

Servicetjek af Flexicuritymodellen

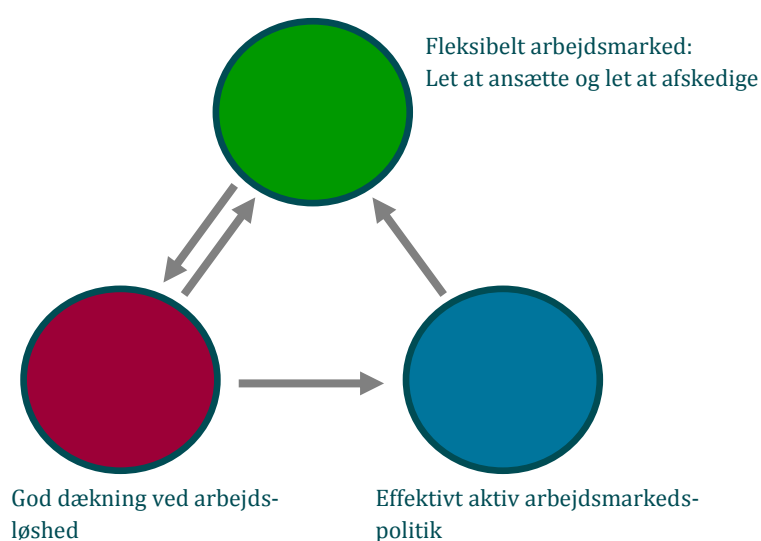
Indledning

Det danske arbejdsmarked bliver ofte beskrevet ved, at ansættelsesvilkårene er fleksible, og med høj tryghed for arbejdstagerne. Flexicurity-modellen bygger på tre centrale elementer:

- Reguleringen af arbejdsmarkedet består af den arbejdsretlige lovgivning og i høj grad af overenskomsterne, der fastsætter rammerne for de beskæftigedes arbejdsforhold.
- Dagpengesystemet udgør sammen med kontanthjælpssystemet det økonomiske sikkerhedsnet for arbejdstagerne.
- Den aktive arbejdsmarkedsindsats, som styrker lediges forudsætninger for og tilskyndelse til at komme i beskæftigelse og som samtidig afprøver om ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Kernen i den danske udgave af flexicurity er, at når det er let at ansætte og afskedige lønmodtagere skabes der flere jobåbninger, som er grobund for et mobilt arbejdsmarked, hvor det er lettere for ledige at få et job igen.

Figur 1. Den danske Flexicurity-trekant



1. Fleksibilitet

I dette afsnit beskrives 1) "spillerreglerne" på arbejdsmarkedet, i form af lovgivning og overenskomstmæssige aftaler om afskedigelser og ansættelser, 2) fleksibiliteten ud fra en række indikatorer.

Regulering ved lovgivning og overenskomster

Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet er afgørende forbundet med karakteren af *reguleringen af arbejdsmarkedet* i form af den arbejdsretlige lovgivning og overenskomsterne, der fastsætter rammerne for de beskæftigedes arbejdsforhold:

- Få eller ingen lovfæstede regler begrænser ansættelser og opsigelser. Den væsentligste ansættelsesmæssige lov er funktionærloven, hvor opsigelsesvarslingerne afhænger af, hvor længe man har været ansat på arbejdspladsen. Næsten alle andre regler er aftalebaserede, dvs. afvejet i overenskomstaftaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere.
- De kollektivt aftalte løn- og ansættelsesforhold er afbalancerede og fordyrer hverken ansættelser eller afskedigelser. Virksomhederne kan således afskedige medarbejdere ved arbejdsmangel, behov for andre kvalifikationer eller samarbejdsvanskeligheder, uden særlig kompensation ell.lign. Det indebærer også, at lønmodtagere kan skifte job uden at de belastes økonomisk heraf, fx mistes ikke pensionsrettigheder eller optjent ferie.
- Tvister om løn- og ansættelsesforhold, herunder afskedigelser, løses fortrinsvis på *arbejdsmarkedet* og ikke i retssalene. I første omgang lokalt på arbejdspladsen mellem tillidsmand og arbejdsgiver. Først derefter inddrages, hvis nødvendigt, organisationerne, og i sidste indsats afgøres stridighederne endeligt og uden appelmulighed i Arbejdsretten. Det er kun ca. 20 pct. af sager, hvor hovedorganisationerne er blevet inddraget, som ender i Arbejdsretten.

Det er således afgørende for det fleksible danske arbejdsmarked, at arbejdsmarkedets parter udfylder vigtige og ansvarlige opgaver.

Boks 1. Opsigelsesregler i Danmark i forhold til andre lande.

De konkrete frister for opsigelser, i kollektive aftaler og funktionærloven, er i Danmark ikke væsentligt forskellige fra lande som fx Frankrig eller Tyskland. I disse lande er reglerne imidlertid lovfæstede, og tvister afgøres af domstolene, ofte ved langvarige og bekostelige retssager.

Til de i princippet klare og simple opsigelsesfrister i fx Frankrig og Tyskland er der således ved lov knyttet en lang række proceskrav og yderligere betingelser, ligesom der er lovgivet om eller skabt præcedens for store erstatningsbeløb ved afskedigelser, samt muligheder for at afskedigelses-sager kan genoptages og at virksomheder kan dømmes til at genansætte de berørte.

I praksis betyder det, at det både er tidskrævende, besværligt - om overhovedet muligt - og meget bekosteligt at afskedige fastansatte medarbejdere i disse lande.

Kilde: OECD (<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>)

I skema 1 sammenlignes opsigelsesfrister og godtgørelser i Danmark med Sverige, Tyskland og Frankrig. Opsigelsesfristerne for fastansatte lønmodtagere er i Danmark kortere end de lande, vi typisk sammenligner os med. For danske funktionærer er der modsat en noget større grad af sammenfald ved sammenligningen. Godtgørelserne for funktionerne i forbindelse med afskedigelser er derimod betydelig lavere i Danmark end i de lande, der her er sammenlignes med.

