



Tema:

Samarbeid for arbeid

Som en del av prosjektet *Herfra til 2029*, vil vi frem til Landsmøtet 2013 gi ut flere skolerings- og debathefter om en bærekraftig velferdsstat. Dette heftet tar spesielt for seg arbeid og hvordan vi kan få flere til å delta i arbeidslivet. Neste hefte vil handle om velferd og demografiutfordringer i et lokalt perspektiv, og knyttes opp mot den lokale programdebatten der du bor. Det tredje heftet vil handle om hvordan vi skaper arbeidsplasser og næringer for fremtiden.

Arbeid er den viktigste saken for oss, men hvordan skal vi sikre arbeid til alle på en bærekraftig måte også i fremtiden?

Arbeid til alle

Arbeid til alle er den viktigste saken for oss. Arbeid er viktig for hele samfunnets verdiskaping, for velferden og for den enkelte. Sammen har vi skapt et godt samfunn, med gode levekår og god konkurransevne. En av suksessfaktorene er at vi har langt flere kvinner i arbeid enn i de fleste andre land. Det er heller ikke mange andre land hvor flere eldre er i jobb enn i Norge.

For den enkelte er arbeid den viktigste sikring av egen inntekt. Arbeid handler også om å ha et sted å gå til, utføre og utrette noe. For mange er det viktig å møte andre mennesker, det handler om sosialt fellesskap. Å ha et arbeid skaper trygghet, fjerner fattigdom, gir penger til husløn, bil og ungenes fritidsaktiviteter. Ved arbeidsledighet skapes sosiale forskjeller, og sosiale forskjeller har ofte sammenheng med helseforskjeller.

Alt starter med arbeid og i arbeidslivet. Derfor har vi også tro på det som ofte kalles "arbeidslinja". Passiv mottak av stønader skal erstattes med aktiv

deltagelse, kvalifisering og arbeid. Alle skal med! å holde ledigheten nede er vår viktigste oppgave i den økonomiske politikken. Arbeid til alle er jobb nummer 1.

Demografisk utvikling

Muligheten til videreutvikle den nordiske modellen, handler om å se hvilke utfordringer vi står overfor. I fremtiden blir det stadig flere eldre, men færre enn før til å ta vare på dem. I 2029 vil vi ha behov for mer enn 55.000 nye plasser i omsorgssektoren. I 2050 hele 120.000. Dette er kun for å opprettholde dagens nivå på omsorgen. Selv om mange eldre i dag lever aktive liv, vil flere av dem også trenge helsetjenester og omsorg. Det vil bety store økonomiske utfordringer. Ikke minst blir det en utfordring å skaffe nok hoder og hender. Dette må vi planlegge for nå.

Da folketrygden ble innført i 1967 var det fire personer ute i arbeid som var med å betale for hver enkelte pensjonist. Selv om effektiviteten har økt siden den gang, er vi snart nede i omlag to personer i arbeid for hver pensjonist. I 2050 vil det for første gang i Norgeshistorien være flere eldre over 60 år enn i gruppen under 15 år. Vi har snakket om en eldrebelegning. Eldrebelegning i faser, den første fasen har vi allerede sett. Den innebar at vi fikk en **vekst** i aldersgruppen 60 – 64 år i tiåret vi har bak oss. Eldrebelegningens andre fase ligger foran oss og er knyttet til at de eldre blir enda eldre, noe som gir økende behov for helse- og omsorgstjenester og økt offentlig utgifter.

Den demografiske utviklingen gir altså flere i den aldersgruppen som deltar i produksjonen og flere som ventelig trenger mer omsorgstjenester.

Hvordan skal vi betale framtidens utgifter?

Som unge er vi netto mottakere: vi mottar barnetrygd og benytter barnehage, skole og helsetjenester, men betaler lite skatt. Tilsvarende er vi mottakere som eldre: vi mottar pensjon og helse- og omsorgstjenester. Befolkningen i yrkesaktiv alder er bidragsyttere til velferdsstaten. Dette er en kontrakt mellom generasjonene

Til diskusjon:

- Hva vil være gode velferdstjenester i 2029?
- Kan vi møte nye krav i velferdstjenestene med et inkluderende arbeidsliv og ny teknologi?

som gjør at regnestykket går opp. En sentral utfordring er å oppfylle generasjonskontrakten: vi som lever i dag må dekke våre behov uten å ødelegge kommende generasjoners mulighet til å dekke sine. Generasjonene må stille opp for hverandre.

