

Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Vår saksbehandler
Henrik Dahle

Kopi til

Vår dato
17.06.2021

Vår referanse

Deres referanse

**Høring – NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for å øke sysselsettingen.
NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for å øke inntektssikringen.**

Det vises til høringsbrev datert 18. mars 2021 fra Arbeids- og sosialdepartementet hvor Sysselsettingsutvalgets to rapporter sendes ut på høring, med frist 17. juni 2021.

Unio er Norges største hovedorganisasjon for arbeidstakere med høyere utdanning. Vi har om lag 380 000 medlemmer fordelt på 13 medlemsforbund i offentlig og privat sektor. Vi takker for muligheten til å komme med innspill.

Generelt om fase to av utvalget

Unio mener at Sysselsettingsutvalget på en grundig måte har drøftet, vurdert og fremmet forslag til tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid. Vi mener det var helt avgjørende at partene, med sin arbeidslivskompetanse, ble inkludert i fase 2 av utvalgets arbeid. Sysselsettingsutvalget anbefaler en bredt anlagt politikk for å øke sysselsettingen og bidra til at inngangen til arbeidslivet blir lettere for de som står utenfor og at frafallet fra arbeidslivet reduseres. I tillegg til å svare opp mange av forslagene til ekspertutvalget, har Sysselsettingsutvalget et bredere perspektiv på utfordringene og forslag til løsninger. Det er blant annet egne kapitler om kompetanse og kvalifisering, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, deltid og den norske modellen.

Sysselsettingsutvalget har bidratt til å finne løsninger som er ment å stå seg over tid og som bygger på kraften og legitimiteten i trepartssamarbeidet i den norske modellen, hvor partene tar ansvar for utvikling og forsvar av inntektssikringsordninger. Der ekspertutvalget etter vår oppfatning foreslo endringer som ville ha uohensiktsmessige og uheldige konsekvenser, som for eksempel forslag om svekket stillingsvern i prøvetiden og kutt i sykelønnen, har partene sagt nei eller bidratt med løsninger som er avgrenset og rammet inn som forsøk eller mer utredning hvor det er behov for det. Et flertall av arbeidsgiverne og arbeidstakerne, har i utvalgsarbeidet aktivt brukt trepartssamarbeidet i den norske modellen som et premiss og kommet til enighet om en rekke kompromisser som ekspertene fra fase 1 av utvalgsarbeidet har sluttet seg til. Som kjent inngår Unio som en del av flertallet.

Målet om høy sysselsetting i norsk arbeidsliv, som både er viktig for den enkeltes velferd, for verdiskapingen og for finansiering av våre velferdsordninger, er et sentralt samfunns- og arbeidslivspolitisk tema for Unios medlemmer. Vi har derfor valgt å involvere forbundene våre i utvalgsarbeidet gjennom brede politiske prosesser.

Vårt høringsvar baserer seg i stor grad på de innspill vi har mottatt fra medlemsforbundene og omhandler i hovedsak den partssammensatte delen av utvalgsarbeidet, men med noen referanser til ekspertenes forslag der det er nødvendig for å forstå helheten mellom utredningene.

En gjennomgående tilbakemelding fra våre forbund er at Unio må bli trukket med i eventuell oppfølging og utprøving av forslagene fra Sysselsettingsutvalget.

Mennesket er mer enn Homo Economicus

Som en følge av mandatene til utvalgene er det lagt stor vekt på økonomiske incentiver for atferd. Dette er også grunnleggende for Arbeidslinja, det skal lønne seg å jobbe framfor å gå på velferdsordninger. Det er ikke grunn til å betvile at økonomiske incentiver er viktige og til dels avgjørende for valg.

For Unio er det viktig at deltakelse i arbeidslivet handler om mer enn inntekt, identitet og personlig vekst. Det handler om et grunnleggende menneskelig prosjekt om tilhørighet og fellesskap, om mening og sammenheng, om å være til nytte og føle seg verdifull for andre og for samfunnet. Skal man ta utgangspunkt i at folk er ærlige eller uærlige? Vil mennesker som utgangspunkt ønske å delta i arbeidslivet så langt de klarer – eller at normalen vil være å se etter muligheter for å slippe unna? Slike vurderinger vil påvirke utforming av systemer; om de vil være basert på tillit eller kontroll, på rettigheter eller plikter. Ser vi på debatten om sykelønnsordningen, mener vi at den tilliten til folk flest som Stortinget la til grunn da man i 1977 enstemmig vedtok at alle skulle ha rett til full lønn under sykdom, fra første dag, også bør være helt sentral i framtidige diskusjoner om ordningen.

Den norske modellen bygger på et samspill mellom tre grunnpilarer: nøktern økonomisk politikk, samordnede forhandlinger og partssamarbeid i arbeidslivet, og den universalistiske velferdsstaten bygget på «arbeidslinja». Dette vekselspillet avhenger av et godt samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter (trepartssamarbeidet). Oppslutningen om velferdsstaten avhenger av at «vi alle» ser oss tjent med den. Fjerner vi oss fra universelle ordninger, svekker vi også oppslutningen om dem.

Den norske modellen høster mange lovord, både her hjemme og internasjonalt. I et regnskap over utgifter ved inntektssikringsordninger bør det gjøres en sammenstilling av inntekter og fordeler ved høy sysselsetting av personer med helseutfordringer opp mot utgiftene det genererer å ha gode inntektssikringsordninger. I dette regnskapet må også inkluderingens betydning som konflikttemper i samfunnet inngå. Utenforskap har mange kostnader.

En ny sykepengeordning

Unio mener det er svært positivt at det var mulig å samle bred oppslutning om et felles forslag. Dersom forslaget blir fulgt opp må det i utredningsarbeidet legges vekt på konkretisering, konsekvensvurdering og innretning. Det bør rettes en spesiell oppmerksomhet mot kravet om sykemeldtes medvirkningsplikt. Det må være objektive kriterier for hva som ligger i dette, og ikke opp til den enkelte arbeidsgiver å definere. Det er viktig at den sykes sykdom og restarbeidsevne blir sett i sammenheng. Personvern, fare for å miste sykepenge rettigheter dersom arbeidsgiver mener en ikke medvirker tilstrekkelig, og mangelfull tilrettelegging er viktige tema i slik vurdering. Det er viktig at oppmerksomheten rettes mot de risikofaktorene som gjør folk syke samt å styrke buffer-faktorene, de helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Vår erfaring er at der arbeidsmiljøet er preget av tillit, omsorg og vilje til å finne gode løsninger, fungerer sykefraværsoppfølgingen godt uavhengig av både IA-avtale og sykefraværsregimer.