Skema 1. Opsigelsesvarsler og godtgørelse ved opsigelse, efter ansættelsesvarighed. Udvalgte lande (2013)

Land:	Opsigelsesvarsel efter ansættelse:			Godtgørelse efter ansættelse i: (Godtgørelsen er angivet i antal måneds-lønninger)		
	9 måneder	4 år	20 år	9 måneder	4 år	20 år
Danmark (arbejdere)	3 uger	8 uger	10 uger	(0 eller evt. del af overenskomst)		
Danmark (funktion.)	3 måneder	4 måneder	6 måneder	0	1	3
Sverige	1 måned	3 måneder	6 måneder	(evt. del af overenskomst)		
Tyskland	4 uger	1 måned	7 måneder	0	2	10
Frankrig	1 måned	2 måneder	2 måneder	0	0,8	5,4

Kilde: OECD ELP-database, [http://www.oecd.org/els/emp/\(land\)](http://www.oecd.org/els/emp/(land)).

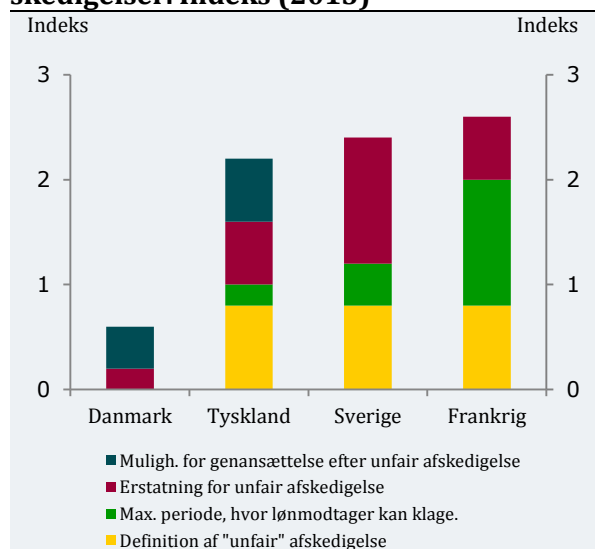
Anm.: Varsler af fastansat medarbejder ved opsigelse af økonomiske grunde eller arbejdsmangel.

Det skal understreges, at der ofte er knyttet yderligere begunstigende regler for lønmodtagerne i de nævnte lande. Varsler og godtgørelser ved unfair opsigelser er typisk langt mere omfattende.

I de nævnte land, udover Danmark, er der til afskedigelserne knyttet proceskrav, obligatoriske høringer af forskellige organer mv. Ydermere påhviler det arbejdsgiveren at påvise, at der ikke er tale om "unfair" afskedigelse, ligesom der kan være mulighed for genansættelse efter unfair afskedigelse, længere perioder hvor lønmodtageren kan klage over afskedigelsen og særlige erstatninger ved unfair afskedigelser. Endelig er selve definitionerne af "unfair" afskedigelser mere eller mindre restriktive i de enkelte lande.

Således er der i praksis en række andre forhold der er afgørende for de faktiske betingelser for opsigelser. OECD har opgjort disse forhold i indexform, for at kunne sammenligne mellem landene, hvor et højt indekstal angiver, at afskedigelserne er dyre og/eller besværlige. Danmark skiller sig her klart ud, ved i praksis at have langt færre faktiske restriktioner på opsigelser end de fleste andre.

Omfang af beskyttelse ved individuelle afskedigelser. Indeks (2013)



Kilde: *OECD employment Outlook, 2013. Figur 2.3. Protection of permanent workers against individual dismissals: difficulty of dismissal. 2013.*

Anm. OECD fastlægger en indekssværdi på 0 til 6 for hvert mål for hvert af landene på baggrund af fastlagte, objektive kriterier.

Indikatorer for arbejdsmarkedets fleksibilitet

Som beskrevet er ansættelsesvilkårene langt mere enkle og smidige på det danske arbejdsmarked sammenlignelige med mange andre landes.

For at undersøge, om dette også udmønter sig i en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, belyses det danske arbejdsmarked i det efterfølgende ud fra en række indikatorer - herunder jobomsætningen i forhold til beskæftigelsen og varigheden af ansættelser.

Der er omkring 700.000 personer, der årligt skifter job i Danmark. Dette svarer til en årlig jobomsætning på i gennemsnit knap 25 pct. af den samlede arbejdsstyrke. Som forventeligt skifter yngre oftere jobs end midaldrende og ældre, men også blandt fx de 60-64 årige skifter en betydelig andel årligt job.

Sammenlignet med andre lande skifter lønmodtagerne i Danmark oftere job. Det viser sig, når man sammenligner, hvor stor en andel af lønmodtagerne der har under ét års forudgående ansættelse.

Jobomsætningen i Danmark, som andel af arbejdsstyrken efter alder (2015)



Kilde: Danmarks Statistik og Jobindsats

Anm.: Jobomsætningen opgør antal nye ansættelse i virksomheder på arbejdsstedsniveau (nærmere beskrevet i <http://www.jobindsats.dk/jobindsats/Hjaelp/InfoOmMaalinger/Y25/Y25I10.aspx>). For hver aldersgruppe er antallet herefter opgjort i procent af arbejdsstyrken i sammen aldersgruppe.

