

Diskussionsoplæg: Hvordan fastholder vi en effektiv flexicuritymodel tilpasset en verden i forandring?

Spørgsmål til drøftelse

1. Hvilke elementer ved den danske model er centrale for at håndtere omstilling på arbejdsmarkedet i dag?
2. Er mulighederne for omstilling på arbejdsmarkedet tilstrækkeligt fleksible og kan der fx søges nye veje i regi af og finansieret af overenskomstsyste­met?
3. Giver den teknologiske udvikling anledning til at gentænke den indsats, som tilbydes ledige i kommuner og a-kasser, herunder evt. konkrete erfaringer i forhold til medarbejdere?
4. Giver den teknologiske udvikling nye muligheder ift. jobcentres og a-kassernes samarbejde med erhvervslivet, herunder for at styrke kontakten mellem virksomheder og ledige?

Et fleksibelt dansk arbejdsmarked er en central forudsætning for, at Danmark er kommet godt igennem perioder med omstilling på arbejdsmarkedet. Det bidrager til en lav strukturel ledighed, og til at virksomhederne kan få den arbejdskraft, som der er brug for. Samtidig med at et velfungerende arbejdsmarked understøtter generel velstand i Danmark. Den høje grad af fleksibilitet og effektivitet i Danmark ses tydeligt, når Danmark sammenlignes med de øvrige EU-lande, *jf. tabel 1*.

Tabel 1. Nøgletal om det danske arbejdsmarked. Procent og placering i forhold til landene i EU. 2016.

		<i>Placering i EU</i>
Strukturel ledighed (pct.) <i>(Placering ift. 21 EU-lande)</i>	3,5	6/21
Ungdomsledighed (pct.) <i>(Placering ift. samtlige 28 EU-lande)</i>	2,2	6/28
Langtidsledighed (pct.) <i>(Placering ift. samtlige 28 EU-lande)</i>	0,75	3/28
Andel af ledige i job efter 3 måneder (pct.) <i>(Placering ift. samtlige 28 EU-lande)</i>	36,6	2/28
Jobomsætning (andel af beskæftigede der har skiftet job i 2016) <i>(Placering ift. samtlige 28 EU-lande)</i>	26,0	1/28

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats, Finansministeriet, Eurostat og OECD.

Anm.: Den strukturelle ledighed er beregnet af Finansministeriet. Ungdomsledighed er ledighed blandt 16-24 årige. Langtidsledige er personer, der har været bruttoledige i mindst 12 sammenhængende måneder.

Placeringen i EU er baseret på OECD og Eurostat opgørelser. Med hensyn til den strukturelle ledighed anvendes OECD's opgørelse fra "*OECD Economic Outlook*", november 2017. De øvrige placeringer er baseret på Eurostats AKU-ledighed. EU placeringen findes ud fra de hhv. 21 og 28 medlemslande der findes tal for. Bemærk at OECDs og Eurostats opgørelser for ledighed er baseret på AKU-tal, der fremkommer ved interviewundersøgelser. Disse tal er internationalt sammenlignelige, og er typisk højere end Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelser.

Den danske flexicuritymodel bygger på tre elementer: (1) Flexibilitet i ansættelsesforholdet bestemt ved arbejdsretlig lovgivning og overenskomster; (2) Sikkerhed via dagpengesystemet, der sammen med kontant-hjælpssystemet udgør det økonomiske sikkerhedsnet for arbejdstagerne; (3) Den aktive arbejdsmarkedspolitik med muligheder for opkvalificering og rådgighedsafprøvning.

Et velfungerende arbejdsmarked med en lav strukturel ledighed er en central forudsætning for at sikre sunde offentlige finanser. Lavere ledighed indebærer færre offentlige udgifter til forsørgelse og højere skatteindtægter fra de beskæftigede.

Et dynamisk arbejdsmarked, hvor jobomsætningen er høj, yder samtidig et vigtigt bidrag i forhold til den enkeltes jobmuligheder og virksomhedernes mulighed for at besætte stillinger. Det er vigtigt, at den enkelte altid har en tilskyndelse til hurtigst muligt at komme tilbage i job. En del af flexicurity består desuden i, at der føres en sund, økonomisk politik, der ligeledes har været med til at bringe Danmark skånsomt igennem den seneste økonomiske krise.

Historisk set har det danske arbejdsmarked vist sig tilpasningsdygtigt, så branchespecifik nedgang i beskæftigelsen ikke har medført et generelt fald i beskæftigelsen og højere ledighed - fx er andelen af beskæftigede inden for industri, bygge- og anlæg samt landbrug de sidste 50 år faldet knap 20 pct. point for de 15-69-årige, samtidig med at den samlede beskæftigelse er steget.

Udfordring 1: Indebærer ny teknologi et behov for at håndtere omstilling bedre?

En effektiv omstillingsevne har medvirket til, at Danmark har nydt godt af kombinationen af globalisering og ny teknologi, der gennemgående har skabt nye virksomheder og arbejdspladser.