Unio erfarer ikke at det ikke er nødvendigvis manglende medvirkning fra arbeidstaker som fører til manglende tiltak fra arbeidsgiver for å redusere fraværet, men manglende vilje og evne for tilrettelegging på arbeidsplassen. Knappe ressurser og for lite tid til tilrettelegging og med offentlige mellomledere i

skvis, fører ofte til halvhjertede forsøk. Blant annet har ledere innen utdannings- og helsesektorene ofte et svært stort lederspenn, og oppgir allerede i dag at de bruker mye tid på sykefraværsoppfølging. Det er grunn til å spørre hvilket økonomisk og organisatorisk handlingsrom de har for tilrettelegging. Selv med alle gode intensjoner er det viktig å huske at arbeidstaker faktisk er syk og sykmeldt av fastlege eller legespesialist. Man skal vurdere grundig ytterligere aktivitetsplikt.

Unio mener at teksten i kapitlet om sykefravær kunne hatt større oppmerksomhet på kjønnsrelaterte forskjeller i arbeidslivet. Hva er grunnen til sykefraværet og har det noe med organiseringen av arbeidet å gjøre? Uten en grundig drøfting av hvorfor kvinner som jobber i helse-, omsorgs- og utdanningssektoren har høyere sykefravær enn menn i tekniske yrker, vil det være vanskelig å finne de gode løsningene på utfordringene. Det finnes lite forskning på dette feltet, men vi vet at 40 prosent av forskjellen på kvinners og menns sykefravær er svangerskaps- og fødselsrelatert. Hva gjør at arbeidslivet ikke godt nok tar høyde for at kvinner føder barn. Her er tilrettelegging en nødvendighet for å få økt sysselsetting.

I forbindelse med forslaget om endringer i arbeidsgivers finansiering av sykepengene til større ansvar for langtidsfraværet, mener vi at inkluderingsperspektivet må utredes nærmere. Som flertallet i Sysselsettingsutvalget selv peker er det en mulighet for at forslaget kan føre til mindre inkludering i arbeidslivet og at arbeidsgiver kvier seg for å ansette personer man tror vil ha et høyt sykefravær og dermed føre til utstøting fra arbeidslivet. Unio mener derfor at utredningsarbeidet bør ha stor oppmerksomhet på å motvirke uheldige effekter for inkludering generelt og av utsatte grupper spesielt.

Arbeidsmiljø og forebygging

Det er svært positivt at utvalget peker på at forebyggende arbeid med arbeidsmiljøet er sentralt i et sysselsettingsperspektiv. Utvalget sier at det er godt dokumentert at arbeidsmiljøet er viktig for sykefravær og uførhet, arbeidsinkludering og tidspunkt for alderspensjonering. Samtidig er et godt arbeidsmiljø et viktig mål i seg selv. Arbeid og arbeidsmiljø er knyttet til sentrale verdier som sosial inkludering, samfunnsdeltakelse, verdighet og selvrespekt.

Vi erfarer at forståelsen av hva arbeidsmiljø faktisk er, ofte er mangelfull, og er derfor glad for at utvalget er enige om at arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet er organisert, planlagt og tilrettelagt. Dårlig arbeidsmiljø og risikofaktorer kan føre til sykefravær, og opp til 40 prosent av sykefraværet kan være arbeidsrelatert. Det er en nær sammenheng mellom sykefravær og frafall; jo lenger et sykefravær varer, desto mindre sannsynlig er det at personen vil vende tilbake til arbeidslivet.

Unio mener at forebyggende arbeidsmiljøarbeid er et viktig virkemiddel i arbeidet med å styrke arbeidslinjen i Norge. Gjennom samarbeidet om IA-avtalen er det satt i gang en rekke målrettede, kunnskapsbaserte tiltak som vil kunne bidra til å forebygge og redusere sykefravær og frafall i tillegg til å legge til rette for inkludering og forlengede yrkeskarrierer.

Unio vil peke på at det er mye forskning som finner at tillitsbasert ledelse og forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid fremmer trivsel og opplevelse av å bidra, og at dette har en klar sammenheng med økt nærvær og reduksjon i sykefravær og frafall. Unio er også svært positiv til at utvalget peker på forskning som konkluderer med at et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassen er en motor for det forebyggende arbeidet fordi det kan sørge for at tiltak gjennomføres og at ansatte ansvarliggjøres. Lov- og avtaleverket i norsk arbeidsliv er godt skodd for at partene på arbeidsplassen kan og skal samarbeide om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, ifølge forskningen. Det lokale partssamarbeidet er en avgjørende faktor for å lykkes i dette arbeidet.

I någjeldende IA-avtale er alle arbeidsplasser definert som IA-virksomhet. For å nå IA-målene om økt sysselsetting og redusert frafall må dette arbeidet foregå på den enkelte arbeidsplass og innrettes og tilpasses de særskilte utfordringene de har jfr. hovedavtaler. IA-bransjeprogram innen barnehage og sykehus er eksempler på tiltak rettet mot sektorer med høyt sykefravær. Unio er derfor positiv til at det er fokus på godt arbeidsmiljø og IA som et virkemiddel for å få ned sykefraværet, og at det blir satset på utsatte sektorer med høyt sykefravær i avtaleperioden. Det blir viktig at følgeforskningen fra dette arbeidet blir brukt til videre utvikling av gode tiltak.

Syssetlingsutvalget sier lite om viktigheten av et godt og systematisk HMS-arbeid. Ose og Busch sier i sin bok "HMS i offentlig sektor" at det er helt andre risikofaktorer for ansatte i offentlig sektor enn det tradisjonelle HMS-arbeidet som i stor grad har sitt utspring i industrien, bygg og anlegg og petroleumssektoren. Det er derfor behov for å tenke nytt om HMS i offentlig sektor, spesielt der de ansatte har oppgaver der de jobber med mennesker. Et tiltak vil derfor kunne være å se nærmere på risikofaktorene i offentlig sektor. Særlig peker de på betydningen av emosjonelt og relasjonelt arbeid og akkumulert belastning; begreper som ikke finnes i dagens arbeidsmiljølovgivning. Risikofaktorene knyttet til emosjonelt og relasjonelt arbeid anses som en del av arbeidets art og noe man bare «må finne seg i». Tradisjonelt har vi også hatt mest fokus på det fysiske arbeidsmiljøet. Her må en også tenke nytt og rette fokus mot det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet.

