



ARBEIDERPARTIETS ARBEIDSLIVSUTVALG

Arbeidstakerne i det nye arbeidslivet

Kort om utvalget, arbeidet og veien videre:

Utvalget består av:

Leder: Arild Grande
Jonas Bals
Anne Cathrine Berger
Robert Steen
Gunn Karin Gjul
Ida Pinnerød
Kari Nessa Nordtun
Endre Sjøvold
Hilde Elgesem Andersen
Ina Libak

Denne innstillingen skal ut på høring i partiet frem mot landsmøtet 2019. Partiorganisasjonen har frist til 1. desember med å fremme forslag. Utvalget vil legge frem en endelig innstilling til partiorganisasjonen før landsmøtet.

Utvalget vil i tillegg til å bearbeide innstillingen basert på partiorganisasjonenes innspill, jobbe videre med noen spesifikke temaer frem mot sin endelige innstilling.

Derfor ønsker vi i tillegg innspill på noen konkrete problemstillinger:

- 1) Hvilke tiltak bør vi sette inn for å løse bransjespesifikke utfordringer?
- 2) Hvordan kan det gjøres lettere å kombinere jobb og omsorgsoppgaver i et familievennlig arbeidsliv?
- 3) Hvordan kan vi bruke helsefremmende arbeidstidsordninger til å slippe flere grupper inn i arbeidslivet og få flere til å stå lenger i arbeidslivet?
- 4) Hvordan kan vi bedre inkludere utsatte grupper?

Innspill kan sendes arbeid@arbeiderpartiet.no

1	1. Norge er klar for en arbeidslivsreform.....	3
2	2. Vern om den norske arbeidslivsmodellen.....	5
3	2.1. Styrke det seriøse og organiserte arbeidslivet.....	6
4	2.2. Styrke arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet	7
5	2.3. Sørge for at alle arbeidstakere behandles med respekt og likeverd - ingen skal	
6	utnyttes på norsk jord	9
7	2.4. Et likestilt arbeidsliv basert på en heltidskultur.....	9
8	3. Rettferdig digitalisering.....	11
9	3.1. En ny samfunnskontrakt for utdanning, kvalifisering, etterutdanning, omstilling og	
10	næringsutvikling:	12
11	3. 2. Sikre demokratisk kontroll over den teknologiske utviklingen og en rettferdig	
12	fordeling av gevinstene:	13
13	3.3. Sikre god næringspolitikk og bedre offentlige tjenester gjennom en offensiv	
14	digitalisering	15
15	3. 4. Sikre et trygt og seriøst arbeidsliv i et mer digitalisert samfunn:	17
16	4. Aps kompetansereform: Kunnskap og kompetanse for alle.....	18
17	Hovedsatsing 1: «Lære på jobb». Kompetansefond.	19
18	Hovedsatsing 2: «Lære på vei til jobb». Kompetansesatsing mot utenforskap.....	21
19	Hovedsatsing 3: Læring for fremtidens arbeidstakere – økt gjennomføring, satsing på	
20	yrkesfag og flere studieplasser	23
21	4. Hele folket i arbeid - samhandling for inkludering i arbeidslivet.....	25
22	4.1. Alle har krav på å bli behandlet med respekt og verdighet.....	25
23	4.2. En reell inkludering i arbeidslivet.....	26
24	4.3. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)	28
25	4.4. Et godt sikkerhetsnett for alle arbeidstakere	29
26	5. Medbestemmelse er avgjørende for et nyskapende, rettferdig og godt arbeidsliv	
27	30	
28	5.1. Et styrket bedriftsdemokrati.....	31
29	6. Internasjonalt samarbeid for bedre arbeidsliv.....	33
30	7. Lokalpolitisk kokebok for et godt arbeidsliv	36

1. Norge er klar for en arbeidslivsreform

32
33

34 Arbeiderpartiet ønsker et trygt og rettferdig arbeidsliv for alle. For at vi i
35 fellesskap skal løse fremtidens oppgaver trenger vi hele folket i arbeid. Alle må
36 slippe inn i arbeidslivet og flere må få muligheter til å jobbe lenger. For mange
37 står i dag utenfor fordi de ikke får god nok oppfølging og fordi arbeidslivet ikke er
38 godt nok tilrettelagt. Arbeidsgivere som er villige til å investere i sine ansatte og
39 legge til rette for at de kan vokse både profesjonelt og personlig vil være
40 fremtidens vinnere.

41 Arbeiderpartiet er partiet for alle som jobber og som *vill* jobbe. Vi har alle behov for
42 at det er bruk for oss. Folk skal slippe å oppleve at de kan og vil bidra, men at de
43 ikke slipper inn. Vi vet at alle har noe å gi.

44 Seniorer skal ikke bli skjøvet ut og unge skal få vise hva de duger til. Folk med
45 nedsatt funksjonsevne og helsemessige utfordringer skal møte et arbeidsliv som
46 er åpent og inkluderende. Innvandrere skal få bidra med sine ressurser. Kvinner
47 skal ha de samme muligheter i arbeidslivet som menn. Alle som har arbeidsevne -
48 i stor eller liten grad - skal gis muligheter til å realisere denne. Personer som ikke
49 kan jobbe skal med god samvittighet heve sin daglønn.. Utenlandske arbeidere
50 som inviteres til å jobbe i Norge skal ha de samme betingelsene som andre som
51 jobber i Norge. Ingen skal utnyttes på norsk jord.

52 Arbeiderpartiets arbeidslivsutvalg foreslår en ekstra innsats for unges muligheter
53 i arbeidslivet. Dagens ungdommer skal møte et arbeidsliv som er trygt,
54 forutsigbart og som gir en lønn å leve av. De skal tilbys hele, faste stillinger, og de
55 skal møte et organisert arbeidsliv som sikrer at ingen står alene.. Inntekten skal
56 sikre at alle kan etablere seg med hjem og familie. Folk skal kunne lære på
57 jobben, slik at de vokser i takt med endringene i arbeidslivet. Det skal legges til
58 rette for at alle kan kombinere jobb med omsorgsansvar, fritid og
59 kompetanseheving. Virkemiddelapparatet skal skreddersys slik at den
60 enkeltesmuligheter og utfordringer blir sett, anerkjent og ivaretatt.

61 Selv om mye er bra, er det behov for store forbedringer i det norske arbeidslivet.
62 Vi trenger en arbeidslivsreform som møter utfordringene mange opplever med:

1. Økonomiske bekymringer som følge av lav inntekt.

64 Utvalget anbefaler å styrke retten til faste hele stillinger, og norske lønns-
65 og arbeidsvilkår, samt motvirke økende midlertidighet og forskjeller i
66 arbeidslivet.

67

2. Tidspress mellom jobb og omsorgsoppgaver.

69 Utvalget anbefaler tidskontoordninger og et tydelig skille mellom jobb og
70 fritid, slik at enkeltindivider og familielivet beskyttes.

71

72 **3. En krevende arbeidshverdag som følge av for lav bemanning i forhold til**
73 **ansvar og oppgaver.**

74 Utvalget anbefaler økt grunnbemanning i velferdsyrkene og
75 helsefremmende arbeidstidsordninger.

76

77 **4. Mer makt til arbeidsgiverne, manglende tillit og økt kontroll og**
78 **overstyring.**

79 Utvalget anbefaler mer medbestemmelse og tillitsbasert styring, en stor
80 satsing på økt organisasjonsgrad, samt et tettere og mer forpliktende
81 trepartssamarbeid.

82

83 **5. Bekymringer for å dyttet ut av utenfor arbeidslivet på grunn av dårlig**
84 **helse eller manglende kompetanse.**

85 Utvalget anbefaler en storstilt kompetansereform og at myndighetene og
86 arbeidslivet sammen tar ansvar for en reell inkludering i arbeidslivet for
87 grupper som i dag står utenfor, med særlig vekt på ungdom og sårbare
88 grupper.

89 Arbeiderpartiet vil invitere partene i arbeidslivet til en ny samfunnskontrakt for et
90 trygt og anstendig arbeidsliv. Trepartssamarbeidet skal utvikle virkemidler som
91 sikrer at vi når målene om hele folket i arbeid. Høy organisasjonsgrad blant
92 arbeidsgivere og arbeidstakere er en forutsetning og et overordnet mål for å
93 sørge for at alle ansatte opplever involvering, at problemer blir tatt tak i og at
94 nødvendig omstilling skjer effektivt og på en trygg måte. Dette vil styrke norsk
95 næringslivs konkurransevne gjennom økt produktivitet, lojale ansatte og tilgang
96 på riktig kompetanse. Det vil gi hver enkelt større verdighet, trygghet for inntekt
97 og bedre utviklingsmuligheter. Og det vil gjøre velferdssamfunnet mer
98 bærekraftig.

99

100 **2. Vern om den norske arbeidslivsmodellen**

101
102 Den norske arbeidslivsmodellen, med et organisert arbeidsliv basert på faste
103 ansettelses og koordinert lønnsdannelse, har gitt oss et arbeidsliv preget av
104 jevnbyrdighet, tillit og trygghet. Modellen har også vært en viktig drivkraft for
105 innovasjon og produktivitetstvekst. En høy organisasjonsgrad sikrer
106 konkurransedyktigheten for norske eksportnæringer gjennom ansvarlige
107 lønnsoppgjør, som også bidrar til å opprettholde små forskjeller i Norge. En høy
108 organisasjonsgrad er forutsetningen for maktbalansen som trepartssamarbeidet
109 hviler på.

110 Den norske arbeidslivsmodellen har gjennom lengre tid vært under press. En
111 kombinasjon av globale utviklingstrekk og politiske angrep fra høyresiden har
112 bidratt til å svekke arbeidstakernes lønns- og ansettelsesvilkår. Det er de med de
113 laveste lønningene og det hardeste arbeidet som har merket dette først: de som
114 tjener minst har nesten ikke hatt reallønnsutvikling det siste tiåret. Userisitet,
115 lavlønnskonkurranse, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet preger stadig
116 større deler av norsk arbeidsliv. Dette er en utvikling som truer viktige kvaliteter i
117 det norske samfunnet og som skaper sosial utrygghet.

118 Et likestilt arbeidsliv basert på likelønn skal være en sentral del av den norske
119 arbeidslivsmodellen. Kvinner tjener i dag mindre enn menn og uten økt innsats vil
120 det ta mange tiår å dekke lønnsgapet. Likelønn er en avgjørende del av et
121 retterdig samfunn og en nøkkel for å fremme likestilling. Vi må i tillegg få bukt
122 med deltid som sammen med forskjellsbehandling er ett av arbeidslivets største
123 problemer. Deltidsarbeidende mangler forutsigbarhet for jobb, inntekt og fritid.
124 For samfunnet er det lite lønnsomt at en så stor del av arbeidsstokken ikke får
125 utnyttet hele sin arbeidskapasitet. Deltid svekker tilknytningen til arbeidslivet, og
126 de deltidsarbeidende får i liten grad kompetanseheving og karrieremuligheter.
127 Høy deltidandel har også negativ påvirkning på kontinuitet og kvalitet på
128 tjenestene. Arbeiderpartiets arbeidslivsutvalg mener at innsatsen for heltid må
129 styrkes i privat sektor og at det må utvikles en reell heltidskultur i stat og
130 kommune.

131 Det organiserte arbeidslivet, selve grunnmuren for et seriøst,
132 kompetansebyggende arbeidsliv, må styrkes. Utvalget er bekymret for at mange
133 unge, spesielt i bransjer med lav organisasjonsgrad, møter et arbeidsliv preget av
134 userisitet og lovbrudd. Utvalget mener derfor det særlig bør prioriteres tiltak
135 rettet inn mot unge arbeidstakere. De unge skal møte et arbeidsliv som er trygt
136 og godt, som gir gode kompetanseutviklingsmuligheter og en lønn å leve av.
137 Userisitet og sosial dumping må motvirkes gjennom bedre informasjon og
138 bistand til arbeidstakere og arbeidsgivere, et mer treffsikkert lovverk og tettere
139 samarbeid mellom myndighetene og det organiserte arbeidslivet. Lov- og

140 regelverk må strammes inn, myndighetenes tilsyn og håndheving må styrkes, og
141 arbeidslivskriminalitet må avdekkes mer effektivt og sanksjonerer hardere.

142 Arbeidslivsutvalget viser til at utviklingen etter EØS-utvidelsen i 2004 har endret
143 det norske arbeidslivet. Utvalget mener det må gjøres mer for å sikre at alle
144 arbeidstakere i Norge har en trygg arbeidshverdag, og mener myndighetene må
145 utnytte handlingsrommet innen EØS for nasjonale tiltak langt bedre enn i dag. Slik
146 kan internasjonale avtaler bidra til å styrke grunnpilarene i det norske
147 arbeidslivet. Dersom det oppstår motstrid mellom våre ambisjoner for et trygt og
148 seriøst arbeidsliv og nye pålegg fra EU vil hensynet til norske arbeidstakere være
149 det viktigste for Arbeiderpartiet.

