



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

YS og kommunevalget 2011

Innhold

Om kommunevalg.....	2
YS og kommunevalget.....	2
Lønn og arbeidsvilkår	4
Faktaark om midlertidige ansettelser	5
Deltid som politiske utfordringer.....	8
Grønne kommuner	14
Utdanning.....	15
Næringsutvikling.....	17
Privatisering: OPS, konkurranseutsetting og prosjektfinansiering	18

Om kommunevalget

12 september 2011 er det allment valg til kommunestyre i Norge. Kommunevalg avholdes hvert fjerde år på den samme mandag (evt. også søndag) i september i hele landet. Kongen (regjeringen) fastsetter valgdatoen. Reglene for kommunevalg finnes i valgloven av 17. juni 2002 (Lov om valg til Stortinget, fylkesting og kommunestyre). Det har vært en dramatisk reduksjon i valgdeltakelsen ved kommunevalg: 81 % i 1963, 72 % i 1983, 63 % i 1995 og 58 % i 2003, og tegn til svikt i rekrutteringen til politiske verv i kommunene. En viktig målsetting for kommunevalget i år må være å stimulere til økt valgdeltakelse og det kan YS gjøre gjennom å reise debatt om saker som angår våre medlemmer!

Kommunevalget i 2011 vil naturlig nok være preget av hendelsene 22 juli 2011. Denne ubeskrivelige tragedien viser at Norge ikke er fri for ødeleggende ytterliggående holdninger og handlinger. Vi kan ikke ta lett på det demokratiske samfunnssystemet vi, og generasjoner før oss, møysommelig har bygd opp over tid. La oss håpe at tragedien kan bidra til partiene, pressen, og oss velgere, evner å føre en valgkamp som er et av verdens mest velutviklede demokratier verdig, hvor vi viser respekt for hverandres standpunkter og saklighet i vår argumentasjon. Vi i YS-familien skal gjøre vårt ytterste for å bidra til god og demokratisk valgkamp.

YS og kommunevalget

YS har i anledning kommunevalget hatt en prosess gående hvor vi har diskutert i ulike interne fora og mottatt innspill fra forbundene på konkrete saker som det vil være viktig å jobbe med i forbindelse med valget. Innspillene og diskusjonene er forsøkt sammenfattet i dette dokumentet. Dokumentet er ikke formelt vedtatt av YS' myndighetsorganer, og har heller ikke status som formelt politikkdokument. Det er ment som en oppsummering av saker som forbundene og tillitsvalgte mener er viktige, og forslag til temaområder for samarbeid mellom YS og forbund, og mellom ulike forbund. De fleste temaene har en innretning som gjør at de er relevante for alle kommuner uavhengig av hvor i landet de er og hvor store de er, og de vil også ha relevans for de fleste forbundene i YS. Noen problemstillinger diskutert i dokumentet vil bare ha relevans for kommuner i utvalgte regioner eller deler av landet, og vil kunne ha varierende relevans for de individuelle forbundene.

Velgerundersøkelser utført siden nyttår viser at velgerne plasserer skole, helse og eldreomsorg på topp. I den senere tiden har vi også sett debatter rundt bruken av midlertidig ansettelse og vikarbyråer, deltid og heltid, klima utfordringer, og behovet for å styrke kompetanse i norsk arbeidsliv, og ikke minst situasjonen i norsk utdanning. Videre har det vært kontinuerlige diskusjoner om forholdet mellom offentlige og private løsninger i utførelsen av offentlige tjenester. Vårens landsmøter har også synliggjort at det er viktige forskjeller mellom partiene på en god del av YS' interessefelt. Utfordringene knyttet til disse temaene toppet seg i våres med den såkalte Adecco-saken.

I Mai 2011 inviterte YS Ola Storeng, økonomiredaktør i Aftenposten, til å diskutere høstens kommunevalg med oss. Engasjementet var stort og innspillene mange. Både Storeng, tillitsvalgte og ansatte i YS var enige om en sak: Eldrebølgen skaper store utfordringer. Aftenpostens økonomiredaktør hevdet at eldrebølgen gjør at offentlig sektor er dømt til å ekspandere, og samtidig vil økningen i antall pensjonister føre til at det skapes flere private løsninger. Dette er ikke bare en utfordring for de norske velferdsordningene som sådan, men også for YS som organisasjon.

I våre innspill til kommunepolitikerne bør vi være klare på hvilket ansvar som ligger hos folkevalgte i kommuner og fylker mot det ansvaret som ligger hos regjering og Storting. Mange relevante tema for YS er av nasjonal karakter, og er sådan utenfor kommunal myndigheter og lokale politikeres direkte innflytelse. Samtidig er det mange saker av nasjonal karakter som også angår kommunene, og man skal ikke utelukke lokalvalg som arena for å kjempe for endringer nasjonalt. Men man må være seg bevisst hva man ønsker å oppnå, og hvem som har myndighet til å gjøre hva, og vi må være strategiske i forhold til hvor og hvordan vi retter inn innsatsen. Innsatsen kan rettes inn på flere nivåer avhengig av kommunenes ulike roller:

- Kommunen som arbeidsgiver
- Kommunen som myndighetsutøver (regulator/tilrettelegger)
- Kommunen som oppdragsgiver/innkjøper
- Kommunen som tilsynsorgan
- Kommunen som tjenesteleverandør
- Kommunen som eier

I tillegg kommer kommunenes, eller de kommunale/lokale partienes, innflytelse på nasjonal partipolitikk. Man skal ikke undervurdere mulighetene som ligger i å øve press på lokale politikere som gjennom nasjonalt partiapparat kan bidra til å påvirke nasjonal politikk på lengre sikt.

Generelt om lønns- og arbeidsvilkår

Kommunene, inkludert fylkeskommunene, er en av de største arbeidsgiverne i Norge, og mange kommunalt ansatte er organisert i YS forbund. Vi forventer derfor at kommunene opptrer som seriøse og ansvarlige aktører i møte med de ansatte og deres organisasjoner, og at de etterlever sine forpliktelser i henhold til det norske lov- og avtaleverket.

