

I OG BORTENFOR KRISA

- retningslinjer for LO s tariff- og sysselsettingspolitikk

- I. Jobb nr.1
- II. Rettferdig fordeling
- III. Sammen i krisetid

Også i krisetid er avtaleutvikling og kollektive forhandlinger fagbevegelsens kjerneoppgave og selve grunnlaget for medlemstilslutning. Gjennom dette ivaretas lønns- og andre arbeidsvilkår, men også grunnlaget for medbestemmelse, arbeidsmiljø, jobbutvikling og maktforhold lokalt i virksomheten og mellom arbeid, kapital og myndigheter på samfunnsnivå.

Det har også vist seg at kollektive forhandlinger og partene i arbeidslivet sin rolle kan ha stor betydning for samfunnsutvikling, økonomi og maktforhold. Det er etter hvert en bred internasjonal erkjennelse at de nordiske land har lyktes med å kombinere økonomisk effektivitet og rimelig fordeling på en bedre måte enn andre land. Dette skyldes en kombinasjon av at arbeidstakerne har vært godt organisert og en sterk samordning av disse interessene enn i andre land. Med dette har en oppnådd både stor innflytelse over utviklingen, men en har samtidig også måttet ta et bredere ansvar for denne enn kolleger i andre land.

En sammenlikning med Storbritannia illustrerer forskjellen. Her var fagbevegelsen i oppslutning og styrke på den enkelte arbeidsplass lenge på høyden i forhold til de nordiske land. Samordningen av disse kreftene var imidlertid for svak til å sikre en varig innflytelse. Posisjonen til de sentrale ledd var svakere og makten lokalt ble brukt til å fremme lokale interesser som ofte kom i konflikt med det som hadde bærekraft på samfunnsnivå, f.eks. når det gjaldt lønns- og arbeidsvilkår og maktutøvelse gjennom arbeidskonflikt. En klarte ikke å forene målene om rettferdig fordeling med det som ga effektivitet og verdiskaping i samfunnsperspektiv.

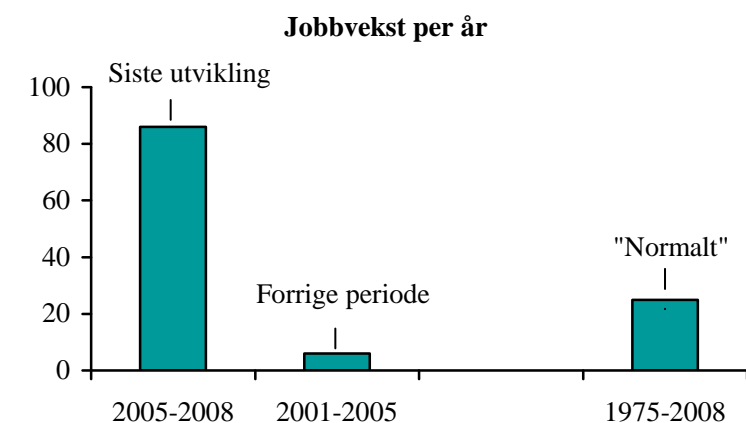
Utviklingen i Norge synes å bekrefte disse erfaringene. Jo større innflytelse hovedorganisasjonen klarer å bevare over nasjonal lønnsdannelse, jo sterkere blir fagbevegelsens samlede innflytelse. Dette blir erkjent som et viktig element i den nordiske modellens bedre evne til å forene verdiskaping og fordeling enn mange andre. En oppnår både høyere sysselsetting og mindre lønnsforskjeller.

Dette må forstås på bakgrunn av vestlige regjeringers avtakende evne til å styre den makroøkonomiske utvikling. Internasjonalisering og større innflytelse til bedrifter og investorer øker verdien av samlet styring av lønnsdannelsen. Den kan bare ivaretas av en hovedorganisasjon som samordner interessene og som presser også bedriftene til samordning gjennom arbeidsgiverorganisering. LO Norge er nå den eneste hovedorganisasjon med en fast sentral rolle i lønnsforhandlinger.