Andelen af beskæftigede, der har skiftet job det seneste år (2016)



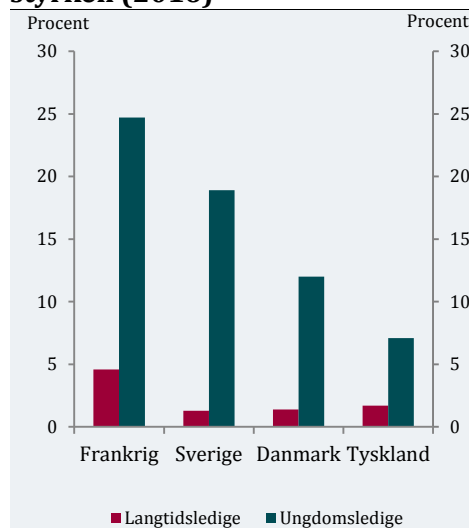
Kilde: OECD

Anm.: Varighed af nuværende ansættelse blandt lønmodtagere. Oplysningerne stammer fra Labor Force Survey's, dvs. spørgeskemaundersøgelser i hvert enkelt land. Andelen viser, hvor mange der har været i deres nuværende job i mindre end et år.

Ungdomsledighed og langtidsledighed kan være gode indikatorer for, hvor hensigtsmæssigt arbejdsmarkedet fungerer i forhold til mulighederne for at få arbejde. Omfanget af ledigheden blandt unge indikerer, hvor let eller svært det er som ny at komme ind på arbejdsmarkedet, mens langtidsledigheden viser mulighederne for at få arbejde igen ved ledighed. På begge mål, performer det danske arbejdsmarked bedre end sammenlignelige lande.

Det er samtidig vigtigt at holde sig for øje, at det danske arbejdsmarked ikke ville kunne siges at være fleksibelt, hvis de nævnte positive træk skyldtes, at det var i nogle regioner, det gik rigtig godt, mens andre dele af landet var dårligt kørende. En simpel måde at belyse spørgsmålet er at sammenligne ledighedsprocenten i forskellige geografiske regioner. Hvis forskellene er store, kan det være tegn på, at der ikke er tilstrækkelig geografisk mobilitet af arbejdspladser og/eller lønmodtagere. Set i forhold til andre EU-lande er de regionale ledighedsforskelle i Danmark små.

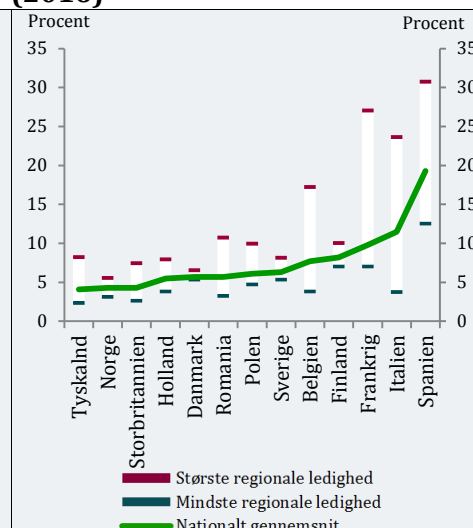
Ungdomsledighed og langtidsledige som procent af arbejdsstyrken (2016)



Kilde: Eurostat

Anm.: Ungdomsledighed er opgjort som andel ledige herunder evt. studerende, arbejdssøgende 15-24 årige i arbejdsstyrken. Langtidsledighed er defineret som ledige, der har været arbejdssøgende i mere end 12 måneder, opgjort som procent af arbejdsstyrken.

Regionale forskelle i ledighed som procent af arbejdsstyrken (2016)



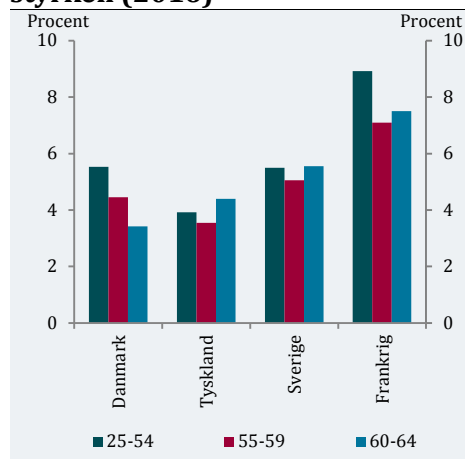
Kilde: Eurostat

Anm. De udvalgte lande er, udover Danmark, Sverige, Norge og Finland, de otte største EU-lande. De regionale forskelle er angivet ved ledighedsprocenten for den region med hhv. højeste og laveste ledighedsprocent i de pågældende lande, hvor regionerne er de mindste geografiske enheder i Eurostats opgørelser herom.

De ældres beskæftigelsessituation er ofte anset som en indikator for arbejdsmarkedet fleksibilitet og grad af inklusion. Set i forhold til de sammenlignelige EU-lande har Danmark en højere beskæftigelsesrate og lavere ledighed blandt de ældre.

En anden indikator på fleksibiliteten på arbejdsmarkedet er hvor lang tid det tager, før de ledige kommer i job igen. I Danmark kommer omkring 45 pct. af de ledige i job igen indenfor 3 måneder. Blandt de lande, der her sammenlignes med, er Danmark kun overgået af Sverige.

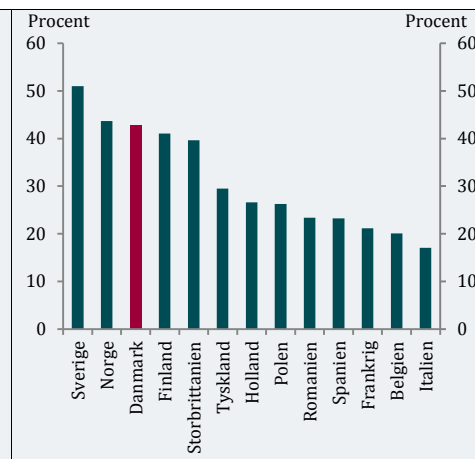
Ledighed i aldersgrupper fra 25 til 64 år i procent af arbejdsstyrken (2016)



Kilde: Eurostat

Anm.: Ledighed er opgjort som andel af arbejdsstyrken.