Kommunene er også viktige kjøpere av varer og tjenester, blant annet gjennom anbudsutsettingen. Det er derfor viktig at kommunene har klare regler og rutiner, og ikke minst et aktiv holdning til arbeidet med å motvirke sosial dumping og være aktive pådrivere for et seriøst norsk arbeidsliv. Norske kommuner bruker langt over 100 milliarder kroner årlig på kjøp av tjenester fra det private. Norske kommuner kjøper utenlandsk arbeidskraft, blant annet helsepersonell, for å spare penger og dekke opp for manglende arbeidskraft. Kommunene skal gi alle sine ansatte, uavhengig av hvor de kommer fra eller jobber med, lønn og arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende tariffavtaler. Videre skal norske kommuner ha gode rutiner og kontrollsystemer for sikre at arbeidsmiljølovens bestemmelser ivaretas, at tariffavtaler følges, og ikke minst at rutiner og regler også etterleves av kommunenes underleverandører. Som fagforeninger burde vi kunne forvente at norske kommuner er i forkant når det gjelder arbeidet med seriositet i arbeidslivet, både med hensyn til lønns og arbeidsvilkår, men også med hensyn til å forebygge svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet.

Det følgende innspillet er utarbeidet av DNMF:

Sak 2 - Sosial dumping av norske sjøfolk

I mange år har norske fartøyer med norske sjøfolk blitt skiftet ut med utenlandske sjøfolk på utenlandsk flaggede skip (Bahamas, Liberia, Malta m.m.). Dette er et stort problem innenfor kystfrakten, men har i stadig økende grad også blitt et problem for offshore service fartøyene (dette er supply, ankerhåndteringsfartøy, bøyelastere m.m.) på norsk sokkel. Årsaken er at både lønns- og arbeidsforhold i Norge ligger på vesentlig høyere nivåer enn i mange sammenlignbare u-land der store grupper av utenlandske sjøfolk kommer fra. Selv om man på offiserssidene både på bro og i maskin kan konkurrere internasjonalt så lenge nettolønnsordningen består, oppleves det at underordnet mannskap blir for dyre og at rederiet da velge å flagge alt mannskap og fartøy ut fra det norske.

Virkemiddelet som er diskutert med regjeringen er å skjerme norske sjøfolk for konkurranse på norsk sokkel om lønns- og arbeidsforhold. Det eneste tiltaket som da nytter er almengjøring. Siden norske sjøfolk er den eneste arbeidstakergruppen som ikke har hjemmel for å kreve almengjøring har DNMF bedt om at almengjøringsloven gir en slik hjemmel for offshore service på norsk sokkel slik at vi ihvertfall kommer i en forhandlingsposisjon og kan ivareta dette ordinær tariffvei overfor Rederiforbundet.

Spørsmålet som vi vil stille til lokale kystpolitikere er om de er villige til å kjempe for å bevare den norske sjømannsstanden og bidra til at norske sjøfolk ikke blir utkonkurrert langs kysten og på norsk kontinentalsokkel.

Midlertidige ansettelser

Det følgende innspillet er utarbeidet av Parat:

1. Regelverk og praktisering

Virkeområde

Arbeidsmiljøloven (aml) omfatter alle arbeidstakere som ikke er uttrykkelig unntatt. Tjenestemannsloven (tjml) inneholder enkelte særregler for statlig ansatte, blant annet regler om midlertidig ansettelse. Nedenfor redegjøres det dermed for begge regelsett. Mye av innholdet er overlappende, men det er enkelte ulikheter.

Hovedregel

Hovedreglen i både aml og tjml er at arbeidstakere skal ansettes fast. Arbeidstaker har en ubetinget oppsigelsesadgang, mens arbeidsgiver må ha en saklig grunn for å gå til oppsigelse.

Unntak fra hovedregelen

Unntak fra hovedregelen om fast ansettelse krever hjemmel i lov. Den mest sentrale virkningen av midlertidig ansettelse er at arbeidstakeren som hovedregel omfattes av det alminnelige oppsigelsesvernet. Formålet bak unntakene er å sikre fleksibilitet og gjøre inngangen til arbeidsmarkedet lettere. Hvor vid denne adgangen bør være, må likevel veies opp mot arbeidstaker behov for sikkerhet, stabilitet og forutsigbarhet.

Arbeidsmiljøloven

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-9 at midlertidig ansettelse kan benyttes der: arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten
det utføres arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

I tillegg kan midlertidig ansettelse benyttes for praksisarbeid, deltaker i arbeidsmiljøtiltak, for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere i idretten.

Første kulepunkt innebærer en svært skjønsmessig vurdering. Typiske eksempler som faller inn under denne bestemmelsen er sesongmessige svinginger. Det er imidlertid ikke adgang til å benytte midlertidige ansettelser ved generelle variasjoner. Dette unntaket utgjør en utfordring, fordi det er vanskelig for arbeidstakeren å vurdere sin rettstilling.

Tjenestemannsloven

Det følger av tjml § 3 at midlertidig ansettelse kan benyttes der arbeidstakeren; kun trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag
når arbeidet ennå ikke er fast og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs
når tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar)

I tillegg kan midlertidig ansettelse benyttes for aspirant eller elev ved etatsskole, utdanningsstillinger og for åremålsstillinger.

Tjml åpner for en noe videre adgang til å benytte midlertidige ansettelser enn aml. Lovgiver har lagt til grunn at staten har et noe større behov for å benytte midlertidige tilsetninger enn det som gjelder for det private næringsliv. Årsaken til dette er at staten har enkelte spesielle arbeidsforhold, som innenfor universitets- og høyskolesektoren, aspirantordninger og elevstillinger ved etatsskoler, utdanningsstillinger samt forskjellige typer åremålsstillinger. Risikoen med dette regelverket er imidlertid at staten benytter seg av midlertidige ansettelser utover det formålet skulle tilsi.

Generelt

Både med hjemmel i aml og tjml kan man ansette vikarer. Det er anledning til å benytte vikarer både for navngitte og ikke navngitte personer. Bruken av vikarer kan være problematisk dersom de benyttes til å dekke opp et konstant behov. Dersom vikaren dekker et varig behov i virksomheten for arbeidskraft ved sykdom, permisjon o.l, skal arbeidstakeren ansettes fast.

Det oppleves også at arbeidsgiver mangler kunnskap om gjeldende regelverk, for eksempel forskjellen mellom prøvetid og midlertidig ansettelser. Arbeidsgiver er i den tro at man på generelt grunnlag kan ansette arbeidstakeren midlertidig i prøvetiden, dette er det ikke adgang til. Arbeidsgiver må gå veien om oppsigelse i prøvetiden.

