

Utvalgsforslag om hvordan skape et inkluderende bærekraftig arbeidsliv i Norden

1. Utvalgets forslag

Velferdsutvalget foreslår at

Nordisk Råd rekommanderer Nordisk Ministerråd

å utvikle parametre for begrepet "et bærekraftig arbeidsliv", som skal kunne dokumentere utviklingen innen arbeidslivet i Norden på årlig basis

å ta initiativ til en bred, tverrfaglig konferanse om ungdomsarbeidsløsheten i Norden. Konferansen skal belyse faktorer som har betydning for manglende tilknytning til arbeidslivet for unge mennesker i de nordiske landene. Konferansen bør munne ut i en rapport som oppsummerer erfaringene som er utvekslet og inneholde forslag til tiltak for å redusere ungdomsarbeidsløsheten på kort og lang sikt

å øke mobiliteten i Norden ved å forsere innsatsen for å bygge ned grensehinder for nordboere som ønsker arbeid/utdannelse og etablering av arbeidsplasser over landegrensene i Norden

å ta initiativ til en utredning for å se på måter å utvikle et mer inkluderende arbeidsliv. Det er et arbeidsliv som tar utgangspunkt i mennesker og menneskers behov, som tilpasser arbeidslivet slik at man kan bli værende i arbeidslivet, slik at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes. Utredningen skal også foreslå nye tiltak for å redusere den negative utviklingen der flere og flere mennesker settes utenfor fellesskapet og arbeidsmarkedet

å ta initiativ til et nordisk seminar som belyser sammenhengen mellom demografiutviklingen, behovet for arbeidsinnvandring, et inkluderende arbeidsliv og behovet for å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Det skal også belyse fordeler og ulemper med å heve pensjonsalderen, eller gjøre den mer fleksibel enn den er i dag ut fra et sosial- og helsemessig perspektiv, og se på en mulig menneskelig og samfunnsøkonomisk gevinst

2. Bakgrunn

I 2009 har Velferdsutvalget valgt å jobbe med hovedtemaet: "Hvordan skape et inkluderende bærekraftig arbeidsliv i Norden". Velferdsutvalget har søkt kunnskap og fått konkrete anbefalinger fra eksperter og relevante institusjoner som kan gi nordisk nytteverdi på et overordnet nivå for de nordiske regjeringene.

Bærekraftig utvikling er intuitivt lett å forstå, men vanskelig å realisere og krevende å evaluere. Verdenskommisjonen for miljø og utvikling definerte bærekraftig utvikling som: "En utvikling som sikrer behovene til dagens generasjoner uten å sette framtidige generasjoners behov i fare (WCED 1987)". Bærekraftig utvikling hviler på tre pilarer: Økonomiske forhold, sosiale forhold og miljøforhold. Alle må være tilfredsstillende ivaretatt, over hele kloden, for å sikre en bærekraftig utvikling.

Bærekraftig utvikling er først og fremst et globalt mål basert på solidaritet, både mellom generasjoner og mellom mennesker som lever i dag. Dette innebærer at oppmerksomheten rettes mot verdens samlede ressurser i vid forstand og hvordan disse ressursene fordeles. Sett fra de enkelte nasjonalstaters ståsted kan det være to grunnleggende spørsmål om bærekraft som kan stilles; bidrar landet til at den globale utviklingen trekkes i en mer bærekraftig retning? Er det grunnleggende trusler mot befolkningens langsiktige velferd i landet?

Menneskene er storsamfunnets viktigste ressurs. I Norden er det enighet om viktigheten av å føre en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, å skape et arbeidslivet som er mer inkluderende og menneskevennlig, og ha virkemidler i arbeidslivet som motvirker sosial dumping. Alle nordiske land har målsettinger om å føre en aktiv næringspolitikk som sikrer bærekraftige, eksisterende arbeidsplasser, og samtidig skape nye arbeidsplasser og utvikle nye markeder. Resultatet gir den verdiskapningen som er nødvendig for å sikre gode velferdstjenester til alle, som er kjernen i den nordiske velferdsmodellen. Den nordiske velferdsmodellen har lykket med å kombinere velferd og økonomisk tilvekst. Alle de nordiske landene har et høyt inntektsnivå, en moderat tilvekst, stabil makroøkonomi og en sosial sikkerhet for befolkningen. Disse elementene er med på til å sikre gode levevilkår blant nordboerne, og gir en betydelig effekt på befolkningens helse-tilstand.

Arbeid til alle er prioritert av de nordiske regjeringene. Det er et sterkt tverrpolitisk fokus i Norden på det å sikre og skape nye arbeidsplasser som er bærekraftige for storsamfunnet og for den enkelte. Arbeid sikrer blant annet egen inntekt, muligheter til å skaffe seg egen bolig, kunnskapsutvikling og deltagelse i samfunnet. Tilknytning til arbeidslivet motvirker fattigdom, og forebygger redusert fysisk og psykisk helse. Årene i arbeidslivet gir også opptjening av pensjon som gir økonomisk sikkerhet i alderdommen.