Andelen af ledige der er i job indenfor 3 måneder (2016)



Kilde: OECD

Amn. De udvalgte lande er, udover Danmark, Sverige, Norge og Finland og de otte største EU-lande.

Selv med en lav ungdomsledigheden, kan adgangen til arbejdsmarkedet godt være vanskelig for unge, hvis de kun kan komme ind på arbejdsmarkedet via midlertidige ansættelser.

En stor andel midlertidige ansættelser ses i de fleste lande som tegn på, at permanente ansættelseskontrakter er uforholdsmæssigt forpligtende og belastende for arbejdsgiverne, hvorfor de så vidt muligt foretrækker midlertidige kontrakter. Set fra arbejdstagernes synsvinkel giver de midlertidige kontrakter som regel ikke den samme sikkerhed og rettigheder som kontrakter med permanente ansættelser.

Omfanget af midlertidige ansættelser i Danmark svarer til gennemsnittet for EU-landene, på linje med Tyskland og Sverige, men er langt lavere end fx i Frankrig. Danmark adskiller sig derimod fra de andre lande på to forhold:

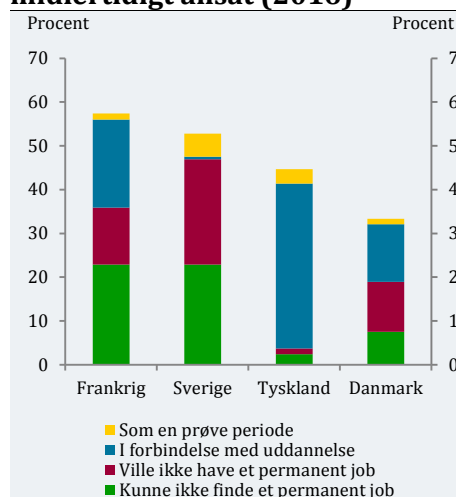
- Dels er forskellen i udbredelsen af midlertidige job mellem unge og resten af arbejdsmarkedet mindre i Danmark, mens midlertidige job udpræget findes blandt unge i de andre lande.
- Dels er *årsagen* til det midlertidige job i Danmark og Tyskland blandt de unge, at den unge er under uddannelse, mens det i Sverige

ge og Frankrig oftere skyldes, at vedkommende ikke kan få et permanent job.

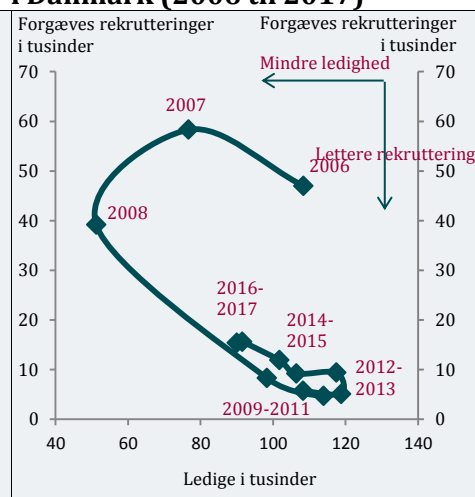
En yderligere vurdering af fleksibilitet på arbejdsmarkedet kan foretages ud fra det såkaldte paradoksproblem, nemlig at der på samme tid er mangel på arbejdskraft og høj ledighed.

Set over de seneste godt 10 år har der været en periode med udpræget mangel på arbejdskraft i 2006-2008, hvor ledigheden var lav, og en periode uden eller med lav mangel på arbejdskraft fra 2009-2015, hvor ledigheden var forholdsvis høj. I de seneste år er der øgede tegn på mangel på arbejdskraft, samtidig med at ledigheden er faldende.

Andel af unge i midlertidige jobs opdelt i begrundelse for at være midlertidigt ansat (2016)



Sammenhæng mellem antal ledige og forgæves rekrutteringer i Danmark (2006 til 2017)



Kilde: Eurostat

Anm.: Unge er afgrænset som 15-24 årige. Andelen er opgjort som procent af de 15-24 årige beskæftigede i arbejdsstyrken.

Kilde: STAR og DST.

Anm. Antal forgæves rekruttering ifølge STARs (tidligere AMS) halvårslige rekrutteringsundersøgelser blandt et repræsentativt udsnit af alle virksomheder i Danmark. I figuren er benyttet forårsopgørelserne. For hver forårsopgørelse er antallet af forgæves rekrutteringer (den lodrette akse) sammenholdt med samme forårs antal ledige (den vandrette akse).

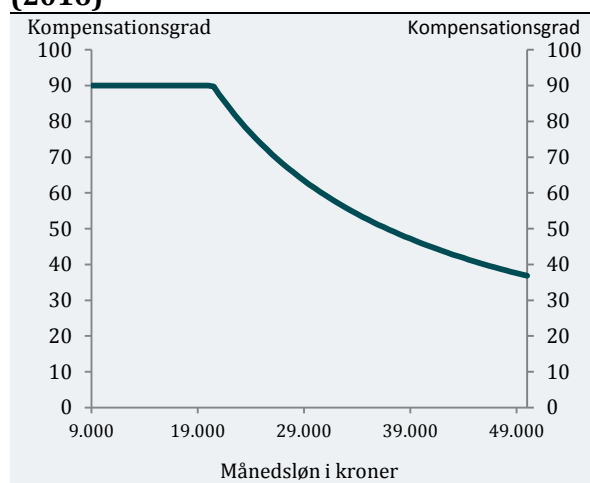
2. Sikkerhed

Et afgørende element for den danske flexicuritymodel er, at lønmodtagerne har sikkerhed for at kunne få arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, hvis de bliver ledige, og at ydelserne står i et rimeligt forhold til den mistede arbejdsindkomst.

