

Riktig utnyttelse av arbeidskraften: «Fra reparasjon til forebygging»

Unios strategi for forebygging av utenforskap 2025–2027

Det er en målsetting at Unio som hovedorganisasjon skal markere seg sterkere og være mer synlig som samfunnsaktør. Dette innebærer aktiv deltakelse i debatter og samarbeid med andre organisasjoner, politiske aktører og samfunnsinstitusjoner – for å påvirke beslutninger som berører medlemmene og samfunnet.

Utgangspunktet for strategien er Unios politiske plattform, kapittel 1.3, 1.4, 1.5 og 3.6 om arbeidsmiljø, arbeidstid, hele og faste stillinger og likestilling, inkludering og mangfold.

Arbeidslivslovgivningen skal sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø. Dette krever kontinuerlig utvikling og tilpasning til kjente risikofaktorer i arbeidslivet, herunder emosjonell belastning, trusler og vold. Unio arbeider for et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv gjennom ulike livsfaser, tilpasset den enkelte sektor. Økt satsing på tiltak for å sikre kvinners arbeidshelse er viktig.

Unio arbeider for at det legges til rette for en åpen og trygg ytringskultur på arbeidsplassene og studiestedene. Det må være gode rutiner for å ta tak i kritikkverdige forhold, og det skal være enkelt og trygt å varsle.

Unio arbeider aktivt for å sikre en forsvarlig arbeidsbelastning. Alle ansatte må sikres kompensasjon for pålagt ekstraarbeid. Arbeidstidsordningene må bidra til å sikre arbeidstakernes faglige autonomi, helse, nødvendig bemanning, balanse mellom yrkesliv, familieliv og fritid, og gjøre det mulig å stå i full stilling gjennom hele yrkeslivet. Unio arbeider for å bevare avtaleretten på turnus og andre arbeidstidsordninger.

Unio arbeider for en lovgivning som bidrar til trygge tilsettingsforhold, og for å redusere bruk av midlertidige ansettelser og deltidsstillinger.

Unio vil arbeide for å fremme likestilling, inkludering og mangfold på alle samfunnsområder.

En av de aller største samfunnsutfordringene vi står overfor de neste tiårene, er mangelen på arbeidskraft og kampen om hvordan arbeidskraften skal fordeles. Befolkningsendringer vil føre til at veksten i antall personer i aldersgruppen 20–66 år stopper opp etter en lang periode med oppgang. Dette betyr at det blir færre i yrkesaktiv alder til å utføre alle de viktige samfunnsoppgavene.

I Perspektivmeldingen (2024) er det foretatt framskrivninger som peker på behov for økt sysselsetting. Bare i helse- og omsorgssektoren er det behov for drøyt 180 000 personer fram mot 2060.

En av hovedstrategiene for å møte denne utfordringer er å få flere inn i og hindre at arbeidstakerne faller tidlig ut fra arbeidslivet. Det må mobiliseres mer arbeidskraft med riktig kompetanse for å løse viktige oppgaver i samfunnet.

Gjennom strategien ønsker vi å bidra til diskusjoner om mulige veivalg, hva slags prioriteringer som er nødvendige og hvilke strukturelle tiltak og samarbeid som kreves mellom ulike politikkområder. Målet er å bidra til å løse bemanningsutfordringer innen oppvekst og helse, få flere inn i arbeidslivet – særlig ungdom – og hindre at arbeidstakere faller for tidlig ut, for på den måten redusere utenforskapet i samfunnet.

1. Styrke offentlige tjenester i en tid med ressursmangel

Selv de beste politiske ambisjoner faller sammen uten folk til å gjennomføre dem. Politikerne må justere befolkningens forventninger, og fatte vedtak som er realistiske og gjennomførbare i møte med arbeidskraftutfordringer og nye kriser. Hvis ikke, risikerer vi å undergrave tilliten mellom styrende og styrte. Det vil svekke beredskapen, velferdsstaten og i siste instans også demokratiet.

Det er bra at politikerne ønsker å bygge ut de samfunnsviktige tjenestene i velferdsstaten. Utfordringen er at disse ambisjonene ikke lar seg gjennomføre. Ressursmangelen vi står overfor, spesielt i form av kvalifisert arbeidskraft, utgjør en betydelig hindring for realisering av de politiske ambisjonene.

For å opprettholde tilliten mellom politikere og befolkningen, er det nødvendig med realistiske og ansvarlige prioriteringer, som tar hensyn til de tilgjengelige ressursene og den menneskelige kapasiteten. Dette krever en ærlig og åpen debatt om hvordan vi best kan organisere og fordele de begrensede ressursene vi har, for å sikre de samfunnsviktige tjenestene vi alle er avhengige av.

Det hviler også et stort ansvar på oss i fagbevegelsen: Vi må stille helt nødvendige kontrollspørsmål om bemanning, fordeling av oppgaver, beredskap og samfunnsoppdraget vårt i møtet med nye politiske direktiver, med påfølgende detaljstyring som griper inn i vårt profesjonelle handlingsrom.