Overgang til fast ansettelse

Midlertidig ansettelser opphører som hovedregel uten at arbeidstaker må sies opp. Dette innebærer at man i utgangspunktet ikke har et vern mot oppsigelse, oppsigelsestid eller fortrinnsrett. I aml, til forskjell fra tjml, gis midlertidig ansatte etter et år i virksomheten en fortrinnsrett, dersom de ikke får fortsatte i stillingen på bakgrunn av virksomhetens forhold.

Lovgiver har for å forhindre en for utstrakt bruk av midlertidig ansettelse, satt en grense på fire år. Dersom en arbeidstaker har jobbet mer enn fire år er han å anse som fast ansatt, jf aml § 14-9 (5) og tjml § 10. Bestemmelsen er noe annerledes utformet i tjml og aml., men virkningen er stort sett den samme.

Denne ”fireårsregelen” gjelder likevel ikke for tjenestemenn som er tilsatt i åremåls- eller utdanningsstillinger og visse typer vikarer, se forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr 3. De plikter dermed å fratse stillingen selv etter mer enn fire år i virksomheten.

Korte opphold i tilsetningsforholdet hindrer ikke arbeidstakeren i å oppnå fast stilling. Det er heller ikke adgang til å skifte ut en midlertidig arbeidstaker med en annen for å unngå fast ansettelse (lufting).

”Fireårsregelen” er et vern for arbeidstaker. Det kan imidlertid oppstå misforståelser der arbeidsgiver tror alle midlertidige ansettelser under fire år er i samsvar med loven.

Ansettes en arbeidstaker midlertidig uten at vilkårene for dette er oppfylt er arbeidstakeren å anse som fast ansatt, se aml 14-11 og tjml § 3.

Særlig om bruk av bemanningsbyråer

Ved bruk av bemanningsbyråer oppstår et «trekantforhold». Bemanningsbyrået er rettslig sett arbeidsgiver. Oppdragsgiver oppleves likevel ofte som den reelle arbeidsgiveren, ettersom det er her arbeidstaker faktisk utfører sitt arbeid. Oppdragsgiveren står i praksis mer eller mindre fritt til å velge å ikke forlenge oppdragene som er inngått med bemanningsbyrået. Dette gjør at arbeidstakeren plutselig kan stå uten arbeid, dersom ikke bemanningsbyrået umiddelbart har nye oppdrag å tilby. Det er ikke adgang til å benytte bemanningsbyrå i mer utvidet grad enn midlertidige ansettelser.

Forbud mot diskriminering

Det er i utgangspunktet ulovlig å behandle midlertidig ansatte dårligere enn faste ansatte alene med bakgrunn i at man er midlertidig ansatte, med mindre dette er nødvendig for å oppnå et saklig forhold og ikke er uforholdsmessig inngripende, se aml § 13-1. De skal for eksempel kunne delta på kurs, sosiale arrangementer, kartlegning av arbeidsmiljøet osv.

2. Aktuelle problemstillinger

Generelt

- Skjønnsmessige regler gjør det vanskelig for arbeidstaker å vite om de er lovlig midlertidig ansatt.
- Misbruk av retten til midlertidig ansettelse f.eks ved lufting (bytte av midlertidig ansatte slik at de ikke skal få krav på fast stilling)
- Bruk av midlertidig ansettelser for å dekke et fast behov.
- Manglende kjennskap til regelverket hos arbeidsgiver medfører feil/ for vid bruk f.eks der man ansetter midlertidig i prøvetid.
- For omfattende bruk av bemanningsbyråer.
- Diskriminering av midlertidig ansatte.

Særskilt for statlig sektor

- Det er ikke grunnlag for å hevde at statlige virksomheter har et større behov for å benytte seg av midlertidig ansatte enn andre virksomheter i arbeidsmarkedet for øvrig.
- Tjenestemannsloven gir statlige arbeidsgivere muligheten til å unntaksvis ansette medarbeidere på midlertidig kontrakt. Mange statlige arbeidsgivere utnytter denne muligheten utover det som er intensjonen bak tjenestemannsloven.

Universitets- og høyskolesektoren spesielt

- I denne sektoren er det særlig utstrakt bruk av midlertidig ansatte. En arbeidsgrupperapport med forslag til tiltak for å redusere antall midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren ble sendt på høring med frist 20. februar 2010. Rapporten inneholdt forslag som kan bidra til å sette problemstillingen på dagsorden. Blant annet ble det foreslått at hver institusjon lage en systematisk oversikt over hjemmelsgrunnlag, varighet osv for sin bruk av midlertidig ansatte. For eksternt finansierte prosjekter ble det foreslått at støttepersonale ansettes fast og at det samme skal gjelde for undervisningspersonale og forskere med mer en fire års ansettelse.

Deltid som politiske utfordringer

Det følgende innspillet er utarbeidet av Delta:

Delta er som arbeidstakerorganisasjon opptatt av sine medlemmers rettigheter og muligheter i arbeidslivet. Utstrakt bruk av deltidsstillinger er et problem for mange, med store konsekvenser for den enkeltes levekår og livskvalitet.

Delta er også opptatt av kvaliteten på velferdstjenestene, og hvordan samfunnet møter framtidens velferdsutfordringer. Også i dette perspektivet er den store andelen deltidsstillinger en utfordring.

Det er bred enighet om at ufrivillig deltid må reduseres. Temaet har vært behandlet både på politisk og mellom partene i arbeidslivet i mange år uten at situasjonen er endret. Det er på tide at noe skjer.

Delta mener at den videre innsatsen for å øke andelen heltidsstillinger må bygge på et riktig, helhetlig og framtidsrettet bilde av situasjonen.

Deltidsarbeidende er en viktig arbeidskraftreserve.

Behovet for pleie- og omsorgspersonell vil øke sterkt de neste 20 årene. Norge kan ifølge Statistisk Sentralbyrå (SSB) mangle 13.000 sykepleiere og 40.000 helsefagarbeidere om 20 år. Skal vi dekke behovet for arbeidskraft innen helse og omsorg, må vi skaffe hele stillinger til dem som i dag arbeider ufrivillig deltid. I tillegg må vi tilrettelegge og motivere slik at flere enn i dag skal ønske å jobbe heltid.