Sikkerhed i form af kompensations ved ledighed

Kompensationsgraderne i dagpengesystemet afhænger direkte af tidligere indkomst, hvor reglerne herom har været stort set uændrede siden 1970'erne. Dagpengene beregnes som 90 pct. af hidtidig indkomst op til et generelt maksimum. Hvor de 90 pct. har været fastholdt uændret er det højeste dagpengebeløb gradvist forhøjet i takt med lønudviklingen ved en årlig regulering. Der er i flere omgange foretaget ændringer af beregningsmetoderne for denne regulering. Maksimumsbeløbets årlige regulering har betydning for størstedelen af de ledige, idet de modtager den maksimale dagpengesats.

Kompensationsgrad efter månedsløn (2016)



Kilde: Egne beregninger

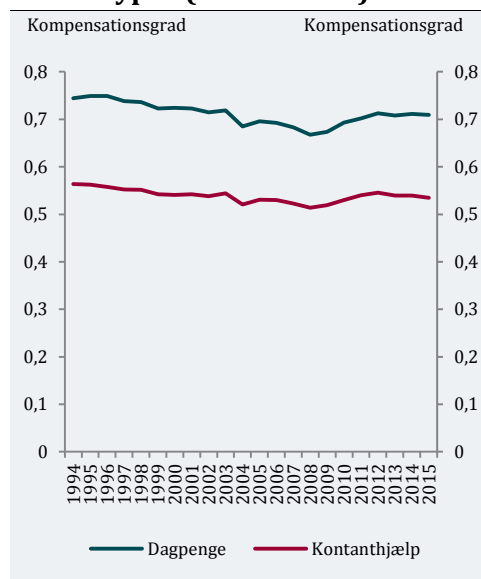
For dagpengene udmåles ydelserne uafhængig af alle andre forhold end indkomst, dog undtaget for dimittender. For kontanthjælpsberettigede udmåles ydelserne efter flere forhold, fx alder, forsørgerforpligtelse, formue og ægtefælles indkomst.

Set over en længere periode er kompensationsgraden ved dagpenge for en LO-arbejder stort set uændret, mens der for en enlig på kontanthjælp har

været et vist fald. I begge tilfælde er der dog tale om relativt høje kompensationsgrader.

Dagpengesystemet er en vigtig del af det danske arbejdsmarked og den danske flexicuritymodel. Et trygt dagpengesystem er sandsynligvis en vigtig årsag til, at den enkelte dagpengeberettigede ansatte kan nøjes med mindre ansættelsessikkerhed end der er i lande vi typisk sammenligner os med. Dagpengeberettigede er sikret en indkomstkompensation ved arbejdsløshed uafhængigt af familiens øvrige forhold, formue og indkomst. For at modtage dagpenge skal man være medlem af en a-kasse. Andelen af lønmodtagere, der er medlem af en a-kasse, har i perioder med gode beskæftigelsesmuligheder været vigende, men ligger i dag på et niveau, hvor over 4/5 af lønmodtagerne er medlemmer. Kun i slutninger af 1990'erne var andelen marginal højere, hvilket skyldtes de lempelige efterlønsregler på daværende tidspunkt.

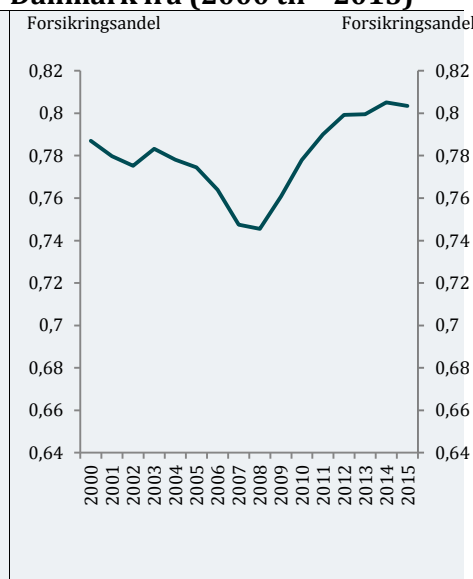
Kompensationsgrad for forskellige familietyper (1994 - 2015)



Kilde: Familietypemodellen, Økonomi- og Indenrigsministeriet

Anm.: Kompensationsgraden for kontanthjælp- og dagpengemodtagere tager udgangspunkt i en enlig LO-arbejder uden børn i en lejebolig på 70 kvm. For dagpengekompensationsgraden indbetales til fagforening og a-kasse, mens kontanthjælpskompensationsgraden findes hvor familietyperne ikke betaler ind til fagforening eller a-kasse.

Andel medlemmer af a-kasse i Danmark fra (2000 til - 2015)



Kilde: Danmarks Statistik

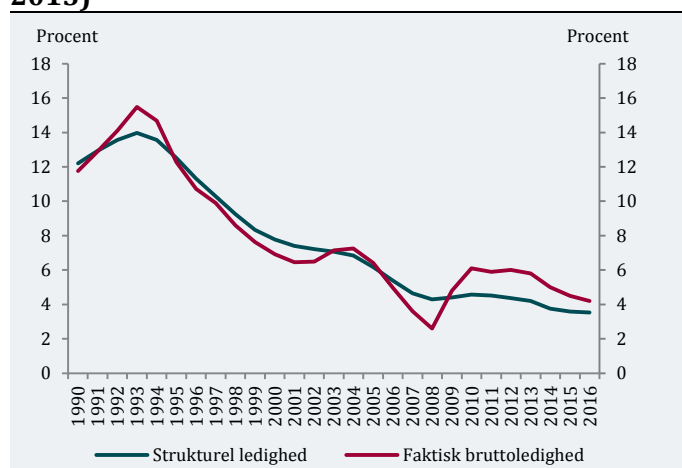
Anm.: Antal medlemmer i en a-kasse er opgjort som procent af den samlede arbejdsstyrke i det enkelte år.