Utdanning, kompetanse og kvalifisering

Utvalget legger stor vekt på utdanning og kompetanseutvikling som viktige virkemidler i arbeidet for økt deltakelse i arbeidslivet. Det er gjort mye arbeid på dette feltet i de siste årene, og mange av tiltakene som foreslås, bygger på forslag fra flere sentrale NOUer og stortingsmeldinger med mål om å styrke kompetansepolitikken og voksenopplæringstilbudet. Unio har støttet de aller fleste tiltakene i tidligere høringsvar.

Bedre gjennomføring i videregående opplæring

Mange av tiltakene i NOUen er rettet inn mot at flere skal fullføre videregående opplæring. Utvalget peker på det utvikles et stadig skarpere skille mellom de med og uten fullført videregående opplæring og at det er vanskelig å få en fast tilknytning til arbeidslivet uten videregående opplæring. Derfor bli økt gjennomføring i videregående opplæring en viktig del av sysselsettingspolitikken. I likhet med flere sentrale NOUer og stortingsmeldinger som har blitt lagt frem den siste tiden, uttrykker utvalget bekymring for at et stort antall voksne mangler videregående opplæring. Blant annet viste Livsoppholdutvalgets rapport til at rundt 600 000 voksne mellom 25 og 66 år ikke har fullført videregående opplæring.

Å realisere målet om økt fullføring vil sette videregående opplæring under et stort press. En viktig del av satsingen må derfor være å ruste skoler og voksenopplæringssentre slik at de blir i stand til å gi et tilbud til flere. I et slikt perspektiv er det bekymringsfullt at videregående opplæring i lengre tid har vært underfinansiert og mangler kvalifiserte lærere både med godkjent lærerutdanning og nok kompetanse i enkelte fag. Mange skoler og voksenopplæringssentre mangler nødvendige læremidler og utstyr for å kunne gi elevene opplæring som svarer til læreplaner og krav og forventninger i arbeidslivet og i høyere utdanning. Fremover blir det viktig at videregående opplæring og voksenopplæringen følges opp med økte ressurser og flere kvalifiserte lærere.

I forbindelse med frafall fra videregående utdanning peker utvalget blant annet på at: «Også blant studenter som begynner i profesjonsutdanninger, som sykepleie, førskolelærer eller ingeniør, er det en god del som ikke fullfører. På sykepleieutdanningen hadde eksempelvis 23 prosent av de som begynte i 2014 ikke fullført i løpet av fem år. Det er en yrkesgruppe hvor det også er stor mangel på arbeidskraft.» Dette er en tendens vi har sett utvikle seg over tid og som gir grunnlag for bekymring. Som det pekes på, er dette særlig utfordrende når mangelen på sykepleiere og spesialsykepleiere er kjent. Årsaken til stadig

økende frafall kan ha flere årsaker. Dagens situasjon med mange studenter pr. lærer, mangel på utstyr og lokaler til ferdighetstrening og til å trene på reelle situasjoner i avanserte simuleringssentre, er uholdbar og kan ikke fortsette. Vi ser at omfanget av undervisning og veiledning blir svekket.

Sykepleierutdanningene må få ressurser til å innfri kravene til nye utdanninger, og flere stillinger som sikrer god oppfølging og vurdering av studentenes sluttkompetanse i både teori- og praksisstudiene.

Som utvalget støtter Unio forslagene fra Meld. St. 21 Fullføringsreformen, om å endre dagens rett til tre år i videregående opplæring til en rett til å fullføre videregående opplæring. Vi har i flere høringsvar tatt til orde for å utvide dagens ungdoms- og voksenrett, slik at de som har brukt opp retten til videregående opplæring, får en ny sjanse til å fullføre. Det gjeldende regelverket begrenser muligheten til å ta videregående opplæring og øker faren for at flere faller utenfor arbeids- og samfunnsliv.

Unio har også pekt på at den gjeldende treårige opplæringsretten legger hindringer i veien både for dem som har fullført et studieforberedende løp, men som ønsker å ta et yrkesfag fremfor å fortsette i et høyere løp, og for fagarbeidere med behov for å supplere utdanningen med et nytt fagbrev for å møte nye kompetansekrav i arbeidslivet. Dette er tiltak som kan bidra positivt både til at flere fullfører videregående opplæring og får en fast tilknytning til arbeidslivet.

I tillegg til å utvide retten blir det viktig at lovverket åpner for at voksne får et opplæringstilbud som er tilpasset deres behov og forutsetninger. Voksne er en sammensatt gruppe med ulik livssituasjon og utdanningsbakgrunn. En del har lav motivasjon fordi de har hatt dårlig erfaring med skolen. Samtidig har mange voksne innvandrere lav formell kompetanse. For denne gruppen er svake norskferdigheter ofte en barriere for å kunne fullføre videregående opplæring. Mange voksne trenger oppfølging og et pedagogisk tilbud som er tilpasset deres forutsetninger. Derfor er det uheldig at voksne verken har rett til kontaktlærer eller til å bli undervist av kvalifiserte lærere med godkjent lærerutdanning. Samtidig er rett til stedbasert rådgivningstjeneste og sosialrådgivning viktig for at flere nyankomne voksne skal få kjennskap til norske samfunnsinstitusjoner, utdanningssystemer og muligheter i arbeidslivet.

Voksne som har brukt opp retten til videregående opplæring etter gjeldende regelverk, bør få utvidet rett til å fullføre. Vi mener at det er problematisk at voksne som har påbegynt et videregående løp i ung alder, får redusert sin mulighet til å få opplæring fordi de har brukt opp retten. En slik begrensning svekker voksnes muligheter til videregående opplæring og øker faren for at flere faller utenfor arbeids- og samfunnsliv. Det blir derfor viktig at lovverket ivaretar voksne uten fullført videregående opplæring, og at denne gruppen får en ny sjanse. Vi mener det er viktig at voksne gis rett til inntak på 1 av 3 søkte utdanningsprogram på lik linje med ungdom. Voksne som har videregående opplæring fra før, må få rett til en ny yrkeskompetanse.