Utenforskapet

Deltakelse i arbeidslivet er nøkkelen til velferd både for den enkelte og for fellesskapet i samfunnet. Utstøtning av mennesker med fortsatt restarbeidsevne fra deltagelse i arbeidslivet, og antallet mennesker som blir uføre, er en utfordring i alle de nordiske landene. Det er grupper av mennesker som blir ekskludert fra arbeidslivet grunnet et handikapp/sykdom, innvandrergupper, ungdom, og eldre med restarbeidsevne. Noen mister jobben fordi bedriftens virksomhet ikke er bærekraftig, mens andre mister kontakten med arbeidslivet på grunn av fysisk eller psykisk sykdom, og noen mister tilknytning til arbeidslivet fordi velferdsordningene ikke alltid bidrar til retur til arbeid.

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

Utenforskapet fra arbeidslivet har store konsekvenser for det enkelte individ rent økonomisk, psykososialt og på et helsemessig nivå. Befolkningsgrupper i Norden har stor variasjon i helsetilstand og bruk av helsetjenester.inntekt/utdannelse har sammenheng med bedre helse, mindre overvekt, mindre missbruk og mindre bruk av tobakk mm. Arbeidsløshet og manglende tilknytning til arbeidslivet er på den andre siden koblet til dårligere helse/livskvalitet. Det er også helsemessige forskjeller mellom etniske grupper og regioner.

Det er store samfunnsmessige utfordringer i Norden med grupper av mennesker i arbeidsfør alder som mottar trygd, men som har restarbeidsevne som ikke blir benyttet. Det er velkjent at det innebærer et utenforskap i samfunnet å være uten jobbtilknytning, og samtidig er det store terskler i arbeidslivet som gjør det vanskelig for personer med helseproblemer å få og/eller beholde jobber. Det er en dobbelt utfordring at det samtidig er mangel på arbeidskraft (ikke minst i helse- og sosialsektoren), og mange hender som ikke er i arbeid av helsemessige grunner. Det er kostbart for samfunnet, det fører til økt fattigdom, og det er forbundet med negative helsekonsekvenser å være utenfor arbeidslivet. Den demografiske utviklingen og samfunnet krever sterk politisk handlekraft i årene fremover, og et tett samarbeid mellom politisk nivå, næringsliv (arbeidsgiver/arbeidstaker), fagforeninger (trepartssamarbeid), og den private og den frivillige sektor for å bidra til at alle som har restarbeidsevne kan få og beholde jobb, og at velferdsordningene og arbeidsmarkedstiltakene stimulerer til deltakelse i arbeidslivet. Her har også alle arbeidsgivere, både offentlige og private, et betydelig potensial ved å tilrettelegge jobber, og satse på et inkluderende arbeidsliv som ivaretar alle arbeidstakere.

Inkluderende arbeidsliv

Et bæredyktig arbeidsliv er at medarbeiderne i sitt arbeid utvikler sine evner, blir friske og nærværende. Den enkelte skal ha like mye energi med hjem fra arbeidet, som man hadde med da man kom på arbeidet. Det krever også at den enkelte blir verdsatt, sett og respektert for det arbeidet man gjør, uansett hva arbeidet er. Det må fokuseres på fleksibilitet, slik at man kan fungere i arbeidslivet i forskjellige faser i sitt liv. Unge som nettopp har kommet inn på arbeidsmarkedet, har andre behov enn småbarnsforeldre, som igjen har andre behov enn seniormedarbeideren.

Når en medarbeider befinner seg i en sårbar situasjon, er det viktig å se på hva man kan gjøre for at medarbeideren kan forbli i jobben. Det krever at der blir skapt balanse mellom arbeidet og menneskets behov. F. eks kan det være slik at en enslig mor skal kunne komme litt senere til jobben, slik at hun rekker å levere barn i barnehage og på skolen. Eller at en som har hatt stress, kan få noe færre arbeidsoppgaver å jobbe med en periode. Eller en eldre arbeidstaker som har hatt en fysisk krevende jobb, kan jobbe noen færre timer eller noen færre dager.

Det er både et mål å sikre at arbeidet er tilrettelagt, slik at mennesker ikke blir syke av på gå på jobb, og samtidig sikre at arbeidsplassen er så inkluderende at mennesker som er blitt syke eller handikappede kan bli værede i jobb, og bidra med det de kan klare.

Det offentlige arbeidsmarkedet har en særlig forpliktelse, fordi det i høy grad er der vi i dag ser en nedsliting og utstøting fra arbeidsmarkedet. Som offentlig arbeidsplass bør man være særlig opptatt av å sikre et bærekraftig og inkluderende arbeidsliv.