Dagpengenes niveau, forstået som både kompensationsgraden og varigheden af dagpengeperioden, vil også kunne påvirke det forventelige ledighedsniveau, givet den faktiske konjunktursituation. Mens kompensationsgraden i store træk har været nogenlunde uændret de seneste 20-25 år, er dagpengeperioden nedsat af flere omgang.

Dagpengeperioden blev i 1994 sat ned fra i praksis at være ubegrænset til 7 år, den blev yderligere sat ned til 5 år i 1996, 4 år i 1999 og til 2 år i 2010.

Den såkaldte strukturelle ledighed er i vidt omfang blevet gradvis nedbragt i samme takt, så det forventede ledighedsniveau ved en normal konjunktursituation i starten af 1990'erne var på over 12 pct., hvor det i dag er på under 4 pct. I samme periode er de øvrige indikatorer på et fleksibelt og velfungerende arbejdsmarked også forbedret, f.eks. stigende jobomsætningen, lav langtidsledighed og ungdomsledighed.

Faktisk og strukturel bruttoledighed (1990-2015)



Kilde: Danmarks Statistik og Finansministeriet.

Anm.: Personer i støttet beskæftigelse indgår ikke i bruttoledigheden. I estimationen af strukturel bruttoledigheden ses der bort fra personer i støttet beskæftigelse. Usikkerheden anslås at være i størrelsesordenen $\pm \frac{3}{4}$ pct.-point. Bemærk at den her viste strukturelle ledighed adskiller sig fra OECDs opgørelse jf. bilaget.

Særlige regler for dimittender

I forhold til ungdomsledighed spiller de særlige regler for retten til arbejdsløshedsdagpenge for nyuddannede en vigtig rolle. Retten til dagpenge forudsætter normalt 12 måneders almindelig arbejde, men ved at gennemføre en godkendt uddannelse af mindst 18 måneders varighed opnås ret til dimittend-dagpenge allerede en måned efter afslutningen af uddannelsen.

Dagpenge til dimittender udbetales med en fast sats på 82 pct. af dagpengenes højeste beløb for forsørgere og 71,5 pct. for ikke-forsørgere. Ordningen, som kun kendes i Danmark, sikrer et forsørgelsesgrundlag ved ledighed umiddelbart efter uddannelsen og uafhængigt af evt. formue eller ægtefælles indkomst.

Dimittendledige¹ udgjorde i 2016 ca. 25 pct. af det samlede antal ledige med dagpenge, mens udgifterne hertil udgjorde 22 pct. af de samlede dagpengeudgifter.

Sammenlignet med andre lande

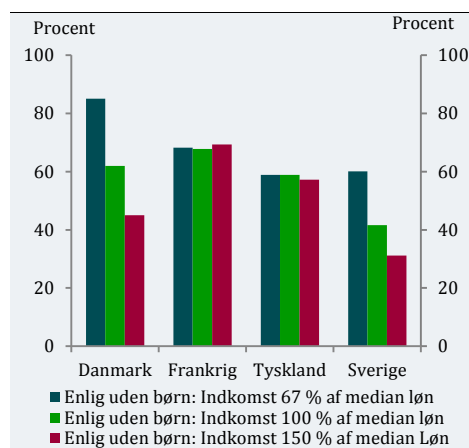
Sammenlignet med andre lande er det vigtigt at være opmærksom på, at de fleste andre lande har obligatoriske arbejdsløshedsforsikringsordninger for alle lønmodtagere.

Kompensationsgraderne for lavtlønnede er klart højere i Danmark end Frankrig, Sverige og Tyskland. For højre lønnede ligger kompensationsgraden i Danmark derimod klart lavere end i Frankrig og Tyskland. De danske kompensationsgrader er generelt højere, på tværs af indkomstniveauer, set i forhold til i Sverige.

En anden dimension af sikkerhedsdelen er voksen- og efteruddannelsen, der kan være medvirkende til at fastholde den enkelte lønmodtager på arbejdsmarkedet. Et andet vigtigt træk ved den danske model er derfor, at voksen- og efteruddannelsen blandt beskæftigede lønmodtagere er støttet af det offentlige, og at forholdsvis mange lønmodtagere deltager heri. Det er med til at øge beskæftigelsessikkerhed for den enkelte lønmodtager og øge produktiviteten for virksomhederne.

¹ Dimittendledige er defineret som ledige, hvor dagpengesatsen er fastsat på baggrund af dimittendreglerne, dvs. at den ledige ikke har haft 12 måneders arbejde indenfor tre år og derved opfyldt de almindelige betingelser for dagpengeret.

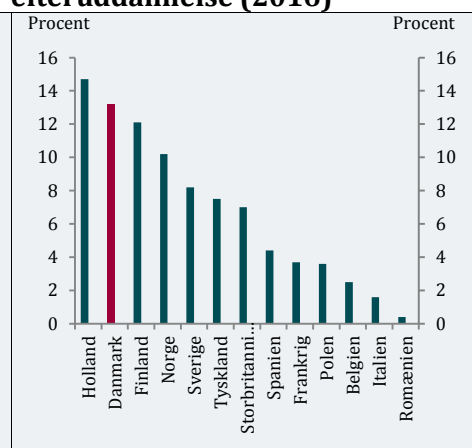
Kompensationsgrad ved første periode af ledighed for en enlig uden børn (2015)



Kilde: OECD

Anm.: Kompensationsgraderne er beregnet ud fra OECDs familietype: Enlig person uden børn. For hvert land er kompensationsgraden opgjort som indkomst efter skat ved ledighed først i ledighedsperioden i forhold til indkomst efter skat ved hhv. en løn svarende til 67, 100 og 150 pct. af en gennemsnitlig mandlig arbejders løn inklusiv boligstøtte og børnepenge.