En stor andel voksne har ikke fullført videregående opplæring. Utvalget peker på at det fremover blir stort behov for at flere voksne må fullføre videregående opplæring for å kvalifisere seg til arbeidslivet eller videre studier. Dette vil sette fylkeskommunene og de videregående skolene under et stort press. Utvalget foreslår flere arbeidsrettede tiltak for voksne, men sier lite om hvordan de videregående skolene skal rigges for å kunne gi opplæring til flere voksne. Videregående opplæring har over tid vært underfinansiert, og et sterkere trykk på voksenopplæringen må følges opp med finansiering, økt kapasitet og flere lærerressurser.

Unio har tidligere tatt til orde for at bedre finansieringsløsninger må på plass dersom ambisjonene om at flere voksne skal fullføre videregående opplæring skal innfris. Det er viktig at støttekriteriene tilpasses nye rettigheter og at Lånekassens ordninger gjøres mer treffsikre og tilpasset voksne med behov for utdanning på videregående nivå.

Tidlig innsats

Utvalget framhever i sin oppsummering av forslag under gjennomføring av videregående opplæring at for mange kommer ut av grunnskolen uten det grunnlaget man behøver for å fullføre videregående opplæring. Tidlig innsats og bedre læring i grunnskolen trekkes fram som viktig.

Unio vil peke på at selv om begrepet tidlig innsats er utydelig, blir tidlig innsats sterkt vektlagt i utformingen av norsk utdanning på tvers av partigrenser. Tidlig innsats har blitt brukt på forskjellige måter for å begrunne mer og mindre konkrete tiltak for utvikling av deler i utdanningssystemet. Tidlig innsats framstår som svaret på et ønske om å forebygge framtidig frafall og utenforskap.

Dimensjonering

Utvalget mener det er nødvendig å se nærmere på hvordan dimensjoneringen av det videregående utdanningstilbudet fungerer i dag. Unio støtter intensjonen om at unge og voksne i størst grad skal velge utdanningsløp som fører frem til kompetanser som arbeidslivet har behov for. I et gjennomføringsperspektiv er det likevel viktig at elever får velge en utdanning de er interessert i, og at dimensjoneringen ikke ensidig innrettes etter arbeidslivets behov som alltid vil være i rask endring.

For å ta informerte utdanningsvalg er det viktig at elever gis mulighet til å bli kjent med de ulike utdanningsløpene og hvilke muligheter de gir i arbeidslivet. God og tilgjengelig rådgivningstjeneste er derfor viktig for at flere unge og voksne skal velge et utdanningsløp som både treffer egne ønsker og arbeidslivets behov

Vi erfarer at mange voksne mangler kunnskap om rettigheter til opplæring og muligheter i opplæringssystemet og at dette er en viktig årsak til at de ikke deltar i opplæringstilbud. Unio støtter utvalget i at det bør arbeides videre med å systematisere og gi et helhetlig og profesjonelt tilbud om karriereveiledning til hele befolkningen gjennom de fylkesvise karrieresentrene. Samtidig erfarer vi at mange voksne, og særlig innvandrere, har behov for et stedbasert og nært rådgivningstilbud i tillegg til karrieresentrene.

Styrking av arbeidslivsfaget i ungdomstrinnet og faget yrkesfaglig fordypning i videregående opplæring er viktig for å sikre bedre samhandling mellom skolen og arbeidslivet og for at elevene blir kjent med ulike yrker og utdanningstilbud. Forslaget om å styrke praktiske ferdigheter gjennom hele opplæringsløpet kan bidra til større anerkjennelse av praktiske fag og bedre rekruttering til yrkesfagene.

Flere læreplaner

Utvalget peker på at antall læreplaner må øke, slik at flere kan fullføre videregående opplæring. Sentrale tiltak er:

- Å vurdere innføring av opsjonsavtaler mellom fylkeskommune og lærebedrifter som tallfester forventet inntak av lærlinger i hvert lærefag, slik Læretutvalget har foreslått
- Vurdere å øke bevilgninger til tilskuddsordninger for lærlinger med særskilte behov
- Erfaringene med «Samfunnskontrakt for flere læreplaner» som utløper i 2021 bør analyseres og danne grunnlag for å vurdere nye tiltak.

Unio støtter tiltakene. I tillegg mener vi det er viktig at fylkeskommunene tar et utvidet ansvar for å sikre at det blir flere lærebedrifter og læreplaner, justere dimensjoneringsordningen og sikre praktisk rettede Vg3-tilbud i regi av skolen for elever som ikke får læreplan. Vi mener også at fylkeskommunene skal tilby kvalifiseringstiltak til elever som ikke får læreplan, men at disse slike tiltak må defineres nasjonalt.

Delkompetanse

Utvalget peker på praksisbrev og lærekandidatordningen som gode alternativ for elever med svake forutsetninger for å oppnå fag- eller svennebrev. I Fullføringsreformen foreslår regjeringen å videreutvikle lærekandidatordningen og praksisbrevordningen i lys av ny fullføringsrett. I meldingen pekes det på at den utvidede retten vil fjerne tidsbegrensningen i videregående opplæring og at dette vil gi bedre muligheter for å bygge videre til fag- eller svennebrev.

Unio støtter ordningene under forutsetning av at de fungerer godt for elevene og sikrer gode overganger til arbeidslivet. Samtidig må praksisbrevet være et godt grunnlag for å fullføre utdanningsløpet videre frem til yrkeskompetanse. Ordningen skal være rettet mot elever med lav motivasjon, men med faglige forutsetninger for å kunne fullføre utdanningsløpet frem til fagbrev. Det må kommuniseres tydelig at målet for ordningen er fullverdig fag- og svennebrev, og det må legges godt til rette for at elever som deltar i ordningen, får ta restopplæring i skole.

Bedre finansieringsordninger

Utvalget foreslår bedre finansieringsordninger som tiltak for å stimulere flere arbeidsgivere og arbeidstakere til å investere i opplæring. Mange av forslagene bygger på forslag i Livsoppholdutvalgets rapport som senere har blitt fulgt opp i Meld. St. 14 Kompetansereformen -Lære hele livet. Utvalget foreslår blant annet å styrke voksnes muligheter til å finansiere opplæring gjennom Lånekassen, særlig til å kunne fullføre videregående opplæring og bedre muligheter til å ta utdanning når man mottar dagpenger.

Unio støtter forslagene. Vi har tidligere tatt til orde for at bedre finansieringsløsninger må på plass dersom ambisjonene om at flere voksne skal fullføre videregående opplæring skal innfris. Det er viktig at støttekriteriene tilpasses nye rettigheter og at Lånekassens ordninger gjøres mer treffsikre og tilpasset voksne med behov for utdanning på videregående nivå.