150 Arbeidslivsutvalget foreslår følgende hovedtiltak for å verne om og videreutvikle
151 den norske arbeidslivsmodellen:

152 **2.1. Styrke det seriøse og organiserte arbeidslivet**

153

- 154 1. Styrke unges vei inn i et seriøst og organisert arbeidsliv gjennom å invitere
155 arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene inn i skoler og
156 utdanningsinstitusjoner og den norske arbeidslivsmodellen inn i relevante
157 læreplaner.
158
- 159 2. Doble fagforeningsfradraget og ha en egen satsing overfor unge i
160 arbeidslivet.
161
- 162 3. Det skal utvikles en forpliktende plan sammen med partene i arbeidslivet for
163 å øke organisasjonsgraden blant unge, herunder legge til rette for å
164 organisere unge fra første møte med arbeidslivet som ekstrahjelp,
165 midlertidig ansateller innleid.
166
- 167 4. Praktikant- og internshipordninger bør reguleres bedre slik at nyutdannede
168 og studenter ikke skal se seg tvunget til å jobbe gratis for å få tilbud om
169 arbeidsplass.
170
- 171 5. Tydeliggjøre arbeidsgiveransvaret i arbeidsmiljøloven og stramme inn på
172 anledningen til å omgå arbeidsgiveransvaret ved å organisere ansatte i egne
173 selskaper og som enkeltmannsforetak.
174
- 175 6. Fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelses og gjeninnføre
176 kollektiv søksmålsrett.
177
- 178 7. For å unngå en uønsket utvikling vekk fra faste stillinger og for å sikre en
179 mer faktabasert debatt, kreves bedre oversikt over ansettelses- og
180 tilknytningsformene i arbeidslivet. Utvalget anbefaler derfor at det opprettes

- 181 et teknisk beregningsutvalg for tilknytningsformer i arbeidslivet
182
- 183 8. Ta initiativ til maktutredning for arbeidslivet der maktbalansen mellom
184 arbeidsgiver og arbeidstaker kartlegges. Utredningen skal blant annet se på
185 organisasjonsgrad og påvirkningsmuligheter, arbeidstakernes
186 medbestemmelse, ledelsesformer, bedriftsdemokrati, kontroll og
187 overvåkning av arbeidstakerne og hindre mot organisering
188
- 189 9. Påse at alle arbeidstakere, også innleide, er omfattet av
190 verneombudsordningen.
- 191
- 192 10. Gjennomgå reglene for merkeordningen «godkjent lærebedrift» og øke
193 seriøsitetsskravene til ordningen.
194
- 195 11. Endre arbeidsmiljøloven slik at bestemmelsen om delt bevisbyrde i
196 likestillings- og diskrimineringsloven også skal gjelde for trakassering etter
197 arbeidsmiljøloven § 4-3, dette for å gi et bedre vern og lik praksis på feltet
198 mellom de to lovene.
199
- 200 12. Styrke reglene for varsling og krav til varslerrutiner. Det opprettes en
201 varslerenhet i Arbeidstilsynet for å bistå varslere og sikre rettssikkerheten.
202
- 203 13. Styrke arbeidsmiljøloven når det gjelder å gi Arbeidstilsynets adgang til å gi
204 unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i AML §10-12, punktene (6) og (7).
205 Innføre krav om at avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, avtale
206 om overtid, avtale om søndagsarbeid skal være forbeholdt virksomheter
207 omfattet av landsdekkende tariffavtale.
208
- 209 14. Partene i arbeidslivet skal sikres representanter i alle relevante
210 regjeringsnedsatte utvalg.
- 211
- 212 15. Stramme inn på muligheten for å benytte reglene om særlig uavhengig
213 stillinger for å unngå at ordningen misbrukes i ønsket om å kreve mer av
214 arbeidstakerne.

215 **2.2. Styrke arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet**

216

- 217 1. Påse at det benyttes lokale, regionale og nasjonale seriøsitetsskrav med mål
218 om å sikre både tilstrekkelig strenge krav og en forutsigbarhet for
219 næringslivet jf. Oslo-modellen og lignende ordninger ved alle offentlige
220 anbud. Det bør innføres sanntidsoversikt over offentlige byggeprosjekter
221 med informasjon om hvem som er på jobb og hvilke formelle kvalifikasjoner

222 disse besitter, etter modell av HMS-reg. i Oslo kommune. Terskelverdiene
223 for kunngjøring av offentlige anbud senkes, slik at flere anbud blir omfattet
224 seriøsitetstiltak. Styrke offentlig sektors mulighet til å si opp avtaler som
225 følge av brudd på lønns- og arbeidsvilkår.
226

227 2. Sikre effektive sanksjoner mot konkurskriminalitet ved å gjennomgå
228 konkurslovgivningen og skjerpe reglene for konkursskarantene. Det skal gis
229 økt innsyn i informasjon om aktører med alvorlige brudd på arbeidslivs-,
230 skatte- og konkurslovgivningen for å motvirke at disse fortsetter sin
231 virksomhet i andre deler av landet og andre deler av offentlig sektor. Det bør
232 vurderes å offentliggjøre dommer og sanksjoner ved brudd på
233 arbeidslivslovgivningen etter svensk modell.
234

235 3. Benytte seriøsitetskrav med krav om tariffavtale også ved innkjøp av
236 tjenester til offentlig sektor, herunder helse- og omsorgssektoren.
237 Tillitsvalgte i virksomheter som kjøper inn tjenester gis innsyn i kontrakter
238 og lønns- og arbeidsvilkår hos leverandøren.
239

240 4. Gjeninnføre antikontraktørklausulen i forskrift om offentlige anbud, og
241 etablere effektive kontrolltiltak og krav overfor NUF-selskaper og mot
242 kontraktørvirksomhet.
243

244 5. Hele landet skal dekkes av a-krimsentre med ressurser til en kraftig
245 opptrapping av kampen mot arbeidslivskriminalitet, etablere en tverretattlig
246 inndragningsenhet ved Økokrim samt sikre at samtlige politidistrikter
247 oppretter egne enheter med spisskompetanse på arbeidslivskriminalitet for
248 å ta bakmenn og beslaglegge de kriminelles verdier. Tilsynsmyndighetene
249 gis økt mulighet utveksling av informasjon, og det igangsettes en
250 økonomisk opptrappingsplan for Arbeidstilsynet.
251

252 6. Ruste opp skattekrimenetene og gi Skatteetaten hjemler til å ilegge gebyr
253 ved direkte brudd på lovgivningen og mulighet til å ta direkte beslag i
254 utbyttet fra straffbare handlinger. Evaluere regelverket knyttet til
255 revisjonsplikt.
256

257 7. Styrke kommunene og fylkeskommunenes muligheter til å føre effektiv
258 kontroll med og håndheve seriøsitetskravene, for eksempel ved at det
259 opprettes seriøsitetsskordinatorer bygd på ordningen med LO-kordinatorer
260 ved store byggeprosjekter.
261

262

263 **2.3. Sørge for at alle arbeidstakere behandles med respekt og** 264 **likeverd - ingen skal utnyttes på norsk jord**

265

- 266 1. Styrke lønns- og arbeidsvilkår i utsatte bransjer gjennom å gjøre
267 allmenngjøringsordningen mer effektiv og stimulere til økt
268 organisasjonsgrad. Hvis det først er allmenngjort innenfor et område skal
269 vedtak gjelde til noen begjærer det opphevet og dokumenterer at det ikke er
270 noe problem i den bransjen lenger.
271
- 272 2. Innføre regler om at det ved offentlige byggeprosjekter skal snakkes norsk
273 som arbeidsspråk blant ansatte i nøkkelposisjoner på hvert arbeidslag.
274 Sammen med partene legge til rette for og stille krav om at utenlandske
275 arbeidstakere skal gis opplæring i norske HMS-regler og norsk språk. Det
276 skal stilles krav om kurs i det organiserte arbeidslivet ved større offentlige
277 oppdrag.
- 278 3. Styrke Lønnsgarantifondet og innføre solidaransvar for byggherrer.
279
- 280 4. Ha en full gjennomgang av ID-arbeidet, med målsetning om å motvirke
281 identitetstyveri og –forfalskninger og sørge for tydelige nasjonale krav til
282 hvordan ID-kontroll skal gjennomføres. Gjennomgangen skal vurdere om et
283 nasjonalt myndighetsorgan bør gis denne oppgaven på tvers av ulike
284 sektorer.
285
- 286 5. Gjennomgå arbeidsmiljøloven, verneombudsordningen og lov om
287 yrkesskadeforsikring for å sikre at flest mulig av bestemmelsene skal gjelde
288 fra første dag for utenlandske arbeidstakere på kortere arbeidsoppdrag i
289 Norge.
290
- 291 6. Sikre at Stortinget kommer tidligere på banen i viktige EØS-saker slik at man
292 kan påvirke forhandlingene i EU og utnytte handlingsrommet for å sikre den
293 norske arbeidslivsmodellen. Arbeiderpartiet vil ikke akseptere endringer
294 som innebærer svekkelser av norsk evne til selv å regulere forhold i
295 arbeidslivet gjennom lov eller tariffavtale.
296

297 **2.4. Et likestilt arbeidsliv basert på en heltidskultur**

- 298 • Styrke etterlevelsen av likestillings- og diskrimineringslovens
299 bestemmelser om lønnsdiskriminering blant annet ved å styrke aktivitets-
300 og redegjørelsesplikten ved å stille krav om kartlegging om lønn og kjønn
301 og styrke ombudets veiledningsrolle på dette området

- 302
- 303
- 304
- 305
- 306
- 307
- 308
- 309
- 310
- 311
- 312
- 313
- 314
- 315
- 316
- 317
- 318
- 319
- 320
- 321
- 322
- 323
- 324
- 325
- Gi likestillings –og diskrimineringsnemnda sanksjonsmuligheter også når det gjelder krav til lønnskartlegging.
 - Stille krav til likestillingsanalyse i offentlige utredninger og rapporter, også i Stortingets budsjettbehandling
 - Ta initiativ til at stillingsvurdering systematisk tas i bruk som verktøy for å sikre at prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi etterleves
 - Arbeidslivets parter må sette likelønn høyere på dagsorden og trepartssamarbeidet for likestilling bør styrkes gjennom statlig finansiering til prosjekter som skal styrke likestillingen, herunder tiltak for å fremme heltidskultur og likelønn
 - Arbeiderpartiet vil skape en heltidskultur med mål om hele faste stillinger for alle ved å:
 - Sørge for at mertidsparagrafen blir fulgt opp systematisk i både offentlig og privat sektor.
 - Styrke arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til hele faste stillinger gjennom å endre Aml § 14-3.
 - Forplikte Arbeiderpartiets ordførere til å vedta en heltidsstrategi i sine kommuner. Heltidsstrategier kobles til en statlig økonomisk tilskuddsordning for prosjekter for heltid og mot deltid, med krav om avtale med arbeidstakernes organisasjoner.
 - Vikarpooler i egenregi.
 - Gjennom styringsdialogen sette klare mål for flere hele stillinger og reduksjon i helseforetakenes deltidsbruk.

3. Rettferdig digitalisering

326
327

328 Arbeiderbevegelsen er teknologioptimistisk. Teknologi er et middel vi som
329 fellesskap skal bruke til å skape et bedre arbeidsliv og et bedre samfunn, ikke et
330 mål i seg selv. Digitaliseringen gir store muligheter for Norge og for norsk
331 arbeidsliv. Det er viktig at vi sikrer en politisk styrt offensiv digitalisering.

332 Nye teknologiske løsninger kan gi et bedre arbeidsliv hvor jobber gjøres mindre
333 farlige, hvor teknologien reduserer tunge løft og ulykker og hvor vi automatiserer
334 bort rutinepregede oppgaver for å bruke tid på det mennesker gjør bedre enn
335 maskiner. Teknologiske løsninger kan også gi et bedre arbeidsliv fordi de kan
336 brukes til å gjøre arbeidsplassene våre trygge i møte med internasjonal
337 konkurranse, eller til å flagge oppgaver som før ble flagget ut hjem igjen.
338 Løsningene kan også bidra til å øke produktiviteten slik at gevinsten kan fordeles
339 i økt lønn til arbeidstakere.

340 Norge har mange fortrinn. Vi er en av verdens mest digitale befolkninger, har
341 velfungerende lønnsdannelse, trepartssamarbeide og god digital infrastruktur. Vi
342 har en stor offentlig sektor som kan være en motor i digitaliseringen av
343 samfunnet. Utvalget mener Norge bør ta mål av seg om å være verdensledende
344 på eksport av digitale velferdstjenester. Denne muligheten har ikke vært
345 benyttet, og skal vi lykkes må vi handle nå.