Andel af beskæftigede lønmodtagere der inden for de seneste 4 uger har deltaget i voksen eller efteruddannelse (2016)



Kilde: EUROSTAT, LFS.

Anm.: Svar på spørgsmål om deltagelse i voksen eller efteruddannelse indenfor for de seneste fire uger, blandt beskæftigede lønmodtagere, opgjort i Labor Force Survey's, dvs. spørgeskemaundersøgelser i hvert enkelt land. For 18-64 årige

Der er systematisk forskel på, hvor ofte helt unge, midaldrende og ældre deltager i voksen- og efteruddannelse. Både unge og også ældre deltager i mindre grad end de midaldrende.

3. Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Den aktive beskæftigelsesindsats har central betydning for den danske flexicuritymodel. Indsatsen understøtter, at ledige står effektivt til rådighed for arbejdsmarkedet gennem samtaler i Jobcentre og A-kasser samt aktive indsatser. Samtidig skal tilbud om aktivering understøtte, at ledige får bedre forudsætninger for at komme i beskæftigelse.

Effekten af den aktive arbejdsmarkedspolitik

Den aktive arbejdsmarkedspolitik skal bl.a. understøtte at ledige hjælpes tættere på arbejdsmarkedet. På baggrund af en række studier er jobeffekterne af forskellige redskaber i den aktive arbejdsmarkedspolitik opgjort, jf. skema 2.

De gennemgående resultater fra de mange effektanalyser er, at privatløn-tilskud og virksomhedspraktik i gennemsnit har positive effekter i form af kortere ledighedsperioder. For offentligt løntilskud tyder evidensen derimod på, at dagpengemodtagere gennemsnitligt fastholdes i ledighed under aktiveringsforløbet. Det samme ses for kontanthjælpsmodtagere, men her modsvares det helt eller delvist af, at der efterfølgende sker en forbedring af beskæftigelsessituationen. For ordinær uddannelse er den gennemsnitlige jobeffekt oftest negative, primært på grund af, at personer fastholdes i ledighed, mens resultaterne for kurser, projekter og opkvalificering er modstridende.

Studierne af de forskellige indsattstyper er alle gennemsnitsbetragtninger af jobeffekten. En indsats kan derfor godt have positiv jobeffekt for nogle ledige, selvom den gennemsnitlige jobeffekt er negativ.

Skema 2. Sammenfatning af resultaterne fra studier om jobeffekt af forskellige former for aktiv beskæftigelsesindsat

Indsattstyper	Jobeffekt	Vidensmængde
Samtaler	+	18 studier
Løntilskud (privat)	+	17 studier
Løntilskud (offentlig)	-	19 studier
Ordinær uddannelse	-	38 studier
Kurser, projekter og opkvalificering	0	23 studier
Jobsøgningskurser	0	17 studier
Tidlig indsats og tidlig afklaring	+	9 studier
Praktik (på ydelse)	+	7 studier

Kilde: Jobeffekter.dk og *Effekter af ordinær uddannelse. En oversigt over danske og internationale kvantitative studier* af J N Arendt og D Pazzoli, 2013.

Anm.: Her er kun studier der undersøger effekten af indsatsen samlet på tværs af alder, køn og målgruppe. Angivelserne +, - og 0 følger jobeffekter.dk's inddeling af indsatsens gennemsnitlige effekt i hhv. mest positive, negative eller modstridende/ingen resultater. Opgørelsen omfatter både danske og udenlandske studier. For Ordinær uddannelse afspejler angivelsen Arendt og Pazzoli 2013.

Den aktive arbejdsmarkedspolitik kan ydermere bidrage til, at den ledige er motiveret til at søge og tage et arbejde. Dels positivt gennem rådgivning mv., dels ved at de ledige har pligt til aktive deltagelse i aktivering indenfor hele den almindelige arbejdstid.

Udgifter og omfang af den aktive arbejdsmarkedspolitik

Omfanget og sammensætningen af den aktive indsats belyses i det følgende ud fra udgifterne til aktivering og fordelingen heraf.

De samlede udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats udgør i alt ca. 13 mia. kr. årligt. Omkring halvdelen af udgifterne går til såkaldt ordinær aktivering, dvs. vejledning og opkvalificering samt mentorer, hjælpemidler og befordring. De øvrige udgifter går til øvrige beskæftigelsesordninger som tilskud til voksenlærlinge og jobrotation samt til administration i kommunernes jobcentre.

Tabel 1. Udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats fordelt på typer af indsats. Mio.kr. og procentvis fordelt (2016) i 2018 pris- og lønniveau

	<i>Udgifter i mio. kr.</i>	<i>Andel af samlede udgifter</i>	<i>Procent af BNP</i>
Vejledning og opkvalificering	5.025	39 pct.	
Løntilskud (merudgifter ift. passiv forsørgelse)	-205	-2 pct.	
Følgeudgifter (mentorer, hjælpemidler, befordring mv.)	1.250	10 pct.	
Aktivering i alt	6.071	47 pct.	0,28 pct.
Andre beskæftigelsesordninger (voksenlærlinge, jobrotation mv.)	2.181	17 pct.	
Særlig indsats, puljer m.v.	154	1 pct.	
Administration af jobcentre (løn, husleje m.v.)	4.528	35 pct.	
I alt	12.935	100 pct.	0,60 pct.

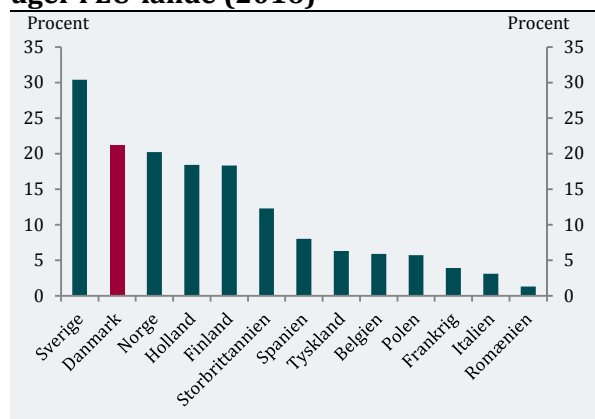
Kilde: Beskæftigelsesministeriet og Økonomisk Redegørelse, december 2017.

