

Innlegg for utvalget «Norge mot 2025»

Fredag 25. september 2020

De viktigste prioriteringer for Norge fremover er å finne tiltak som gjør at Norge får flere, nye arbeidsplasser i privat sektor, og da særlig i næringer som ikke skaper klimamessige avtrykk. Uten inntekter fra privat sektor bli det krevende å opprettholde det velferdstilbudet vi har.

Spekter representerer offentlig eide, private og ideelle virksomheter som har et utpreget samfunnsoppdrag eller som bidrar til at andre løser sitt samfunnsoppdrag.

Våre medlemmer driver Norge, og faktum er at vi i Norge har valgt å løse mange av oppgavene gjennom fellesskapsløsninger hvor offentlig eide og private virksomheter sammen bidrar i selve oppgaveløsningen. Dette har gitt oss Norge et fortrinn. Det er nok å vise til barnehageutbygningen tidlig på 2000 tallet hvor det ble et bredt politisk forlik for å få gode løsninger i et samspill mellom aktører i offentlig og privat sektor, som igjen har ført til at vi i dag har høy barnehagedekning og større tilgang på arbeidskraft. Denne type samspill og evne det politisk forlik bør ligge til grunn for løsninger på andre områder, for eksempel eldreomsorgen, i årene fremover – vi må finne en velferdsmiks mellom offentlig, ideell og privat sektor.

Vi vil advare sterkt mot å skape kunstige skiller mellom privat og offentlig sektor, som jo er gjensidig avhengige av hverandre. Det er for mange som herser med de som investerer kapital og tar risiko, og på den måten skaper arbeidsplasser.

Samtidig mener vi det er kraftig underkommunisert hvilken viktig rolle en produktiv og omstillingsdyktig offentlig sektor har for verdiskapningen i privat sektor. Derfor må vi ikke sette disse sektorene opp mot hverandre, men heller heie frem gode samspillmodeller.

I årene fremover skal Norge ikke bare omstilles til å være mindre oljeavhengig, vi skal også håndtere de varige demografiske endringer med færre i yrkesaktiv alder i forhold til den

eldre delen av befolkningen. Vi kommer til å bli minnet om at vi lever av hverandres arbeid! At vi har lyktes med høy sysselsetting hos både kvinner og menn, har vært et viktig element for utviklingen av både privat sektor og velferdsstaten.

For å tydeliggjøre hvilken rikdom den norske arbeidskraften representerer, har vi i Spekter beregnet verdien av en del tiltak for å få flere i arbeid. Ved å utløse mer arbeidskraft gjennom blant annet mindre deltidsarbeid, reduksjon i sykefraværet, at flere kommer raskere i jobb etter utdanning og står lenger i arbeid før pensjon, og ved at færre står utenfor arbeidslivet med en helserelatert trygdeytelse, kan vi tilføre oss selv store verdier.

Tiden er nå overmoden for at vi ser på hvordan vi kan utvikle nye rammebetingelser og reguleringer som i større grad er tilpasset fremtidens og ikke gårsdagens arbeidsliv.

- Er for eksempel arbeidsmiljølovgivningen tilpasset et arbeidsliv der mange skal jobbe hjemmefra i lang tid?
- Har vi gode nok verktøy for å hindre arbeidslivskriminalitet og useriøse aktører som tilbyr arbeidsledige jobb på vilkår langt unna det som tåler dagens lys?
- Er utdanningssystemet godt nok tilrettelagt for å sikre relevant kompetanse når arbeidsoppgaver og metoder endres stadig raskere?
- Hvordan skal vi oppnå at flest mulig kan jobbe heltid, lengst mulig og med riktigst mulig kompetanse?
- Hva skal til for å lukke gapet mellom dagens nivå på produktivitsvekst og den høyere veksten vi hadde bare for ti år siden?

