

Abelias innspill til arbeids- og sosialkomiteen ang. statsbudsjettet 2027

1. Innledning

Abelia er NHOs landsforening for kunnskaps- og teknologivirksomheter. Vi organiserer om lag 2 800 medlemmer med rundt 66 000 ansatte innen teknologi og IT, rådgivernæringen, forskning, utdanning og frivillig sektor.

Det er avgjørende for norsk konkurransekraft at vi har tilgang på kompetent arbeidskraft. Om lag 6 av 10 arbeidsgivere i privat sektor rapporterer mangel på arbeidskraft, og utfordringen vil øke i takt med en aldrende befolkning.

Det er også avgjørende for norsk konkurransekraft at vi har et forståelig regelverk med en viss fleksibilitet, som ikke legger unødige byrder på arbeidsgiverne. Det er et stort behov for forenklinger i arbeidslivsreguleringene. I stedet øker arbeidsgivernes forpliktelser stadig. Ifølge NHOs medlemsundersøkelse fra august mener 73 prosent av arbeidsgiverne at det har blitt mer utfordrende å være arbeidsgiver de siste to årene. Dette må vi ta på alvor når vi vurderer hvilke tiltak og løsninger som kan bidra til økt mobilisering av arbeidskraft fremover. Det er behov for tiltak og virkemidler som gjør det enklere og mindre risikopreget å ansette folk, blant annet en lemping av innleieregelverket og regelverket for midlertidige ansettelser. Arbeidsgiverne må gis en tydeligere rolle som aktør og som en viktig del av løsningen når arbeidskraften skal mobiliseres.

Vi slutter oss i det store og hele til NHOs høringsnotat til arbeids- og sosialkomiteen, og nøyer oss her med å utdype noen punkter.

2. Tilgang på, og mobilisering av, arbeidskraft

Det økende behovet for arbeidskraft fremover krever forsterket innsats for å øke yrkesdeltakelsen og styrke arbeidslinjen. Vi må mobilisere, beholde og utvikle arbeidskraften vi har og sikre bedre tilgang på kompetanse fra andre land. Abelias Omstillingsbarometer viser at vi ligger bak våre naboland i evnen til å tiltrekke internasjonale talenter.

2.1 Saksbehandlingstiden ved innhenting av høykompetent arbeidskraft fra tredjeland må reduseres

Abelia påpekte i fjorårets budsjettføring at det var behov for å følge opp stortingsvedtak 801 (17. juni 2024) og vedtak 460 (13. februar 2025) for å effektivisere tilgangen til høykompetent arbeidskraft fra tredjeland. I statsbudsjettet for 2027 viser departementet til at stortingsvedtak 801 anses som fulgt opp ved nedsettelsen av arbeidsinnvandringsutvalget. Det fremgår at regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte etter at utvalgets arbeid er gjennomført. Dette fremstår som unødig sendrektig og gir inntrykk av at regjeringen trekker beina etter seg, med liten vilje til å løse det reelle problemet med lang saksbehandlingstid.

Abelia er positiv til at arbeidsinnvandringsutvalget er nedsatt, men utvalget skal ikke levere sin rapport før ved årsskiftet 2027/28. Det er svært lenge til, og hva som skjer etter dette, fremstår som høyst uvisst.

Abelia anmoder om at Stortinget følger opp saken så raskt som mulig, slik at en ekspressbehandling/et hurtigspor for høykompetent arbeidskraft fra tredjeland kan komme på plass før enda flere år har gått.

Vi anmoder også om at Stortinget vier oppmerksomhet til norskopplæring for arbeidsinnvandrere og deres medfølgende familier. Norsk kunnskap er viktige i det norske arbeidsliv, ikke minst for sosial integrering. Det oppleves som krevende å få tilgang til midler til språkopplæring for denne gruppen.

2.2 Tiltak for å mobilisere arbeidskraft blant de om lag 700 000 som står utenfor arbeidslivet (kap. 6)

Abelia er positiv til regjeringens økte satsing på arbeidsrettede tiltak og særlige oppmerksomhet på tiltak for unge. Det er viktig med tidlig innsats og at vi reduserer antallet unge som faller utenfor utdanning og arbeid. Blant arbeidsmarkedstiltakene bør tiltak som er rettet mot arbeidsgiverne, prioriteres, for eksempel lønnstilskuddsordninger. Det vises for øvrig til NHOs høringsuttalelse.

2.3 Særlig om tilknytningsformer

Økt satsing på arbeidsrettede tiltak er ikke tilstrekkelig for å mobilisere arbeidskraft. Vi trenger også endringer som gjør det enklere og mindre risikabelt for arbeidsgiverne å ansette folk, for eksempel større fleksibilitet i hvilke tilknytningsformer arbeidsgivere lovlig kan benytte. Vi viser til NHOs høringsnotat når det gjelder tilknytningsformer i arbeidslivet generelt. I tillegg understreker vi behovet for å finne en snarlig løsning som gir selvstendige konsulenter («AS meg selv») mulighet til å leie seg ut til andre virksomheter. Dette er etterspurt både av konsulentene selv og av virksomhetene som ønsker å kunne leie dem inn.

Stortinget har tydelig bedt regjeringen finne en løsning for såkalte «AS meg selv»-virksomheter, der mange i realiteten har opplevd yrkesforbud etter innstramningene i regelverket fra 2023. Regjeringens svar på Stortingets anmodning om å finne en løsning har hittil vært å sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle foreslå løsninger. Gruppen ble imidlertid ikke enig om noe som løser problemet. Utfordringene for «AS meg selv»-virksomhetene vedvarer dermed uten en løsning.

Abelia støtter hovedregelen om faste ansettelser, men når det gjelder spesialisert kompetanse, er det vanskelig å se sterke argumenter mot at selvstendige konsulenter eller spesialister skal kunne leie seg ut til andre. Det er ikke snakk om beskyttelsestrengende arbeidskraft, men om sterkt etterspurt kompetanse som vi uansett ikke har nok av til alle virksomheter i Norge.

Kunnskapsgrunnlaget i rapporten fra den partssammensatte arbeidsgruppen viser med all tydelighet at det ikke er tilstrekkelig å kunne levere arbeid som oppdrag. For å kunne defineres som oppdragstaker kreves det at man har et selvstendig leveranseansvar og ikke er under oppdragsgivers styring og kontroll. Det er rett og slett ikke slik arbeidet organiseres i praksis i markedet. Det er betydelig vanligere at konsulentene sitter side om side med virksomhetens egne ansatte og er underlagt samme form for instruksjon. Vi ber Stortinget følge opp sin egen anmodning om å finne løsninger på utfordringene, slik at «AS meg selv»-virksomhetene igjen får anledning til å leie seg ut til andre virksomheter.

Avslutningsvis vil vi bemerke at det må være mulig for deltidsansatte å arbeide ekstra ved behov, uten at det automatisk utløser rett til overtidsbetaling. Dersom de norske reglene for overtidsbetaling anses i strid med EU-retten og bedriftene får etterbetalingskrav, har NHO varslet at det kan være aktuelt å fremme erstatningskrav mot staten. Abelia slutter seg til dette.