Det er anslått et behov for over 40 000 nye årsverk i kommunesektoren frem mot 2030 (KS mfl. 2008). Mer heltid i kommunene vil dekke noe av dette behovet for arbeidskraft

Kilde: Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn

På oppdrag fra Delta har Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) foretatt en analyse av deltid, kompetanse og inkludering blant arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanningen. AFI anslår at vi ved å fjerne ufrivillig deltid og halvere omsorgsrelatert deltid i den aktuelle gruppen, vil kunne frigjøre mer enn 20.000 årsverk. Anslaget gir et beskjedent bilde av arbeidskraftreservene som ligger skjult i deltidsstatistikken. Det er nemlig bare under halvparten av de spurte som oppgir at de jobber deltid på grunn av omsorg, hensynet til familielogistikk eller vansker med å få heltidsjobb.

Kilde: AFI-notat 16/2010: Deltid, kompetanse og inkludering – tilstand og muligheter, Halrynjo S, Steen A H

Heltid gir bedre tilbud til brukerne

For brukerne av helse- og omsorgstjenester betyr større andel heltidsstillinger færre omsorgspersoner å forholde seg til og bedre kontinuitet i tjenestene. Det blir lettere å drive systematisk kvalitetsarbeid og kompetansebygging. De ansatte får bedre tilknytning til arbeidsplassen, noe som ofte betyr at de tar mer ansvar og viser større engasjement. Med færre ansatte, blir det lettere for lederen å følge opp hver enkelt.

At heltid gir bedre tilbud til brukerne er dokumentert i mange sammenhenger, blant annet her:

Hva gjør norske kommuner med deltid? Leif E. Moland og Rolf K. Andersen, Fafo-rapport 2007:25

Heltid fremmer likestilling

Fafo har vist at andelen som arbeider ufrivillig deltid er størst i kvinnedominerte yrker uten krav til høyere utdanning. Deltid er et hinder for likelønn, et likestilt arbeidsliv og rettferdig fordeling.

Hvis vi ser bort fra studenter og skoleelever med jobb ved siden av studiene, er deltidsarbeid i all hovedsak et kvinnefenomen i Norge. Mens en tredjedel av hovedsakelig yrkesaktive kvinner arbeider deltid, gjelder dette kun 6 prosent av mennene.

Omfanget av ansatte som ønsker lengre deltid er ulikt fordelt i arbeidslivet og sannsynligheten for å få lengre arbeidstid er langt større for menn enn for kvinner. Omfanget er størst i kvinnedominerte yrker uten krav til lengre utdanning. Kvinner med lang utdanning oppnår oftere en arbeidstid som tilsvarer det de ønsker. Menn i kvinnedominerte yrker arbeider oftere heltid enn kvinner i samme yrke, og opplever dermed sjeldnere å være i en situasjon med kortere arbeidstid enn de ønsker.

Deltidsarbeid påvirker kvinners lønns- og inntektsutvikling. Deltidsarbeid er en viktig grunn til at kvinner har betydelig lavere gjennomsnittlig inntekt enn menn. Deltid begrenser muligheten til selv å forsørge seg og sine barn. Det er sammenheng mellom lavt lønnsnivå og mye deltid i et yrke. Ansatte med deltidstjenestegjennomsnittlig mindre enn dem som arbeider heltid. I gjennomsnitt tjener deltidsansatte kvinner 88 prosent av heltidsansatte kvinner, beregnet per tidsenhet. Deltidsarbeid er i stor grad konsentrert til typiske kvinnedominerte yrker på de lavere trinn i stillingshierarkiet. Dette er ofte yrker som krever lav eller middels utdanning.

Kilde: Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn

Deltidsstillinger gir rekrutteringsproblemer.

Det gjelder både rekruttering til utdanningene og til stillingene innen helse- og omsorgssektoren. I lys av det store behovet for arbeidskraft framover er dette svært alvorlig.

Arbeidsgivere som ikke tar deltidsproblematikken på alvor, taper verdifull arbeidskraft. Mange som har valgt å arbeide i pleie- og omsorgssektoren, går over til andre yrker der det er lettere å få fast hel stilling.

Mange deltidsstillinger kan være uheldig for rekrutteringen til virksomheten. Virksomheten kan dessuten miste ansatte fordi de ikke får større stilling.

Kilde: Fafu-rapport 395-2002: Leif E. Moland og Heidi Gautun, Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren? En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere

At nyutdannede hjelpepleiere mange steder bare får tilbud om deltidsjobb, bidrar trolig til å gjøre det mindre attraktivt for ungdom å velge slik utdanning.

I tillegg til at større stillingsbrøker vil kunne utløse økt arbeidskraft, vil bedre utsikter til heltidsjobber gjøre det mer attraktivt blant ungdom å velge helsearbeiderfaget i videregående opplæring.

Kilde: Econ-rapport nr. 2008-128: Rekruttering og arbeidskraft i kommunene – en kunnskapsstatus

Særlig nyutdannede ønsker i mindre grad deltid – særskilt i små stillinger. Dette blir også bekreftet av deltidsundersøkelsen i Drammen (AFI-notat 3/08, Drangedal og Amble). Kampen om arbeidskraften og et marked av husmødre som ikke finnes mer, samt unge nyutdannede som vil ha stor/hel stilling (Dahle og Østby, 2007), gjør at kommunene er nødt til å gjøre noe med de små deltidsstillingene.

Kilde. AFI-notat 4-08, Nina Amble: Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering.

Ufrivillig deltid er et omfattende problem.

Muligheten til å jobbe deltid er viktig i et inkluderende arbeidsliv. Det er imidlertid ikke alle som arbeider deltid frivillig.

Om lag 70 000 faller inn under SSB sin strenge definisjon av 'undersysselsatte', dvs. at de aktivt har forsøkt å få større stillingsstørrelse og vil kunne gå over til hel stilling i løpet av en måned.

Det settes ofte likhetstegn mellom det SSB betegner som undersysselsetting og ufrivillig deltid. Dette blir etter Deltas oppfatning helt feil. Langt flere enn dem som kan øke stillingsstørrelse i løpet av en måned, jobber ufrivillig deltid. I følge Fafo ønsker én av fem deltidsarbeidende å jobbe mer. Det er om lag 140.000 personer.

I tillegg ville mange deltidsarbeidende trolig ønsket å jobbe mer, hvis de hadde hatt en mindre belastende jobb, mer avlastning fra omsorgsoppgaver, en annen arbeidsdeling i hjemmet osv. Disse jobber en slags ”ufrivillig frivillig” deltid.

Ufrivillig deltid er skjult arbeidsledighet.

Ufrivillig deltid har negative konsekvenser for lønn, pensjonsrettigheter, mulighet til banklån og derigjennom å skaffe seg et eget bosted. Det er frustrerende ikke å få full stilling når man ønsker det. Mange med lav stillingsprosent driver en stresset jakt på ledige vakter for å få en lønn å leve av.