I. JOBB NR 1

- sysselsetting og verdiskaping

Uten verdiskaping, intet arbeid og ingen inntekt. Uten jobber, ingen medlemmer i fagbevegelsen. Arbeid er også den viktigste basis for menneskers selvrealisering og samfunnsdeltakelse. Norge har klart seg bra så langt sammenliknet med "alle andre" så langt. Det gjelder ikke minst i inneværende kongressperiode. Vi har fått en jobbvekst uten sidestykke i historien.



1000 Nasjonalregnskapet, SSB

Denne historisk gunstige sysselsettingsutviklingen har vært benyttet til å

- videreutvikle *offentlig tjenesteyting*: med en vekst i perioden 2005-2008 på 51 000 personer, mot 0 i perioden 2001-2005
- å sikre at *industrien* har snudd nedgang til oppgang, med en vekst 2005-2008 på 34 000 personer, mot nedgang på 26 000 i perioden 2001-2005.
- redusere ledigheten til verdens laveste nivå.

Også under Bondevik II (2001-2005) var det en brukbar økonomisk vekst i økonomien, på ca 10 pst. Men dette resulterte i bare beskjedne 0,7 pst øking i den samlede sysselsettingen, som illustrert på tegningen foran.

Ledighet internasjonalt før finanskrisa

	2005	2008
USA	5,1	6,2
Storbritannia	4,8	5,7
Danmark	4,8	3,5
Finland	8,4	6,4
Sverige	7,4	6,2
Euroområdet	9,0	7,5
Norge	4,6	2,6

Kilde: Arbeidsledighet i pst. (Arbeidskraftundersøkelser) fra Finansdepartementet/Europakommisjonen, Interim Forecast, SSB for Norge.

Tross vellykket politikk og lav ledighet i Norge mangler det ikke på tunge utfordringer:

- den brede inkludering mangler også hos oss; mange står helt utenfor- mange jobber ufrivillig deltid
- finanskrisa gir kraftig øking i ledigheten og gjør inkluderingsutfordringen enda tyngre i åra som kommer
- aldringen av befolkningen vil gjøre det vanskeligere å sikre velferdsstatens tilbud om ikke yrkesdeltakelsen øker

Virkemidlene

Med de foranstående utsikter må den faglige politikken bygge på følgende elementer:

- i) Samarbeid om samordnet pris- og lønnsdannelse (inntektspolitikk) for å sikre norske bedrifters konkurransevne i forhold til utlandet.
- ii) Budsjettpolitikken (finanspolitikken) brukes aktivt for å jevne ut svingninger i økonomien. Offentlig sektor er viktig for å sikre jevn sysselsettingsøkning, og for å gi et ekstra løft ved nedgang i andre deler av økonomien.
- iii) Pengepolitikken supplerer etterspørselsstyringen samtidig som en bidrar til stabilitet i valutakursen
- iv) Aktiv arbeidsmarkeds- og næringspolitikk for å lette omstillinger og kostnadspress, gjennom velutviklet formidling og betydelig bruk av tiltak med hovedvekt på skolering og kompetanse.

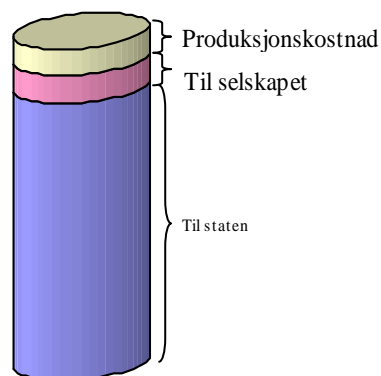
a) Nærmere om finanspolitikken

Regjeringens håndtering av finanskrisa har vist oss betydningen av en langsiktig budsjettpolitikk. Gjennom å bygge opp reserver ut fra en handlingsregel har en både bidratt til en kontrollert kostnadsvekst for industrien og samtidig skapt handlingsrom for å stimulere etterspørselen i dårligere tider.

Gjennom oppbyggingen av olje-Norge kan en oppsummere noen viktige sider ved de positive bidrag oljevirkomheten gir til norsk økonomi og sysselsetting. Bruken av oljeinntekter gir oss (anslagsvis 150 000 ekstra jobber i offentlig sektor) uten å øke skattene.

