

Debatthefte: Arbeidstakerne i det nye arbeidslivet

Arbeiderpartiet ønsker et seriøst og organisert arbeidsliv basert på faste, hele stillinger, et arbeidsliv der vi gjennom nyskaping sikrer effektiv bruk av samfunnets ressurser og rettferdig fordeling.

Hvordan kan vi sikre dette i et arbeidsliv i rask endring, både i privat og offentlig sektor?

Arbeidslivsutvalget ber om innspill og oppfordrer dere også til å utvikle politikk i kommunen på følgende punkter:

1. Et seriøst og organisert arbeidsliv
2. Ny teknologi til vårt felles beste
3. Det offentlige som arbeidsgiver – tillit, samarbeid og faglighet

INNSPILL

Forslag til utvalget sendes arbeid@arbeiderpartiet.no

MANDAT OG UTVALGSMEDLEMMER

Fullstendig mandat for utvalget samt oversikt over utvalgets medlemmer finner dere her: <https://www.arbeiderpartiet.no/om/politiske-utvalg/arbeidsutvalget/>

KONTAKT

Arild Grande – Leder av utvalget. arild.grande@stortinget.no

Lars Raaum – Sekretær for utvalget. lars.raaum@stortinget.no

Ståle Grøtte – Sekretær for utvalget. stale.grotte@stortinget.no

1. Et seriøst og organisert arbeidsliv

Høy organisasjonsgrad er avgjørende for et seriøst arbeidsliv og for utviklingen av samfunnet. Men organisasjonsgraden er fallende i hele Europa og i Norge er den lavest i Norden med under 50 %.

Hva kan fagbevegelsen, arbeidsgiverne og myndighetene gjøre for å bidra til at flere ønsker å melde seg inn i en fagforening?

Den norske arbeidslivsmodellen og arbeidstakernes rettigheter er under press, med utstrakt bruk av innleie og andre midlertidige og korte kontrakter. Mange steder har ungdom nesten slutta å søke seg til viktige utdanninger som murer, tømrer og maler – samtidig som vi vil til å mangle titusener av fagarbeidere om få år. Årlig taper fellesskapet 28 milliarder kroner som følge av arbeidslivskriminalitet. Sosial dumping, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet rammer både seriøse arbeidsgivere og arbeidstakere som utnyttes og undergraver vår samfunnsmodell.

Hvordan skal vi bidra til at flere får faste stillinger fremfor korte og midlertidige kontrakter?

Er det bransjer i deres nærmiljø som er spesielt utsatt for useriøsitet og arbeidslivskriminalitet – og hva kan vi gjøre innenfor disse?

Norge har et stort behov for flere fagarbeidere. Hva kan vi gjøre nasjonalt og lokalt for å gjøre det mer attraktivt å bli fagarbeider?

Tydelige seriøsitetskrav ved offentlige anbud og innkjøp som følges opp og etterleves er et viktig verktøy for å sikre et trygt og seriøst arbeidsliv:

Har din kommune vedtatt seriøsitetskrav?

Hvis nei: hvordan skal vi få innført slike krav?

Hvis ja: hvordan kan vi gjøre kravene tydeligere og mer forpliktende, samt kontrollerer at kravene følges?

2. Ny teknologi – til vårt felles beste

Ny teknologi gjør at arbeidsplasser og oppgaver endres. Mange får en bedre arbeidshverdag og offentlige tjenester kan bli mer tilgjengelig og effektive. Nye løsninger kan frigjøre menneskelige ressurser og ny teknologi kan gjøre at produksjon som før ble gjort i lavkostland nå kan gjøres i Norge.

Men det skaper også nye utfordringer. Hvert år forsvinner hver tiende arbeidsplass i Norge, måten vi jobber på endres. Disse endringene skjer raskere enn før. Endringene handler om folk, deres liv, deres jobber og deres kompetanse, deres håp og bekymringer - ikke om først og fremst om teknologi. For at Norge skal beholde et samfunn med små forskjeller, store muligheter for alle og stor tillit mellom innbyggerne, må vi fortsatt sørge for arbeid til alle og at gevinstene av ny teknologi fordeles jevnt. Derfor må vi, sammen med arbeidslivet, tenke nytt rundt utdanning, kvalifisering, etterutdanning, omstilling og næringsutvikling.

Skal vi som arbeidstakere ha trygghet i et arbeidsliv som endrer seg raskt, kreves det at det investeres i vår kompetanse. Arbeiderpartiet har programfestet en kompetansereform – som skal gjennomføres i samarbeid med partene i arbeidslivet:

Hvem har ansvaret for at vi har oppdatert kompetanse? Hvordan bør finansieringen deles mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og det offentlige? Må vi få på plass sterkere rettigheter? Hva må utdanningsinstitusjonen gjøre for å være enda mer relevante for arbeidslivet?

