KL

MERE ARBEJDSKRAFT

KL-UDSPIL

Mere arbejdskraft
- kvalificeret arbejdskraft skal sikre vækst og velfærd.
1. udgave 1. oplag 2015

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370

kl@kl.dk
www.kl.dk

fotos: Istockphoto.dk/Claus Ærenlund
Design: e–Types
Layout: g7
Tryk: PR Offset

ISBN nr.: 978-87-92907-55-4-pdf

Indhold

FORORD

1 / Indledning 06

2 / Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet – også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet 12

3 / Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet 18

4 / Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft 24

5 / Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde 30

6 / Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet 34

7 / Let adgang til udenlandsk arbejdskraft 38

8 / Flygtninge som arbejdskraftpotentiale 42

AFTENBUFFET

Forord

Antallet af borgere på offentlig forsørgelse er steget fra ca. 200.000 i 1960'erne til ca. 800.000 i dag. Men samtidig er der siden 90'erne sket et fald i gruppen på omkring 200.000 personer. Ifølge Det Økonomiske Råds seneste rapport skyldes faldet hovedsageligt gennemførte arbejdsmarkedsreformer.

Det er afgørende, at samfundet fastholder fokus på at bringe antallet af personer på indkomstoverførsler ned gennem arbejdsmarkedsreformer og en aktiv beskæftigelsesindsats med stor involvering af virksomhederne. Ud over de personlige og sociale gevinster der er ved at deltage aktivt på arbejdsmarkedet, skal vi huske, at pengene tages fra den samme kasse, som går til betaling af vores velfærd. Så jo bedre vi som samfund er til at få flest muligt i den erhvervsaktive alder til at deltage på arbejdsmarkedet, desto større råderum vil der være til velfærd.

Det falder godt sammen med, at virksomhederne har brug for arbejdskraft. Det går nu den rigtige vej i Danmark. Beskæftigelsen er steget med 35.000 personer det seneste år og ledigheden er faldet med 8.000 personer. Og det forventes, at den positive udvikling fortsætter. Det betyder, at ledigheden inden for overskuelig fremtid nærmer sig det strukturelle niveau. Mange steder i landet oplever virksomhederne allerede nu begyndende mangel på arbejdskraft. Adgang til kvalificeret arbejdskraft er helt afgørende for fremtidig vækst i Danmark.

Der skal derfor tænkes bredt og nyt. KL opfordrer med dette udspil til, at Folketingets partier gennemfører de nødvendige reformer og initiativer for, at det gryende opsving ikke bremses af mangel på kvalificeret arbejdskraft og for at sikre, at langt flere borgere på langvarig offentlig forsørgelse kommer med i opsvinget.

København, november 2015

Martin Damm, formand

Kristian Wendelboe, adm. direktør

1 / Indledning

1 / Indledning

Eksporten, industriproduktionen og beskæftigelsen stiger. Ledigheden falder og forbrugernes forventninger til deres fremtidige økonomiske situation ligger tæt på det tidligere topniveau før finanskrisen. Nationalbanken forventer en realvækst på 1,8 pct. i 2015 og 2,1 i 2016. Der er forårstegn i dansk økonomi og gode betingelser for at skabe et solidt økonomisk opsving. Det har vi brug for. Økonomisk vækst er afgørende for, at vi kan opretholde et højt velstandsniveau i Danmark.