En ny analyse fra Finansministeriet viser i overensstemmelse med tidligere analyser på området, at alle grupper uanset uddannelsesbaggrund vender gradvist tilbage til samme eller højere beskæftigelsesniveau efter en afskedigelsesrunde. Denne tilpasning er dog lidt langsommere for personer uden uddannelse.

McKinseys analyse *Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked* viser, at 250.000 - 300.000 beskæftigede potentielt kan få svært ved at håndtere omstillingen, der sker over en længere periode. Den særligt udsatte gruppe består af beskæftigede, for hvem mere end 60 pct. af arbejdsaktiviteterne kan automatiseres, og hvis jobtypemobilitet hovedsageligt går mod andre højt automatiserbare job.

Danmark er internationalt anerkendt for den aktive arbejdsmarkedspolitiske indsats, kvantitativt som kvalitativt. Den aktive indsats er medvirkende til at sikre en lav, strukturel ledighed til gavn for både den enkelte og dynamikken på arbejdsmarkedet. Vi bruger årligt ca. 13 mia. kr. på den aktive beskæftigelsesindsats, og knap 40 pct. af disse midler bruges på vejledning og opkvalificering.

Spørgsmålet er, om der er elementer i den aktive beskæftigelsesindsats, som kan tilrettelægges anderledes set i lyset af den omstilling, vi står overfor. Det gælder også for brugen af uddannelsesaktivering i *beskæftigelsesystemet*, som studier viser, i gennemsnit ikke bidrager til at få personer i arbejde igen.

Varslingsindsatsen

Ved større afskedigelser har det offentlige mulighed for at yde særlig hjælp til medarbejderne til afklaring, jobsøgning, opkvalificering mv. via de såkaldte varslingspuljer, *jf. faktaboks om varslingspuljerne*.

FAKTA - Varslingspuljerne

Varslingspuljerne kan anvendes til at iværksætte hjælp ifm. større virksomhedslukninger eller afskedigelser. Herved forstås som udgangspunkt mindst 50 procent af medarbejderne på et arbejdssted med mindst 100 ansatte.

Jobcentret kan anvende puljemidler i *opsigelsesperioden (perioden fra medarbejderen er opsagt til fratrædelsestidspunkt)* til:

- Informationsmøder for de afskedigede medarbejdere
- Individuelle samtaler med afskedigede
- Etablering af et indsatskontor på virksomheden.
- Jobsøgningskurser i op til to uger
- Tilskud til udgifterne til opkvalificering i op til otte uger

Jobcentrene kan desuden anvende puljemidler *efter fratrædelsestidspunktet* til:

- Opkvalificering og vejledning

Opkvalificering efter fratrædelsestidspunktet kan evt. tilrettelægges i kombination med de almindelige tilbudsmuligheder i jobcentrene. Den samlede opkvalificering før og efter fratrædelsestidspunktet kan ikke overstige 10 uger.

En nyere OECD-rapport¹ har imidlertid peget på, at ikke alle opsagte lønmodtagere har samme tidlige adgang til hjælpen fra varslingspuljerne i opsigelsesperioden. Det skyldes, at arbejdere har kortere opsigelsesfrister end funktionærerne, og at varslingspuljen naturligt først kan bringes i spil efter opsigelse. Det skal nævnes, at kommunernes jobcentre har en række forskellige muligheder for at tilbyde de ledige relevant opkvalificering i ledighedsperioden. Hertil kommer, at ufaglærte og faglærte ledige har *ret* til seks ugers jobrettet uddannelse, umiddelbart ved starten af ledighedsperioden.

De korte opsigelsesfrister er et positivt særkende ved det fleksible arbejdsmarked, hvor det er let at hyre og fyre. Det kan overvejes, om der kan sættes ind med en ekstra tidlig hjælp til særlige grupper på arbejdsmarkedet i regi af overenskomstsyste­met som supplement til varslingsindsatsen?

Opkvalificering og målrettede indsatser i regi af overenskomstsyste­met

Arbejdsmarkedets parter spiller også en rolle i at understøtte en god omstilling for medarbejdere, som rammes af en større afskedigelsesrunde. Det kan overvejes, om der kan findes nye veje i regi af og finansieret via over-

¹ "Back to Work. Denmark. Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers" OECD December 2016.

enskomstsystemet til at styrke målrettet omskoling eller opkvalificering *før* opsigelsesperioden, dvs. før det offentlige beskæftigelsessystem kan sætte ind med indsatser.