346 Den digitale transformasjonen skal ikke være noe som bare skyller over oss som
347 en naturkraft. Vi skal styre utviklingen og bruke den til vårt felles beste. Det er et
348 politisk valg om selvkjørende elektriske biler og busser skal gi bedre
349 kollektivtrafikk, eller om det bare fører til at de som har råd til det slipper å kjøre
350 bilen sin selv. Det er et politisk valg om vi benytter velferdsteknologi til å gi mer
351 menneskelig samvær i eldreomsorgen, eller om vi bruker den til å kutte stillinger.
352 Det er et politisk valg om vi utnytter smarttelefonen, sensorer og maskinlæring til
353 å forebygge og oppdage sykdom mer presist og tidligere; til tilpasse
354 behandlingen så folk blir friskere fortere – eller om det blir en driver for økt
355 usikkerhet og større klasseforskjeller i helsetjenesten.

356 Det viktigste politiske valget, er å sikre at digitaliseringen gir gevinst for alle, at
357 den er rettferdig. Ny teknologi vil skape økt produktivitet, økt velstand, smartere
358 løsninger. Men uten en aktiv politikk vil det også føre til økte forskjeller i inntekter
359 og formuer, i makt, muligheter og mestring.

360 Det er denne aktive politikken for en trygg og rettferdig omstilling som har vært
361 en forutsetning for omstillingsvillige arbeidstakere – og som i dag gjør at Norge er
362 ett av landene i verden som er best posisjonert til å gripe digitaliseringens
363 muligheter.

364 En rettferdig digitalisering må være en rettferdig digitalisering, hvor vi gir
365 trygghet for arbeid gjennom en ny samfunnskontrakt og hvor ansatte i stedet for å
366 bli overlatt til seg selv får omskolering og opplæring. Det vil sikre at ansatte vil
367 kunne jobbe i andre funksjoner og takle nye arbeidsoppgaver i en digital framtid.

368 En rettferdig digitalisering må være demokratisk styrt, det skal ikke bare være
369 store private selskaper og markedets behov som bestemmer. Gevinsten skal
370 fordeles rettferdig. En rettferdig digitalisering er også en offensiv digitalisering.
371 Ny teknologi kan føre til at noen mister jobben i dag, men gammel teknologi vil
372 over tid føre til at hele virksomheter blir utkonkurrert og irrelevante – og at
373 jobbene forsvinner. Ny teknologi kan i dag føre til at oppgaver som før ble flagget
374 ut av landet, nå kan flagges hjem igjen.

375 Offentlig sektor må være offensiv i å ta i bruk mye teknologiske løsninger, slik at
376 innbyggerne får bedre tjenester og offentlige fellesskapsløsninger forblir
377 relevante og tilgjengelige for alle.

378 En rettferdig digitalisering krever også at sikrer et trygt og seriøst arbeidsliv; med
379 et tydelig skille mellom jobb og fritid og at ikke faste ansettelser undergraves av
380 digitale plattformer.

381 Uten en sosialdemokratisk styring, kan utviklingen medføre enorme forskjeller i
382 makt og økonomi. Arbeiderpartiets mål er at den digitale transformasjonen av det
383 norske samfunnet skal gi mer frihet, mindre forskjeller, mer tillitt og et bedre liv
384 for alle.

385 **3.1. En ny samfunnskontrakt for utdanning, kvalifisering, 386 etterutdanning, omstilling og næringsutvikling**

387 I et arbeidsliv i raskere endring må vi sørge for at arbeidstakere får reelle
388 muligheter til å utvikle seg og sin kompetanse, og at virksomhetene har tilgang
389 på kompetansen de trenger for å utnytte ny teknologi.

390 Ved store omstillinger må vi sørge for at ansatte i stedet for å bli overlatt til seg
391 selv får tilbud om omskolering og opplæring som gir trygghet for arbeid i andre
392 funksjoner eller virksomheter. Storsamfunnet må stille opp med
393 kompetanseheving og bedre organiserte løp for de som trenger omskolering.

394 **Utvalget foreslår å:**

- 395 • Opprette en egen ordning for statlige omstillingsmidler for ansatte i
396 bransjer som møter raske og store strukturelle endringer.
- 397 • Opprette et nasjonalt senter som skal ta initiativ til bransjeprogram som gir
398 omskoleringsløp for ansatte i yrker som får stor reduksjon i antall
399 sysselsatte. Dette skal gjøres i samarbeid med NAV, partene og
400 karriereveiledningssentrene. Senteret bør også sikre at erfaringer fra
401 vellykkede omskoleringsløp kan skaleres til andre yrkesgrupper og
402 situasjoner. Senterets aktivitet skal styres sammen med arbeidslivets

- 403 parter og benytte den statlige ordningen for omstillingsmidler. Senteret
404 skal sørge for analyser av fremtidige strukturelle endringer i
405 arbeidsmarkedet, som store endringer i arbeidskraftsbehov i ulike bransjer.
- 406 • Læring i jobb og læring på vei til jobb: Gjennomføre en kompetansereform
407 som løfter de med manglende formell kompetanse og som gjør etter- og
408 videreutdanning til en realitet for alle, og gir et løft for de som står utenfor
409 arbeidslivet (se kapittel om kompetansereform for detaljer).
 - 410 • Etablere en web-basert kompetanseportal. Portalen skal gi lett tilgjengelig
411 informasjon om kurs og utdanningstilbud over hele landet slik at flest mulig
412 får en reell mulighet til kompetansehevede tiltak. En slik portal vil særlig
413 være viktig for arbeidet med å inkludere flere unge i utdanning og
414 arbeidsliv, det forebyggende sykefraværsarbeidet og integrering av
415 innvandrere i utdanning og arbeidsliv. Kompetanse Norge bør ha
416 hovedansvaret for portalen i samarbeid med partene i arbeidslivet.
 - 417 • Benytte digitaliseringens muligheter for å sikre at utdanningstilbud er
418 tilgjengelig over hele landet, gjennom å kreve at forelesninger og
419 undervisningsmateriell er digitalt tilgjengelig.
 - 420 • Styrke etter- og videreutdanningstilbudet gjennom opptrappingsplan for
421 fagskolen og bedre muligheter for å ta doble fagbrev.
 - 422 • Styrke samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet, og
423 sikre at det også gis et relevant tilbud til mennesker som står i arbeid. For
424 universitetene og høyskolene kan det for eksempel skje gjennom
425 forbedringer av rådene for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og gjennom
426 klarere insentiver i finansieringsordningene.
 - 427 • Sikre at dagens unge lærer om grunnelementene i kunstig intelligens;
428 koding, personvern, IKT sikkerhet, og analyse.
 - 429 • Sikre at arbeidsgivere har en reell drøftingsplikt ved store omstillinger som
430 krever ny kompetanse, hvor ansatte gis innflytelse og mulighet for
431 omskolering.

432 **3. 2. Sikre demokratisk kontroll over den teknologiske utviklingen og en** 433 **rettferdig fordeling av gevinstene**

434 Utvalget mener det må gjennomføres en politisk og demokratisk styrt
435 digitalisering av samfunnet, med politikere, ledere og ansatte med kompetanse til
436 å håndtere en digital transformasjon og stille riktige krav til teknologiutviklingen.

437 Utviklingen innenfor kunstig intelligens styres i dag i stor grad av store,
438 internasjonale selskaper. Selv om dette gir store fremskritt, så kreves det også en
439 større grad av demokratisk kontroll for å ramme inn utviklingen og sørge for at
440 problemene teknologien skal løse ikke bare er de som er mest lønnsomme. Store
441 mengder av dataene som selskapene bygger sine store verdier på er generert av
442 individer og fellesskapet. Våre interesser må ivaretas. Den digitale økonomien er
443 også preget av vinneren-tar-alt markeder, hvor én aktør dominerer. Slike mektige
444 posisjoner kan også påvirke arbeidslivet negativt.

445 Rask teknologisk utvikling reiser en rekke etiske problemstillinger, knyttet til
446 personvern, ansvarsforhold for selvstyrende teknologi og ikke minst i krysningen
447 mellom bioteknologi og informasjonsteknologi. I arbeidslivet kan uklok
448 automatisering og standardisering utfordre ansattes fagkompetanse. Dette
449 krever økt bevisstgjøring og politiske tiltak. Mer bruk av kunstig intelligens og
450 algoritmer som tar automatiske beslutninger eller utarbeider
451 beslutningsgrunnlag, må møtes med krav om åpenhet og etiske retningslinjer,
452 slik at disse systemene ikke gjenskaper skjevheter eller fører til diskriminering.

453 Økt bruk av teknologi betyr at kapitalens andel av verdiskapingen øker, mens økt
454 globalisering gjør at mer overskudd kan fradras beskattning gjennom aggressiv
455 skatteplanlegging. I sum kan dette føre til at forskjellene mellom eiere og ansatte
456 øker betydelig. For å sikre en rettferdig fordeling er det avgjørende med sterke
457 fagforeninger og høy organisasjonsgrad, et omfordelende skattesystem og tiltak
458 for en bedre skattlegging av multinasjonale selskaper.

459 Utvalget foreslår:

- 460 • For en politisk og demokratisk styrt digitalisering:
 - 461 ○ Bygge opp kompetansen i det offentlige slik at fellesskapet ikke
 - 462 bare er avhengig av markedets løsninger, men også kan stille krav
 - 463 og forvalte digitale tjenester på en sikker og kompetent måte.
 - 464 ○ Ledere i offentlig sektor bør få økt kompetanse og sørge for at
 - 465 ansatte involveres tett i digitaliseringen og at potensialet i
 - 466 medarbeiderdrevet innovasjon utnyttes.
 - 467 ○ Styrke arbeidet med IKT-sikkerhet, sikre kontroll over kritisk IKT-
 - 468 infrastruktur, stille krav om cybersikkerhet i offentlige anbud.
 - 469 ○ Utrede med sikte på å innføre en offentlig skyløsning. Hensynene til
 - 470 sikkerhet, stordriftsfordeler og å unngå at det offentlige blir låst til
 - 471 enkeltleverandører skal ligge til grunn. Det bør vurderes om en slik
 - 472 løsning kan drives på offentlig spesifikasjoner, men i regi av private
 - 473 aktører.
 - 474
- 475 • For å sikre rammer rundt utviklingen av kunstig intelligens:
 - 476 ○ Opprette et etisk råd for kunstig intelligens, der også
 - 477 arbeidstakerrettigheter inngår.
 - 478 ○ Legge til rette for åpenhet om algoritmer, bla. ved at det offentlige
 - 479 går foran og etablerer standarder som sikrer at man unngår
 - 480 systematisk diskriminering, og sikre en reell rett til forklaring i møte
 - 481 med algoritmiske beslutninger. Tilsynsmyndigheter, særlig
 - 482 Datatilsynet og Riksrevisjonen, må styrkes for å kunne gjennomføre
 - 483 «algoritmetilsyn».
 - 484 ○ For å sikre innbyggernes personvern må vi sikres en reell rett til
 - 485 innsyn og samtykke.
 - 486

- 487
- 488
- 489
- 490
- 491
- 492
- 493
- 494
- 495
- 496
- 497
- 498
- 499
- 500
- 501
- 502
- 503
- 504
- 505
- 506
- 507
- 508
- 509
- 510
- 511
- 512
- 513
- For å sikre at teknologiske muligheter brukes til fellesskapets beste:
 - Ta initiativ til en felles internasjonal forskningsagenda for samfunnstjenlig utvikling av kunstig intelligens Utrede endringer i konkurranselovgivningen for å pålegge flere forpliktelser og begrensninger på dominerende digitale plattformer i i «vinneren-tar-alt»-markeder.
 - Sikre det offentliges eierskap til data f.eks. når tjenester utføres på oppdrag fra det offentlig og sikre et samarbeid med private selskaper som både ivaretar innovasjon, personvernet og fellesskapets del av verdiskapingen.
 - Innenfor visse sektorer, som digital helse, bør det opprettes hel- eller deleide statlige selskap for å sikre fellesskapets eierskap til verdiskaping og data.
 - For å sikre fordelingen av gevinstene ved ny teknologi:
 - Jobbe for prinsippet om at overskudd generert i Norge skal skattes i Norge
 - Sørge for økte skatteinntekter fra internasjonale selskaper med virksomhet i Norge gjennom nasjonale initiativer og i samarbeid med andre land.
 - Redusere mulighetene for kunstig inntektsskifting gjennom rask oppfølging av OECDs BEPS-anbefalinger og tiltak for økt finansiell åpenhet.
 - Utrede enhetlig skattlegging, «digital grunnrente» i vinneren-tar-alt markeder, samt en ekstra moms for selskaper som ikke skatter til Norge.