Nyere nordisk statistikk for arbeid og trygd

I Norge har antallet uføre steget med 21 prosent fra år 2000, og utgjør nå over 10 prosent av folk i arbeidsfør alder. Samtidig har trygdeutbetalinger

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

ne doblet seg fra 30,8 milliarder kroner i 2000 til 60 milliarder i 2008. Disse tallene er i tillegg til kostnadene til sykepengesom har økt med 45 prosent siden tusenårsskiftet, mens utgiftene knyttet til attføring og rehabiliteringstiltak har mer enn doblet seg. Tall fra Statistisk Sentralbyrå og Arbeidskraftundersøkelsen viser at det er ca 3,0 prosent (77 000) arbeidsledige i Norge i juni 2009, som er en nedgang etter at finanskrisen satte inn. Det er en stabil arbeidsløshet og sysselsetting i Norge. Fra 2. kvartal 2008 til 2. kvartal 2009 er verdt å merke seg at det er en nedgang på 10.000 sysselsatte blant unge i alderen 15- 24 år, og at 13.000 flere oppgir at sin hovedsaklige virksomhet vil være utdanning. Det er en økning i innvandrerledigheten, særlig blant menn fra EU- land i Øst- Europa, og samtidig en økning i deltakelse på arbeidsmarkedstiltak på 25 prosent. Den utviklingen henger sammen med at mannsdominerte næringsgrupper som bygg - og anleggsvirksomhet/industri i særlig grad er rammet av konjunkturedgangen. Det er generelt sett menn som har fått merke forverringene på arbeidsmarkedet det siste året.

I *Sverige* viser tall fra Arbeidskraftundersøkelsen fra Statistiska Centralbyråen fra august 2009, at sysselsettingsgraden har minsket med 2, 9 prosent til 66,8 prosent sammenlignet med samme tid i 2008. Arbeidsløsheten gikk opp med 2,1 til 7,9 prosent (103.000). Sysselsettingen minker både blant menn og kvinner, men økningen av antallet arbeidsløse er større blant menn (81.000) enn kvinner (23.000). Det er verdt å merke seg at antallet langtidsarbeidsløse har økt med 58.000 personer, og i aldersgruppen 15-24 år har antallet unge arbeidsløse økt med 24.000 sammenlignet med i fjor. Den relative arbeidsløsheten økte fra 16,5 prosent til 20,7 prosent i denne aldersgruppen. Det er beregninger som sier at det i 2010 vil være ca 1 million svensker på en form for heltids trygdeordning.

I *Finland* er i følge Statistikkentralens arbeidskraftundersøkelse fra august 2009 det relative sysselsettingstallet av alle 15 - 64 åringer 70,3 prosent. Det er en nedgang på 3,2 prosent sammenlignet med samme tid i fjor. Antallet arbeidsløse har økt med 67.000, hvorav antallet arbeidsløse menn økte med 43.000 og antall kvinner med 24.000 fra året før. Det er verdt å merke seg at det relative arbeidsløshetstallet blant unge mellom 15- 24 år var på 15,0 prosent, som er 5,2 prosent høyere enn i fjor. Til sammen var det 1 293 000 mennesker i arbeidsfør alder som ikke tilhørte arbeidskraften, og det er 53.000 flere sammenlignet med samme tid i 2008. 97.000 av disse var latente arbeidssøkende, som er en økning på 16.000 fra året før. Antall studerende i arbeidskraften var totalt 350.000, som er 45.000 færre enn året før. Det er 592.000 personer i utdanning som leder til eksamen.

I *Danmark* var rundt 700 000 helårsmottakere av passiv forsørgelse i arbeidsfør alder, og rundt 850 000 på folkepensjon i 2007. Fra Danmarks Statistikk viser tallene fra august 2009 at arbeidsledigheten er på 103.000 personer, som tilsvarer 3,7 prosent av arbeidsstyrken. Da ledigheten var lavest i juni 2008, var det 45.900 ledige personer omregnet til full tid og korrigert for sesongsvingninger. Siden da har ledigheten steget med 57.400, som betyr en økning på 125 prosent, eller en stigning på gjennomsnitt 4.400 ledige pr. måned. 25. august 2009 la Folketinget frem en oversikt over statsfinansene med et underskudd på 86,3 mrd. Det er forventet en vekst i arbeidsløsheten til ca 150.000 i løpet av 2010. En av de største utfordringene er å forhindre langtidsarbeidsløshet og en permanent utestengning fra arbeidslivet.

På *Island* var arbeidsledigheten på 7,7 pst., som utgjør 13.387 arbeidsledige personer. Av disse var det 7743 menn og 5644 kvinner. I aldersgruppen 16-24 var det 2934 arbeidsledige, som utgjør 18 pst. av det totale antallet arbeidsledige på Island. 7457 av de arbeidsledige var langtidsarbeidsløse, dvs. uten arbeid i mer enn 6 måneder (52 pst. av alle ar-

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

beidsledige). I desember 2007 13.616 personer på uføretrygd og 27.397 på folkepensjon. Tallene illustrerer at det er en vekst i antall uføre i arbeidsfør alder, og en aldrende befolkning på Island.

Finanskrisen

Finanskrisen har satt de nordiske landene overfor store utfordringer med en svak utvikling internasjonalt, stor usikkerhet i finansmarkedene og redusert evne og vilje til å ta økonomisk risiko. Det har hatt innvirkningen på etterspørsel, produksjon og sysselsetting på en rekke markeder.

Alle de nordiske landene er mer eller mindre rammet av finanskrisen, og regjeringene har kommet med forskjellige kortsiktige og langsiktige tiltak ut fra nasjonale forhold, for å holde arbeidsledigheten så lav som mulig, motarbeide at nordboere blir permanent arbeidsløse, og sikre nødvendig kapital til bedrifter og igangsettere. Det er nødvendig for å kunne ivareta den nordiske velferdsmodellen slik vi kjenner den i dag.

