgangspunktet, men finner at flere av forslagene utvalget fremmer ikke er i tråd med en slik grunntanke.

NITO ser likevel spent frem til hvilke konkrete politiske initiativer som vil komme for å følge opp utredningen.

Robuste arbeidsmarkeder

NITO deler utvalgets ønske om å etablere flere robuste arbeidsmarkeder. Utvalget fremmer flere forslag som på ulike måter kan bidra til en slik utvikling. Utvalget tar blant annet til orde for å bidra til regionsforstørring gjennom samferdselsinvesteringer. Langt på vei støtter NITO

bruken av dette virkemidlet for å nå målet om større arbeidsregioner. På flere steder i landet kan en gjennom utbygging og utbedring av vei, ferge og bane kunne knytte to og flere adskilte arbeidsmarkeder sammen innenfor en fornuftig kostnadsramme. På den annen side kan ikke samferdselspolitikken løse alle geografiske og topografiske utfordringer vi står overfor i vårt langstrakte land.

Et annet område utvalget peker på er utviklingen av nye måter å arbeide sammen på over geografiske avstander, gjennom fjernarbeide og stedsuavhengige arbeidsplasser. Moderne teknologi i dag og i fremtiden åpner for mange muligheter på dette området. NITO støtter utviklingen av fjernarbeidsplasser. For NITO er det likevel viktig å påpeke at de aller fleste arbeidstakere har et behov for sosial og faglig omgang med sine kolleger, ikke minst på kompetansearbeidsplasser.

Utvalget tar videre opp spørsmålet om lokaliseringen av statlig virksomhet utenfor hovedstadsområdet. Her er det viktig å ha flere mål og virkninger i tankene samtidig. Gjennom de siste femten årene har en høstet erfaring både med utflyttinger av statlige tilsyn og med nyetablering av statlig virksomheter utenfor Oslo. NITO mener at etableringene av nye virksomheter har hatt størst suksess. Utflyttinger av statlige arbeidsplasser har innebåret tap av erfaring og kompetanse samt statlige omstillingskostnader. Ved eventuelle fremtidige flyttinger må det være viktig å vurdere om det er mest hensiktsmessig å løse oppgavene på/fra det påtenkte stedet og om kompetansetilfanget vil være tilstrekkelig. Vi har sett eksempler på utflyttinger hvor enten den ene, den andre eller ingen av faktorene har vært til stede.

Kommunesektorens har stor betydning som kompetansearbeidsgiver i mange av arbeidsregionene. Videre peker utvalget på at en sammenslåing av kommuner kan bidra til å styrke kompetansen og øke kvaliteten på de kommunale tjenestene. Det vises blant annet til større fagmiljøer kan gjøre arbeidsplassene i kommunalsektor mer attraktive. Dette er synspunkter NITO stiller seg bak.

NITO har i løpet av det siste året gjennomført flere undersøkelser som belyser hvilke utfordringer kommunene står overfor innen teknisk sektor. I vår undersøkelse blant nyutdannede kom det blant annet frem at det for nyutdannede var viktigst med et godt arbeidsmiljø etterfulgt av mulighetene for faglig utvikling. Samtidig viser vår undersøkelse blant tekniske sjefer at kun 4 prosent av de spurte i kommuner med mindre enn 5.000 innbyggere mener at de tilrettelegger for systematisk kompetanseheving av teknisk sektors medarbeidere. Dette gjør det, etter vår mening, vanskelig for mange kommuner å rekruttere kompetansearbeidskraft.

På bakgrunn av disse og andre funn og vurderinger fant NITOs utvalg for kommunestruktur og forvaltningsnivåer at antallet kommuner om lag kan halveres. Bakgrunnen for konklusjonen hvilte i stor grad på behovet for å skape attraktive fagmiljøer slik at kvaliteten på innbyggernes tjenester øker. Dette er i tråd med de synspunktene som fremkommer i NOU'en. I rapporten fra NITOs utvalg ble det tatt til ordet for at for eksempel lovnader om finansiering av infrastrukturinvesteringer kan benyttes av sentrale myndigheter for å fremskynde nødvendige kommunesammenslåinger.

Flere kompetansearbeidsplasser

NITO deler utvalgets vurdering av at tilgangen til høyhastighetsbredbånd er viktig for å etablere, opprettholde og videreutvikle kompetansearbeidsplasser. Vi støtter derfor forslaget

om delvis statlig finansiering av utbygning av slikt nett i områder hvor det ikke er bedriftsøkonomisk, men samfunnsøkonomisk lønnsomt.

Styrket rekruttering til hele landet

Utvalget viser i boks 5.5 på side 107 til en undersøkelse utført av Econ Pöyry om rekrutteringsutfordringer i kommunene. Mange av de funnene det er referert til der er i samsvar med hva NITO har avdekket i egne undersøkelser.

I tillegg viser vår undersøkelse blant ledere som rekrutterer ingeniører at av alle sektorer så er kommunene mest skeptiske til å rekruttere nyutdannede, med andre ord de mest mobile. Det er grunn til å anta dette skyldes det opplæringsbehovet som eksisterer ved ansettelser av personer med liten eller ingen arbeidserfaring. Når en dessuten vet at det i over 40 % av norske kommuner står ubesatte ingeniørstillinger, er en slik holdning urovekkende. Etter NITOs mening bør en vurdere incentivordninger overfor kommunene som kan bidra til å ansette nyutdannede med høyere utdanning.