Oljevirkomheten bidrar direkte til ca 45 000 årsverk i næringen selv ca 85 000 årsverk i leverende næringer. En annen illustrasjon av oljens betydning for offentlig sektor kan være hvor stor del som tilfaller staten:

Fordeling av inntekter av et oljefat



I tida framover vil bidraget til sysselsettingsvekst fra oljefondet gjennom økte inntekter bli redusert. Det er også utsikt til nedgang i virksomheten selv og i oljerelaterte næringer.

På denne bakgrunn er det særlig viktig at:

- myndighetene aktivt legger til rette for en jevn aktivitet
- en praktisering av handlingsregel som kombinerer aktiv stabilisering og langsiktig sterke statsfinanser

b) Nærmere om pengepolitikken

Pengepolitikken skal gjennom rentesettingen fra sentralbanken og påvirkningen av valutakursen understøtte og supplere finanspolitikken i konjunkturstyringen. I 2002-2003 opplevde hvordan en overdreven renteheving bidro til å forsterke svingningene i økonomien og skade konkurranseutsatt industri. I den senere tid har vi sett hvordan en rentesetting som fokuserer på sysselsettingshensyn kan gi aktive bidrag til å dempe en nedgangskonjunktur. Rentenedgangen fra Norges Bank bidrar til å øke etterspørselen med titalls milliarder.

Det er viktig at politikken fremover bygger på et vel tilpasset oppdrag til sentralbanken og at myndighetene tilser at virkemiddelbruken fremmer de brede makroøkonomiske målsettinger på en god måte. Det er viktig at sentralbanken bidrar til å holde pris- og kostnadsutvikling under kontroll, men samtidig slik at det er full sysselsetting som ivaretas som viktigste mål.

c) Nærmere om arbeidsmarkeds- og næringspolitikk

Både finanspolitikken og pengepolitikken er nokså generelt virkende innsatsområder som ikke alene kan ivareta de påvirkning av de mange mekanismer som skal til for å fremme full sysselsetting. Disse områdene må suppleres av en aktiv arbeidsmarkeds- og næringspolitikk.

Næringspolitikken er nærmere utdypet i eget dokumentet *”Næringspolitisk uttalelse”*.

Arbeidsmarkedspolitikken må ha sterkt fokus opplæring og kompetanseutvikling. Det vises her også til eget dokument *”Ny kompetansepolitikk – livslang læring”*.

Krisen går særlig sterk utover grupper med løs tilknytning til arbeidsmarkedet som ungdom, eldre, innvandrere, personer med svekket helse/funksjonshemminger og personer med lav utdanning/kompetanse. Vi ser det i statistikkene for arbeidsledighet og sysselsetting. Og vi ser det i tallene for trygdede, der tendensen igjen er økende etter utflatingen i 2007 og første halvår 2008.

Svekket arbeidsmarked gir mindre drahjelp i forhold til å inkludere personer som allerede står utenfor arbeidsmarkedet. Samtidig øker faren for at nye støtes ut som følge av omstillinger og nedbemanninger.

Den krevende reformen som NAV er midt oppe i gjør at mye av fokuset i etaten vil måtte være på etatens primæroppgaver. Det tilsier behov for forsterking av arbeidsmarkedspolitikken gjennom supplerende virkemidler. Styrking av IA-avtalen, sterkere involvering av utføringsbedrifter og mer tradisjonelle utdanningsinstitusjoner er viktige supplementer framover.

Permitterings- og arbeidsledighetsperiodene må benyttes aktivt til å ruste den enkelte for framtiden. Særsilt innsats må rettes inn mot personer som står i fare for å støtes ut gjennom økt bruk av bedriftsintern opplæring og annen forebygging. Personer som i utgangspunktet har liten utdanning/lav kompetanse må prioriteres. Dersom krisen trekker ut vil det kunne bli behov for å stimulere kompetanse/utdanningsløp av mer langvarig karakter.