514 **3.3. Sikre god næringspolitikk og bedre offentlige tjenester gjennom en**

515 **offensiv digitalisering**

516 Utvalget mener vi skal bygge på de fortrinnene vi har: Norge har blant verdens

517 mest digitalt modne innbyggere, arbeidstakere med høy teknologisk kompetanse

518 og godt utviklede tjenester. Utvalget vil legge til rette for et nytt eksportrettet

519 digitalt næringsliv gjennom bla. eksport av digitale velferdstjenester. Dette

520 gjøres ved at det offentlige settes i stand til å bli en krevende og kompetent

521 kunde og samarbeidspartner, som bidrar til å bygge opp nytt næringsliv som kan

522 vokse ut av Norge.

523 For å sikre at offentlige fellesskapsløsninger forblir relevante for innbyggerne, må

524 offentlig sektor gjennomføre en offensiv digitalisering. Dette må gjøres på en

525 måte som ikke ekskluderer.

526

527 **Utvalget foreslår å:**

528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570

- Føre en aktiv og målretta næringspolitikk som både sikrer det eksisterende næringslivet og nye oppstartsbedrifter:
 - Peke ut sektorer og fremme tiltak der Norge har fortrinn og kan bli verdensledende. E-helse, maritime næring, smarte byer og energisektoren er naturlige steder å starte. I disse sektorene skal det offentlige legge til rette for partnerskap med næringsliv, forskning og utdanning, gjennom økte FoU-midler, bruk av såkalt regulatoriske sandkasser, offentlige innkjøp, storskala test- og demonstrasjonsprosjekter og datadeling.
 - Styrke statlige investeringsvirkemidler for å bidra til nye oppstartsbedrifter i Norge
 - Ha en forpliktende opptrapping innen IKT-forskning og utdanning, for å sikre både spisskompetansen og bredden:
 - Gjennom nye IKT studieplasser, integrere digitalkompetanse i flere utdanningsløp og en forpliktende opptrapping av IKT og AI-forskning.
 - Opprette forskningsssentre for næringsrettet digitalisering.
- Etablere «data trusts»; langsiktige juridiske rammeverk for deling av data mellom offentlige virksomheter og private selskaper som skal utvikle kunstig intelligens. Rammeverket inkluderer konkrete verktøy, avtalemaler og mekanismer for fordeling av gevinsten.
- Sørgje for en offensiv digitalisering av offentlig tjenester, hvor innbyggeren er i sentrum og medarbeiderne involveres slik at tjenestene blir best mulig. Frigjorte ressurser skal prioriteres til økt kvalitet for innbyggerne og en mer givende arbeidshverdag for ansatte:
 - Gjennomgå organisering av digitalisering i stat og kommune, med sikte på økt endringsevne, bedre tjenester og innovasjon i tjenestetilbudet.
 - Stille krav til at offentlig sektor skal ta i bruk AI-teknologi og drive frem innovasjon. Betydelig satsing på innovative offentlige anskaffelser hvor det offentlige utfordrer næringslivet til å drive frem nye løsninger.
 - Ha hovedprinsipp om klare standarder og åpne applikasjongsgrensesnitt (APIer) i forbindelse med digitalisering av offentlige tjenester.
 - Starte en digital vask av lover og regler; Lovverket må evalueres opp mot nye teknologiske muligheter, slik som autonomi og stordata, og fjerne og endre bestemmelser som er innovasjonshindre. Alle offentlige etater skal når nye lovverk er på høring spesifikt kommentere på om det er hindre til å ta i bruk ny teknologi, eller om det er muligheter til å forenkle ved bruk av ny teknologi.

571 **3. 4. Sikre et trygt og seriøst arbeidsliv i et mer digitalisert samfunn**

572 Enkle måter for kommunikasjon er positivt, men muliggjør også at skillet mellom
573 jobb og fritid viskes ut i form av stadige avbrytelser. Det gjelder både i forholdet
574 mellom ledelse og ansatte, men også mellom brukere og de ansatte i offentlige
575 tjenester.

576 Digitale plattformer skal ikke benyttes til å omgå arbeidsgiveransvar. Det bør
577 gjøres flere forsøk med å integrere tariffavtalenes bestemmelser i digitale
578 plattformer, som f.eks. lønns- og arbeidsvilkår og arbeidstidsbestemmelser og
579 jobbes med tiltak som balanserer maktforholdene på arbeidsplassen i en ny
580 digital hverdag.

581 **Utvalget foreslår å:**

- 582 • Sikre et tydelig skille mellom arbeid og fritid med klare og tydelige rammer
583 hvor man har fri når man har fri og hvor ufrivillige avbrudd minimeres. En
584 slik rett til å være frakoblet handler gjerne om kultur på arbeidsplassen,
585 men vi vil også vurdere om det er nødvendig med endringer i regelverket:
 - 586 ○ Arbeidsgivere bør drøfte med tillitsvalgte graden av forstyrrelse på
587 fritiden og hvorvidt ansatte oppfatter dette som et problem.
 - 588 ○ Arbeidsgivere må sørge for å tilby alternative løsninger som
589 minimerer unødig kontakt og avbrudd.
 - 590 ○ Tilgjengeliggjøre midler for å legge til rette for forsøksprosjekter
591 med følgeforskning på arbeidsplasser.
- 592
- 593 • Kartlegge bruk av overvåking og overdreven måling som en del av
594 arbeidslivets maktutredning.
- 595
- 596 • Foreta en gjennomgang av HMS-regelverket for å sikre at det er relevant i
597 en digital arbeidshverdag.
- 598
- 599 • Forhindre at digital arbeidsformidling benyttes til å omgå
600 arbeidsgiveransvar og undergrave lønns- og arbeidsvilkår og sikre at den
601 som har styringsrett har arbeidsgiveransvar og at arbeidstakere har en reell
602 arbeidsgiver å forholde seg til. Som en del av dette vurdere hvordan
603 arbeidsmiljøloven best kan regulere slike plattformer og presisere
604 begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» i loven for å unngå omgåelse
605 av arbeidstakerrettigheter og arbeidsgiverplikter.

606 **4. Aps kompetansereform: Kunnskap og kompetanse** 607 **for alle**

608
609 Norsk arbeidsliv har lenge vært i verdenstoppen i sysselsetting, produktivitet,
610 omstilling og utvikling. En forutsetning for dette er den norske
611 sosialdemokratiske arbeidslivsmodellen med høy organisasjonsgrad, tillit mellom
612 ledelse og arbeidstakere, trygge ansettelse og et nært samarbeid mellom
613 myndigheter og organisasjonene i arbeidslivet. For å sikre dette også i framtiden
614 vil Arbeiderpartiet ha en kompetansereform som kommer alle til gode.
615 Arbeiderpartiet mener at myndighetene skal stille opp med finansiering og at alle
616 skal gis bedre rettigheter til kompetanseutvikling. Reformen skal utvikles i tett
617 samarbeid med arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner.

618 Arbeiderpartiet vil gi bedre muligheter til å lære gjennom hele arbeidslivet for å
619 møte endrede og økende krav. Vi skal gjøre folk trygge på framtiden. Ingen er
620 overflødige, alle har noe å bidra med, og Arbeiderpartiets ambisjon er at alle skal
621 ha gode muligheter i fremtidens arbeidsliv. Mange får i dag ikke muligheter til å
622 tilegne seg kompetansen som trengs for å være trygg på et langt og godt
623 arbeidsliv.

624 Den enkeltes evner og kompetanse er Norges mest verdifulle ressurs. Økende
625 grad av midlertidighet, innleie og korte ansettelse svekker grunnlag for et
626 lærende arbeidsliv. For Arbeiderpartiet er det beste grunnlaget for et produktivt
627 arbeidsliv trygge rammer rundt den enkelte arbeidstaker med faste, hele stillinger
628 og sterke arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

629 De som står utenfor må kvalifiseres for arbeidslivet og de som er i jobb må sikres
630 kompetansen som trengs for et langt arbeidsliv i stadig utvikling. Både formell og
631 uformell kompetanse må anerkjennes og kompetansereformen skal sikre bedre
632 læringsvilkår på jobben.

633 En bedre etter- og videreutdanning må favne alle og bidra til at arbeidstakere og
634 virksomheter står bedre rustet til å møte et arbeidsliv i raskere endring. En særlig
635 utfordring er å motivere de som har lite utdanning i utgangpunktet.

636 Kompetansereform skal sørge for at teknologi kan tas i bruk på en positiv måte
637 slik at både hver enkelt og arbeidslivet som helhet står godt rustet for omstilling,
638 utvikling og endring.

639 Grunnmuren skal være samarbeidet mellom myndighetene,
640 arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene.
641 Kompetansereformen skal inkludere hele arbeidslivet og gjøres tilgjengelig for
642 alle typer arbeidskraft. Staten har et overordnet finansieringsansvar, der statlige
643 midler stilles til rådighet både gjennom nasjonale satsinger innen det ordinære

644 utdannings- og velferdsområdet, og gjennom statlige midler
645 i et kompetansefond.

646 Reformen krever et tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, Nav andre
647 offentlige instanser. Tilbydere av kurs- og utdanningstilbud skal involveres i
648 satsingen. Arbeidsmarkedspolitikken må også bidra med mer vekt på reell
649 kompetanseheving i arbeidsmarkedstiltakene. Nasjonale kompetansebehov
650 ligger til grunn, og ordningene skal være tilpasset regionale og lokale forhold slik
651 at arbeidslivet får tilgang på den kompetanse som trengs.

652 For å unngå økende forskjeller mellom de som er i arbeidslivet og de som vil inn
653 foreslås to løft som innebærer at folk skal «lære på jobb» og «lære på vei til
654 jobb».

655 **Utvalget foreslår:**

- 656 1. «Lære på jobb». Det etableres et kompetansefond som skal sikre
657 kompetanseutvikling hos arbeidstakerne der alles arbeidsevne blir tatt i
658 bruk, den enkelte kan stå lenger i arbeid og at næringslivets
659 konkurransevne og kvaliteten på offentlig sektor styrkes. Gjennom fondet
660 stiller myndighetene opp med finansiering og arbeidsgiverne gir
661 arbeidstakerne mulighet til kompetanseutvikling i arbeidstiden. Det
662 organiserte arbeidslivet gis en sentral rolle i satsingen.
- 663 2. «Lære på vei til jobb». Det foreslås et nasjonalt løft for å sikre personer
664 som står utenfor arbeidslivet muligheter for å tilegne seg
665 arbeidskvalifiserende kompetanse. Dette gjøres i et samarbeid mellom
666 Nav, utdanningssystemet og arbeidslivets parter. En særlig satsing skal
667 være rettet mot unge som i dag står utenfor aktivitet, arbeid eller
668 utdanning.
- 669 3. «Læring for fremtidens arbeidstakere». Et kraftig satsing for økt
670 gjennomføring av videregående opplæring, en styrking av yrkesfag og flere
671 studieplasser

672 **Hovedsatsing 1: «Lære på jobb». Kompetansefond**

673 Utvalget foreslår at det etableres et kompetansefond i tett samarbeid med
674 partene i arbeidslivet som skal sikre kompetanseutvikling hos arbeidstakerne,
675 slik at alles arbeidsevne blir tatt i bruk, og den enkelte kan stå lenger i arbeid.

676 Fondet skal stille statlige midler til disposisjon og kan innrettes på regionale
677 nivåer og mot ulike bransjer. Overordnet kartlegging, analyse og vurdering av
678 kompetansebehovet skal være styrt nasjonalt for å sikre langsiktighet, samtidig
679 som det tas hensyn til regionale behov tuftet på trepartssamarbeidet nasjonalt,
680 regionalt og lokalt.

681 Arbeidet skal bygge på et lovverk som ivaretar arbeidstakernes rettigheter, og
682 som sikrer den enkelte gode muligheter for å tilegne seg oppdatert kompetanse i
683 arbeidslivet. For eksempel kan staten forplikte seg gjennom finansiering,

684 arbeidsgivere gjennom å legge til rette for at utviklingen kan skje i arbeidstiden,
685 og arbeidstakerne gjennom å stille seg villige til å heve sin kompetanse og bruke
686 egen tid og innsats på det.

687 Arbeidsgivere som ønsker å benytte fondet må forplikte seg til tett samarbeid
688 med de ansatte og deres tillitsvalgte, for eksempel gjennom avtale med
689 tillitsvalgte om kompetanseplanene de har og som de søker om midler til. Det
690 skal legges til rette for pådrivere for opplæring og etter og videreutdanning på
691 den enkelte arbeidsplass (kompetansetillitsvalgte).

692 Kompetansefondet erstatter ikke arbeidsgivers ordinære opplærings- og
693 tilretteleggingsplikt, eller fondslinknende ordninger i tariffavtalene, men det skal
694 sikre mulighet for kompetanseløft i alle bransjer og sektorer slik at vi sikrer
695 nødvendig og relevant kompetanse og arbeidskraft. Det erstatter heller ikke
696 andre kompetansehevingstiltak, for eksempel de som tilbys gjennom
697 fylkeskommunenes, NAV og andre statlige satsinger.