Utredningen viser videre til at ulike regionale traineeordninger og anbefaler at disse evalueres med det for øye å eventuelt utvide ordningene. NITO støtter dette forslaget. I tillegg vil vi påpeke at også andre tiltak kan bidra til å knytte høyere utdannede til kompetansearbeidsplasser i hele landet. Eksempler på tiltak kan være gjennom hospiteringsordninger gjennom studiene, tilbud om sommerjobber og prosjektoppgaver knyttet til ulike studier. Dette vil etter vår mening bidra til at studentene gjøres oppmerksomme på hvilke muligheter som finnes for spennende arbeid utenfor de store byene samt at arbeidsgiverne kan bli kjent med hvilke ressurser nyutdannede besitter.

Utvalget foreslår å fjerne pendlerfradraget fordi de mener virkemidlet ikke treffer godt nok fordi de fleste som benytter seg av det er bosatt i hovedstadsregionen. Etter vår mening er ikke det et godt nok argument for å fjerne fradraget. NITO går derfor i mot dette forslaget.

Dessuten foreslår utvalget at Husbanken skal opprette en utlånsordning for bygging av kommunale utleieboliger. Det fremstår som at boligene skal være forbeholdt innflyttere med høyere utdanning. Etter vår mening virker dette forslaget søkt, og en vil over tid stå overfor utfordringer med hvem som kan få leie boligene osv. Hvis det er behov for å bygge kommunale utleieboliger bør det etter vår mening følge vanlige finansieringsmodeller enten med eller uten bidrag fra Husbanken. NITO kan derfor ikke støtte forslaget.

Utvalget fremhever ordningen med tekniske og allmenne fag (TAF) og foreslår å legge til rette for at ordningen etableres i flere regioner. Dette synes vi er meget positivt. I en undersøkelse ved Randaberg videregående skole viser at 70 prosent av TAF-elevne gikk videre til høyere utdanning ved universiteter eller høyskoler. NITO støtter etableringen av flere TAF-tilbud. Forutsetningen er at man får med bedrifter, og ansatte i disse, som er interessert i følge opp slik at det blir en god læreprosess.

Regional kunnskapsinfrastruktur

I utredningen henvises det blant annet til Bjørnstad i SSB sine fremskrivninger (side 113) av behovet for kompetansearbeidskraft frem til 2030. Den fremskrivningen peker blant annet på behovet for ingeniører med kortere høyere utdanning, som vil stige sterkt i årene fremover fra en situasjon hvor vi allerede i dag opplever mangel på ingeniører. Denne gruppen utgjør kjernen i NITOs medlemsmasse. Vi vil benytte anledningen her til å understreke behovet for å

øke innsatsen for å styrke både kvaliteten og kvantiteten i ingeniørutdanningen, slik at behovet for ingeniører dekkes over hele landet. Initiativ for å redusere frafallet blant studentene er spesielt viktig i forhold til å sikre mange nok ingeniører fremover.

Utvalget peker også på den viktige rollen universiteter og høyskoler har i interaksjon med lokalt næringsliv. Denne rollen er etter NITOs mening viktig både for, bedrifter, utdanningsinstitusjoner og studenter. Ingeniørutdanningene ved høyskolene i Vestfold og Buskerud er etter NITOs syn gode eksempler på hvordan samarbeidet mellom høyskolene, lokalt næringsliv og studenter bidrar til å utvikle alle tre i en positiv retning.

Omstilling av jobber, menneske, bedrifter og steder

Evne til omstilling er viktig for et samfunn. Norge har vært og er et av de landene hvor omstillingsevnen er stor. Etter NITOs mening bør omstillingen og villigheten til endring være en kontinuerlig prosess. Det er viktig at bedriftene, de ansatte og offentlige virkemidler bidrar til dette.

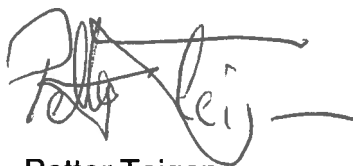
Hvis en likevel kommer i en situasjon hvor innskrenkninger eller nedleggelse av virksomheter blir nødvendige er det viktig at det finnes et sosialt sikkerhetsnett som både bidrar til at den enkelte kan opprettholde livsgrunnlaget, men som også samtidig inspirerer til å søke nye muligheter lokalt eller andre steder. NAV har her en viktig rolle som premissleverandør for den enkelte.

Et virkemiddel som vi ikke kan se er omtalt i utredningen er Bedriftsintern opplæring, såkalte BIO-midler. Dette er midler hvor den ansatte gjennom sin tilknytning til bedriften kan få støtte til å heve sin kompetanse enten innenfor sitt fagfelt eller omskoleres til å løse andre oppgaver enn en har hatt frem til i dag ved større omstillinger eller ved markedssvikt. Virkemidlet blir altså benyttet før den ansatte står uten arbeid. Etter vår mening kan dette virkemidlet benyttes i større grad enn i dag, for å bidra til kontinuerlig omstilling.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Petter Teigen
utreder