II. RETTFERDIG FORDELING

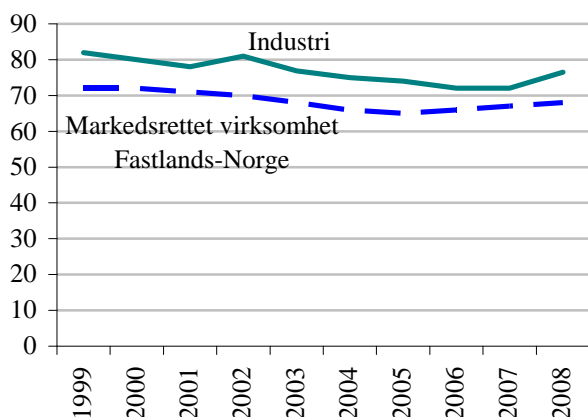
Ved siden av arbeid til alle er rettferdig fordeling hovedmålet for fagbevegelsens arbeid. Vi skal sikre at arbeidstakerne får sin rimelige andel av verdiskapingen uten at finansieringen av og investeringene for et vekstkraftig og innovativt næringsliv blir skadelidende. Samtidig må vi bekjempe de fordelingsmessige urettferdigheter som markedskreftene lett bidrar til.

Lønningenes andel av verdiskapingen

Balansen mellom lønnsvekst og eierinntekter er historisk forsøkt ivaretatt gjennom frontfagmodellen og den såkalte hovedkursteorien. Den har klart å forene en bra lønnsvekst med god produktivitetsvekst og verdiskaping i både privat og offentlig sektor.

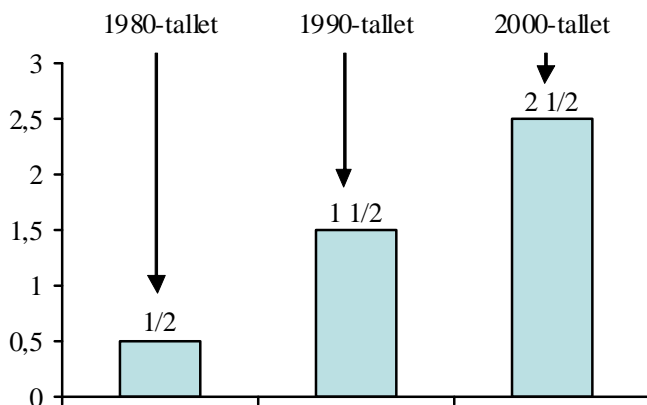
Som etterfølgende figur viser, har vi klart å sikre en rimelig stabil andel til lønnstakerne. Andelen falt under de ekstremt gunstige årene for eksportindustrien, men vil nå rakst normaliseres.

Lønnsandel i pst (av faktorinntekt iflg SSB s Nasjonalregnskap)



At eiersiden har klart å opprettholde sin inntektsandel og vel så det har vært fullt forenlig med en bra reallønnsutvikling. Dette gjelder ikke minst de siste to kongressperiodene. Årslønnsveksten etter prisstigning var bare en halv prosent på 1980-tallet, en og en halv på 90-tallet og to en halv per år så langt etter århundreskiftet.

Reallønnsvekst per år i pst



Det blir en hovedoppgave å videreføre en god utvikling i neste periode. Da vil det også være ønskelig å forsterke det som har vist seg mest krevende: å få til en god fordeling av forbedringene.

Høylønn-Lavlønn

Utviklingen på 2000-tallet har vist at fordelingsutfordringen er særlig krevende i en globalisert og sterkt innovativ fase av den økonomiske utvikling. Det blir en særlig sterkt inntektsvekst i toppen av fordelingen og samtidig krevende for lavlønsbransjene å henge med gjennomsnittet.

Eierne har tidvis kunnet ta ut urimelig store utbytter. Et nytt trekk er en stadig sterkere sammenkopling av eiernes uttak og at toppledere og finansbransje forsyner seg grådig av andres verdiskaping. Ledere og finansbransje har tilgodesett seg selv og i den ytterste konsekvens bidratt til en usunn og krisefremmende forvaltning av kapitaldannelse og eierskap.

Det er en særlig utfordring både for politikken og fagbevegelsen å bringe disse mekanismene over i et sunnere spor. Det må skje ved en kombinasjon av:

- institusjonelle endringer og bedre myndighetskontroll i finanskrisas kjølvann
- en mer handlekraftig oppfølging av det forvalteransvar bedriftsdemokrati og bedrifters styringsregler gir de ansatte av muligheter

Gjennom dette vil vi dempe lønnsulikheter skapt i toppen av inntektsfordelingen. Toppledere og finansbransje må forholde seg til den samme utviklingen som andre og derved bidra til at spennet i inntektsskalaen ikke øker.