Hele oljefondet er nå verdt 2640 milliarder. Skulle vi i dag brukt disse pengene til å utbetale de pensjonsforpliktelsene vi har, ville fondet vært tomt omtrent i løpet av ett år. En kan ikke leve av pensjonsfondet alene – det ville fort brukes opp og ville samtidig kunne dekke mye av norsk pensjonsliv og samfunnsliv. Utgiftene til pensjon øker raskere enn avkastningen av oljefondet. Derfor må vi sørge for et inkluderende arbeidsliv med rom for flere. Samtidig må vi må slå ring om en fortsatt forsvarlig forvaltning av oljeformuen.

Hva skal vi leve av når oljen tar slutt?

Svaret er at vi skal leve av hverandres arbeid. Som vi gjør også i dag. Verdien av det norske folks arbeidskraft og kunnskap er mange ganger større enn verdien av oljeformuen.

Til diskusjon:

- Er utviklingen bærekraftig?
- Hvordan skal vi betale for velferdsstaten vi har bygget opp?

Behovet for arbeidskraft

ELDRE OG YNGRE

Samtidig som den demografiske utviklingen gir flere eldre, er det slik at fram til 2020 vil vi komme til oppleve en ny ungdomsbølge. Som følge av økende fødselskull gjennom siste halvdel av 1980-tallet øker aldersgruppen 20 – 24 år i de neste par årene. Deretter, i perioden 2012 – 2020, vil det være aldersgruppen 25 – 29 år som øker mest. Vi kan dermed si at "eldrebølgen" (flere 60 – 66-åringer) erstattes av en "ungdomsbølge" (flere 20 – 29-åringer). Mens "eldrebølgen"

Til diskusjon:

- Hva kan vi gjøre for å få mennesker til å stenge lenger i arbeid?
- Hvordan fungerer uførepensjoner ideelt for en person med 50% arbeidsevne?
- Hva skal til for at alle får brukt sine ressurser i arbeidslivet?
- Hvordan skal unge sikres lettere tilgang til arbeidslivet?
- Hva gjør vi med skoletrøtt ungdom som mangler kvalifikasjonen som arbeidslivet trenger?

medførte stor avgang fra arbeidslivet, bidrar ungdomsbølgen til økt tilgang på arbeidskraft. Siden flere unge medfører en viktig tilgang i arbeidslivet, er dette demografiske trekket positivt vurdert ut fra behovet for arbeidskraft. Ettersom norsk økonomi nå er i en lavkonjunktur, som betyr mindre etterspørsel etter arbeidskraft, vil de fleste ungdomskullene kunne komme til å møte større utfordringer enn tidligere med å komme inn i arbeidslivet. Siden konjunktorene er uforutsigbare, vet vi ikke sikkert at akkurat dette kommer til å skje, men vi vet at overgangen fra skole til arbeid er en kritisk fase. Lediggang må forhindres og de unge må sikres opplæring og aktivitet.

SENIORENE

En strategi for å få arbeidskraft, er mobilisere de arbeidskraftsressursene som finnes blant dagens ledige, undersysselsatte og de som av ulike årsaker har falt ut av arbeidsmarkedet. Et viktig spørsmål er hvor lenge hver og en av oss skal arbeide. Seniorene er en ressursgruppe som vil bli stadig viktigere i arbeidsmarkedet. Pensjonsreformen forventes å øke arbeidstilbudet for de fleste aldersgruppene og særlig mye blant 60 – 64-åringer. Det følger av at det nye pensjonssystemet skal stimulere hver og en til å ville jobbe mer gjennom hele yrkeskarrieren. Pensjonsreformen sikter mot å øke arbeidstilbudet i Norge, både over den yrkesaktive perioden og gjennom utsatt pensjonsalder.

KVINNER OG MENN

Norge har et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Vi har fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Mange deltidsarbeidende kvinner ønsker seg en fast fulltidsstilling. Kvinner og menn velger ulike yrker, men menns yrkesvalg gir bedre lønn. Kvinner tar fortsatt mer av omsorgen for barn og arbeider mer deltid enn menn. Flere i fulltid gir flere hender i arbeid og mer stabile inntekter for arbeidstakerne. Hva gjør vi med dette frem mot 2029? Hvordan kan vi legge til rette for å få brukt kvinners ressurser på arbeidsmarkedet?

