

Et arbeidsliv med rom for endring

Norge er nødt til å omstille seg. For å senke kostnadene og øke verdiskapingen må offentlig sektor bli mer effektiv. Det stiller nye krav til arbeidslivet.

Den teknologiske utviklingen, særlig kunstig intelligens, har allerede endret hvordan vi jobber i Norge. Ifølge Norges Bank har et stort flertall av norske bedrifter allerede tatt i bruk kunstig intelligens for å effektivisere driften. Dette har endret behovet for kompetanse raskt.

I dag er det vanskelig å si opp, omplassere eller nedgradere ansatte, både i offentlig og privat sektor. Dette gjør det vanskelig å skifte ut ineffektive ansatte eller fjerne overflødig arbeidskraft. Resultatet er dårligere omstillingsevne, redusert effektivitet og færre muligheter til å ta inn ny arbeidskraft. Derfor må stillingsvernet moderniseres.

Et godt arbeidsliv forutsetter rettigheter for arbeidstakere. Samtidig må det også være muligheter for arbeidsgivere å omstille seg. Når arbeidsgiver ikke får fulgt opp ansatte som ikke fungerer i stillingene sine, får det konsekvenser for hele arbeidsplassen.

Når arbeidsgiver i liten grad får tatt tak i ansatte som ikke fungerer i stillingene sine, får det også konsekvenser for resten av arbeidsplassen. Andre ansatte må dekke opp for manglende innsats, og nye talenter får ikke mulighet til å slippe til. Dette svekker både arbeidsmiljøet og tilliten til offentlig forvaltning.

Dagens regler om omplassering og retten til å stå i stilling gjør nedbemanning unødvendig komplisert og langvarig. Flere kommuner, som Oslo og Bergen, har hatt problemer med å redusere antallet ansatte i perioder med overtallighet. Virke peker på krevende situasjoner der ansatte blir stående i stilling lenge under oppsigelsesprosesser, selv når behovet for stillingen er borte. Dette binder opp ressurser og forsinker nyansettelser.

I stedet for å forenkle regelverket knyttet oppsigelser og nedbemanning, er det foreslått nye krav til arbeidsmiljø som er både vanskelige å tolke og håndheve. Vi kan derimot ikke lovfeste bort arbeidslivets realiteter. Subjektive krav til arbeidsmiljø må ikke bli et hinder for mer effektiv drift.

Et enklere regelverk kan redusere risikoen ved ansettelser og gjøre det enklere å gi flere en sjanse i arbeidslivet. Når terskelen for å avslutte arbeidsforholdet er for høy, blir arbeidsgivere mer forsiktige med å ansette. Dette påvirker særlig unge og de som står utenfor arbeidslivet. Derfor vil vi vurdere endringer i prøvetidsordningen og fjerne arbeidsgiveravgiften for unge.

Unge Høyre vil:

- Forenkle regelverket for oppsigelse og nedbemanning.
- Si nei til lovfesting av uklare og subjektive krav til arbeidsmiljøet.
- Likestille stillingsvernet i offentlig og privat sektor.
- Fjerne arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid ved oppsigelse.
- Vurdere endringer i prøvetid.
- Fjerne arbeidsgiveravgiften for ansatte under 30 år.
- I større grad styre arbeidsgiverpolitikken i offentlig sektor etter prinsippene fra privat sektor, med bruk av både positive insentiver og negative sanksjoner.