Samtidig må fordelingen i den nedre del av lønnsfordelingen styres på en bedre måte.

Tiltak for å motvirke lønnsforskjeller og bedre lavlønnsgruppers situasjon står alltid sentralt i LOs tariffpolitikk. Derfor er det så viktig med særskilte lavlønnsstillegg og garantiordninger som ivaretar dette hensynet. Garantiordningene er ekstra viktige nå som store områder har hatt en bra lønnsutvikling. De sikrer at store grupper av lavtlønte får del i inntektsforbedringene. Når det likevel er vanskelig å få til ytterligere løft for lavtlønte, betyr det at sterke krefter trekker i en annen retning.

Særlig på viktige områder i tjenestenæringene står vi overfor tunge motkrefter i dette arbeidet. Forsterka konkurranse og stramme offentlige budsjetter trekker i retning av økt innslag av lavlønn. Det er flere mekanismer som her er sterke:

- tjenestesektoren er lettere utsatt for useriøsitet enn industrien
- økt vandring av arbeidskraft med liten forhandlingsstyrke, særlig til bl.a. handel, restaurant, rengjøring og transport
- konkurransen skjerpes gjennom vikarbyråer, utsetting av oppgaver og handel med tjenester over landegrensen

Særlig i bransjer der avtaledekningen er lav kan ikke tradisjonelle lavlønnsiltak alene stå i mot disse motkreftene. Det må derfor også organisatoriske grep til for en lavlønnsatsing som er bærekraftig i lengden. Det gjelder også deler av offentlig sektor og deres innkjøpspolitikk. LO må derfor styrke sitt arbeid mot useriøsitet og for bedre lønnsevne i mange bransjer.

Likelønn

Mye av likelønnsutfordringen er knyttet til lavt lønte jobber i tjenesteytende virksomhet, slik utfordring og politikk er beskrevet i foregående avsnitt. I tillegg trengs det en innsats mot en bredere del av arbeidsmarkedet. LO's forbund organiserer kvinner på alle nivåer i både offentlig og privat sektor.

Sjøøl om andelen lavtlønte kvinner har sunket over tid, er kvinner lavtlønte i større grad enn menn. Likelønnskommisjonen bygger på at de fleste lavtlønte kvinner jobber i privat sektor, særlig i hotell og restaurant, renhold og varehandel. Lavere organisasjonsgrad enn i mange andre områder, bidrar her sammen med innslag av useriøse aktører til press nedover i lønn og uryddige forhold.

Det finnes ikke gode sammenliknbare tall for utviklingen i lønnsgapet mellom kvinner og menn over lang tid. Likelønnskommisjonen beskrev langtidstendensen på følgende måte:

... ” ser det altså ut til at vi har opplevd en dramatisk reduksjon i de gjennomsnittlige lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fram til midten av 1980-tallet, etterfulgt av en lang periode med utflating. På 2000-tallet finner vi igjen tendens til opphenting for kvinnene, men i langt mer forsiktig tempo enn før”.

En hadde her ikke med seg utviklingen for de siste tre årene, men karakteristikken kan synes dekkende også for disse. Utviklingen synes klart bedre i offentlig sektor enn i store kvinnerike områder i privat service. Den etterfølgende tabell viser utviklingen for noen viktige forhandlingsområder.

Kvinner lønn i prosent av menns (gjennomsnittlig)

	2005	2006	2007	2008	Kvinner andel	antall
Industriarbeidere (NHO)	89,1	89,5	88,3	88,5	19 %	20 000
Industrifunksjonærer (NHO)	77,1	77,6	77,7	78,2	31 %	23 000
Stat	89,9	90,9	91,4	91,5	44 %	56 000
Kommunene	89,9	90,9	90,4	91,3	74 %	250 000
Spekter- Helseforetak	75,8	76,3	77,4	76,2	76 %	62 000
Spekter- Øvrige	93,1	94,1	94,3	93,6	40 %	19 000
Hotell og restaurant	94,6	94,3	94,8	94,4	62 %	16 000
Bank og forsikring*	75,2	74,1	74,1	72,1	49 %	15 000