Nordisk samarbeid er et middel for å møte den økende internasjonaliseringen og de globale utfordringene. I verdenssammenheng er de nordiske land små nasjoner. I takt med globaliseringen blir samarbeid over landegrensene meget viktig for å styrke forskning og innovasjon, kunnskapsutvikling og en kvalifisert arbeidskraft på alle nivåer.

Det er viktig å arbeide mot grensehinder i Norden, særlig innenfor sosial- og skatteområdet, som hindrer mobilitet av studerende og arbeidssøkende fra andre nordiske land. Norden har et stort potensial til å være en global frontløper, når det gjelder utvikling av innovative løsninger med utgangspunkt i menneskers behov. Det setter nordiske kjerneverdier på dagsorden, og kan medvirke til systemeksport av deler av vår nordiske velferdsmodell.

Viktige problemstillinger for Velferdsutvalget 2009:

a. Utvikle indikatorer for et bærekraftig arbeidsliv

Også de nordiske landene må stille seg selv spørsmålet om vi har en samfunnsutvikling som er bærekraftig. Bidrar Norden som region og de ulike nordiske land til at den globale utvikling trekkes i en mer bærekraftig retning? Er det grunnleggende trusler mot befolkningens langsiktig velferd her?

For å kunne svare på disse grunnleggende spørsmålene, må vi utvikle noen felles mål på hva en bærekraftig utvikling er, og hva vi mener kan være en trussel mot den nordiske velferdsmodellen. Til dette trenger vi et sett av felles indikatorer, som vi monitorerer og justerer vår samfunnsutvikling etter.

Indikatorer for bærekraftig utvikling skal gi signaler om hvorvidt nåværende kurs kan opprettholdes på lang sikt, eller om den må justeres på ett eller flere områder. Indikatorene skal være et hjelpemiddel for dem som skal utforme og følge opp en nasjonal politikk for bærekraftig utvikling.

I Norge var det i 2005 et ekspertutvalg som presenterte det første settet av indikatorer for bærekraftig utvikling (NOU 2005:5) og la til grunn et formuesperspektiv eller en kapitaltilnærming i sitt arbeide. Nasjonalformuen som består av produsert kapital, naturkapital, menneskelig kapital (humankapital) og sosial kapital, ble valgt som en overordnet begrepsramme for utvikling av indikatorsettet. Opprettholdelse av formuen er nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning for å få til en utvikling som er bærekraftig.

Menneskelige ressurser, humankapitalen, er den viktigste komponenten i en nasjonalformue. Kunnskap og ekspertise er kanskje de viktigste elementene for samfunnets verdiskapning i fremtiden. Dersom et moderne

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

kunnskapssamfunn skal få en bærekraftig økonomisk utvikling, er et høyt utdanningsnivå i befolkningen en viktig forutsetning. Befolkningens utdanningsnivå er en indikator på tilbudet av kvalifisert arbeidskraft til offentlig og privat sektor. OECD uttrykker i publikasjonen "The well-being and Nations" at; "Utdanning, opplæring og læring kan spille en viktig rolle som grunnlag for økonomisk vekst, sosial utjevning og personlig utvikling".

For den enkelte er arbeid viktig som inntektgrunnlag og for å kunne delta i samfunnslivet. At en stor del av befolkningen er utenfor i arbeidsdyktig alder, kan være en trussel mot opprettholdelsen av den menneskelige kapital. Det kan igjen få betydning for et lands økonomiske produktive evne, for sosial stabilitet og dermed for bærekraften i samfunnet. Her er det en særlig bekymringsfull tendens at stadig flere unge får uføretrygd, eller er arbeidsløse og mottar andre trygdeordninger som arbeidsløshetsstrygd eller sosialtrygd.

Velferdsutvalget mener det vil være av stor verdi at de nordiske landene gjennom det nordiske samarbeidet utvikler nordiske indikatorer for "et bærekraftig arbeidsliv" på lik linje med det som eksisterer innefor miljøområdet, og at dette arbeidet gjøres innefor rammen av globaliseringsarbeidet for helse og velferd. Dette vil være et nordisk initiativ i en global setting, og en god internasjonal markedsføring av Norden.

b. Unge arbeidsløse og uføretrygdede

Unge arbeidsløse og uføretrygdede mellom 18 – 34 år er i alarmerende vekst i de nordiske landene. Det er den samme gruppen som øker mest både når det gjelder langtidsfravær og sosialtrygd. Det er flere sammenfattede problemstillinger knyttet til denne negative utviklingen, men det er mulig å se noen tendenser som; dårlig eller ingen skolegang etter obligatorisk undervisning, ingen arbeidserfaring, blir sparket først i nedgangstider, mangler kvalifisert kompetanse/kunnskap, lite kontakt mellom skole/arbeidsliv og mulighet for jobb, rusproblematikk, psykiske/sosiale problemer, for lite lærlingplasser, for lite tilbud av praktisk utdanning/yrkesfag (danske modell med produksjonsskoler et unntak her). Det er viktig å satse på utdanning som inkluderer og tar hensyn til alle evner/ferdigheter, fysisk og psykisk funksjonsnivå og språkferdigheter. Velferdsutvalget vil bemerke at utdanning og aktiv arbeidsmarkedspolitikk er avgjørende faktorer for at unge mennesker skal få yrkespraksis, komme i et arbeidsforhold, eller kunne skape sin egen arbeidsplass.