Mer kunnskap

Syssettingsutvalget mener det er behov for mer forskning på voksenopplæringen. Flere utvalg, stortingsmeldinger og NOU'er, som for eksempel Meld. St. 21 Fullføringsreformen etterlyser det samme. Unio støtter dette og har ved flere anledninger tatt til orde for at vi trenger mer statistikk og forskning for å kunne utforme gode tiltak og finne ut hva som faktisk er gode opplæringsmodeller for voksne.

Realkompetanse

Behovet for et bedre og mer helhetlig system for realkompetansevurdering tas opp flere steder i rapporten. Syssettingsutvalget mener det bør etableres et bedre system for vurdering av realkompetanse for at arbeidstakere skal få lettere og bedre tilgang på opplæring, og for at arbeidskraften skal fordeles bedre. Dette vil bidra til mer effektiv utnyttelse av kompetansen i arbeidslivet og vil spesielt bidra til å forbedre innvandreres muligheter i arbeidslivet. Utvalget viser til at EVU-utvalget (NOU 2019: 12) etterlyser det samme.

Unio mener det er behov for et helhetlig system for vurdering av realkompetanse som er kjent og anerkjent både i arbeidslivet og utdanningssystemet. Arbeidslivet og utdanningssektoren bør involveres i utviklingen.

Deltid

Det er positivt at et samlet utvalg anfører, at å jobbe for å øke andelen heltidsstillinger og at det å få til gode arbeidstidsordninger, er viktige utfordringer i de ulike sektorene. Å få flere til å jobbe heltid er viktig. Det vil både bidra til økt sysselsetting og til at mennesker har en mulighet til å forsørge seg selv. Dette er spesielt viktig i et likestillingsperspektiv da vi vet at det er en større andel kvinner enn menn som

har deltidsstillinger. Deltidsutfordringene innen helse- og utdanningssektorene er vel kjent og har over lengre tid vært et viktig tema for forbundene i Unio.

I et sysselsettingsperspektiv er det først og fremst viktig å se på i hvilken grad deltidsarbeid representerer en begrensning i utnyttelsen av arbeidskraftressursene, og om det er et potensial for å gjøre mer enn i dag for å fremme overgang til heltid. Erfaringen fra ulike forsøk tyder på at det kan være betydelig handlingsrom for å utvikle gode og hensiktsmessige løsninger gjennom samarbeid på den enkelte virksomhet.

Fordi årsakene til deltidsarbeid er sammensatte, må tiltak for å øke bruken av heltidsstillinger for derigjennom å utløse arbeidskraftpotensiale derfor rettes inn mot de ulike årsakene.

En viktig årsak til deltidsarbeid i helse- og utdanningssektorene har sammenheng med en belastende arbeidssituasjon. For å fremme overgang til heltid er det derfor helt avgjørende at man søker å finne løsninger som både gjør det mulig å tilby hele stillinger og som gjør at arbeidstakeren ønsker og makter å gå i hele stillinger gjennom et helt yrkesliv. Vi kan gjerne kalle det å arbeide for bærekraftig heltid. Det er viktig å ha som utgangspunkt at alle normalt skal kunne fylle en 100%-stilling. Dersom det i en sektor er så stort arbeidspress og arbeidsbelastning at de ansatte ser seg nødt til å søke redusert stilling for å klare å stå i jobb, er det innholdet i stillingen som må gjennomgås og justeres. Økt arbeidsmengde og endring i stillingsinnhold over tid må ikke gjøres til et arbeidskapasitetsspørsmål for den enkelte ansatte.

For lav bemanning utgjør et sentralt element i arbeidsbelastningen, slik også utvalget påpeker med henvisning til Gautun (2020). Økning av den faste bemanningen slik at det blir bedre samsvar mellom de oppgaver som skal gjøres og ressursene til å utføre dem - er derfor et helt nødvendig tiltak for å etablere heltidskultur. Videre må det tas høyde for sykefravær og annet kjent fravær (ferie, permisjoner, kompetanseutvikling, mv.) når turnusplanen legges. Dette gjøres i altfor liten grad i dag, og medfører en konstant ubalanse mellom oppgaver og ressurser, som igjen går ut over bl.a. pasientbehandling og ansattes arbeidsmiljø.

Kommuner og helseforetak skylder på trange budsjetter når det blir pekt på for lav bemanning som årsak til høyt sykefravær og behov for å jobbe deltid, og på den måten fremstår det ofte umulig å få gjort noe med det egentlige problemet. Det er et politisk ansvar å sørge for rammebetingelser som bidrar til økt sysselsetting innen helse og utdanning, slik at sektorene makter å ivareta sitt samfunnsoppdrag. Det er et leder- og styreansvar å sørge for at ressursbehov kanaliseres til bevilgende myndigheter slik at det blir balanse mellom oppgaver og ressurser.

Som utvalget beskriver, har deltidsarbeid bl.a. sammenheng med arbeidsmiljø og arbeidssituasjon. For mange av disse arbeidstakerne er deltidsarbeid en måte å håndtere en for belastende arbeidssituasjon. For å oppnå en bedre utnyttelse av arbeidskraftressursen til denne gruppen arbeidstaker, må det derfor settes i verk tiltak som reduserer de nevnte belastningene. Når statistikkene viser at en del arbeidstakere innen helse og utdanning «ønsker» å arbeide deltid, handler dette i mange tilfeller om at de opplever arbeidssituasjonen og turnusarbeid som så krevende at de ikke makter å arbeide heltid. En del av den såkalte «frivillige» deltiden henger sammen med faktorer som belastende turnusarbeid, høyt arbeidspress og manglende samsvar mellom oppgaver og ressurser. Arbeid i helger oppleves som en merbelastning fordi det går ut over samvær med familie og øvrig sosialt liv. Disse arbeidsmiljøfaktorene fører til at mange innen helse, omsorg og utdanning «velger» deltidsstilling. Det er all grunn til å spørre hvor «frivillig» deltiden er, når mange som opplever en så stor arbeidsbelastning, ikke makter å arbeide full stilling. Unio mener forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger og økt fokus på helsefremmende elementer i arbeidsmiljøet må inngå i arbeidsmiljøarbeidet. Her er det mye ugjort ute i virksomhetene.