698 Rett til omskolering, oppdatering og formalisering

699 I den norske arbeidslivsmodellen har arbeidsplassen utviklet seg til å bli den mest
700 sentrale læringsarenaen for arbeidstakere i jobb. Den tas i bruk i ulik grad, med
701 ulik bevisst planlegging og tilrettelegging og med ulikt samarbeid med
702 arbeidstakerne og de tillitsvalgte. Gjennom tariffavtaler og partssamarbeid har vi
703 et godt utgangspunkt.

704 Utvalget ser for seg at de virksomheter som har ideer for gjennomføring av
705 kompetansehevende tiltak, men mangler penger til å finansiere dette, kan søke
706 om midler fra fondet. Utvalget mener at det bør kunne søkes midler også i forkant
707 av gjennomført kompetanseheving.

708 Utvalget mener staten skal ha det største finansieringsansvaret og mener
709 finansieringen skal være gjenstand for partssamarbeidet både på nasjonalt,
710 regionalt og lokalt nivå.

711 Fondet skal sikre at arbeidstakerne får verktøy for å omskolere, oppdatere,
712 utvikle, formalisere og fornye sin kunnskap. Dette kan skje på arbeidsplassen,
713 ved å gå ut av arbeidslivet for å ta utdanning i en periode eller ved ulike former for
714 deltidsutdanninger eller kurs kombinert med lavere arbeidsbelastning. På denne
715 måten legges det bedre til rette for at alle arbeidstakere skal kunne søke ny
716 kompetanse for å klare nye oppgaver eller for å stå lenger i yrket. Den enkelte
717 arbeidstaker forplikter seg til å holde kontakt med arbeidsgiver ved
718 videreutdanning/kompetanseheving utenfor arbeidsplassen.

719 **Utvalget foreslår:**

- 720
- At alle arbeidstakere skal ha en reell rett til kompetanseheving

- 721 • At det må utvikles finansieringsordninger som gjør retten til
722 kompetanseheving mulig for alle arbeidsgivere og ansatte

723

724 Tettere samarbeid

725 Å videreutvikle, omskolere og videreutdanne krever et tett samarbeid mellom
726 arbeidsliv, utdanningsinstitusjoner, regioner, kommuner, og andre aktører for
727 kompetanseutvikling.

728 Det er et mål å stimulere videregående skoler, fagskoler, universiteter, høyskoler,
729 voksenopplæringen, og andre aktører som tilbyr utdannings- og kurstilbud til å
730 bidra til etter- og videreutdanning. Utvalget mener dette må være en sentral del
731 av kompetansereformen. Et eksempel er studieforbundene, som har
732 voksenopplæring som formål, og kan spille en viktig rolle som bidragsyter i
733 utvikling av og tilbyr av kompetanseutvikling i arbeidslivet.

734 Utvalget mener det bør vurderes å etablere en godkjenningssentral som
735 godkjenner ulike læringsarenaer der det kan gis støtte til å etter- og
736 videreutdanne seg. Den offentlige karriererådgivningen må styrkes og det må gis
737 bedre oversikt over hvilke kurs og utdanningstilbud som finnes.

738 Kompetansefondet innebærer også et tettere samarbeid mellom partene i
739 arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene for å bidra til at ansatte kan flytte på seg
740 og ta med seg sin kompetanse til andre yrker. Det krever også at systemet for
741 vurdering og godkjenning av realkompetanse gjennomgås og styrkes som en del
742 av fondets tilbud, slik at omstilling til annet yrke kan foretas. Det er et mål for
743 utvalget at arbeidstakere skal eie sin egen kompetanse, og det lages ordninger
744 som gjør dette mulig.

745

746 **Hovedsatsing 2: «Lære på vei til jobb». Kompetansesatsing mot** 747 **utenforskap**

748 For mange mennesker står av ulike årsaker og i varierende tidsrom utenfor
749 arbeidslivet. Målet må være at denne perioden blir kortest mulig og at alle krefter
750 settes inn på å gi folk kompetanse som kvalifiserer for arbeidslivet. Utvalget ser
751 dette som en av våre største utfordringer og foreslår en nasjonal satsing for
752 kompetanse for å bringe flere inn i arbeidslivet, en kompetansesatsing «lære på
753 vei til jobb».

754 Utvalget tar til orde for en nasjonal satsing der helsetilbud, kompetanse og
755 arbeidsrettet aktivitet sees i sammenheng for å sikre tett og riktig oppfølging av
756 mennesker som står utenfor arbeidslivet. Det må settes høyere krav til kvalitet og
757 reell arbeidskvalifisering til tiltakene Nav disponerer. Samtidig må de ansatte i
758 Nav sikres handlingsrom og autonomi for å sette i gang de tiltak de mener er mest
759 effektive for å få flere i arbeid.

760 I et arbeidsmarked som krever mer formell kompetanse må
761 arbeidsmarkedspolitikken styrkes og tiltakene i større grad rettes inn mot
762 utdanning og reell kvalifisering som fører til et solid fotfeste i arbeidsmarkedet.
763 En særlig satsing skal være rettet mot unge som i dag står utenfor aktivitet,
764 arbeid eller utdanning.

765 Gjennom et samarbeid mellom arbeidslivets parter og Nav, regionene,
766 kommunene og helse- og utdanningssystemet skal det gis muligheter for å
767 tilegne seg riktig og arbeidskvalifiserende kompetanse. Dette kan være styrking
768 av grunnleggende ferdigheter som lesing, skriving eller digitale ferdigheter,
769 fullføring av videregående opplæring eller realkompetansevurdering.

770 Økt mulighet for kompetansegivende tiltak

771 Arbeidsledige eller permitterte som ønsker utdanning skal oppmuntres til å skaffe
772 kompetansen de mangler. Staten skal bidra til at arbeidsledige får muligheter til å
773 omstille seg gjennom utdanning eller annen kompetanseutvikling, blant annet
774 gjennom å gjøre det lettere å fullføre videregående opplæring og å kombinere
775 studiepoeng med NAV stønad. Arbeidsmarkedstiltak skal ikke være en alternativ
776 studiefinansiering. Det må derfor finnes klare inngangskrav og det er også
777 naturlig å ha elementer av egenfinansiering ved lengre utdanningsløp,
778 eksempelvis gjennom reduserte ytelser og supplerende lån.

779 For å sikre arbeidstakernes rett til etter- og videreutdanning bør det vurderes
780 aktuelle endringer av forskrift, lov om folketrygden, og utvalget mener at
781 lovverket i dag er for svakt for å sikre arbeidstakerne denne retten.

782 Tiltaksplan for kvalifisering

783 Utvalget foreslår en helhetlig gjennomgang av regelverk, ansvarsfordeling og
784 arbeidsprosesser for å sikre at det offentlige legger til rette for størst mulig grad
785 av reell kvalifisering som fører til fast jobb. Dette skal følges av en tiltaksplan som
786 særlig prioriterer grupper med lite formell kompetanse, for å styrke deres
787 mulighet til å komme i arbeid.

788 En slik tiltaksplan bør ta tak i følgende:

- 789 • Tettere oppfølging og økt samarbeid mellom helse-, utdannings- og
790 aktivitetstiltak for mennesker som står utenfor arbeidslivet.
791
- 792 • Styrke arbeidsmarkedspolitikken, herunder bruken av lønnstilskudd og
793 utdanning som arbeidsmarkedstiltak med vridning mot videregående
794 opplæring.
795
- 796 • Økt samarbeid mellom regionene og kommunene med bindende avtaler for
797 oppfølging av elever i videregående skoler som står i fare for ikke å fullføre
798 videregående skole.
799

- 800 • Styrke og skalere opp kvalifiseringsprogrammet, og åpne for at man skal
801 kunne fullføre videregående opplæring på kvalifiseringsprogrammet.
802
- 803 • Vurdere ordninger hvor en redusert støtte fra Nav kan kombineres med
804 supplerende studielån i forbindelse med utdanning.
805
- 806 • Tilrettelegge for løp hvor lønnstilskudd kombineres med fagbrev og
807 fremtidig fast ansettelse, i tett samarbeid med partene i arbeidslivet.
808
- 809 • Gjennomgå, styrke og bygge ut systemet for realkompetansevurdering for
810 å bidra til at dette blir benyttet i flere bransjer i større grad enn i dag.
811
- 812 • Styrke studieforbundenes rolle i å tilby kortvarige arbeidslivsrelaterte kurs.
813
- 814 • En helhetlig og nasjonal satsing på karriereveiledningssentrene med særlig
815 vekt på oppfølging av unge .
816
- 817 • Innføre en rett til aktivitet som kvalifiserer mottakere av sosialstønad for
818 arbeidslivet.
819

820 **Hovedsatsing 3: Læring for fremtidens arbeidstakere – økt** 821 **gjennomføring, satsing på yrkesfag og flere studieplasser**

822 I et arbeidsliv som stiller høyere krav til formell utdanning, er det enda viktigere at
823 flere fullfører videregående opplæring. Dette krever en reell satsing på tidlig
824 innsats og en mer praktisk skole. Arbeidslivet har et stort behov for flere
825 fagarbeidere, og dette må møtes med en langt kraftig satsing på yrkesfagene, fra
826 grunnskole til fagskole. Det krever også at ungdom vet at de vil få en læreplass
827 og at kan gå ut i et trygt og seriøst arbeidsliv.

828 Flere må få muligheten til å ta lengre utdanning, både på fagskoler og på
829 universiteter og høyskoler. Det må opprettes flere nye studieplasser, slik at flere
830 får muligheten til å studere og for at arbeidsledige og andre som står utenfor
831 arbeidslivet lettere kan sikre seg den kompetansen som trengs for å komme i
832 arbeid.

833 **Utvalget foreslår å:**

834 1. Følge opp lærernormen og gi kommunene mulighet til å ansette 3000
835 flere lærere i denne stortingsperioden.

836 2. Innføre en lese-, skrive- og regnearanti etter 2. trinn der elever under
837 et definert minstenivå i lesing og regning skal få et tilrettelagt tilbud om
838 intensivopplæring og annen oppfølging. Vi vil også sørge for at
839 spesialundervisning startes så raskt som mulig.

- 840 3. Legge større vekt på praktiske ferdigheter og praksisnær opplæring
841 gjennom hele grunnskolen
- 842 4. Styrke rådgivningstjenesten, blant annet gjennom hospitering,
843 etterutdanning og samarbeid med arbeidsliv og karrieresentre. Vi vil også
844 bedre yrkesveiledningen i grunnskolen og gi alle elever kunnskap om ulike
845 yrker.
- 846 5. Sikre at alle elever som er kvalifisert får læreplass gjennom å få på plass
847 et forpliktende samarbeid mellom staten, fylkeskommunen og arbeidslivet.
- 848 6. Legge til rette for fleksible løp i flere utdanningsprogrammer, der
849 elevene får veksle mellom skole og arbeidsliv gjennom uken
- 850 7. Tilrettelegge for praksis gjennom hele yrkesfagopplæringen blant annet
851 ved å innføre praksistilskudd til bedrifter.
- 852 8. Investere i utstyr for yrkesfagene slik at elevene får lære med moderne
853 og oppdatert utstyr.
- 854 9. Legge fram en opptrappingsplan for flere studieplasser ved fagskolene.
- 855 10. Gjøre det lettere å bytte fra studiespesialisering til yrkesfag.
- 856 11. Få på plass flere relevante y-veger fra yrkesfag til høyere utdanning.
- 857 12. Stille krav om at antall statlige læreplasser doubles
- 858 13. Stille en lærlingklausul til relevante statlige virksomheter
- 859 14. Opprette flere studieplasser på universiteter og høyskoler, særlig innen
860 IKT, teknologi, realfag og de store samfunnsprofesjonene som helse- og
861 sosialfag og lærerutdanningen.
- 862 15. Legge bedre til rette for deltidsstudier ved å følge opp at
863 utdanningsinstitusjonene utvikler flere og tilpassede studietilbud, og
864 utrede kravet om 50 pst studiebelastning for å få utdanningsstøtte i
865 Lånekassen.
- 866 16. Jobbe for å sikre relevante utdanningsprogrammer med tettere kolbing
867 til arbeidslivet.

868

869 **4. Hele folket i arbeid - samhandling for inkludering i** 870 **arbeidslivet**

871 Velferdsstaten er den kraftigste likhetsmotoren noe samfunn har utviklet. For
872 Arbeiderpartiet er forsvaret og videreutviklingen av velferdsstaten derfor en av
873 våre viktigste politiske kamper.