I alle de nordiske land er det satt i gang målrettede tiltak for å motvirke ungdomsarbeidsløsheten. Det vil være nyttig å sammenligne gode eksempler på individ/strukturelt nivå i Norden for å utveksle erfaringer om hva som virker og hvorfor, og finne fram til "best - practice". Det er helt nødvendig å finne konkrete kortsiktige og langsiktige løsninger slik at ikke hele generasjoner "går tapt" og dermed risikerer å leve et liv i *utenforskap*, fattigdom, kriminalitet og rus, med særlig utsatthet for helseproblemer og lavere livskvalitet enn andre i samme aldersgruppe.

c. Forebygging

Det er svært viktig å motvirke den negative veksten i alvorlige livsstilssykdommer som diabetes, hjerte- og kar sykdommer, kols og rusproblematikk som vi ser i alle nordiske land. Psykisk syke har også stor risiko for å bli utstøtt fra arbeidsmarkedet fordi det er mange myter rundt psykisk sykdom, og det er altfor lite ressurser til behandling og støtte, slik at de kan bli værende i arbeid.

Det å endre livsstil er noe av det vanskeligste mennesker gjør. Forebygging og tidlig behandling er en god investering rent samfunnsmessig, og sparer mennesker for lidelser og et liv med redusert livskvalitet. Det er viktig å sette inn ressurser i en tidlig fase, og forebygge varige skader for å få mennesker så friske som mulig og tilbake til arbeidslivet så fort som

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

mulig, der det er helsemessig forsvarlig. Her er det aktuelt å se på om det er mulig med et tettere samarbeide i Norden når det gjelder rask behandling på tvers av grensene av mindre alvorlige helseplager, for å hjelpe den enkelte nordboer raskest mulig tilbake et normalt liv, i arbeid og med inntakt livskvalitet. Grensehinder innenfor helse- og sosialområdet bør utredes for å undersøke om det er ressursbesparende og teknisk og praktisk mulig med et slikt samarbeid på tvers av grensene i Norden. Velferdsutvalget peker på arbeidet med forebyggende innsatser i Norden i, statusrapport 2009; "Et bedre liv gjennom mat og mosjon i Norden – hvor langt er vi nådd?". Det skal redegjøres fra dette arbeidet under sesjonen i Stockholm, Sverige 2009. Rapporten bygger på den felles nordiske handlingsplanen fra 2006; "Nordisk handlingsplan for bedre helse og livskvalitet gjennom mat og fysisk aktivitet.

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

d. Pensjon og pensjonsalder

De nordiske landene har forskjellig innretning på pensjon. Velferdsutvalget merker seg at det på bakgrunn av den demografiske utviklingen i Norden med en større andel eldre i befolkningen, diskuteres behov for at flere arbeider lengre enn den nåværende normale pensjonsalderen. Ved at det er nok mennesker i arbeid sikres inntekter for å opprettholde velferdsstaten og de eldres økende omsorgsbehov. Manglende arbeidskraft skyldes blant annet at antall barnefødsler har gått ned, at eldre lever lengre, og at utdanningskravene har økt. En høyere pensjonsalder vil måtte påvirke arbeidslivet og det må legges til rette for at det faktisk skal være mulig å jobbe hele tiden ut. I dag tvinges mange ut til trygd og flere ender som fattige pensjonister fordi pensjon skal betales over lengre tid og det blir mindre utbetalt i måneden. Dersom forholdene legges til rette med et inkluderende arbeidsliv og god seniorpolitikk, vil mennesker kunne jobbe lengre og eventuelt trappe ned til redusert arbeidstid, og få pensjon i tillegg til lønn.

e. Grensehinder

Grensehinder mellom de nordiske landene er en problemstilling Nordisk Råd og Nordisk Ministerråd har jobbet aktivt med for å forenkle forholdene for nordboere som vil søke arbeid/utdannelse i et annet nordisk land. De nasjonale lovene, særlig innen helse/sosial og skattespørsmål, er med på å hindre nordboere fri mobilitet over grensene. Med tanke på finanskrisen er det særlig viktig at mennesker kan søke arbeid fritt over grensene, uten at lovgivningen skal være så komplisert at mennesker avstår fra å søke jobb i andre nordiske land, og heller forblir i en negativ situasjon i sitt hjemland.

Grensehinderforum (GF) ble etablert i Punkaharju juni 2007 med utgangspunkt i de nordiske statsministrenes beslutning om at: "Med alle midler fjerne de vanskeligheter som medborgerne kan støte på i det nordiske samarbeidet". GF under ledelse av Ole Norrback, skal jobbe aktivt opp imot NR, NMR, de nordiske regjeringer/statsministre, politisk system, embetsmenn og ekspertsystem på alle nivå, for å motvirke grensehinder mellom de nordiske landene. Velferdsutvalget vil påpeke viktigheten av å få disse komplekse problemstillingene høyere opp på den politiske dagsorden i en tid hvor det er behov for økt mobilitet for studerende, arbeidsøkere og arbeidstakere mellom de nordiske landene.

f. Globaliseringsinitiativet for 2010 for helse- og velferd

Velferdsutvalget, ved leder Siv Fridleifsdóttir, møtte den nye islandske sosial- og forsikringsministeren, Arni Pall Arnason, for å synliggjøre velferdsutvalgets prioriteringer til det nye globaliseringsinitiativet for 2010. Det er; a) Hiv/aids og multiresistent tuberkulose, b) Unges situasjon på arbeidsmarkedet og 3) Psykisk helse.