Til diskusjon:

- Hvorfor velger kvinner og menn ulikt?
- Når legger samfunnet nok til rette for frie yrkesvalg? Hva skal til for dette?
- Kan vi gjøre noe for å få flere til å ta utdanning som sørger for at folk jobber der det er behov for dem? Skal vi opprette studieplasser spesielt der?
- Hva skal til for at flere skal søke seg til utdanning og arbeid innen for eksempel helse?
- Trengs det et løft for helsefagene?
- Må det bli mer prestisje å jobbe innen helse og omsorgssektoren?
- Hvordan kan vi i så fall sørge for det?



INNVANDRERE

Innvandrere har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet selv om de har god utdanning fra hjemlandet. Spesielt gjelder dette for innvandrere fra fjernkulturelle strøk, fordi de kan ha problemer med å dokumentere sin kompetanse. En del av årsakene til at innvandrere har problemer på arbeidsmarkedet er knyttet til at innvandrerne er nye i landet. Andelen av innvandrere som er i arbeid stiger klart med lengre botid i Norge. Et spesielt hinder for inntreden i arbeidsmarkedet kan være språkproblemer, men også etnisk diskriminering forekommer.

Arbeiderpartiet sier ja til det flerkulturelle samfunn, men en ting er ønske og ville verdens mest inkluderende samfunn. Det er mer krevende å gå fram hvilke tiltak dette krever og så gjennomføre disse. Det er den jobben vi nå står overfor.

Behovet for arbeidskraft handler også om tilgang på arbeidskraft fra utlandet. Norge er en del av et felles nordisk arbeidsmarked, og en del av et felles europeisk arbeidsmarked. Det er et eget regelverk for arbeidsinnvandring fra land utenfor E S/EFTA som gjør det mulig for norske arbeidsgivere å rekruttere utenlandsk arbeidskraft. I debatter om arbeidsinnvandring kommer en ofte bort i begrepet sosial dumping. Sosial dumping innebærer at utenlandske arbeidstakere i Norge kan få dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Det kan gjelde boforhold, mangelfull opplæring eller dårligere sikkerhet på arbeidsplassen. Et viktig spørsmål er hvordan vi hindrer sosial dumping i fremtiden.



Det viktigste grepet vi tar er for å møte utfordringene med et inkluderende arbeidsliv er det arbeidet vi gjør i vårt brede politiske arbeid for å redusere sosiale og økonomiske ulikheter. Et bredt forebyggende perspektiv med gode barnehager, skoler og helsetjenester tilgjengelig for alle uavhengig av stilling og økonomi, bidrar til å forebygge sosiale og økonomiske ulikheter. Supplert med en aktiv sysselsettingspolitikk er dette en solid basis for å møte utfordringene framover. NAV-reformen gir oss et bedre utgangspunkt for å hjelpe dem som trenger det til å komme i arbeid eller aktivitet. Uavhengig av den enkeltes behov skal det foretas en vurdering av hva den enkelte trenger for å komme i

arbeid eller aktivitet. Passive stillinger skal erstattes med aktive liv.

350 000 er uførepensjonister i Norge, ca 12 % av befolkningen. Norge mister ca 500 000 arbeidsplasser hvert år på grunn av sykefravær og uføret. Gjennom å gi hver enkelt mulighet for deltakelse og til å bidra i samfunnets samlede verdiskapning er en stor jobb. Denne store jobben fordrer en politikk som gjør arbeidslivet både attraktivt og åpent for flest mulig. Vi trenger arbeidsgivere som er opptatt av og som vil sikre et inkluderende arbeidsliv. Vi trenger også arbeidstakere som bidrar ved å bruke de mulighetene som gis, både til aktiv deltakelse, kompetanseoppbygging og ved å ta ansvar.

Til diskusjon:

- Hva gjør vi med at arbeidsledigheten er høyere i innvandrerbefolkningen enn i befolkningen som helhet? Hva skal til for å sikre deltakelse i arbeidslivet fra innvandrere?
- Er det arbeidslivet som ikke ser mulighetene? Hva kan vi gjøre tilfelle?
- Hvordan vil behovene være for arbeidsinnvandring i fremtiden.
- Hvem er en arbeidsinnvandrer i 2029 og hvor kommer han eller hun fra?