874 Vårt gode velferdssystem og aktive arbeidsmarkedspolitikk bidrar både til et
875 fleksibelt arbeidsliv og til å holde ledigheten nede. Likevel er det alt for mange
876 som står utenfor arbeidslivet og som ønsker å jobbe. Dette er både ungdom som
877 har droppa ut av videregående skole, langtidsledige, personer med psykiske
878 problemer og andre syke og delvis uføre. Mange av disse kan ikke og skal ikke
879 jobbe; men mange ønsker å jobbe, og trenger på ulikt vis fellesskapets bidrag for
880 å få det til. Akkurat som den enkelte har en plikt til å bidra etter evne, har
881 fellesskapet en plikt til å stille opp for de som av ulike grunner trenger en
882 hjelpende hånd.

883 Det er et faresignal i vårt velferdssamfunn når sysselsettingsgraden går ned,
884 særlig blant de unge. Altfor mange mennesker fanges i mønstre som det er
885 vanskelig å bryte ut av, og som kan begrense dem livet ut. Arbeiderpartiets
886 politikk for arbeidslivet må sørge for at de som står utenfor arbeidslivet, og som
887 Norge trenger for å bygge landet kommer i jobb. I vårt arbeidsliv trenger vi alle.

888 **Utvalget foreslår:**

889 - Økt samhandling for inkludering i arbeidslivet mellom utdanningstiltak,
890 helsehjelp og NAV, med et konkret krav om at utdanning og kompetansehevende
891 tiltak skal benyttes tidlig i oppfølgingen av mennesker som står utenfor aktivitet,
892 utdanning og arbeid.

893 - At folk får den kompetansen de trenger for å komme raskt inn i jobb og blir
894 værende i arbeidslivet. Kompetanse og utdanning må i større grad benyttes som
895 arbeidsmarkedstiltak, og hindringer for at ytelse kan opprettholdes i perioder
896 med kompetansehevende tiltak gjennomgås og endres.

897 - At det etableres nasjonale tilskuddsordninger for forsøk med kortere
898 arbeidstid/sekstimersdag. Særlig belastende yrker prioriteres og det bør gis
899 midler til følgeforskning slik at man kan måle hvilke effekter forsøkene har.

900 - For å gjøre det mulig for flere å kombinere arbeid med omsorgsansvar for barn
901 eller syke familiemedlemmer bør det prøves ut ulike ordninger med tidskonto,
902 hvor man kan jobbe mer intensivt i noen perioder for å frigjøre tid i andre

903 **4.1. Alle har krav på å bli behandlet med respekt og verdighet**

904 Dessverre har altfor mange som forholder seg til NAV opplevd at arbeids- og
905 velferdsetatens tiltak ikke treffer, for eksempel i form av gjentatte, kanskje
906 årelange praksisplasser, jobbsøkerkurs og diverse kurs som ikke har brakt dem

907 nærmere ordinært arbeid. Det er også for mange som opplever at de ikke blir
908 behandlet med respekt og verdighet, eller at de ikke får kontakt med
909 saksbehandleren sin.

910
911 Samtidig er det mange NAV-ansatte som opplever at de ikke får gjort jobben sin
912 skikkelig og at de presses inn i et styringssystem som krever «høy produksjon»
913 framfor gode faglige vurderinger i tråd med gjeldende lover og regler. Mange
914 opplever det frustrerende at ressursene blir brukt til å kjøpe eksterne tjenester i
915 form av jobbsøkerkurs eller avklaringskurs, i stedet for å bruke og utvikle de
916 ansattes kompetanse.

917 **Utvalget foreslår:**

- 918 • Å styrke NAV slik at NAV-ansatte kan tilby jobbsøkeraktiviteter og
919 avklaring, og være det direkte forbindelsesleddet mellom arbeidssøkere,
920 arbeidsgivere, utdanningssystem og helsevesen.
- 921 • Å styrke førstelinjen i NAV slik at ikke rigide regler står i veien for å treffe
922 nødvendige tiltak.
- 923 • Å ivareta trygghet og forutsigbarhet for arbeidsgiverne som ønsker å ta inn
924 personer på arbeidspraksis gjennom tett oppfølging fra NAV.
- 925 • At direktiver om å benytte kommersielle bemanningsbyråer til
926 arbeidsformidling må opphøre slik at arbeidstakere får relevant og
927 utviklende arbeidspraksis samt at arbeidsgivere får direkte tilgang på
928 arbeidskraft.
- 929 • Økt satsing på og utbygging av bruken av jobbspesialister for å sikre bedre
930 oppfølging av mennesker med psykiske helseutfordringer. Arbeid og
931 utdanning må vurderes som en del av behandlingsløpet ved psykiske
932 lidelser.
- 933 • At aktivitetsplikt for alle sosialhjelpsmottakere kobles til en rett til riktig
934 aktivitet, der aktiviteten også skal bidra til å kvalifisere for arbeidslivet.
- 935 • Å forsterke bruken av lønnstilskudd som er tilpasset arbeidslivets behov
936 med økt forutsigbarhet for brukere og arbeidsgivere.
- 937 • At tiltaksarrangører for NAV-tiltak for de som står lengst unna arbeidslivet
938 skal i hovedsak være offentlige eller ideelle tiltaksarrangører med egne
939 ansatte.
- 940 • Å utvide bruken av opplærings- og utdanningstiltak. For å utvide
941 opplæringstiltak i yrkesfag for personer med få formelle kvalifikasjoner må
942 samarbeidet mellom Nav og privat og kommunal sektor styrkes.

943 **4.2. En reell inkludering i arbeidslivet**

944 Utvalget peker på særlig tre prioriterte satsinger overfor henholdsvis unge,
945 mennesker med funksjonshemninger og innvandrere. Felles for alle gruppene er
946 behovet for økt satsing på kompetansehevende tiltak som kvalifiserer for
947 arbeidslivet, samt at det trengs økt samarbeid med arbeidsgivere som er villige til
948 å gi folk en sjanse til å vise hva de kan.

949 **Utvalget foreslår:**

950 For unge:

- 951
- 952
- 953
- 954
- 955
- 956
- 957
- 958
- 959
- At det utvikles et forpliktende samarbeid mellom videregående elevs bostedskommune og den videregående skolen om tett oppfølging av elever som står i fare for ikke å fullføre videregående. Ekstra ressurser fra kommune og fylkeskommune må settes inn der dette viser seg nødvendig for å gjennomføre og bestå utdanningen.
 - Tettere samarbeid mellom arbeidslivet og utdanningssystemet slik at elever ser en tydelig sammenheng mellom det de lærer på skolen og krav og forventninger som møter dem i arbeidslivet.

960 For mennesker med nedsatt funksjonsevne:

- 961
- 962
- 963
- 964
- 965
- 966
- 967
- 968
- 969
- 970
- 971
- 972
- Bidra til at flere arbeidsplasser i det offentlige og private er tilrettelagt mennesker med nedsatt funksjonsevne og andre som står langt fra det ordinære arbeidsmarkedet.
 - Videreføre og utvide arbeidsgivers mulighet til å søke Nav om tilretteleggingstilskudd for å forhindre sykefravær hos enkeltansatte, og for at sykemeldte skal kunne komme tilbake til arbeid. Tilretteleggingstilskuddet skal gis ut fra den ansattes behov for tilrettelegging uten tidsavgrensning. Og sikre at tilskuddsordningen er oppdatert og relevant hva gjelder teknologiske endringer.
 - At arbeidsgivere skal ha et krav om årlig rapportering på hvordan de jobber med inkludering av funksjonshemmede på arbeidsplassen.

973 Økt satsing på tilrettelagte arbeidsplasser:

- 974
- 975
- 976
- 977
- 978
- 979
- 980
- 981
- En målrettet satsing på arbeidsforberedende trening, en forpliktende opptrappingsplan for flere VTA-plasser med særlig fokus på mennesker med utviklingshemming. Det bør gjennomføres et prøveprosjekt med rett til VTA-plass for personer under 30 år.
 - Økt satsing på VTA-O, varig tilrettelagt arbeid i ordinære bedrifter, med tettere oppfølging av brukerne. Ansvar for oppfølgingen flyttes fra Nav til Vekst og attføringsbedriftene.

982 For bedre integrering av innvandrere og flyktninger:

- 983
- 984
- 985
- 986
- Innvandrere må få tidlig kartlegging av kompetanse med mulighet for raskere godkjenning av utenlandsk utdanning og bedre tilbud om kompletterende utdanning. Realkompetanse må i større grad anerkjennes inn i løp for utdanning og arbeid.

- 987
- 988
- 989
- 990
- 991
- 992
- 993
- Systemer for realkompetansevurdering må styrkes og godkjenningssystem for utenlandsk fagutdanning må prioriteres.
 - Samarbeidet mellom introprogrammet og Nav må bli tettere, for å sikre mer bruk av arbeidsrettede tiltak, utdanning, og norskopplæring parallelt med arbeidspraksis.
 - De partnerskapsorganiserte karriereveiledningssentrene må brukes mer aktivt i inkluderingsarbeidet som et supplement til Nav.

994

995 **4.3. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)**

996 IA-samarbeidet er arbeidslivets viktigste verktøy for å forbygge utstøting fra
997 arbeidslivet. Oppfølgingen av IA-arbeidet er partenes ansvar. IA-samarbeidet
998 bygger på erkjennelsen av at årsakene til langvarig sykefravær, utstøting og
999 manglende inkludering i arbeidslivet er komplekse. Et godt arbeidsmiljø og gode
1000 kompetanseutviklingsmuligheter er viktig for mestring og helse. Avtalen bør
1001 videreutvikles slik at kompetanse legges til som en del av avtalen. Mer
1002 vektlegging av kompetanse i det forebyggende arbeidet kan redusere problemer
1003 med uhelse som springer ut av manglende mestring. Det kan også bidra til at flere
1004 som allerede er sykmeldt kommer raskere tilbake i arbeid.

1005 Rundt 800 000 mennesker jobber utenom ordinær arbeidstid. Arbeidsmedisinsk
1006 forskning viser en klar sammenheng mellom arbeidstid, helse og
1007 sikkerhet. Skift/turnus, lange arbeidsdager og nattarbeid kan representere en
1008 helse- og sikkerhetsrisiko. Utvalget mener det må legges økt vekt på
1009 helsefremmende arbeidstidsordninger og viser til gode eksempler på
1010 fremforhandlet kortere arbeidstid (sekstimersdag).

1011 Seniortilpasset kompetansepolitikk kan bli viktigere for at både arbeidsgivere
1012 skal satse på seniorer, men også for å stimulere den enkelte til lengre
1013 yrkeskarrierer. God kompetansepolitikk er ofte god seniorpolitikk.
1014 Kompetanseheving øker jobbmobiliteten og kan være et tiltak for å sikre at flere
1015 kan stå lenge i arbeidslivet.

1016 **Utvalget foreslår at:**

- 1017
- 1018
- 1019
- 1020
- 1021
- 1022
- 1023
- 1024
- 1025
- Kompetanse tas inn som en del av IA-avtalen. Det settes krav til at Nav tidlig i behandlingsløpet skal vurdere om kompetanseheving kan være en del av tiltakene for å komme tilbake til arbeidslivet. Utvalget foreslår at arbeidsledige og deltakere på AAP skal få en rett innen en måned for en konkret vurdering av relevante kompetansehevende tiltak.
 - Reglene for sykefraværsoppfølging må forbedres slik at oppfølgingen kommer på plass også ved mange korte sykemeldingsperiode over lengre tid. Dagens regler er laget for lineært sykefravær, mens mange er syk-frisk-syk-frisk og forholder seg ikke til historisk sykefravær. Dette medfører

1026 at sykemeldte kan gå ut hele sykepengeperioden uten at de på noe
1027 tidspunkt har fått oppfølging fra Nav.
1028 • De sosiale rettighetene til eldre arbeidstakere vurderes i lys av endret
1029 aldersgrense og endringene gjennom pensjonssystemet. Det skal sees
1030 særlig på problemene arbeidstakere som har passert 67 år møter ved at de
1031 ikke har de samme sosiale rettighetene som andre arbeidstakere.

1032 **4.4. Et godt sikkerhetsnett for alle arbeidstakere**

1033 Alle arbeidstakere fortjener et like godt sikkerhetsnett.

1034 **Utvalget foreslår:**

- 1035 • At det innføres nullvisjon for hardt skadde og døde i norsk arbeidsliv.
1036 Kravene om opplæring i HMS fra arbeidsgivere for unge arbeidstakere og
1037 arbeidsinnvandrere forsterkes, og tilsynsmyndighetens innsats på dette
1038 området styrkes.
- 1039 • At lov om yrkesskadeforsikring forbedres.
- 1040 • Å gjennomgå og forbedre sosiale rettigheter for frilansere og selvstendig
1041 næringsdrivende.