Under de nordiske helse- og sosialministrenes møte på Island i juni 2009 ble det uttalt at det er avgjørende for fremtiden og vår globale konkurran-

sekraft at Norden oppfattes som et bærekraftig velferdssamfunn. Ministrene poengterte at de vil styrke det nordiske samarbeidet for å bedre den psykiske helsen, gi god og effektiv behandling, og støtte opp om mulighetene til å vende raskt tilbake til arbeid etter sykdom. Gjennom den nye institusjonen Nordisk Velferdssenter (NVC), vil ministrene utvikle dette samarbeidet, spesielt i lys av globaliseringens utfordringer. Særskilt vil de søke modeller for å inkludere marginaliserte grupper i arbeidsmarkedet, samarbeide om velferdsteknologi, samt studere hvordan den demografiske utviklingen påvirker samfunnet. I tillegg til finanskrisen, medfører de demografiske forandringene og livsstilsykdommer store utfordringer i Norden. Sosial- og helseministrene vil engasjere seg aktivt i globaliseringsarbeidet og samarbeide om forebyggende helsearbeid og inkludering av utsatte grupper i samfunnet. Det er ønskelig at Norden skal satse på å forebygge livsstilsrelaterte sykdommer.

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

Det er viktig at NVC/NMR holder en tett dialog med Nordisk Råd om de prosjekter og prioriteringer som gjøres i forhold til det videre arbeidet innenfor globaliseringsinitiativet for helse- og velferd; "Norden som konkurransedyktig og unik velferdsregion- en god region og investere, arbeide og leve i!" Programforslaget er bygget opp rundt tre vitale søyler som gjensidig skal forsterke hverandre: 1) Utvidelse og kompetanseutvikling av arbeidsstyrken samt markedsføring av Norden. 2) Sikring av en sunn og arbeidsdyktig befolkning i Norden gjennom forebyggelse av livsstilsykdommer og fremme god psykisk helse. 3) Fremme en god effektiv sykdomsbehandling med tanke på å styrke nordiske borgeres livskvalitet og mulighet for hurtigst mulig kunne vende tilbake til hverdagen og arbeid, samt sikre en effektiv utnyttelse av ressursene i behandlingssystemet.

Nordiske initiativer

Velferdsutvalget vil i tillegg til utvalgsforslaget "Hvordan skape et inkluderende bærekraftig arbeidsliv i Norden", be interessenter av disse problemstillingene merke seg følgende nye initiativer:

- Nordisk Råds globaliseringsinitiativ for 2010: "Norden som konkurransedyktig og unik velferdsregion- en god region å investere, arbeide og leve i". (Fokus på arbeidsliv/inkluderende arbeidsliv).
- Ministerrådsforslag: Ny strategi for bærekraftig utvikling - en ny kurs for Norden 2009 – 2012". (Fokus på Nordisk velferdsstat, et verktøy for en bærekraftig utvikling).
- Baltic Sea Parliamentary Conference (BSPC)s rapport fra arbeidsgruppen: "Arbeidsmarked og sosial velferd 2009". (Fokus på pendlere i Østersjøregionen mobilitet og ungdomsarbeidsløshet).
- Statusrapport 2009: "Et bedre liv gjennom mat og mosjon i Norden- hvor langt har vi nådd?"

3. Konklusjon

På bakgrunn av ovenstående foreslår Velferdsutvalget at

Nordisk Råd rekommanderer Nordisk Ministerråd

å utvikle parametre for begrepet "et bærekraftig arbeidsliv", som skal kunne dokumentere utviklingen innen arbeidslivet i Norden på årlig basis

å ta initiativ til en bred, tverrfaglig konferanse om ungdomsarbeidsløsheten i Norden. Konferansen skal belyse faktorer som har betydning for manglende tilknytning til arbeidslivet for unge mennesker i de nordiske landene. Konferansen bør munne ut i en rapport som oppsummerer erfaringene som er utvekslet, og inneholde forslag til tiltak for å redusere ungdomsarbeidsløsheten på kort og lang sikt

å øke mobiliteten i Norden ved å forsere innsatsen for å bygge ned grensehinder for nordboere som ønsker arbeid/utdannelse og etablering av arbeidsplasser over landegrensene i Norden

å ta initiativ til en utredning for å se på måter å utvikle et mer inkluderende arbeidsliv. Det er et arbeidsliv som tar utgangspunkt i mennesker og menneskers behov, som tilpasser arbeidslivet slik at man kan bli værende i arbeidslivet, slik at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes. Utredningen skal også foreslå nye tiltak for å redusere den negative utviklingen der flere og flere mennesker settes utenfor fellesskapet og arbeidsmarkedet