Kilde: Beregningsutvalgets rapporter

^: På LO-NHO avtale

*: Noe mer enn tariffområdet, heltidsansatte

LO må gjennom tariffpolitikken arbeide for heving av de lavest lønte og for at utdanning og realkompetanse skal gi uttelling, uavhengig av sektor. Også økt anerkjennelse for kompetanse og lederansvar. Utvidet mulighet til fagarbeiderstatus også i kvinnedominerte jobber er ett element som kan trekke i retning av likelønn. Men også enkelte kvinnedominerte grupper med høyere utdanning får for liten uttelling for videreutdanning.

Det er viktig at lønnsforskjellene mellom grupper med høyere utdanning i henholdsvis privat og offentlig sektor reduseres.

Frontfagsmodellen skal gi rammer for hele arbeidslivet, men den gir mulighet for kompensasjon til områder/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

I sin gjennomgang av forhandlingsmodellen konstaterer Likelønnskommissjonen at det ikke skjer noen systematisk skjevfordeling av lønnsveksten til fordel for mannsdominerte forhandlingsområder. For perioden 2001 -2005 var det tvert i mot positiv sammenheng mellom kvinneandel og lønnsvekst ifølge kommissjonen. Det refereres analyseresultat, som viser størst lønnsgap mellom kvinner og menn i områder hvor rammen fra frontfagsmodellen er mindre retningsgivende, og innslaget av individuell lønnsfastsettelse og markedslønn er størst.

LO mener at rammene for oppgjørene i offentlig sektor kan økes for å gi kvinnegrupper i offentlig sektor som har blitt liggende etter i lønnsutviklingen noe større tillegg. Dette forutsetter en sterk prioritering av kvinneledede grupper også fra arbeidsgiversiden, slik at den ønskede effekt oppnås. Offentlige arbeidsgivere må også endre sin holdning til lokal forhandlinger. Gjennom bindende avtaler og sterke begrensninger i omfanget av lokal lønnsdannelse både ved tilsettinger og ved de årlige forhandlinger, må det sikres at effekten av tiltakene får en varig verdi.

Pensjon

Om en inkluderer pensjonen i arbeidstakerens fulle livsinntekt, kan dens betydning fort tilsvare 20-30 pst av totalen. Gjennom pensjonsreformene som gradvis iverksettes blir det stadig mer berettiget å se lønn og pensjon i sammenheng. Med en avklart sikring av folketrygdens alderspensjon framover, gjenstår at tjenestepensjoner i privat sektor blir bedret ivaretatt gjennom avtaleverk og ordninger i arbeidsmarkedet LOs mål for pensjonssystemet formulert av LO-kongressen 2005 er å sikre alle en pensjon tilsvarende 60-70 prosent av tidligere lønn. Et skritt på veien var innføringen av en obligatorisk minsteordning (OTP) fra 2006.

Samtidig ser vi imidlertid en klar tendens til at gode ytelsesordninger blir erstattet av ordninger som er billigere og mer forutsigbare for bedriften, men ofte med dårligere vilkår for de ansatte. Tall fra finansnæringen viser at denne utviklingen foregår i meget raskt tempo.

Ved utgangen av 2008 var nær 900 000 arbeidstakere i privat sektor tilsluttet en innskuddsbasert pensjonsordning, mens bare omtrent halvparten så mange hadde ytelsesbasert ordning.

For å sikre LOs mål må det samtidig med omleggingen av folketrygden etableres et bredere system av tjenestepensjoner som motvirker en økende ulikhet på pensjonsområdet. Det er også nødvendig for å redusere de høye driftskostnadene i dagens system med bedriftsvise ordninger. Det er også nødvendig for å gi likestilling mellom kvinner og menn og lettere jobbskifte.

Arbeidstakerne må få reell innflytelse over ordningene og det som i realiteten er arbeidstakernes egne penger.