Anm.: Til at udregne andel af BNP, benyttes BNP for 2016 justeret med Økonomisk Redegørelses skøn på BNP vækst i priser. Således er BNP i 2016 2.141 mia. kr. (2018 pl).

Danmark er internationalt anerkendt for den aktive arbejdsmarkedspolitiske indsats, kvantitativt som kvalitativt. Både målt på ressourceforbruget, og i forhold til, hvor mange af de ledige, der får del i indsatsen skiller Danmark sig tydeligt ud for de øvrige EU-lande.

En væsentlig del af den aktive arbejds politik består af opkvalificering, der kan bringe den enkelte ledige ind på eller tilbage til arbejdsmarkedet. En sammenligning af ledige, der inden for de seneste 4 uger har deltaget i efteruddannelse viser, at kun Sverige har en større andel af ledige, der deltag i voksen- eller efteruddannelse. I Danmark er det op mod 20 pct. af de danske ledige, der har deltaget i voksen eller efteruddannelse inden for de seneste 4 uger.

Andel ledige der har deltaget i voksen- og efteruddannelse inden for de seneste 4 uger i EU-lande (2016)



Kilde: Eurostat, LFS.

Anm.: Svar på spørgsmål om deltagelse i voksen eller efteruddannelse inden for de seneste fire uger, blandt aktuelt ledige, opgjort i Labor Force Survey's, dvs. spørgeskemaundersøgelser i hvert enkelt land. For 18-64 årige.

Brug af ny teknolog i tilrettelæggelse, rådgivning, jobsøgning mv.

Kvaliteten af rådgivningen, vejledningen og tilrettelæggelsen af indsats i sig selv er vigtig for resultaterne og for de lediges oplevelse af situationen.

Derfor arbejdes der løbende på at optimere rådgivningen og vejledningen i Jobcentrene, bl.a. med at inddrage nye teknologiske redskaber til at screene de ledige og til overvågning af udviklingen i de efterspurgte kompetencer på arbejdsmarkedet.

Boks 2. Digitalt understøttet hjælp til ledige

Med beskæftigelsesreformen (2014) er der udviklet et digitalt profilafklaringsværktøj til at understøtte, at indsatsen for dagpengemodtagere er tilpasset den enkelte lediges konkrete behov. Værktøjet består af to dele:

- Et forberedelsesskema på Jobnet.dk, hvor den ledige skal besvare 10 spørgsmål om sig selv og sin jobsøgning, og
- En vurdering af den lediges risiko for at blive langtidsledig, på baggrund af avanceret data mining af omfattede mikrodata og digitale informationer om den ledige, fx alder, herkomst og ledighedshistorik.

Formålet profilafklaringen og udfyldelsen af forberedelsesskema er at

hjælpe borgeren til at forberede sig bedst muligt på et aktivt og jobrettet kontaktforløb og at etablere et fælles udgangspunkt mellem den ledige og sagsbehandleren ved de efterfølgende jobsamtaler. Derudover kan værktøjet understøtte sagsbehandlerens faglige vurdering af en nyledig dagpengemodtageres risiko for at blive langtidsledig.

Profilafklaringsværktøjet er frivilligt og dermed et tilbud til den ledige.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Hjælp til borgere i omstillingsramte brancher og virksomheder

Den økonomiske udvikling i form af f.eks. ny teknologi, nye varer, ændrede internationale arbejdsdelinger og ændrede efterspørgselsmønstre medfører, at arbejdsmarkedet løbende må tilpasse sig. En del af dynamikken på arbejdsmarkedet er præget af, at virksomheder lukker og jobs forsvinder, mens nye virksomheder oprettes og jobs opstår.

Generelt fremhæves den danske flexicuritymodel og, herunder ikke mindst den aktive beskæftigelsesindsats, som afgørende for det velfungerende arbejdsmarked med høj produktivitet, stor jobomsætning og trygge lønmodtagere.

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

Varslingsindsatsen

En nyere OECD-rapport² 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. Omvendt har kommunernes jobcentre 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.

Varslingspuljerne giver jobcentrene mulighed for at yde støtte til afskedigede lønmodtagere både *før* de er blevet ledige, dvs. i opsigelsesperioden,

² "Back to Work. Denmark. Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers" OECD December 2016.

og *efter* opsigelsesperioden. Det er samlet en beholdning på 46 mio.kr. i Varslingspuljerne og forbruget i 2018 forventes at blive på godt 6 mio.kr.

Puljerne finansierer bl.a. etablering af et indsatskontor på virksomheden, jobsøgningskurser i op til to uger og tilskud til opkvalificering i op til otte uger i opsigelsesperioden, samt opkvalificering og vejledning efter afskedigelsen. Det er en betingelse, at der er tale om opkvalificering inden for områder, hvor der er - eller kan forventes - mangel på arbejdskraft, eller at en arbejdsgiver skriftligt har tilkendegivet, at den pågældende ansættes efter endt opkvalificering.

Opkvalificering og målrettede indsatser i overenskomssystemet og i trepartsregi

Arbejdsmarkedets parter spiller også en rolle i at understøtte en god omstilling for medarbejdere, som rammes af større afskedigelsesrunde.

Den enkelte og virksomhederne har allerede på varslingstidspunkt og løbende under hele ansættelsesforløbet gode muligheder for omskoling i VEU-systemet eller de eksisterende kompetencefonde aftalt i overenskomsterne.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har desuden 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.

Bilag

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.