å ta initiativ til et nordisk seminar som belyser sammenhengen mellom demografiutviklingen, behovet for arbeidsinnvandring, et inkluderende arbeidsliv og behovet for å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Det skal også belyse fordeler og ulemper med å heve pensjonsalderen, eller gjøre den mer fleksibel enn den er i dag ut fra et sosial- og helsemessig perspektiv, og se på en mulig menneskelig og samfunnsøkonomisk gevinst

Mariehamn den 30. september 2009

Christer Adelsbo (s)

Line Barfod (EL)

Arja Karhuvaara (saml)

Anita Knakkegaard (DF)

Marianne Kierkemann (m)

Tuula Peltonen (sd)

Jessica Polfjärd (m)

Reidar Sandal (A)

Paula Sihto (cent)

Sív Friðleifsdóttir (F), formand

Ib Thomsen (FrP)

Göte Wahlström (s), næstformand

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

Innspill fra noen aktører til arbeidet med "Hvordan skape et inkluderende bærekraftig arbeidsliv i Norden": som hovedsak for Velferdsutvalget i 2009:

A 1480/velferd

Velferdsutvalget har vært i dialog med/besøkt blant annet Arbeidsmiljø København (AMK v/Poul Sørensen), Ingvar Kamprad, grunnlegger av IKEA, Norges Hovedorganisasjon (NHO v/Sigrun Vågeng) som et ledd i arbeidet med hovedtemaet.

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

Arbeidsmiljø København (AMK). AMK er København kommunes tverrsektorielle arbeidsmiljøenhet som tilbyr samtlige kommunale arbeidsplasser i København en hurtig, konkret og kompetent rådgivning i arbeidsmiljøspørsmål. AMK medvirker til en kompetanse - og kunnskapsutveksling på tvers av forvaltningen, og samtidig utvikler og formidler metoder og praktiske løsninger til arbeidsmiljøarbeidet. Forvaltningen ser AMK som den viktigste dialogpartneren i gjennomføringen av forvaltningens egen strategi for utvikling av attraktive arbeidsplasser, kvalitetsforhøyelse, trivsel og bedre service til beboerne.

Ingvar Kamprad er gründeren som står bak ideen, virkeliggjøringen og utviklingen av IKEA fra et lite konsept til en virksomhet med butikker i mange land.

Norges Hovedorganisasjon (NHO) er den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge. Medlemmene i NHO er ca 19.000 bedrifter innen håndverk, industri, service og IKT/kunnskap. Bedriftene utgjør ca. 494.000 arbeidsplasser og står for 40 prosent av den økonomiske verdiskapningen i det private næringslivet.

Følgende erfaringer kan oppsummeres fra dette:

Innspill fra AMK:

Det er utfordringer og dilemmaer som påvirker menneskers tilknytning til arbeidsmarkedet som økende krav til arbeidsoppgaver, medarbeidere med komplekse liv, psykososiale belastninger, lav utdanning, enslige mødre, ulikhet i helseforhold som alkohol, røyking og fedmeproblematikk osv.

Det må fokuseres på nærvær ikke fravær. Sjefene må kurses for å forstå hva et inkluderende arbeidsliv innebærer og vise vilje til en reell tilrettelegging/endring i arbeidsoppgaver for personer som trenger det på arbeidsplassen. Det er nødvendig å se på arbeidsplassens evne til å motivere/påvirke en medarbeider til å forbli i arbeidet, som varig eller midlertidig befinner seg i en sårbar situasjon. Her er det spesielt viktig å ha fokus på individet, undersøke muligheter for å styrke personens ressurser eller endre på krav for å skape balanse mellom arbeidet og menneskets behov. Fleksibilitet er et uttrykk for arbeidsplassens evne til å inkludere og gjøre seg nytte av mangfoldighet og forskjeller. Her er det spesielt viktig å ha fokus på organisasjonen, aktiv stillingstagning fremfor passiv toleranse, ansvarlighet i forhold til ansatte og samfunn, et løpende forebyggende perspektiv hvor arbeidsplassen følger med på den teknologiske utviklingen og utvikler medarbeidernes kompetanse. Et bæredyktig arbeidsliv er at medarbeiderne i sitt arbeid utvikler sine evner, blir friske og nærværende. Her er arbeidsplassen den helt sentrale arenaen.

Arbeidsmiljø i et livsfaseperspektiv er en ny utfordring. Tidligere var arbeidsmiljø det samme for unge som eldre. Det er det ikke lenger, de unge har andre utfordringer og muligheter enn de eldre, det å holde på sine senior medarbeideren er en annen viktig oppgave. Andre medarbeidere er i omsorgsfasen og har fokus på familien. Noen er i full-fart-framover og i

karrierfasen, mens andre igjen er i refleksjons-/veletablert fasen. I framtiden må arbeidsplassene være flinkere til å tilrettelegge med større fleksibilitet for ulike livsfaser.