1042

1043 **5. Medbestemmelse er avgjørende for et nyskapende,**
1044 **rettferdig og godt arbeidsliv**

1045 Samarbeid mellom ansatte og ledelse er en sentral verdi i det norske arbeidslivet.
1046 Tillit mellom ledelse og arbeidstakere og styring basert på samarbeid med de
1047 ansatte er et viktig grunnlag for den norske arbeidslivsmodellen. De ansattes
1048 kunnskap og kompetanse er viktig for at det skal fattes gode beslutninger til
1049 beste for virksomheten. De som gjør jobben vet hvordan arbeidet kan gjøres mer
1050 effektivt og hvordan kvaliteten kan heves. Medbestemmelse er derfor helt
1051 sentralt for å utvikle norsk arbeidsliv til å bli stadig bedre, og høy
1052 organisasjonsgrad både blant arbeidsgivere og arbeidstakere er en forutsetning
1053 for å lykkes.

1054 Likevel viser «Medbestemmelsesbarometeret» flere urovekkende tegn hva
1055 gjelder medbestemmelse, kontroll og ledelse i norsk arbeidsliv:

- 1056 • Styrings- og ledelsesformen «standardisering og kontroll» blir stadig mer
1057 utbredt i norsk arbeidsliv, både offentlig og privateide virksomheter.
1058 Gjennom styringsformer som New public management blir relasjoner
1059 mellom ledelse og ansatte mindre viktige fordi oppgavene og måten å
1060 utføre dem på er gitt i prosedyrer og standarder. Ledelse blir automatisert i
1061 kontrollsystemer for å måle avvik fra standardene.
- 1062 • Ansattes medbestemmelse er betydelig lavere i helseforetak og
1063 statsaksjeselskap enn i privat sektor. Tilsvarende finner vi at graden av
1064 standardisering og kontroll er betydelig høyere i helseforetak og
1065 statsaksjeselskap enn den er i privat sektor.
- 1066 • Statlig ansatte oppgir at de har lavere innflytelse på egne oppgaver,
1067 utførelsen av oppgavene og arbeidstempo enn ansatte i de andre
1068 sektorene. Ansatte i kommuner og fylkeskommuner har lavest innflytelse
1069 på hvem de jobber sammen med, egen arbeidstid og bruk av ressurser til
1070 arbeidet. I privat sektor har ansatte høyere innflytelse på samtlige av disse
1071 områdene. Innflytelsen er høyere i bedrifter der største eier er norsk enn i
1072 bedrifter der største eier er utenlandsk, med unntak av innflytelsen på
1073 egen arbeidstid.

1074 I en tid med store endringer i arbeidslivet er ansatterepresentasjon i styrene
1075 avgjørende for å lykkes med endring og omstilling. Dessverre går utviklingen i feil
1076 retning. I 2006 fant Statistisk Sentralbyrå (SSB) ansatterepresentanter i 27
1077 prosent av alle aksjeselskap (AS og ASA) med minst 30 ansatte. 10 år etter, i
1078 2016, finner Fafo at andelen har sunket til 18 prosent hvorav nedgangen har vært
1079 særlig stor de siste årene. Dette er en urovekkende utvikling, både for bedriftene
1080 og for samfunnet.

1081 Forskning gjort av SINTEF teknologi og samfunn i private virksomheter i
1082 trønderregionen, viser at de som har et partssamarbeid som går utover det som

1083 følger av lov og avtaleverk er mer innovative og lønnsomme enn de som ikke har
1084 et slikt samarbeid. Lokalt trepartssamarbeid i kommunal sektor bygger tillit og gir
1085 gode resultater. Dette kommer også frem av evalueringer av de nasjonale
1086 trepartsprogrammene Kvalitetskommuneprogrammet og Sammen om en bedre
1087 kommune.

1088 Praktiseringen av målstyring har i arbeidslivet endret seg betraktelig siden den
1089 ble innført. Fra å være et overordnet prinsipp for måloppnåelse, opplever mange
1090 ansatte en hverdag preget av hyppige individuelle målinger og detaljert
1091 aktivitetsstyring. Disse styringsformene bidrar til et arbeidspress som går ut over
1092 kvaliteten på oppgavene som skal løses, press fra ledere på å prioritere oppgaver
1093 som måles, fremfor de som ikke måles, og for lite tid til å gjøre en god faglig jobb.
1094 Sterk målstyring kan føre til en målforskyving der det som kan måles blir mer
1095 viktig enn de reelle målene, noe som også kan svekke kvaliteten i tjenestene.

1096 Utvalget mener styringen av offentlig sektor må dreies fra kontroll til økt tillit.
1097 Beslutninger må desentraliseres og det må åpnes for ulike løsninger. E Tillit
1098 bygges over tid når politikere, ledelse og tillitsvalgte sammen skaper en kultur
1099 der faglige vurderinger og dialog med brukerne trumfer målstyring og
1100 rapportering. Kommuner og etater skal oppfordres til å sette i gang egne
1101 tillitsreformer.

1102 **5.1. Et styrket bedriftsdemokrati**

1103 Utvalget foreslår følgende tiltak for å styrke bedriftsdemokratiet:

- 1104 • Jobbe for at arbeidslivets parter setter bedriftsdemokrati på dagsorden og
1105 sørger for informasjon om ordningen med ansattrepresentasjon.
1106 Arbeidsgiverorganisasjonene har et særlig ansvar for å oppfordre
1107 medlemsbedriftene til å sikre ansatte representasjon i styrende organer og
1108 medvirkning på arbeidsplassen.
- 1109 • Innføre en plikt om at selskaper aktivt må oppfordre de ansatte til å stille
1110 med en styrerepresentant.
- 1111 • Gjenopprette og videreutvikle Bedriftsdemokratinemnda.
- 1112 • Senke grensen for når ansatte kan kreve en ansattrepresentant fra dagens
1113 30 til et lavere tall. Bedriftsdemokratinemnda skal ha muligheter til å
1114 innvilge søknader om unntak i svært spesielle tilfeller.
- 1115 • Tydeliggjøre at felles representasjonsordninger skal gjelde når et selskap
1116 tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom
1117 eierinteresser, felles ledelse eller kontrakter.

1118 **5.2. Tillitsbasert styring i offentlig sektor**

1119 Utvalget foreslår tiltak for en mer tillitsbasert styring basert på følgende punkter:

- 1120 • Utvikle styring av offentlig sektor basert på flatere struktur med rådgivende
1121 ledere og mer autonome medarbeidere.
- 1122 • Opprydding i regler og dokumentasjonskrav.

- 1123 • Forbedrings- og effektiviseringstiltak: opplæring og utvikling av tjenestene
1124 må i større grad skje i samarbeid med organisasjonene og deres
1125 medlemmer på alle nivå i virksomhetene.
- 1126 • Begrense individuelle måleparametre for oppgaver som omfatter
1127 myndighetsutøvelse eller annen skjønnsutøvelse.
- 1128 • Ytringsfriheten for offentlige ansatte må garanteres, og offentlig sektor
1129 skal gå foran som et godt eksempel.
- 1130 • Offentlig sektor skal baseres på et arbeidsliv med hele, faste stillinger.
1131 Andelen korte kontrakter og midlertidige tilsetninger i offentlig sektor må
1132 begrenses.
- 1133 • Medbestemmelsen må være reell.
- 1134 • Vurdere om dagens sanksjoner for arbeidsgivere som bryter det
1135 eksisterende avtaleverket er effektive nok, særlig med henblikk på prosess
1136 og manglende drøftinger.
- 1137 • Gi offentlig ansatte den samme beskyttelsen under
1138 virksomhetsoverdragelse som andre.
- 1139 • Styrke den lokale dialogen om innovasjon, inkludering, forebyggende
1140 arbeidsmiljø og klima.

1141 **6. Internasjonalt samarbeid for bedre arbeidsliv**

1142

1143 Et organisert arbeidsliv er et konkurransefortrinn for Norge, samtidig som det er
1144 grunnlaget for like muligheter og små forskjeller mellom folk. Uregulerte
1145 arbeidsmarkeder med store forskjeller arbeidstakere i mellom er en trussel mot
1146 individets frihet og et trygt og rettferdig samfunn. Derfor bør Norge og de
1147 nordiske landene i større grad jobbe for å styrke arbeidstakernes rettigheter
1148 internasjonalt.

1149 EU har i for stor grad vektlagt fri flyt av arbeidskraft, og i for liten grad tatt ansvar
1150 for å regulere arbeidsmarkedet. Dette må EU utfordres på, og Norge bidra til.
1151 Dersom det ikke skjer vil oppslutningen om EØS-avtalen kunne forvitne, noe som
1152 ikke vil være i Norges interesse.

1153 De senere år har det kommet initiativ i EU som peker i riktig retning, som for
1154 eksempel "en pilar av sosiale rettigheter". Det er viktig at sosialdemokratiske
1155 partier og fagbevegelsen stiller seg i front i slike prosesser for å sikre et reelt
1156 innhold som styrker arbeidstakerne og deres organisasjoners posisjon. Samtidig
1157 må norske myndigheter benytter mulighetene som finnes i EU til å styrke
1158 arbeidstakernes rettigheter.

1159 Frem til nå har Norge i for liten grad benyttet påvirkningsmulighetene i
1160 internasjonale avtaler til å jobbe for bedre vilkår for arbeidstakerne. Avtalene som
1161 er gode, som for eksempel ILOs kjernekonvensjoner, bør tas inn i Grunnloven.
1162 Avtaler som ikke er gode nok bør utvikles. Her kan og bør Norge ta en større rolle.
1163 I tillegg er det slik at norsk arbeidslivspolitik i all hovedsak avgjøres i Norge, og
1164 handlingsrommet for nasjonale tiltak uten å komme på kant med EØS-avtalen er
1165 større en tidligere antatt.

1166 Saker som berører Norge bør følges opp langt mer aktivt enn i dag slik at
1167 sluttresultatet kan påvirkes. Det er en betydelig svakhet at prosessene i de fleste
1168 tilfeller er avsluttet i EU før regjeringen informerer og involverer Stortinget. Dette
1169 svekker Norges mulighet til å fremme sitt syn, og det forventes at regjeringen
1170 fremover har en helt annen og mer aktiv europapolitikk som også involverer
1171 Stortinget.

1172 Stortinget må også selv styrke sitt arbeid med forslag som kommer fra EU for å
1173 avsløre de tilfeller der regjeringens anbefaling til Stortinget er farget av
1174 regjeringens politiske syn fremfor å være en nøytral fremstilling av forslagene fra
1175 EU. Utvalget mener det er behov for at Stortinget på eget grunnlag utreder viktige
1176 saker fra EU for å avklare sakens positive konsekvenser for Norge og eventuelt
1177 negative utslag, særlig dersom dette rammer norsk suverenitet.

1178 Det må i EU etableres et grunnleggende prinsipp om at konkurransereglene ikke
1179 må fortrenge kollektive avtaler. Hensynet til arbeidstakernes rettigheter må bli
1180 likeverdige med EUs ambisjoner om fri flyt. Dersom det oppstår motstrid mellom

1181 Arbeiderpartiets ambisjoner for et trygt og seriøst arbeidsliv og nye pålegg fra EU
1182 vil hensynet til norske arbeidstakere være det viktigste for Arbeiderpartiet.
1183 Arbeiderpartiet vil ikke akseptere endringer som innebærer svekkelser av norsk
1184 evne til selv å regulere forhold i arbeidslivet gjennom lov eller tariffavtale.

1185 **Innsyn og åpenhet**

1186 EØS-regelverket er hele tiden i endring noe som får betydning for tolkningen av
1187 EØS-avtalen. Det er en utfordring at ESAs prosesser er svært lukket, og at
1188 offentligheten mangler innsyn i forhandlingene mellom ESA og regjeringen
1189 (departement). Disse prosessene bør åpnes opp. EFTA-domstolen bør utvides i
1190 store prinsipielle saker, og dommerne bør få økt sin kompetanse innen EØS-rett.

1191 Det må sikres en større grad av innsyn og kontroll for å bidra til at utenlandske
1192 selskaper som arbeider i Norge overholder de norske reglene når det gjelder
1193 arbeidsmiljø og beskatning. En passiv holdning vil gi økning av aktører som
1194 vinner oppdrag på lav lønn, dårlige arbeidsforhold og ikke tar på alvor
1195 arbeidsmiljø og HMS. Utenlandske selskaper som arbeider i Norge, skal derfor
1196 overholde de samme reglene som norske selskaper. Et virkemiddel for å oppnå
1197 dette er å etablere et register for utenlandske selskaper tilsvarende som i
1198 Danmark, kalt RUT (Registeret for Udenlandske Tjenesteydere). Dersom et
1199 utenlandsk selskap unnlater å melde seg inn i registeret, bør det få konsekvenser
1200 i form av bøtelegging og tilsyn.