Regjeringen nedsatte etter krav fra LO i hovedoppgjøret 2008 et utvalg for å utrede det organisatoriske grunnlaget for et bredt, kollektivt tjenestepensjons-system som kan være like bra som i de andre nordiske land. Dette vil danne grunnlag for videre oppfølging i fremtidige tariffoppgjør.

I offentlig sektor gjenstår viktige forhandlinger for å sikre videreført de gode pensjonsordningene en der har tilpasset den pensjonsreform Stortinget har vedtatt.

Fordeling av risiko

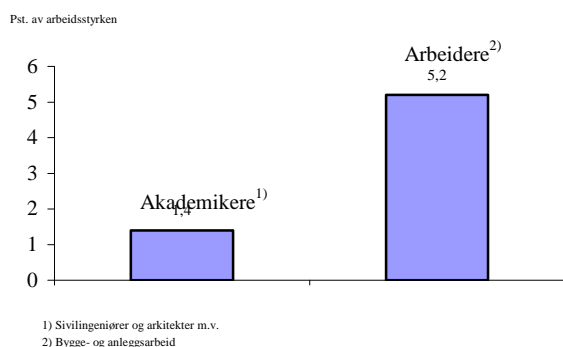
Finanskrisas forløp minner om hvor viktig trygghetsordningene i arbeidsmarkedet er. De bidrar til å begrense personlig tragedier og sosiale problemer. De bidrar også til å holde hjulene i gang når markeder og næringsliv har en tendens til å forsterke nedgangstendensene som oppstår utover det som er produksjonssvikt i egen virksomhet. I land som USA forsterkes krisa av at ledighetstrygden er dårlig, generell rett til sykepenger og feriepenger fraværende.

Da er verdt å minne om hva som bredt sett også er en del av de samlede arbeidsinntekter i Norge (illustrerende gjennomsnittstall):

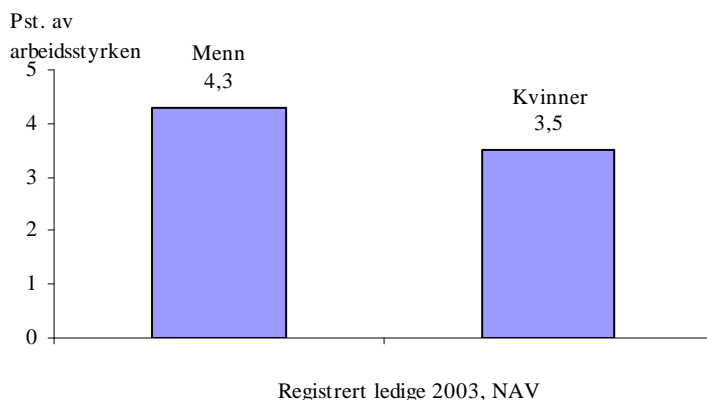
- dagpenger ved arbeidsledighet 3-4 pst av lønn
- sykepenger 6-7 pst
- feriepenger rundt 10 pst

Særlig *dagpengesystemet* vil bli viktig i tida framover. Og vi blir minnet om at problemene i arbeidsmarkedet ikke er like store for alle. Om vi ser på ledighetsrisikoen målt ved den faktisk ledighetsprosent (ved den siste høye ledigheten i 2003), får vi blant annet følgende:

Lavere ledighet blant akademikere



Ledighetsrisikoen er høyest blant menn. Dette henger sammen med den sterke kjønnsdelingen av arbeidslivet etter yrke, der menn er sterkt overrepresentert i industri, bygg og anlegg; kvinner i de store tjenesteområdene i offentlig sektor.



Tallene foran illustrerer hvor viktig en god ledighetstrygd er for å forebygge inntektsforskjeller mellom de som rammes av arbeidsledighet og andre.

III. Sammen i krisetid

Finanskrisas virkninger for Norge påkaller mobilisering av LO s samlede styrke i kampen for arbeid og inntekt. Det er nå vi må bruke verktøyet for innflytelse over økonomi og samfunn til beste for arbeidstakerne.

Utsiktene for den nære fremtid fortøner seg nå enda verre enn da Regjeringens tiltakspakke kom i slutten av januar 2009. Forverringen av internasjonal økonomi tilsier at det vil bli krevende å unngå 100 000 registrerte ledige ved utgangen av året. Innsatsen nå må allerede ha 2010 som et viktig siktemål.