Undersysselsetting:

I 2. kvartal 2010 utgjorde undersysselsatte samlet 2,5 prosent av de sysselsatte og 10 prosent av deltidsansatte. Dette utgjør 70 000 personer, og antallet økte med 10 000 fra samme kvartal i 2009. Statistisk sentralbyrå bruker i Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) følgende definisjon på undersysselsetting:

«Undersysselsatte er definert som deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre avtalt/gjennomsnittlig arbeidstid ved å kontakte den offentlige arbeidsformidling, annonsere selv, ta kontakt med nåværende arbeidsgiver eller lignende. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned.»

Mer enn 50 prosent av de undersysselsatte arbeider innen helse- og sosialtjenester, om lag 20 prosent innen varehandelen, og omtrent 7 prosent innen transport og kommunikasjon.

Kilde: Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn (Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelsene)

Ufrivillig deltid:

I underkant av 20 prosent av alle deltidsansatte ønsker lengre arbeidstid. Andelen deltidsansatte som ønsker lengre ukentlig arbeidstid, er høyest i kvinnedominerte yrker uten krav til høyere utdanning, for eksempel blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere,

butikkmedarbeidere, yrker innen serveringsvirksomhet eller renholdere.

Kilde: Fafo-notat 2010:17: ”Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte”, Kristine Nergård, 2010

I en spørreundersøkelse mot ansatte i sykehus og i pleie- og omsorgssektoren i enkelte kommuner fant man at 35-50 prosent av de deltidsansatte ønsker lengre avtalt arbeidstid.

Kilde: AFI-notat 4-08, Nina Amble: Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering.

”Ufrivillig frivillig” deltid

”Det er mange som arbeider deltid i kommunene, særlig innenfor pleie og omsorg. Hvis kommunale arbeidsgivere klarer å eliminere store fysiske arbeidsbelastninger og forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet, vil det sannsynligvis føre til at en god del av dem som i dag arbeider (og ønsker) deltid, vil ønske lengre avtalt arbeidstid. Det er en tilleggsgevinst ved forebyggende arbeidsmiljøtiltak mot sykefravær.”

Kilde: Econ-rapport nr. 2008-128: Rekruttering og arbeidskraft i kommunene – en kunnskapsstatus

”Det er mange forhold som fører til deltid, som situasjonen på arbeidsplassen, forholdet i hjemmet og mellom jobb og familieansvar, og ikke minst tilgang på barnehager og skolefritidsordninger. Begrensninger som følger slike rammebetingelser, gjør at en kan stille spørsmål ved hvor «frivillig» det frivillige deltidsarbeidet egentlig er. 20 prosent av kvinnene og over 50 prosent av mennene oppgir skolegang/studier som hovedårsaken til deltidsarbeid. 30 prosent av de over 40 år oppgir egen sykdom og at arbeidet er for krevende som årsak til deltid.”

Kilde: NOU 2008: 17 - Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Et krafttak for heltid – hva må til?

Deltidsproblematikken er sammensatt og krever innsats på flere områder, både av hensyn til den enkeltes levkår og velferdssamfunnets bærekraft. Delta mener følgende må vektlegges:

- Andelen heltidsstillinger må økes.

Arbeidsgivere må ta initiativ til dialog med tillitsvalgte og ansatte om tiltak mot ufrivillig deltid. Medvirkning og medbestemmelse må stå sentralt når ulike arbeidstidsordninger og bemanningsløsninger skal prøves. Det er viktig at effekten evalueres og at erfaringene spres.

Deltidsproblematikken kan og må løses innenfor dagens lovverk, og partssamarbeidet på alle nivåer må stå sentralt. Lokale tillitsvalgte kjenner virksomheten og er de ansattes ”advokat” i endringsprosesser. Ordningen med sentral godkjenning av arbeidstid som fraviker arbeidsmiljølovens bestemmelser, er viktig for å ivareta vernehensynene i arbeidsmiljøloven. Det er dokumentert at ubekvem arbeidstid og lange vakter både kan gi sykdom og redusert levealder. Tiltakene som tas i bruk for å redusere ufrivillig deltid må ikke gå på bekostning av arbeidstakeres helse og livskvalitet.

Myndighetene må bidra til at temaet får oppmerksomhet, stille krav til virksomhetene om å redusere bruken av ufrivillig deltid og bevilge penger til utprøving av ulike lokale løsninger. Offentlige virksomheter må gå foran som gode eksempler når det gjelder bruken av heltid som hovedløsning.

De økonomiske tilleggene for arbeide ubekvent må økes for at flere skal ønske å jobbe mer ubekvent. Det skal fortsatt være frivillig å jobbe mer enn hver tredje helg.

- Den enkelte må sikres hel stilling.

Fortrinnsretten til hel stilling må være reell. Derfor må prinsippet i arbeidsmiljøloven snus slik at arbeidsgiver sitter med bevisbyrden når det ikke er mulighet for høyere stilling.

Ved ansettelser skal hele stillinger være hovedregelen. Deltidsarbeidende må gis tilbud om økt stillingsstørrelse i stedet for «påfyll» av ekstravakter. Den faste stillingsprosenten skal gjenspeile reell arbeidstid.

Deltidsstillinger er særlig utbredt der kravet Det må satses på etter- og videreutdanningstilbud for å styrke den enkeltes mulighet til å komme seg over fra deltid til heltid.

- Heltid må bli et reelt valg for flere.

På kort sikt er utfordringen å sikre den enkelte arbeidstaker retten til heltid. I et framtidsperspektiv blir det i tillegg viktig å gjøre det mer attraktivt å jobbe full tid. I lys av framtidens arbeidskraftbehov må andelen arbeidstakere som ønsker å arbeide heltid økes. Dette må gjøres gjennom tilrettelegging og motivering. I oppfølgingen av IA-avtalen er det identifisert kjennetegn ved virksomheter som lykkes med å skape nærvær og redusere fravær, slik som god ledelse og riktig bruk av kompetanse. Det er grunn til å tro at godt IA-arbeid også vil bidra til å øke antallet deltidsansatte som ønsker å arbeide mer.

Generelle likestillingstiltak og holdningsarbeid må til for at færre kvinner velger å jobbe deltid.

Velferdstjenestene må videreutvikles med sikte på at flest mulig skal kunne kombinere redusert funksjonsevne eller omsorgsoppgaver med full stilling i arbeidslivet.