Dette er spørsmål som bør settes høyt på agendaen i arbeidslivsdebatten fremover og som bør adresseres av dette utvalget. Vi har noen svar som vi gjerne vil dele med utvalget:

Produktivitsforbedringer må først og fremst gjennomføres på den enkelte arbeidsplass. Utvikling av arbeidsprosessene både i produksjon og tjenesteyting skjer i dag i et raskt tempo og det krever utvikling av nye arbeidsformer og ny kompetanse. Det krever også at tariffavtalene videreutvikles i takt med endringsbehovene og det er partenes ansvar – og vi kan faktisk gjøre det hvert andre år. Men da må lovverket spille på lag. Arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven er ikke tilpasset de behovene velferdstjenestene har, særlig innen helse. Her står man hele tiden i en skvis for å få fordelt arbeidstiden etter de driftsbehovene man har. Det er for mange som rapporterer til oss at

der er ubalanse i fordelingen av arbeidstid mellom ukedagene og helgene, og det koster. Det skaper også behov for deltidsstillinger. Dette har produktivitetskommisjonen til Jørn Rattsø og også Arbeidstidsutvalget til Karen Helene Ulltveit Moe skrevet mye fornuftig om, og jeg viser til disse rapportene.

Det må prioriteres tiltak som mobiliserer arbeidskraft. Et tiltak er å endre arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven slik at flest mulig kan få hele stillinger. Det vil øke kvinners arbeidstilbud. I tillegg må familiepolitikken fortsatt støtte opp under kvinners yrkesdeltakelse. Norge har høy sysselsetting blant kvinner, men fortsatt jobber så mange som 36,9 prosent av kvinnene deltid, mot 14,6 prosent av mennene. Det er fortsatt kvinnene som tar mesteparten av ansvaret hjemme og som dermed velger bort lønnet arbeid til fordel for omsorgsoppgaver. Dette er en av Norges største likestillingsutfordringer.

Så må det skapes et arbeidsliv for alle. Selv om det pågår mye godt og vellykket arbeid for inkludering og mangfold i norske virksomheter, må vi ikke glemme at det også finnes grupper som har svært omfattende behov for bistand for å komme inn på arbeidsmarkedet. Samtidig er det ikke ubegrenset kapasitet i arbeidslivet til å inkludere arbeidstakere som av ulike årsaker er mindre produktive og trenger særskilt tilrettelegging. Og vi må ikke gjøre dette verre. Det siste vi trenger nå er kutt inntektssikringsordningene, det kan føre til at arbeidsgivere vegrer seg mot å ansette folk i randsonen av arbeidslivet, og dermed føre til mindre inkludering. Inntektssikringsordningene kan derimot knyttes sterkere opp mot kompetansetiltak, slik at vi bli mer målrettet i hvordan vi hjelper folk tilbake i en eller annen jobb, slik regjeringen nå også legger opp til.

Framover kan vi forutsette at kompetansetrygghet blir minst like viktig som stillingstrygghet. Det hjelper ikke med sterkt stillingsvern etter Arbeidsmiljøloven, hvis bedriften du jobber i er tre dager unna skifteretten. Endringer i arbeidsmarkedet krever at voksne i større grad enn før må rekvalifisere seg. Dette vil kreve mer fleksible kvalifikasjonsmodeller og behov for livslang karriereveiledning. Her er det gode forslag fra Lied-utvalget som bør følges opp, blant annet at man kan ta et fagbrev selv om man allerede har generell studiekompetanse – altså gjøre et omvalg.

Men – det må også i større grad legges vekt på virksomhetene som læringsarena. Det er i virksomhetene det meste av læringen skjer. Man kunne tenke seg at det ble lagt til rette med læringsressurser også for virksomhetene for å øke læringstrykket, for eksempel verktøy,

metoder, veiledning og tilgang til beste praksis. Dette kunne for eksempel Kompetanse Norge bidra til å utvikle å gjøre tilgjengelig.

Arbeidslinjen handler ikke om å være tilknyttet en enkelt arbeidsplass hele eller store deler av livet. En aktiv tilknytning til arbeidslivet gjennom de forskjellige livsfaser, krever løpende kompetanseutvikling og endringsvilje. I et arbeidsliv i stadig omstilling bør den enkelte stimuleres til å ta større ansvar for egen kompetanse og karriereutvikling utover det arbeidsgiver kan dekke som følge av virksomhetens behov. Derfor er det positivt at voksne over 30 år nå kan søke om tilleggs lån i lånekassen, et tiltak som kom som en del av Kompetansereformen nå i vår. Vi må lete etter flere tiltak som stimulerer til kompetanseutvikling og omstilling på samme måte.