Nordisk Råd

Innspill fra Ingvar Kamprad, grunnlegger av IKEA:

En nøkkelfaktor i forhold til en god arbeidsgiverpolitikk er å bli verdsatt, sett og respektert for det arbeidet du gjør, og det å være en del av et team. Arbeidstakere tilbringer store deler av sin tid på en arbeidsplass, og må føle seg viktig ellers sitat (Ingvar Kamprad): "mister de 1/3 av sitt liv". Alle er viktige i et foretak, og det er essensielt å rendyrke prinsippet om å jobbe sammen. F.eks har IKEA som konsern egne programmer for å passe på at det ikke blir for mange mellomledd mellom ledelsen og andre ansatte. Ledelsen må være nærmere sitt personale enn tilfellet blir med større byråkrati.

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1

Norden har en fin holdning til hverandre med lite klassetenkning, men det er viktig å få til et mer inkluderende arbeidsliv for handikappede og minoriteter. Arbeidsplasser må ha fokus på miljøspørsmål og har en sosial ambisjon. For eksempel har IKEA satset stort på en profesjonell HR (Human Relation) avdeling for å omplassere i stedet for oppsigelse og/eller sykemelding av medarbeidere. Sitat: "Vi lever i en global verden".

Innspill fra Sigrun Vågeng (NHO):

I forbindelse med finanskrisen er det mange som mister jobbene sine, og tiltakene som gjøres i arbeidsmarkedet nå vil påvirke arbeidsmarkedet i lang tid fremover. Finanskrisen avverger ikke våre langsiktige utfordringer, og vi "må ha to tanker i hodet samtidig". To hovedutfordringer for det nordiske arbeidsmarkedet er; 1) Demografiske forandringer, og 2) Global konkurranse.

"Mye av den nåværende policy fokuserer på korttidseffekter for å bemeøte finanskrisen og den manglende etterspørselen. Utfordringen er å lage korttidspolicy på en måte som møter disse umiddelbare utfordringene og som samtidig er konsistent med økende nivåer av global konkurranse og produksjonskapasitet over tid" (Nordic Globalisation Barometer, 2009).

To trender som omformer arbeidslivet: den økende servicesektoren og minskningen av andelen arbeidsføre i populasjonen (Manpower, 2009).

Løsninger: 1) Et mer inkluderende arbeidsliv, og 2) Økt produksjon.

Strategier: 1) Et velferdssystem som belønner det å jobbe. 2) Tidlig intervensjon for å få mennesker til å forbli lenger i arbeidsmarkedet; a) utvikle et inkluderende arbeidsliv, b) redusere sykefraværet, c) redusere antallet unge mennesker som står utenfor arbeidsmarkedet og lever på stønader. 3. Øke kunnskapen/kompetansen til arbeidsstyrken, a) Utdannelsessystemet er den viktigste tilførsel til arbeidslivet, b) utdanning og trening må gjøre mennesker mer tilpasningsdyktige og effektive i forhold til forandringer i arbeidsmarkedet, og forberedt på krav om ny kunnskap.

Det er økonomisk kostbart for et samfunn å ha en stor del av den menneskelige capita på trygd. Det er viktig å fokusere på at det finnes ressurser og muligheter for å omskolere arbeidsledige menneskelig. Arbeidsgivere må ikke anvende svart arbeidskraft. Det er viktig å anvende Europeiske fond for å støtte midlertidige arbeidsplasser, utdanning og forskning. Unge mennesker er ikke nok forberedt til arbeidslivet, utdanninger er ikke alltid i samsvar med hva som kreves i arbeidslivet. Unge mennesker må få en utdanning og kompetanse på sitt nivå. Allfor mange faller ut av høyere utdanning. Det mangler totalt praktisk orienterte yrkesutdannelser.

Økt regional utvikling; økonomisk vekst og utvikling må ikke bare skje i byområder. Bedrifter må stimulere til å ha et inkluderende arbeidsliv, en

god seniorpolitikk, integrasjon, og ta imot arbeidssøkere med et handikapp.

Det må lønne seg både å jobbe og stå lengre i jobb i forhold til pensjonsutbetaling. Vi blir eldre og eldre på det nordiske arbeidsmarkedet. "Europas aldershjem" er en enorm utfordring for alle, og en stor andel oppegående pensjonister vil stå utenfor.

Nordiske land må være oppmerksomme på det som kalles i EU; "Unemployment trap" der arbeidstakere er "fanget" i pengesystem i et land uten å få nytt arbeid. Det er ett av hovedproblemene ved EUs frie arbeidsmarked. I følge Eurofound's hjemmeside og studier er det to typer av "employment traps" (arbeidsledighets fallgruber) :

- Økonomiske fallgruver. Det handler om at det å jobbe ikke gir noen ekstra kjøpekraft, eller bare en bitteliten effekt, og i noen tilfeller kan det til og med være økonomisk ulønnsomt å jobbe og utgiftene forbundet med det å jobbe overstiger inntektene.
- Ikke-økonomiske fallgruver. Det handler om andre faktorer, som motløshet, kompetansenivå eller familiesituasjon eller andre personlige hindringer som resulterer i at mennesker ikke klarer å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

I Norge er det nesten ¼ av den arbeidsføre befolkningen som ikke er i jobb, men som kunne ha vært det. Problemene er sammensatte, men spørsmålet er om vi har et godt velferdssamfunn når så mange står utenfor velferdssamfunnet?

Nordisk Råd

A 1480/velferd

Fremlagt av:
Velferdsutvalget

Bilag:
- innspill fra aktører

J.nr. 09-00257-1