Grønne kommuner

Det følgende innspillet er utarbeidet av YS sekretariatet på bakgrunn av innspill fra sentralstyret:

De siste årene har kommunesektoren initiert mange gode tiltak for å redusere sine klima og miljøutslipp. Dette er viktig siden sektoren har styrings- og påvirkningsmulighet for om lag 20 prosent av Norges klimagassutslipp. YS mener det er viktig å ha et fortsatt fokus på dette uavhengig av hvilke partier som styrer kommunene.

Videre vil langsiktig planlegging være viktig for en bærekraftig utvikling av kommunene, både med tanke på tilpasninger til et klima i endring og optimaliserte utslippsreduksjoner. Arealplanlegging og ressursutnyttelse er sentrale områder der kommunens ansatte må ha tilstrekkelig med kompetanse for å gjøre de riktige valgene. Vi mener derfor det er viktig med kompetanseutvikling av kommunens ansatte i denne sammenheng.

Energi og energieffektivisering bør fortsatt stå høyt oppe på agendaen i kommunene. Statsråd Liv Signe Navarsete har uttalt at hennes målsetning er at man skal halvere energibruken i bygningsmassen innen 2040. Det finnes fortsatt gode potensialer for å spare inn store summer på energieffektivisering. Kommunene har ansvaret for en rekke bygninger, med tilhørende energibehov. Penger spart ved energieffektivisering kan brukes til andre nødvendige budsjettposter i kommunen. Det er vel neppe slik at noen kommuner har for mye penger? De seneste tallene viser at Norges utslipp av klimagasser øker, blant annet ved økte utslipp fra veitrafikken. Kommunene har en viktig rolle i forhold til å gjøre kollektivtrafikken bedre, mer attraktiv og for folk flest. Godt samarbeid mellom kommuner, fylkeskommuner, samferdselsdepartementet, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner vil være viktig i den videre utviklingen av kollektivtrafikken. I denne sammenheng ønsker YS å nevne at rekruttering av sjåfører også er en stor utfordring der det kreves en felles innsats.

De fleste av landets kommuner og fylkeskommuner har nå, eller er i ferd med å få, en klima- og energiplan. Disse planene bør tas alvorlig og revideres med stadige nye tiltak. Involvering av de ansatte er også viktig. Kommunene bør oppfordre de ansatte til å involveres i arbeidet med både å revidere og gjennomføre tiltakene i de respektive klima- og energiplanene. Kompetanseutvikling av ansatte i forhold til klima og energi vil derfor være nyttig. Kommunen har også et stort ansvar med å legge til rette for at innbyggerne kan gjennomføre miljøvennlige handlinger.

Kommunene bør heller ikke glemme mulighetene som ligger i en bærekraftig utvikling. I tillegg til at kommunene blir ”grønnere” med utslippsreducerende tiltak har også kommunene forretningsmessige muligheter i det vi kaller en grønn økonomi. Eksempler på dette kan være innovasjon og vekst innenfor vann- og avfallshåndtering, samt fornybar energi.

Utdanning

Norsk skole er basert på en arbeidsdeling mellom stat og kommune. I de senere år er det foretatt en betydelig delegering av ansvar og beslutningsmyndighet fra staten til kommunene og fylkeskommunene. Kommunene har ansvaret for drift og administrasjon av grunnskolene, mens fylkeskommunene har ansvaret for de videregående skolene. Lovverket og læreplanverket gir forpliktende rammer, men innenfor disse kan kommunen, skolen og lærerne øve innflytelse på lærestoff og arbeidsmåter. Staten yter betydelige økonomiske tilskudd til driften av grunnskolene og de videregående skolene. Staten har ansvaret for universiteter og høyskoler.

Viktige spørsmål knyttet til kommunevalgkampen er hvem som skal gjøre hva i skolen, hvilke oppgaver skal være lærernes kjerneoppgaver og hvilke oppgaver kan andre gjøre mer effektivt og bedre, tar kommunene ansvar for innholdet i skolen, i hvilken grad evner kommunene å øve innflytelse over planleggingsarbeid og praksis på den enkelte skole?

Det følgende innspillet er utarbeidet av Norsk Skolelederforbund:

Norsk Skolelederforbunds kontinuerlige mål er å sikre tidlig innsats for elever for å fremme læring og forebygge frafall. Foran kommunevalgkampen 2011 ønsker forbundet og trekke frem tre punkter ”de tre b-er” som dette målet kan nås gjennom; *bemanning, bygg, og bibliotek.*

BEMANNING: Skolen trenger støttekompetanse for å sikre en smidig og effektiv organisasjon som gir best mulig læring for elevene.

Grunnskolene trenger tilgang på kompetanse både internt og omkring skolen for å kunne utføre skolens kjerneoppgave, å sørge for elevenes faglige og sosiale utvikling. Ved store enheter bør det ansettes personell fra andre yrkesgrupper i skolen, i mindre kommuner bør en kompetansepool opprettes, slik at tilgangen på den nødvendige kompetansen i alle tilfeller blir sikret. Administrativt støttepersonale med eksempelvis juridisk kompetanse kan på to timer fatte et enkeltvedtak som rektor må bruke arbeidsdagen på. Skoleeiers skolefaglige kompetanse må også sikres for å møte skolens støttebehov. Lærere bruker store deler av arbeidstiden på sosiale utfordringer i elevmassen. I Finland utgjør andre yrkesgrupper en tredjedel av arbeidsstokken i skolen, i Norge bare 15 prosent. Skolen skriker etter støtte innen særlig tre faggrupper:

- 1.1 *Administrativ støtte til ledere og lærere:* Medarbeidere med juridisk kompetanse, HR-kompetanse, økonomisk kompetanse, samt saksbehandlings-, dokumentasjons- og arkiveringskompetanse.
- 1.2 *Psykososial og helsemessig støtte til elevene:* Sosionomer, psykologer, helsepersonell, og barne- og ungdomsarbeidere.
- 1.3 *Driftsstøtte:* IT-konsulenter, vaktmestre, vedlikeholds- og renholdspersonell.

BYGG: Trivelige, trygge, hensiktsmessige og fleksible skolebygg er en forutsetning for å skape et godt læringsmiljø både for elever og ansatte.