Digitalisering, automatisering og globalisering gjør at det stilles stadig høyere krav til utdanning i arbeidslivet. Samtidig mangler det ikke på uløste oppgaver i samfunnet, og vi har ingen arbeidstakere å miste.

Hvordan sikrer vi plass til alle i fremtidens arbeidsmarked? Hva må vi gjøre for å fortsatt lykkes med et kompetansespor med små lønnsforskjeller, og ikke et

lavtlønnsspor med flere utrygge, dårlig betalte jobber, slik vi ser vokse frem i andre land?

Begrepet «brukerreiser» er kjent fra utviklingen av nye og bedre varer og tjenester skapt med brukeren i sentrum. Vi ser at ulike virksomheter nå snakker om individuelt tilpassede «ansattereiser» for å løfte arbeidstakere inn i det digitale arbeidslivet. Arbeidstakere som jobber i manuelle arkiver kan for eksempel videreutdannes til informasjons-sikkerhetsansvarlige gjennom et 12 måneders utviklingsløp når arkivene skal automatiseres.

Er det en realistisk målsetning å få til «ansattereiser» i stor skala? Vil arbeidstakere være motivert til å være med på slike reiser? Hva skal ev. til for å motivere arbeidstakere til å være med?

Ny teknologi gir muligheter til å jobbe hvor som helst – og når som helst. For noen gir dette en ønsket fleksibilitet, hvor de f.eks. kan gå tidligere fra jobb for å være sammen barna sine, og jobbe videre på kvelden. For andre kan det skape et grenseløst arbeidsliv, hvor man forventes å være på jobb døgnet rundt:

Ivaretar vi begge disse ønskene godt nok i dag? Er det behov for endringer for å gi folk som vil ha det fleksibilitet, eller er det behov for nye grep for å sikre at vi reelt sett får fri?

Vi ser at det vokser frem digitale plattformer som driver arbeidsformidling. I Norge har vi eksempelvis Finn Småjobber, men i utlandet ser vi større arbeidsformidlere som TaskRabbit. Omfanget av dette er foreløpig lite, men noen spår at dette vil bli stort. Flere argumenterer også for at det blir flere frilansere ettersom digitaliseringen gjør det lettere å organisere arbeid uavhengig av geografi eller ved bruk av innleie og eksterne ressurser.

Er det behov for nye reguleringer av digitale plattformer for arbeidsformidling for å sikre arbeidstakerrettigheter? Er det et behov for å styrke de sosiale rettighetene for frilansere – og kan det gjennomføres uten at man undergraver faste ansettelser?

Norsk offentlig sektor er en av verdens største og mest avanserte. Vi lever midt i en rivende digital utvikling og vi har en av verdens mest digitale befolkninger, samtidig som vi har høy tillit til hverandre og til det offentlige. Vi er i en unik posisjon til å utvikle digitale velferdstjenester i verdensklasse.

Hvordan skal kommune-Norge samarbeide for å utvikle disse tjenestene mest mulig effektivt? Hvordan kan digitaliseringen av offentlig sektor også drive frem næringsutvikling?

Medvirkning er lurt, lønnsomt og dessuten lovpålagt. Likevel ser vi at dette ofte ikke skjer i praksis. Arbeidstakeres medvirkning i endring og omstilling, og samarbeid mellom ansatte og ledelse er en sentral verdi i det norske arbeidslivet. Det er godt avtalefestet og innarbeidet i norsk arbeidsliv. Likevel finner vi, blant annet i en undersøkelse gjennomført av Fagforbundet at nødvendig medvirkning ofte ikke skjer.

Hvordan skal vi sikre tilstrekkelig medvirkning for ansatte og brukere i utvikling og innføring av ny teknologi?

3. Det offentlige som arbeidsgiver – tillit, faglighet og samarbeid

Mange ansatte i det offentlige opplever at hverdagen deres preges av for mye rapportering, måling og kontroll – og for lite tillit og rom for faglighet.

**Hvordan kan det offentlige som arbeidsgiver gi mer rom for tillit og faglighet for de ansatte med mer innflytelse over hvordan tjenestene organiseres og ledes?
Hvordan kan dere politisk bidra til tettere samarbeid mellom arbeidstakerne, arbeidsgiver og politikerne i kommunen og fylkeskommunen?**

For mange arbeidstakere i det offentlige, særlig innen helse- og omsorgssektoren, får ikke muligheten til å jobbe i en fast, hel stilling.

Hvordan bør vi lokalt jobbe for å få en forpliktende plan for å sikre hele, faste stillinger i kommunen, og hvilke tiltak trenger vi?

En offensiv bruk av ny teknologi kan føre til at vi kan bruke mindre tid på saksbehandling og mer tid på brukere og på omsorg. «Kalde» saksbehandlerhender kan omformes til «varme» omsorgshender som er i kontakt med innbyggere med behov. Er dette en ønsket utvikling?

Hvordan kan vi sikre en trygg omstilling og utvikling for de ansatte i offentlig sektor, for eksempel gjennom et system for «ansattereiser»?