Medarbejderne i en virksomhed, der fx varsler udflytning eller lukning af produktion om 2 år, kan få hjælp fra varslingspuljerne til opkvalificering, når de pågældende medarbejdere formelt bliver opsagt. Den enkelte og virksomhederne har dog allerede på varslingsstidspunkt og løbende under hele ansættelsesforløbet gode muligheder for omskoling i VEU-systemet eller de eksisterende kompetencefonde aftalt i overenskomsterne. En udfordring kan i den sammenhæng være, at mange vurderer, at de ikke har behov for voksen- og efteruddannelse.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har allerede taget store skridt i den retning. Med trepartsaftalen om voksen- og efteruddannelse indgået i oktober 2017 blev det aftalt at etablere en omstillingsfond på 95 mio. kr. årligt, der understøtter mobilitet på arbejdsmarkedet.

Det kan overvejes, om der i regi af overenskomsterne er behov for yderligere/styrkede indsatser målrettet medarbejdere i brancher eller virksomheder, der er i særlig fare for at blive automatiseret eller 'disruptet', jf. McKinseys analyse præsenteret på 4. møde – herunder hvordan indsatsen kan løftes af virksomheder og medarbejdere, fx inspireret af Sverige, hvor såkaldte omstillingsaftaler indgås med og finansieres af arbejdsmarkedets parter.

FAKTA - Omstillingsaftaler i Sverige

Omkring $\frac{3}{4}$ af lønmodtagerne i Sverige er omfattet af omstillingsaftaler (*omställningsavtal*) indgået mellem og finansieret af arbejdsmarkedets parter. Aftalerne indebærer etablering af *tryghedsråd*, som støtter medarbejdere, der er opsagt på grund af arbejdsmangel eller omstruktureringer.

Tryghedsrådene kan typisk tilbyde:

- Individuel rådgivning, coaching og hjælp til jobsøgning
- Økonomisk støtte til at deltage i uddannelse/kurser, arbejdspraktik, etablering af egen virksomhed eller flytning til nyt job
- Godtgørelser i form af et indkomstbeløb (*Avgångsersättning*), der supplerer arbejdsløshedsdagpenge i en periode, og/eller fratrædelsesgodtgørelse (*avgångsbidrag*) som er et éngangsbeløb.
- Nogle af omstillingsaftalerne giver mulighed for et tidsbegrænset tilskud til lønnen, hvis personen finder nyt arbejde med en lavere løn end hidtil.

Spørgsmål 1 til drøftelse

Hvilke elementer ved den danske model er centrale for at håndtere omstilling på arbejdsmarkedet i dag?

Et fleksibelt arbejdsmarked har som forudsætning, at arbejdsstyrken har kompetencerne til at skifte mellem virksomheder og brancher. Er mulighederne for opkvalificering på arbejdsmarkedet tilstrækkeligt fleksible og målrettede i dag – og kan der fx søges nye veje i regi af og finansieret af overenskomstsystemet?

Udfordring 2: Udnytter vi de nye teknologiske muligheder godt nok i beskæftigelsesindsatsen?

En 'smartere' beskæftigelsesindsats

Det kan overvejes, om jobcentre og a-kasser udnytter de nye teknologiske muligheder godt nok i beskæftigelsesindsatsen. Indsatsen er kendetegnet ved at være baseret på data og viden om effekter – men den teknologiske udvikling giver nye muligheder for fx at bruge data på nye måder og indtænke maskinlæring og AI.

Spørgsmålet er, hvilke perspektiver der er i en yderligere datadrevet, digital tilgang. Kan vi fx styrke indsatsen over for de ledige på baggrund af profiling på en række baggrundsvariabler som uddannelse, alder, ledighedshistorik mv. – og kan vi i højere grad arbejde med forebyggelse af ledighed ved at 'nudge' beskæftigede til at foretage kloge valg i forhold til fx voksen- og efteruddannelse?

Og hvordan ser fremtidens jobcenter ud? Skal vi fremover arbejde hen imod et 'virtuelt jobcenter' med e-læring, besvarelse af faktuelle spørgsmål via chatbotter mv.?

Platformsvirksomheder

Det kan også overvejes, om den teknologiske udvikling giver anledning til at udvide redskaberne i den aktive indsats, herunder konkret om jobcentrene aktivt skal inddrage platformsvirksomhederne i den aktive indsats, ligesom der i dag samarbejdes med vikarbureauer.

Holder det stik, når platformsvirksomhederne melder, at deres forretningsmodel giver nogle nye muligheder for de ledige, der har vanskeligt ved at komme i arbejde, og for hvem det måske kan være lettere at få småjobs via en platformsvirksomhed end fuldtidsansættelse? Kan få timers arbejde via en platform kan være med til at fastholde arbejdsmarkedsperspektivet og være et springbræt til en mere robust forankring på arbejdsmarkedet i form af fast beskæftigelse?

Spørgsmål 2 til drøftelse

Giver den teknologiske udvikling anledning til at gentænke den indsats, som tilbydes ledige i kommuner og a-kasser?

Giver den teknologiske udvikling nye muligheder ift. jobcentrenes og a-kassernes samarbejde med erhvervslivet, herunder for at styrke kontakten mellem virksomheder og ledige?