Når myndighetene signaliserer at de vil løse akutte bemanningsutfordringer ved å kutte i bemanningsnormer og kompetansekrav, svekker det ikke bare kvaliteten på tjenestene – det svekker også tilliten til lokaldemokratiet. En kommune som ikke har ressurser eller kompetanse til å håndtere kriser, mister sin legitimitet. Flere ville falle ut av velferdsyrkene som følge av altfor stort arbeidspress. Flere unge vil få utrygge oppvekstvilkår og få et svakere skole- og helsetilbud. Mangelen på kompetent personell er en alvorlig trussel mot pasientsikkerheten. Det er stor fare for at kortsiktige løsninger blir til langsiktige utenforskap.

Vi risikerer å få et todelt velferdstilbud. Når kvaliteten på offentlige tjenester svekkes, vil de som har ressurser til det, kjøpe seg tjenester fra private tilbydere. Dette skaper et klasseskille der de som har råd, får gode tjenester, mens de som ikke har råd må ta til takke med et dårligere offentlig finansiert tilbud. Dette undergraver prinsippet om likeverd og universelle velferdstjenester, som er grunnleggende for den norske velferdsstaten.

2. Arbeidsplassen som arena for å hindre frafall fra arbeidslivet

Et godt arbeidsmiljø er viktig både for arbeidshelsen, virksomhetenes resultater og for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. De fleste arbeidstakere i Norge jobber under gode og forsvarlige arbeidsforhold. Mer enn én av tre sysselsatte med sykefravær lengre enn 14 dager rapporterte likevel at fraværet helt eller delvis skyldtes arbeidsrelaterte helseproblemer, og om lag én av fem av sysselsatte oppgir arbeidsrelaterte psykiske plager.

God forebygging og tilrettelegging i arbeidsmiljøet som tar hensyn til både livsfase, alder og helse kan også bidra til en reduksjon i sykefravær som ikke er arbeidsrelatert. Ta vare på de som er i yrkene – være best på forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Hvordan arbeidet organiseres har stor betydning for hvor høyt sykefraværet blir i virksomhetene. I et arbeidsliv i rivende utvikling, blir flere syke på grunn av psykososialt arbeidspress. Emosjonelle belastninger, vold og trusler er det mulig å forebygge gjennom systematisk arbeid med ulike belastningsfaktorer i arbeidsmiljøet. Satser vi mer på forebygging, vil det bli mindre behov for reparasjon.

Etter flere år med hardt arbeid, har Unio og forbundene fått gjennomslag for et nytt regelverk for det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven, hvor blant annet emosjonelle krav i relasjonelle yrker vil bli en del av lovverket. Det vil gi oss et felles språk og anerkjennelse av de arbeidsmiljøbelastninger som våre medlemmer står i hver eneste dag på arbeidsplassen. Dette arbeidet er viktig for de kvinnedominerte yrkesgruppene og er en del av Unios likestillingsarbeid.

Utfordringer rundt arbeidstid og løse tilknytningsformer er også en viktig del av arbeidsmiljøet, og vil være gjenstand for politiske diskusjoner de nærmeste årene. Det er politiske krefter som vil legge til rette for økt bruk av alternative turnusordninger og mer fleksible arbeidslivsreguleringer. Omfattende bruk av deltid og midlertidig ansettelser i noen sektorer er en utfordring både i et arbeidskraftsperspektiv og for den enkelte arbeidstaker.

3. Flere unge inn i aktivt arbeid og utdanning – færre på passive trygdeytelser

For mange unge står utenfor skole, jobb og fritidsaktiviteter. Mange av dem opplever lav livskvalitet og psykiske helseproblemer. Dette er alvorlig både for de unge selv, og for samfunnet. Unio vil jobbe for at alle som vokser opp i Norge skal ha like muligheter til å delta i fritidsaktivitet, skole og jobb.

Regjeringen starter nå opp et 10-årig arbeid for å bekjempe ungt utenforskap, kalt samfunnsoppdraget. Unio er invitert til å delta i samfunnsoppdraget. Fellesskapet i Unio er svært godt rigget for å bidra i det tverrfaglige oppdraget som skal gi økt deltakelse, bedre inkludering og flere utviklingsmuligheter for barn og unge.

Som et ledd i samfunnsoppdraget iverksettes det nå et ungdomsprogram, med en ny statlig ytelse som skal forsterke og videreutvikle innsatsen for at flere unge skal få en stabil tilknytning til arbeidslivet. Forsøket skal undersøke om et fulltidsprogram – med strenge aktivitetskrav og en inntektssikring uten medisinske inngangsvilkår – vil bidra til at flere unge oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet. Et overordnet mål vil være at flere unge kommer i jobb eller utdanning, og etablere et alternativ til langvarige trygdeforløp og varig utenforskap.

4. Punkter Unio skal jobbe for i denne kongressperioden

- Styrke kvalitet og trygghet i de offentlige tjenestene. Forebygge at bemanningsnormer og kvalitetskrav i de offentlige velferdstjenestene svekkes.
- Forebygge at arbeidstakere i velferdsyrkene faller for tidlig ut i langvarig sykefravær og tidlig frafall fra arbeidslivet. Følge opp de nye reglene i arbeidsmiljøloven om det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Arbeidslivet skal bygges på hele og faste stillinger. Være vaktbikkje mot svekkelser av arbeidstidsregimer og midlertidig ansettelser i neste stortingsperiode.
- Bidra til økt deltakelse, bedre inkludering og flere utviklingsmuligheter for barn og unge i samfunns- og arbeidsliv