Elever må dernest ha tilgang på riktig og relevant materiell for å lære – ikke utslitt og utdatert utstyr. For å lære seg godt laboratoriearbeid holder det ikke med et sprukket reagensrør fra åttitallet og tradisjonelle klasserom som forskningsarena. Oppdatert og hensiktsmessig utstyr i eksempelvis verkstedsarbeid, laboratoriearbeid, musikk- og kunstoffag er sår mangelvare i skolen. Bedre utstyr og fasiliteter vil bedre elevenes læring betydelig og øke motivasjonen. Som eksempel må skolen ha tilgang til svømmebasseng med vann for å imøtekomme læreplanens krav.

BIBLIOTEK: Fordi bøker er nøkkelen til læring, skal skolebibliotekene utvikles og brukes til fulle helt fra første skoledag.

Bibliotekloven paragraf 6 pålegger å ha et organisert samarbeid mellom folkebibliotek og de kommunale skolebibliotekene. Dette påbudet må vi nå etterleve. Lesing er nøkkelen til all læring og leselysten må stimuleres fra første skoledag. Samarbeidet mellom skolen og folkebibliotekene skal sikres og utvikles for å dra maksimal veksling på begge kompetanse. Tilgang på, og ressurser til, variert, relevant og tilpasset litteratur er en forutsetning for å motivere og legge til rette for tidlig leseinnsett for elevene. Bokveiledning bør bli en naturlig del av undervisningen, og skolebibliotekaren er en ressursperson som må ha tett dialog med lærere og elever for å kunne bidra til å tenne lesegnisten i hver enkelt. Vi trenger kompetente skolebibliotekarer, variert litteratur og funksjonelle bygg som legger til rette for dette.

Det følgende innspillet er utarbeidet av YS sekretariatet:

Læreplasser i det offentlige

Det offentlige må ta sin del av ansvaret for at kvalifisert ungdom skal få læreplass. Mangel på læreplasser er en av hovedårsakene til det store frafallet i fag- og yrkesopplæringen, og er en utfordring vi snart må løse.

YS vil peke på to grep som kan tas på kommunalt nivå for å bidra til flere læreplasser:

Offentlig sektor er en stor leverandør av tjenester innen helse- og sosialsektoren, og behovet for kvalifisert arbeidskraft her er stort. Den beste måten å sørge for kvalifisert arbeidskraft i framtida, er å ta del i opplæringen og kvalifiseringen av ny arbeidskraft. Kommunale og fylkeskommunale helseforetak må opprette tilstrekkelig antall læreplasser både for ungdom og voksne som ønsker å bli helsefagarbeidere. Vi har ikke råd til å sette kjepper i hjulene for de som ønsker seg et arbeid innen helsesektoren ved ikke å tilby dem muligheten til å få nødvendig praksisopplæring.

Kommunene kan også være pådriver for opprettelse av læreplasser i privat sektor ved å sette krav til firmaer de inngår avtaler med. Bystyret i Oslo kommune har fattet følgende vedtak: "Ved Oslo kommunes inngåelse av avtaler om vedlikeholds-, rehabiliterings- og byggeprosjekter i bransjer med et klart definert behov for lærlingplasser og tilstrekkelig

tilgang på lærlinger, skal det som hovedregel settes som vilkår at virksomheten er tilknyttet en offentlig godkjent lærlingordning og jevnlig tar inn lærlinger." Dette er et eksempel til etterfølgelse mener YS. YS ønsker at flere/alle kommuner skal innføre tilsvarende praksis.

Næringsutvikling

Kommunene rolle i norsk næringsutvikling blir stadig viktigere, ikke minst på grunn av økte overføringer til næringspolitiske formål. Fra nasjonalt myndighets hold er det betydelige forventninger til kommunene rolle som næringsutvikler. Dette fordrer at kommunene både har kompetanse og ressurser. Kommuneansatte har i dag mange oppgaver, og for få og små faglige nettverk til å følge opp næringsutviklingen i kommunene på en formålstjenelig måte. Kommunene må ta sitt ansvar for å legge til rette for næringsutvikling – blant annet infrastruktur (vei, kloakk og lignende).

Det følgende innspillet er utarbeidet av DNMF:

Maritim næring er en av tre næringsklynger hvor Norge er store og ikke minst i form av nærings- og eksportinntekter (de to øvrige er energi og havbruk). Innenfor hele den maritime næring opererer statsbudsjettet med tall på tilnærmet 100 000 norske arbeidsplasser totalt, der sjøfolkene i seg selv utgjør omlag 25 000. Vi har sterke næringsklynger innenfor offshore spesielt, og de to største holder til i nordvest med senter i Ålesund, og sørvest spredt på Stavanger/Bergen/Haugesund. Norske rederier kontrollerer verdens femte største internasjonale handelsflåte med over 1700 skip innenfor mange skipssegmenter. Kjernen i den maritime norske industrien og vårt internasjonale gode maritime rykte er norske rederier og norske sjøfolk som bidrar med sin kompetanse til alle deler av norsk maritim industri.

Nettolønnsordningen

Nettolønnsordningen er en tilskuddsordning for norske sjøfolk på norske skip som gjør det mulig å konkurrere med billig utenlandske sjøfolk, gjerne asiatiske. Skipsfarten er i alle henseender internasjonal og norske sjøfolk og rederier må konkurrere mot utenlandske skip og sjøfolk om alle typer oppdrag, også på norsk kontinentalsokkel. De aller fleste sjøfolk finnes i kystkommunene (her har vi SSB tall om fordelingen) der de utgjør et viktig bidrag til både lokal arbeidskraft, kommuneøkonomi og ikke minst til at de i praksis tilfører sjømannskompetanse inn i det som ellers finnes av maritim industri i kommunen.

Nettolønnsordningen er en skatteordning og er innenfor State Aid Guidelines i EU/EØS, men både England og Danmark har bedre ordninger enn det vi finner i Norge.

Spørsmål som vi vil stille lokale kystpolitikere, uavhengig av parti, er om de vil bidra til å opprettholde en kjerne av norske sjøfolk og hvordan de vil forholde seg til tilskuddsordningen internt i eget parti dersom denne skulle bli truet av nedskjæring og kutt.

Privatisering: OPS, konkurranseutsetting og prosjektfinansiering

Det følgende innspillet er utarbeidet av YS sekretariatet på bakgrunn av innspill fra sentralstyret:

Debatten om privatisering, og lignende diskusjoner knyttet til avarter av privatisering, kan ofte fremstå som unyansert og uklar, og hvor standpunktene som fremsettes ofte bærer preg av å være utilnærmelige motpoler. Men det er ikke nødvendigvis slik at privatisering i sine ulike former enten er et onde eller et gode. For YS' del så bør vi i stede for klar stillingstaking heller være tydelig på at rettigheter som er lovfestet innebærer at ansvar for å ivareta disse rettighetene ikke kan delegeres bort.