Fortsatt fortøner Norges ledighetsnivå seg beskjedent i en internasjonal sammenheng. Det er også slik at ledigheten vokser klart sterkere i andre land, men ikke i alle.

Det haster nå med at rentenedgang og budsjettiltak får full effekt. Dernest må en forsterke innsatsen rettet mot arbeidsmarked og omstilling . Vedtatte statlige investeringsplaner må forseres.

Kommunesektoren er tildelt en nøkkelrolle i krisebegrensningen og det å holde hjulene i gang. Dersom administrasjon og lokalpolitikere i den enkelte kommune ikke følger intensjonene i tiltakspakken, bør midlene omfordeles.

Særlig viktig er det også å følge utviklingen i bankvesenet med tanke på bedriftenes finansiering.

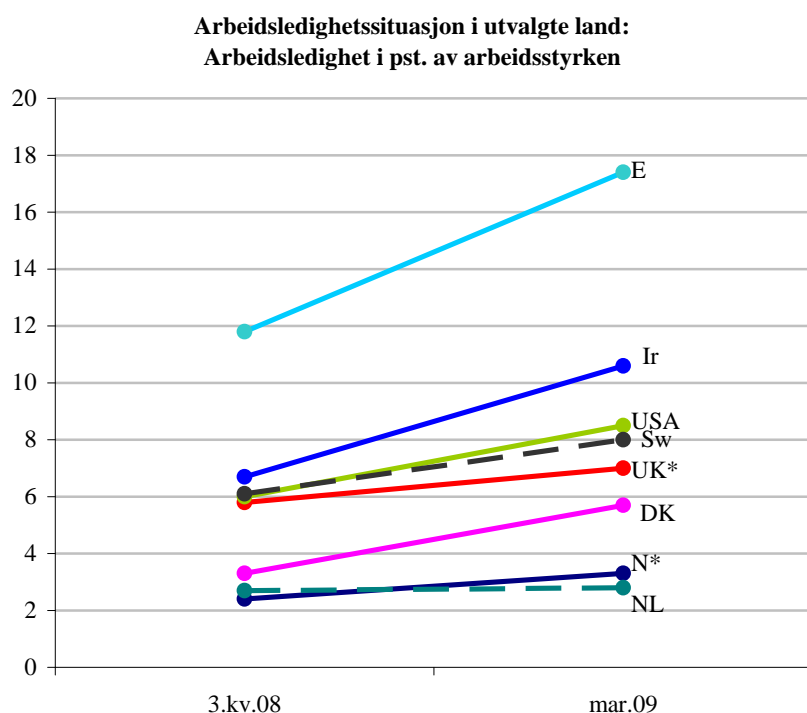
Ellers er det overfor NAV og skolesystemet det er særlig behov for å forsterke innsatsen ut fra de økte utfordringer som nå viser seg. Det er også her en trenger mest tid for budsjettprosess og annen type planlegging.

På denne bakgrunn krever LO :

- rask gjennomføring og forsering av vedtatte tiltak og investeringer
- effektiv iverksetting av oppmyket dagpengesystem for permitterte
- bedring i dagpengesystemet særlig med sikte på mulighet til utdanning
- opptrapping av utdannings- og arbeidsmarkedstiltak
- bedre støtte til forskning slik at bedriftene kan holde på folk og kompetanse

Regjeringen har fått vedtatt mange viktige innsatser rettet mot useriøsitet og sosial dumping. Utfordringene og behovet for innsats øker imidlertid nå kraftig. Det vises allerede klart i ledighetsstatistikken at innvandret arbeidskraft rammes spesielt av det svekkede arbeidsmarkedet.

Fra 1. mai ble det også enklere regler for innvandring fra Øst-Europa. Samtidig kan etterspørselen etter billige tilbud og tjenester fra useriøse leverandører vokse når budsjetter for vedlikehold blir strammere. Arbeidsledige innvandrere vil særlig lett bli fanget opp av useriøse aktører. Derfor er det blitt ekstra viktig å styrke oppfølging og kontroll av vedtatte innsatser mot sosial dumping.



*Anslag

h