Inkluderende arbeidsliv

Arbeidsmarkedet vil endres. Sysselsettingen vil endres mellom næringer, yrker og regioner. Det er mange faktorer som påvirker slike endringer. Noen endringer vet vi om allerede, andre er vanskeligere å forutse. Politikken må innrettes slik at vi makter å være fleksible, makter å raskt sikre kompetanse på det som framtidens etterspør. Vi må gjøre det lettere for arbeidsledige over fra stillinger og arbeid der det er overskudd, til stillinger der det er behov for flere. I slike raske endringer har vi sett at mange lettere faller utenfor. Noen mister arbeidet på grunn av nedbemanning, andre er syke og uføret, noen har ikke fått fullført skolen og stiller bakerst i køen for å få fast arbeid.

Til diskusjon:

- Hvordan kan arbeidstakere og arbeidsgiverne samarbeide bedre for å skape flere arbeidsplasser for dem som ikke kan yte 100 % i fremtiden? Hvilken rolle skal NAV spille i dette arbeidet?
- Hvordan kan lønnskudd eller andre arbeidsmarkedstiltak brukes for å forebygge uførepensjon?
- De fleste er ikke enten helt friske eller helt syke/uføret: Hvordan kan vi finne til enda bedre kombinasjoner av trygd og pensjon?
- Hvordan kan vi forebygge sykefravær, utstøting av arbeidslivet og gjøre det lettere for funksjonshemmede å komme inn?



Frafall i skolen

Nesten alle ungdommer starter i videregående opplæring etter endt ungdomsskole, men etter fem år er det bare rundt 70 prosent som gjennomfører med full studiekompetanse eller yrkeskompetanse. Det er en klar sammenheng mellom svake resultater i ungdomsskolen, høyt fravær og frafall i videregående opplæring. Tall fra Statistisk sentralbyrå forteller at blant unge mellom 20 og 24 år som har droppet ut av videregående skole, står 19 prosent uten arbeid eller utdanning. Det store frafallet i videregående opplæring er en av de faktorene som skaper mest sosial ulikhet i vårt samfunn, og de personlige omkostningene er store. For å dekke samfunnets kompetansebehov, og sikre den enkelte et trygt sted i arbeidslivet, må frafallet stanses.

Til diskusjon:

- Trenger vi flere ulike arbeidsmåter i ungdomstrinnet og i yrkesopplæringen?
- Hvordan er de ideelle arbeidsmåtene? Trenger vi mer praktiske oppgaver?
- Hva er en ideell karriere for en skoletrutt 17 år gammel innvandregutt?
- Hva skal til for at han kommer tilbake til skolebenk eller i jobb?

Lære hele livet

Etter- og videreutdanning er et av de viktigste verktøyene vi har for å kvalifisere folk til et yrkesliv som endres kontinuerlig. Det må være et felles samfunnsansvar til å tilby befolkningen solid kompetanseutvikling fra barndom til alderdom. Hvordan kan vi satse mer på utvikling av gode opplegg for læring på arbeidsplassen? Hvordan bevisstgjør vi både arbeidsgivere og arbeidstakere på tidsmessig og økonomisk investering i opplæring og utdanning? Innen seg, for den enkelte, for virksomheten, og for samfunn og næringsliv? Må vi belage oss på at en utdanning fullført i 20-årene ikke varer livet ut, men at alle må oppdatere seg med en "utdanning" i løpet av karrieren? Hvordan kan vi legge til rette for at arbeidsmarkedstiltak i større grad enn i dag handler om kompetanseheving og utdanning?

tenke fremover

Det er vanskelig å se på fremtiden, men det kan bli lettere om vi stiller oss en del spørsmål.

Til diskusjon:

- Hvordan er din eller dine nærmestes situasjon i arbeidslivet i 2029?
- Hva er fremtidens problemstillinger i arbeidslivet?
- Hvilket behov for offentlig velferd tror du vi har i 2029? Vil det være annerledes enn dagens behov? Og hvordan vil det eventuelt være annerledes?
- Vil du ønske å arbeide så lenge du kan? Tror du andre ønsker å stå lengre i arbeidslivet?



Skolerings- og debathefter om en bærekraftig velferdsstat i 2010:

- 22. april: Samarbeid for arbeid
- 31. august: Velferd og demografiutfordringer i et lokalt perspektiv
- 15. november: Skape og dele

Innspill, kommentarer eller sterke meninger?

Besøk www.2029.no, send e-post til 2029@arbeiderpartiet.no eller post til Arbeiderpartiet, Pb. 8743 Youngstorget 0028 Oslo (merk med "2029")