Det er lite forskning på deltid i kombinasjon med uførepensjon, men det er grunn til å tro at arbeidsbelastning i en del tilfeller er årsak til pensjonering. Kvinner har en høyere andel delvis uførhet enn menn. De fleste som får gradert uførepensjon har et arbeidsforhold når de får ytelsen, men relativt mange mister arbeidsforholdet: Etter to år er det 77 prosent som av de som hadde et arbeidsforhold ved innvilgelse av uførepensjon som fremdeles har det, etter seks år er det omtrent 40 prosent. Dette kan være en indikasjon på for stor arbeidsbelastning/manglende tilrettelegging for å ivareta restarbeidsevne.

Det er også en sammenheng mellom stillingsstørrelse og avgangstidspunkt. Blant annet har sykepleiere og barnehageansatte arbeid som er krevende både fysisk og emosjonelt, hvor det er en sammenheng mellom det å inneha en deltidsstilling og tidlig avgang fra arbeidslivet. Fafo-rapporten 2020-18 "Seniorer i barnehagesektoren" viser at det er særlig ansatte med kort arbeidstid som forlater barnehagene. Nesten en av fire ansatte med avtalt kort deltidlig forlot barnehagesektoren i 2015. Det var et betraktelig lavere antall blant dem med lang deltidsstilling, og aller lavest var tallet på dem som forlot barnehagen blant heltidsansatte.

Videre mener vi riksrevisjonens funn i rapport av bemanningsutfordringer i helseforetakene (2019) er viktige i et sysselsettingsperspektiv og for arbeidet med å rekruttere, mobilisere og beholde arbeidskraft i helsesektoren. Ifølge Riksrevisjonen mangler helseforetakene styringssystemet som skal gi oversikt over bemanningsbehovet og planer for å løse bemanningsutfordringene sine. Vi vil særlig peke på:

- Riksrevisjonen har sett på muligheten for å mobilisere arbeidskraft i helseforetakene gjennom økt stillingsprosent og redusert sykefravær og mener det kan være enklere å få høy stillingsprosent og lavt sykefravær ved enheter med færre kvelds-, natt- og helgevakter. Unio mener dette tilsier at arbeidstidsordninger – turnus og nattarbeid – må få særlig oppmerksomhet i HMS-arbeidet.
- Riksrevisjonen finner en klar indikasjon på at bemanningsutfordringer kan ha betydning for kvaliteten på helsetilbudet som gis, og at bemanningsutfordringer kan være selvforsterkende.
- Undersøkelsen viser en sammenheng mellom om nærmeste leder har nok tid til å lede, og rekrutteringsutfordringer. Dette handler om å være tilgjengelig for de ansatte, følge dem opp faglig, planlegge langsiktig og forbedre arbeidsprosesser. Et flertall av lederne mener de har for liten tid til å gjøre disse oppgavene. Mange ledere går selv inn og dekker opp vakter ved sykefravær.
 - I underkant av halvparten av lederne har ikke gjennomført en systematisk evaluering av grunnbemanningen det siste året. Dette er en forutsetning for å kunne justere bemanningsplanene. Dette betyr at lederne ikke har et oppdatert grunnlag for å vite om den samlede grunnbemanningen er for lav (eller høy), og om alle vaktene gjennom uka er riktig bemannet.
 - To av tre ledere har ikke vurdert systematisk om de kan overføre oppgaver mellom stillingstyper. Dette er nevnt som et viktig virkemiddel for å løse bemanningsutfordringene i RHFenes og HFenes strategiplaner.
- Av deltidsansatte som ønsker å øke stillingsprosenten oppgir 76 prosent at arbeidsgiver ikke har tilbudt dem en heltidsstilling. Av dem som ikke vil øke stillingsprosenten, oppgir 71 prosent at høyt arbeidspress er en viktig grunn til at de jobber deltid. Også familiesituasjon og at man ikke vil jobbe ved flere enheter er årsaker til at man ikke jobber heltid.
- Riksrevisjonen framhever lokal kunnskap som viktig for å identifisere tiltak som bidrar effektivt til å skape heltidskultur og presiserer: *For å skape heltidskultur og beholde ansatte forutsettes at helseforetakene skaper gode fagmiljø og legger til rette for at nærmeste leder får nødvendige vilkår og muligheter til å lede og til å sette i verk nødvendige forbedringstiltak i driften av foretaket. Det er ledelsen og styret i helseforetaket som har ansvar for å sørge for at styringssystemet fungerer, og for å sørge for nødvendige forbedringer.*

Utvalget viser til at ved innføringen av bestemmelsen om redusert ukentlig arbeidstid for arbeidstakere i tredelt turnus, pekte både Stortingets arbeids- og sosialkomite og departementet på at det var behov for å se nærmere på problemstillinger knyttet til utelukkende nattarbeid. Departementet la videre opp til en evaluering av ordningen. Dette er foreløpig ikke fulgt opp.

Unio har gjentatte ganger etterspurt så vel evaluering og å se på reglene for nattarbeidere. I deler av arbeidsmarkedet der arbeid foregår døgnet rundt, er arbeidet organisert i bolker – i mannsdominert industri kalles det skift, i kvinnedominert helsesektor kalles det turnus. Forskning har dokumentert at tredelt turnus er minst like helsebelastende som helkontinuerlig skiftarbeid. Da bestemmelsen om redusert ukentlig arbeidstid for arbeidstakere i tredelt turnus kom inn i arbeidsmiljøloven i 2010, ble dette fremstilt som en stor likestillingspolitisk seier. De tilbakemeldinger vi har fått tyder imidlertid på at bestemmelsen ikke har virket etter sin hensikt, idet reglene ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til de særskilte belastningene ved turnusarbeid. Unio mener det nå er på høy tid for å iverksette en evaluering i tråd med Arbeidsdepartementets forslag i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009).

En arbeidstidsreduksjon for arbeidstakere som går de mest belastende turnusene vil kunne bidra til bedre helse og dermed lavere sykefravær og mindre helserelatert deltid. Ved arbeidstidsreformen i 2010 valgte man å se helt bort fra arbeidstakere som kun jobber natt. Med kunnskapen man nå har om helserisiko knyttet til nattarbeid, fremstår det svært urimelig at arbeidstakere som kun har nattarbeid i sin turnus ikke er omfattet av bestemmelsen om redusert ukentlig arbeidstid. Problemstillinger knyttet til utelukkende nattarbeid må derfor omfattes av evalueringen slik Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) legger opp til.