1201 For Arbeiderpartiet er det også viktig å arbeide for at skattesystemet mellom
1202 handelspartnere er harmonisert, herunder unngå skatteparadisier som
1203 utkonkurrerer seriøse aktører og er med på å undergrave arbeidstakernes
1204 rettigheter.

1205 Det bør etableres et kompetansesenter for offentlige anskaffelser som kan bistå
1206 offentlige selskaper, fylkeskommunene og kommunene i å vurdere
1207 handlingsrommet som finnes i internasjonalt regelverk for å sikre politiske mål og
1208 arbeidstakernes rettigheter.

1209 **Arbeidslivsutvalget foreslår at Arbeiderpartiet prioriterer følgende hovedspor i 1210 sin Europapolitikk:**

- 1211 1. Økt påvirkning internasjonalt
- 1212 2. Utnytte handlingsrommet i større grad
- 1213 3. Kreve åpenhet i prosesser og dialog med ESA
- 1214 4. Ta til orde for at mer av tjenesteproduksjon skjer i offentlig regi
1215 (anbudspraksis)
- 1216 5. Tilpasse regelverk for å unngå at utenlandske arbeidere har lønns- og
1217 arbeidsvilkår som ikke følger norske standarder.

1218 6. Økt kontroll for å påse at norsk regelverk i arbeidslivet følges

1219 **Utvalget foreslår følgende:**

- 1220 • Arbeiderpartiet og fagbevegelsen bør sørge for å utarbeide rutiner for å
1221 fange opp internasjonale saker av stor betydning for å være i forkant av
1222 prosessene og gi mulighet til å påvirke beslutningene.
- 1223 • Utarbeide register over EØS bedrifter som tar oppdrag i Norge (RUT-
1224 register).
- 1225 • Ikke utlyse anbud globalt, men forholde oss til land vi har handelsavtaler
1226 med.
- 1227 • Arbeide mot skatteparadiser i EU/EØS land.
- 1228 • Stimulere og bistå offentlige selskaper og kommuner/fylkeskommuner til å
1229 avklare EØS regelverket der dette bidrar til å fremme et seriøst arbeidsliv
1230 gjennom et nasjonalt kompetansesenter.
- 1231 • Vurdere offentlig regi (kommunal egenregi) innen kommunale og
1232 fylkeskommunale virksomheter i større grad. Det vil gi bedre muligheter til
1233 å sikre norske lønns- og arbeidsbetingelser.

1234 **7. Lokalpolitisk kokebok for et godt arbeidsliv**

1235 Arbeiderpartiets viktigste mål i lokalpolitikken er å skape gode samfunn der folk
1236 lever og bor. Da er det avgjørende at vi klarer å gi best mulige tjenester til
1237 innbyggerne, som skole, helse, eldreomsorg. Folk som bor og lever i hele landet
1238 fortjener verdens beste tjenester. De kjenner selv best sine behov, og derfor skal
1239 vi involvere innbyggerne bedre i utviklingen av tjenestene. De ansatte skal gis
1240 økt tillit til å utvikle tjenestene sammen med brukerne. Slik skal Arbeiderparti-
1241 styrte kommuner bli de beste på tjenestetilbud, arbeidsliv og involvering.

1242 Kommunal sektor er en stor arbeidsgiver, innkjøper og oppdragsgiver. Til sammen
1243 sysselsetter kommunal sektor over 550 000 mennesker. Mange kommuner har
1244 også betydelige eierskap i ulike selskaper. Ifølge SSB kom det samlede innkjøp
1245 av varer og tjenester for offentlig sektor opp i over 500 milliarder kroner i 2016,
1246 hvor kommunal sektor står for om lag 200 av disse.

1247 Kommunene og fylkene har et stort ansvar for egne arbeidstakere og ansatte i
1248 virksomheter tilknyttet den (fylkes-)kommunale driften. Folkevalgte kan og bør
1249 gjøre mer for å sikre anstendige lønns- og arbeidsvilkår, et seriøst arbeidsliv og
1250 for å verne om og utvikle den norske modellen.

1251 Utvalget anbefaler kommune- og fylkespartier å jobbe grundig med utviklingen av
1252 en god arbeidslivspolitik i utviklingen av lokale og regionale program.

1253 Utvalget har hentet inspirasjon fra en rekke kommunepartier, fagforeninger og
1254 enkeltpersoner i arbeidet med å utforme innspill til hva man bør legge vekt på i
1255 lokalt programarbeid. Her følger våre anbefalinger.

1256 Her er våre forslag for hvordan kommunene og fylkeskommunene kan jobbe med
1257 arbeidslivspolitikken:

1258 **1. Heltid:** Prioritere økning i andelen hele, faste stillinger.

1259 **2. Gjøre plass for flere unge i arbeidslivet, blant annet gjennom å sikre**
1260 **alle en lærlingeplass.** Kommunen/fylket er en stor tjenesteyter og har
1261 mange ulike fagområder man kan ha lærlingeplasser innenfor. Utvalget
1262 anbefaler alle kommuner å ha minst 1 lærling per 500 innbyggere.

1263 **3. Gi ansatte tillit til å utvikle tjenestene sammen med brukerne.**
1264 Gjennomgå og fjerne tidstyver og unødvendig kontroll og rapportering, og
1265 skape arenaer for utvikling.

1266 **4. Gripe mulighetene som teknologiske endringer gir, samtidig som vi**
1267 **skal være garantist for trygg omstilling for de ansatte.** Det vil være behov
1268 for flere ansatte for å sikre gode tjenester og bedre service til innbyggerne
1269 i fremtiden. Ansatte skal tilbys kompetanseløft, og god ledelse må
1270 prioriteres høyere. Ingen skal bli arbeidsledig som en konsekvens av
1271 omstilling og ny teknologi.

1272 **5. Løse flere oppgaver i kommunal/fylkeskommunal egenregi, og ved**
1273 **anbud skal vi bruke seriøse bedrifter som har faste ansettelser.**

1274 For å lykkes med dette skal vi utvikle trepartsamarbeid lokalt, hvor ansatte,
1275 administrasjon og folkevalgte sitter rundt samme bord og finner frem til gode
1276 løsninger. Dette vil være særlig viktig for å sikre god omstilling, øke involveringen
1277 av og tilliten til de ansatte, skape en heltidskultur samt redusere sykefraværet.

1278 Kommunen skal også utvikle gode samarbeid med næringslivet for å sikre at
1279 bedriftene har tilgang på arbeidskraften de trenger og for at folk gis muligheter
1280 for å tilegne seg ny kompetanse for å for å komme styrket ut av
1281 omstillingsprosesser.

1282 **7.1. Strategier for å utvikle arbeidslivspolitikken:**

1283

1284 **Nominasjon**

1285 Utvalget anbefaler at kommunepartiene har et tett samarbeid med
1286 arbeidstakernes organisasjoner for å finne gode faglige kandidater og kandidater
1287 med bred erfaring fra arbeidslivet. Dette er viktig for vår evne til å utvikle god
1288 politikk for arbeidslivet.

1289 **Arbeidsplassbesøk**

1290 Arbeidsplassbesøk er en god mulighet for å få gode innspill til hvilke saker man
1291 bør jobbe med, og det er særlig viktig å prioritere samtaler med ansatte, klubb, og
1292 tillitsvalgte. Det gir dessuten muligheter for å lære mer om hvordan kommunens
1293 innbyggere og arbeidstakere har det på jobben. Det øker troverdigheten til partiet
1294 og sannsynligheten for at man finner gode saker å fronte i programmet og
1295 valgkampen. Utvalget anbefaler at det utvikles en plan for slike
1296 arbeidsplassbesøk slik at man får en god spredning og får dekket opp både
1297 offentlige og private arbeidsplasser. Det bør utvikles rutiner for å følge opp og gi
1298 tilbakemelding på sakene som tas opp.

1299 **Fremtidens arbeidstakere**

1300 Ungdommer som står på terskelen til arbeidslivet må bli sett og lyttet til når det
1301 gjelder behov og utfordringer. Fylker må i større grad legge opp
1302 utdanningstilbudet slik at næringslivet og det offentlige får dekket sine behov for
1303 arbeidskraft, men også slik at man kan møtes framtidens behov for innovasjon og
1304 gründerskap. Ungdommer som velger yrkesfag må være garantert lærlingeplass
1305 slik at de kan føle trygghet for at de kan fullføre løpet de har begynt på. Studie- og
1306 karriereveiledningen må utvikles slik at ungdommer blir motivert til å gå inn i
1307 utdanninger som sikrer arbeid. Samtidig bør utdanningene legge mer vekt på å
1308 forberede ungdom på arbeidslivet.

1309 **Seniorer**

1310 For mange føler seg tvunget til å avslutte yrkeslivet for tidlig, ofte på grunn av
1311 helsemessige årsaker og at jobben ikke er godt nok tilrettelagt for seniorer.

1312 Kommunepartier oppfordres til å oppsøke arbeidsplasser og organisasjoner som
1313 kan gi gode råd om hvordan man kan bidra til at flest mulig kan stå lengst mulig i
1314 yrkeslivet. Vi må sikre at arbeidstakerne tilbys kontinuerlig utvikling og
1315 kompetansepåfyll. Kommunen må ha en seniorpolitisk plan som bidrar at folk står
1316 lengst mulig i jobb.

1317 **Inkluderende arbeidsliv**

1318 Det er alvorlig at om lag 1 av 3 i yrkesfør alder står utenfor arbeidslivet. Særlig er
1319 det alarmerende at stadig flere unge ender opp som 100 prosent uføre. Det må
1320 gjøres langt mer for å inkludere flere i arbeidslivet og sørge for at arbeidsplassene
1321 blir bedre tilrettelagt for alle. Utvalget anbefaler kommunepartier å oppsøke
1322 aktører som jobber for inkludering og tilrettelegging av unge, eldre, innvandrere
1323 og personer med nedsatt funksjonsevne.

1324 **Fagligpolitisk samarbeid**

1325 Mange kommunepartier har utviklet gode fagligpolitiske samarbeidsavtaler.
1326 Utvalget anbefaler at hvert kommune- og fylkesparti etablerer samarbeidskomite
1327 med lokale LO-forbund og prioriterer dette høyt, gjerne etter modell av
1328 samarbeidsavtalene Fagforbundet har inngått med en rekke kommunepartier slik
1329 at fagbevegelsen involveres i politikktutforming.

1330 **7.2. Nasjonal drahjelp**

1331 Utvalget har mottatt mange innspill fra folkevalgte som ønsker å gjøre en jobb,
1332 men som opplever at nasjonal politikk, manglende økonomisk handlingsrom eller
1333 manglende samarbeidsevne står i veien.

1334 For at kommuner og fylker bedre skal kunne fylle sine ambisjoner for et godt lokalt
1335 arbeidsliv er det viktig med drahjelp fra Arbeiderpartiet, Stortinget og
1336 fagbevegelsen nasjonalt.

1337 **Arbeiderpartiet nasjonalt bør jobbe for:**

- 1338 • Økt kommunalt og fylkeskommunalt økonomisk handlingsrom til å kunne
1339 utvikle en heltidskultur og tilby lærlingeplasser, samt lovverk med midler
1340 som gir bedre rettigheter.
1341
- 1342 • At flere velger yrkesfag. Yrkesfag skal være et satsingsområde for å gjøre
1343 disse mer attraktive, samt koble utdanningene tettere til arbeidslivet
1344 gjennom nye samarbeidsmodeller.
1345
- 1346 • At Staten skal bli en god sjef gjennom for eksempel å stille krav til statlige
1347 etater og foretak om å utvikle en bedre arbeidsgiverpolitikk.
1348
- 1349 • Et oppgjør med New Public Management og krav til unødvendig kontroll og
1350 rapportering.
1351

- 1352 • Midler til omstilling og utvikling for ansatte i kommuner og
1353 fylkeskommuner.
1354
- 1355 • At folkevalgte som ønsker å stille strengere seriøsitetskrav ved anbud eller
1356 å organisere flere tjenester i egenregi gis bistand til hvordan dette kan
1357 gjøres uten å komme på kant med forpliktelser som følger av internasjonale
1358 avtaler.
1359
- 1360 • Utvikle bedre rutiner for å dele gode eksempler i partiet
- 1361 For å stimulere til en positiv konkurranse om gode arbeidsvilkår i kommunene vil
1362 Arbeidslivsutvalget foreslå at det deles ut en årlig pris for årets
1363 arbeidslivskommune, etter inspirasjon fra «årets kulturkommune». Denne skal gå
1364 til en kommune som har jobbet systematisk med å forbedre arbeidsvilkår for
1365 ansatte, utviklet medarbeiderdrevet innovasjon og/eller utviklet gode løsninger
1366 for trygg omstilling. Prisen bør være en kombinasjon av anerkjennelse av allerede
1367 gjennomført arbeid og tilskudd som kan gå til planer for å forsterke innsatsen
1368 ytterligere.
- 1369

Notater

Notater

Notater