Med privatisering mener vi det å la private bedrifter overta ansvar for vare- og tjenesteproduksjon som tidligere har vært produsert av offentlig sektor. Hvor mye ansvar som overføres kan betegnes som ”privatiseringsgrad”.¹ Graden av ansvar plassert på private aktører vil variere, og det vil derfor finnes ulike former for privatisering. Begrepet vil derfor kunne defineres ulikt og gis ulikt innhold, noe man klart ser når det gjelder bruken av begrepet i den daglige debatten, i offentlig politikk og i faglitteraturen.

Med utgangspunkt i den brede definisjonen av privatisering over er det mulig å identifisere noen ulike former for privatisering. Disse vil kunne ha overlappende virkeområder, og vil alle kunne ha i seg ulike privatiseringsformer avhengig av graden av privat innslag:

1. Salg av offentlig virksomhet til private aktører
2. Etablering av offentlige foretak/aksjeselskap
3. Konkurranseutsetting (anbud)
4. Konesjon (Lik konkurranseutsetting/anbud)
5. Offentlig Privat Samarbeid (OPS)

Det er spesielt konkurranseutsetting og OPS som har vært i vindene den senere tiden. Vi vil derfor i de neste delene gå nærmere inn på betydningen disse to.

Offentlig Privat Samarbeid (OPS)

OPS er et samarbeid mellom offentlig og privat sektor om et prosjekt eller en tjeneste, der privat sektor tar en større del av ansvaret knyttet til utvikling og/eller drift av prosjektet/tjenesten (www.ops-portal.no). Det offentlige beskriver oppgaven som skal løses, og beskriver hvilke standarder og kvaliteter man vil ha levert. Innenfor disse rammene får den private aktøren frihet til å planlegge og gjennomføre arbeidet eller tjenesten. OPS skiller seg fra de andre modellene for privatisering ved at den private aktøren i større grad får ansvaret for finansieringen av tjenesten.

De som er for OPS begrunner gjerne dette med at det kan bidra til å skape innovasjon og bedre kvalitet på offentlige prosjekter/tjenester, samtidig som at OPS kan bidra til en mer effektiv utnyttelse av (samfunnets) ressurser. I tillegg kan OPS-prosjekt være en kilde til kunnskapsutvikling og kompetansedeling mellom offentlig- og privat sektor, som kan bidra til

en forbedring av offentlige ytelser. De som er i mot viser gjerne til at dette ikke stemmer. OPS gjør tjenester dyrere enn om de var gjennomført på normal måte i det offentlige egen regi, og kvaliteten blir ofte dårligere. Tittelen til Hallvard Bakkes rapport om OPS: "Offentlig - privat samarbeid. Dyrt og dumt." illustrerer motstanderne a OPS. Videre er det nødvendigvis ikke slik at det ene eller andre ytterpunktet er mest riktig. I en rapport fra 2007 kom Transportøkonomisk institutt med konklusjonen at OPS medfører at veier blir anlagt raskere, men ikke billigere (Eriksen m fl (2007).

Konkurransetsetting

Den mest vanlige form for privatisering i Norge er og har lenge vært konkurransetsetting, også kalt anbudsutsetting. Denne modellen er først og fremst en privatisering av ansvaret for å produsere en offentlig tjeneste. Finansieringen av tjenesten er det fortsatt det offentlige som har ansvar for. Ved konkurransetsetting skilles det derfor mellom to roller; bestiller- og utførerrollen, og det er utførerleddet, eller selve tjenesteproduksjonen, som underlegges konkurranse. De offentlige myndighetene vil ha en såkalt bestillerrolle. Dette innebærer at de blant annet spesifiserer behovene, fastsetter tjenestestandarder, følger opp og betaler for tjenesteleveransene. Konkurransetsetting betyr dermed at en offentlig produksjonsenhet kan gå fra en situasjon med monopol på leveranser til en situasjon med konkurranse om å få levere de samme tjenestene (både fra offentlige og private aktører, men som oftest det siste). Tradisjonelt har denne typen privatisering blitt benyttet til renovasjonstjenester, brøyting av veier osv. I den senere tid har man også sett at andre tjenester som drift av sykehjem (sykepleier- og hjelpepleiertjenester) er blitt konkurransetsatt.

Forkjemperne for konkurransetsetting mener at konkurranse i seg selv er effektivitetsdrivende, og vil gi brukerne/innbyggerne bedre og billigere tjenester fra det offentlige. I noen tilfeller kan dette være tilfelle. De som er negative vil hevde at det snarere gir grobunn for dårligere tilbud, spesielt på lang sikt, og at det i mange tilfeller leder til dårligere lønns og arbeidsvilkår. Det er ikke konkurransen i seg selv om bidra til effektivitetsgevinster men presset som settes på de ansattes lønns og arbeidsvilkår. Fafo-forsker Hanne Bogens artikkel «Konkurransetsetting av omsorg: Reduseres kvaliteten?» fra 2002 sier at det er avgjørende (for kvalitet) at en slik "driftsmodell skaper tilfredse og motiverte ansatte, ikke bare i oppstartsfasen, men også på lengre sikt". Innenfor samferdselssektoren viser samferdselsdepartementets evaluering at Statens Vegvesen ikke har hatt noe å hente på konkurransetsetting, at det på lang sikt ikke har gjort noe for å få ned kostnader og at det nødvendigvis ikke har bidratt til økt veistandard i Norge.ⁱⁱ

Prosjektfinansiering

Prosjektfinansiering er en metode for å finansiere offentlig eller privat vareproduksjon, tjenestefordeling og utbygging. Innenfor offentlig sektor settes det gjerne opp som en motsats til bevilgningsfinansiering (årlige, kortsiktige budsjettbevilgninger). Prosjektfinansiering er da i utgangspunktet ikke privatisering da et prosjekt kan være fullfinansiert fra det offentlige eller ha delvis finansiering fra det private.

ⁱ http://www.nsp.ntnu.no/ops-portalen/pdf/ops_og_privatisering.pdf

ⁱⁱ <http://www.regjeringen.no/upload/SD/Vedlegg/Veg%20og%20vegtrafikk/dovre.pdf>