Unge skal ikke falle utenfor

Alle er enige i at tidlig innsats for å forebygge utenforskap er viktig. Forebyggende tjenester må ikke kuttes når kommuneøkonomien er skranten, for det kommer til å koste samfunnet og den enkelte dyrt på både kort og lang sikt. Utenforskap er en utfordring ingen sektor kan løse alene. Innsatsen må være tverrfaglig og tverrsektoriell - her må det løftes i flokk. Under denne overskriften burde vi også løftet frem barn, for det er ikke tvil om at tidlige barneår er svært viktige for hvordan det går senere i livet.

Unio har lenge vært bekymret for de unge som faller ut av videregående opplæring (VGO). VGO har nærmest blitt en betingelse for senere å kunne delta i arbeidslivet, og dermed kunne forsørge seg selv. Arbeidsledigheten i landet er bekymringsfull, og den teknologiske utviklingen bidrar til at det blir stadig mindre behov for ufaglært arbeidskraft. Kampen om de ufaglærte jobbene er derfor stor – og ungdommene som faller ut av VGO står i stor fare for å havne på utsiden av arbeidsmarkedet.

En arbeidsorientert uføretrygd

Utvalget mener at dagens utfordring er at det legges for lite vekt på tiltak som gjør at arbeidsgivere vil ansette arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Utvalget foreslår derfor en forsøksordning med arbeidsorientert uføretrygd med trygdejustert lønn som skal redusere lønnskostnadene for arbeidsgiver som kompensasjon for ansattes helseutfordringer som gir lavere produktivitet. Dette skal stimulere arbeidsgivere til å ansette personer med nedsatt arbeidsevne. For arbeidstakere vil en slik ordning gi høyere ytelse enn uføretrygd, men mindre enn full lønn.

Et sentralt element i Sysselsettingutvalgets forslag om en arbeidsorientert uføretrygd er innføring av trygdejustert lønn. Justert lønn ut fra produktivitet kan være problematisk i mange henseender selv om den avgrenses til en forsøksordning for personer under 30, som er utenfor arbeidslivet av helsemessige grunner. Det å fastsette en persons arbeidsproduktivitet som grunnlag for den trygdejusterte lønnen er en meget komplisert oppgave. Den trygdejusterte lønnen skal bestemmes av NAV, arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, der arbeidstaker kan risikere å bli den svake part. Variasjoner i arbeidstakers produktivitet er til stede uavhengig av helsemessige årsaker. Forslaget kan medføre en utvikling hvor arbeidsgivere i stedet for å legge til rette for egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, stiller krav om

at arbeidstakere aksepterer trygdejustert lønn slik at arbeidsgiver kan å få kompensert redusert produktivitet. Vi erfarer at medlemmer som gjennom yrkeslivet varig eller midlertidig får redusert arbeidsevne, ofte har problemer med å få nødvendig tilrettelegging i tråd med arbeidsmiljøloven.

Derfor er det viktig at forslaget er innrettet som en forsøksordning med klare avgrensninger som flertallet i utvalget skisserer. Unio understreker at forslaget om arbeidsorientert uføretrygd må ses i sammenheng med annen innsats for at flest mulig skal komme inn og forbli i arbeidslivet på ordinære vilkår uten trygd. Unio mener at det blant annet foreligger et stort potensial i å forebygge arbeidsrelatert sykdom og legge godt nok til rette for arbeidstakere som får redusert arbeidsevne, men har restarbeidsevne.

Unio vil understreke betydningen av at partene i arbeidslivet skal involveres i utformingen av både forsøket og evalueringskriteriene og delta i en referansegruppe som følger prosjektet fra start til ferdigstilling

Tiltak for økt sysselsetting hos seniorer og eldre

Unio mener at eldre arbeidskraft er en verdifull ressurs, og behovet for høy deltakelse i arbeidslivet vil øke i årene framover. Det er derfor viktig å legge til rette for at flere eldre kan bli stående i arbeid. Frafallet fra arbeidslivet må reduseres, og det må legges vekt på tiltak som kan få flere eldre til å stå lengre i arbeidslivet, blant annet ved økt satsing på kompetanseutvikling gjennom yrkeskarrieren.

Unio er derfor skeptisk til den holdning som kommer til uttrykk fra flertallet i utvalget når det gjelder synet på lønn, produktivitet og aldring. Blant annet beskrives produktiviteten som fallende sammenlignet med lønnsutviklingen sent i yrkeskarrieren, uten at det finnes forskning som støtter oppunder en slik påstand.

Unio vil understreke at avlønning av arbeidstakere fastsettes mellom partene i kollektive avtaler og mener det er ikke behov for endringer i rammeverket for fastsetting av lønn etter aldersgrensen. I den sammenheng viser vi til den avsluttende merknaden fra arbeidstakersidens representanter: *Medlemmene viser til at lønn og arbeidsforhold reguleres i tariffavtaler, det er grunnsteinen i vår arbeidslivsmodell og den norske modellen generelt. I den norske modellen med høy tariffdekning, er tariffavtalene normdannende for lønn og arbeidsvilkår for store grupper av arbeidstakere, også de som ikke er omfattet av dem. Dette er det veldig viktig at vi holder fast ved også når flere vil stå lenger i arbeid i årene som kommer.*

Unio mener at potensialet for å øke sysselsettingen er større i gruppen mellom 60 og 70 år enn for de etter fylte 70 år. Mange i yrkesgrupper i Unio, spesielt sykepleiere og barnehageansatte, går alt for tidlig ut av arbeidslivet. Det er en klar sammenheng mellom belastende arbeid, både fysisk og psykisk, og tidlig avgang. Det er også en sammenheng mellom stillingsstørrelse og avgangstidspunkt. De i lavere stillingsstørrelse går av tidligere. Barnehagelærere har eksempelvis et arbeid som er krevende både fysisk og emosjonelt, og barnehagelærere går tidlig av med pensjon. En av tre gikk ut av arbeidsstyrken før de fylte 62 år. Blant seniorer som gikk av før fylte 62 år mottok to tredeler arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. De som sluttet, oppgav at de gjorde det på grunn av helseproblemer eller for store arbeidsbelastninger. Så skal en få barnehagelærere til å stå lengre i arbeid, vil det kreve tiltak rettet mot arbeidsmiljø og organisering av arbeidet, og ikke bare økonomiske insentiver.

Ifølge Utdanningsforbundets medlemsregister i 2020 var 0,5 prosent av deres medlemmer i barnehagesektoren over 65 år (minus ledere) i arbeid. Blant ledermedlemmer i barnehagesektoren var i underkant av to prosent i arbeid etter fylte 65 år. Disse forholdene bør det sees nærmere på når tiltak for å redusere frafall skal utformes. Få av Unios medlemmer står i dag i arbeid til 70 eller 72 år. Det er de som er tidlig i 60-årene vi først må fokusere på for å hindre frafall.

Videre har lav avgangsalder i våre grupper en stor bekymring når det gjelder opptjening av pensjon. Med ny pensjonsordning er det forventet at folk skal stå lenger i arbeid for å sikre seg en pensjon tilsvarende den de ville fått i gammel ordning. Da er det spesielt viktig at arbeidslivet generelt og arbeidsforholdene på de forskjellige arbeidsplassene legger til rette for at en kan stå i stilling til ønsket pensjonsalder.

For å gjøre seniorer og eldre arbeidstakere mer attraktive på arbeidsmarkedet, foreslo ekspertgruppen (NOU 2019: 7) at man burde vurdere å fjerne seniorgoder som innebærer økt timelønn for seniorarbeidstakere, eksempelvis ekstra ferieuke med full lønnskompensasjon. Dette har Unio vært helt avvisende til i utvalget. Vi erfarer at seniorgodene faktisk virker for de som fortsatt står i arbeid ved 62. En heving av grensen for seniorordninger vil ramme usosialt slik at gruppene med det tyngste arbeidet i mindre grad vil dra nytte av disse fordi flere vil ha pensjonert seg før alderen for rett til seniorgoder nås.

Nordisk Ministerråd ga i 2017 ut en rapport - *Working environment and work retention* - som viser at arbeidsplasstiltak for å beholde seniorer i arbeid sjelden har som målsetting å forbedre arbeidsmiljøet. I Danmark og Norge har under halvparten av arbeidsplassene tiltak for å beholde eldre arbeidstakere. Målet med de vanligste tiltakene er å gi mulighet til redusert arbeidstid eller en gradvis nedtrapping fra arbeidsmarkedet. Det som oftest tilbys er fleksibel arbeidstid, arbeidstidsreduksjon, ekstra ferie og fridager og bonuser. I sjeldnere tilfeller inkluderer det ordninger som redusert arbeidsbelastning, forbedret ergonomi eller kompetanseutvikling.

Eksisterende kunnskap viser imidlertid at det er et stort potensial for å utvikle arbeidsplassintervensjoner som kombinerer forebygging av risikofaktorer med en økning av jobbtilfredshet gjennom økt kontroll / innflytelse, gode utviklingsmuligheter og anerkjennelse fra ledelsen.

Unio vil peke på det generelle arbeidsmiljøet som en viktig faktor som påvirker vurderingen av om man skal pensjonere seg eller ikke. Dersom man gjennom hele yrkeslivet jobber under belastende vilkår, er det kanskje for seint å sette inn tiltak ved 50+. Derfor er et av de viktigste seniortiltakene å sørge for arbeidsvilkår som ivaretar helse og velferd for alle, fra begynnelsen til slutten av yrkesløpet.

Betydningen av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Til tross for at Norge fortsatt har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, foretar Sysselsettingsutvalget ingen analyse av betydningen av dette. Kvinner og menn jobber ikke bare i ulike yrker, men også i ulike bransjer og sektorer. I sin omtale av deltid og sykefravær brukes kjønn som variabel (kjønnsforskjeller i deltidsarbeid og sykefravær mellom kvinner og menn). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har imidlertid årsaker og konsekvenser som har stor betydning for sysselsetting og inntektssikring.

Lønnsarbeid og ulønnet omsorgsarbeid

Det er en mangel ved analysen at utvalget ikke tar i betraktning kvinners rolle i ulønnet familieomsorg og hvilken betydning det har for kvinners deltakelse i arbeidslivet – for deltidsarbeid, sykefravær og tidligpensjonering.

Kvinnens yrkesdeltakelse er ikke bare viktig for kvinnene og i et likestillingsperspektiv. En CORE-Rapport fra 2016 viser at veksten i kvinners sysselsetting har hatt stor betydning for verdiskapingen i Norge. Hadde vi ikke hatt en sysselsettingsvekst blant kvinner i perioden 1972 – 2013, ville fastlands-BNP summert over 40 år vært 3 300 milliarder kroner lavere enn det reelt sett har vært. På den annen side: hadde kvinnene jobbet like mye som menn i hele perioden, ville Fastlands-BNP vært 2 300 milliarder større. Hvis norske kvinners yrkesdeltagelse skulle reduseres til gjennomsnittet i OECD, ville verdien av dette produksjonstapet tilsvare hele oljeformuen vår, også den som befinner seg under bakken, uttalte

daværende statsminister Jens Stoltenberg i 2012. Han hevdet kvinnene er en underspilt faktor når historien om det han kaller den norske modellen skal skrives. Det ser ut til å være tilfelle også i dag.

Skjeie-utvalget viste i sin gjennomgang av arbeidstid og arbeidsmiljø til at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet fører til segmenter i arbeidsmarkedet som opprettholder denne kjønnsdelingen, og at det er behov for en arbeidslivspolitik som kan make å inkludere brede likestillingspolitiske utfordringer knyttet til arbeidsmiljøforhold, omsorgsoppgaver og arbeidstidskulturer. Dette handler ikke bare om kvinners deltidsarbeid, men like mye om at mannsdominerte arbeidsplasser ikke tar høyde for menns omsorgsoppgaver i familien.

Ifølge SSB er halvparten av alle kvinner som mottar pleiepenger for å pleie syke slektninger i livets slutfase, ansatte i helsesektoren. En stor andel av de pårørende, som oftest er kvinner, utvikler selv helseplager som følge av lang tids omsorg for andre. Dette sier noe om omfanget av kvinners ulønnede innsats og forholdet mellom arbeidsliv og familie. Det er fortsatt slik at arbeidslivet er overordnet familielivet, og konsekvensene av dette er det hovedsakelig kvinnene som bærer. Det vedvarende lønnsgapet mellom kvinner og menn vil dessuten, i de fleste familier, tilsi at det er økonomisk rasjonelt at kvinnen reduserer sin arbeidsinnsats og øker sin omsorgsinnsats.

Vennlig hilsen
Unio

Jon Olav Bjergene
sekretariatssjef

Henrik Dahle
fagsjef og advokat