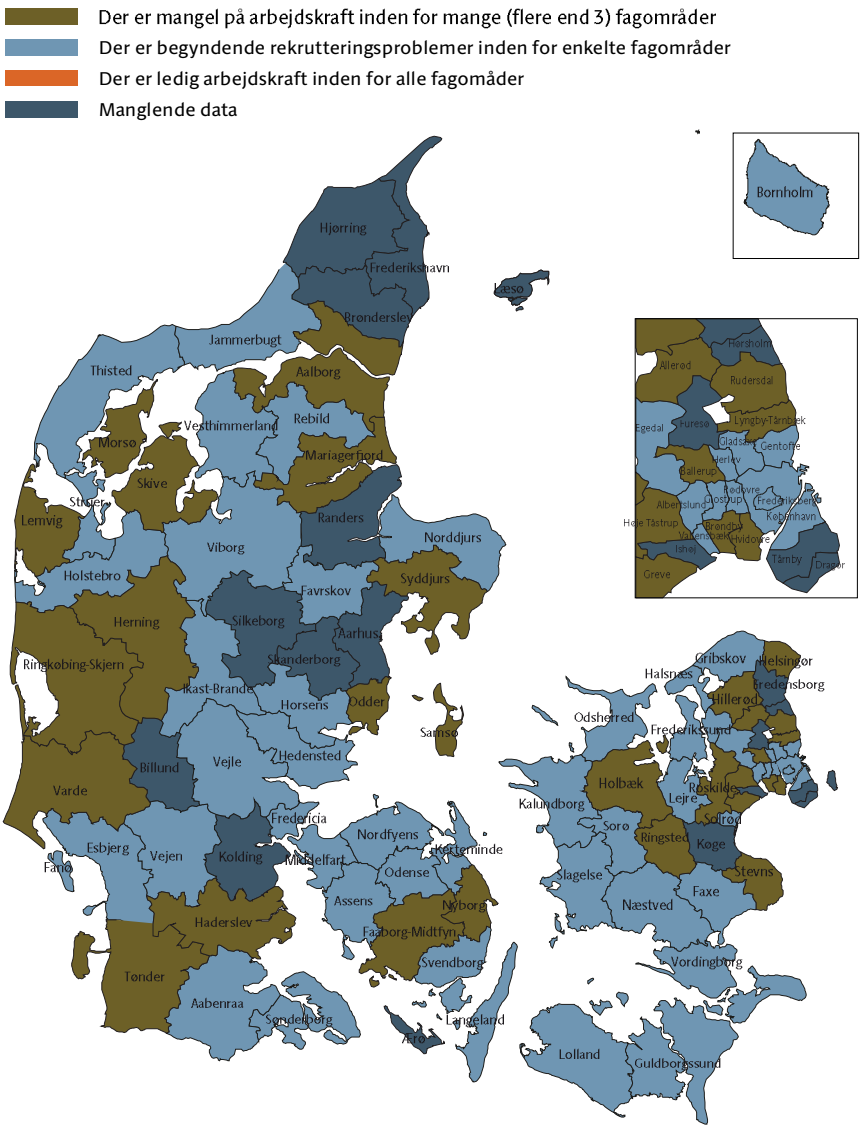
Men det gryende opsving kan komme i fare. Mangel på kvalificeret arbejdskraft kan blive en barriere for, at opsvinget slår fuldt igennem.

I en ny KL undersøgelse om "Jobcentrenes samspil med virksomhederne" angiver en tredjedel af kommunerne, at der er mangel på arbejdskraft inden for flere end tre fagområder og alle de øvrige kommuner angiver, at der er begynde rekrutteringsproblemer [1]. Som det fremgår af figur 1.1 er der mangel på arbejdskraft inden for flere fagområder spredt over hele landet fra Vestjylland over Fyn til Nordsjælland.

Danmarks Nationalbank har advaret mod flaskehalse og anbefalet finanspolitiske stramninger. Vestjyske virksomheder forventer, at manglen på arbejdskraft bliver den største udfordring for vækst i fremtiden. Og 39 pct. af alle anlægsentreprenører mangler arbejdskraft ifølge Danmarks Statistik. Det er næsten lige så mange som før krisen i 2007. Data fra Danmarks Statistik [2] bekræfter, at flere virksomheder oplever mangel på arbejdskraft, som en faktor der begrænser virksomheden. I april 2015 var der otte pct. af virksomhederne inden for privat service, 10 pct. indenfor bygge og anlæg og tre pct. inden for industrien, der oplevede mangel på arbejdskraft som produktionsbegrænsende.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd anslår, at der frem mod 2020 vil mangle op mod 140.000 personer med erhvervs- og videregående uddannelser. Der vil især blive mangel på faglærte og personer med korte videregående uddannelser på det tekniske område. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering overvåger løbende beskæftigelsessituationen. I den seneste Arbejdsmarkedsbalance fremgår det, at der allerede nu er mangler vedrørende fem pct. af stillingsbetegnelserne og paradoksproblemer vedrørende én pct. Der er både mangel på højtuddannede, eksempelvis maski-

Figur 1.1
Rekrutteringssituationen i den enkelte kommune, sep. 2015



Kilde: KL's spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentercheferne, oktober 2015.

[1] Se hele undersøgelsen **"Jobcentrenes samspil med virksomhederne"**, KL (oktober 2015) på kl.dk
[2] Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, KBYG33 og KBS2

ningeniører og faglig uddannede eksempelvis elektrikere og værktøjsmagere. Derudover er paradoksproblemer for bl.a. kokke, programmører og systemudviklere.

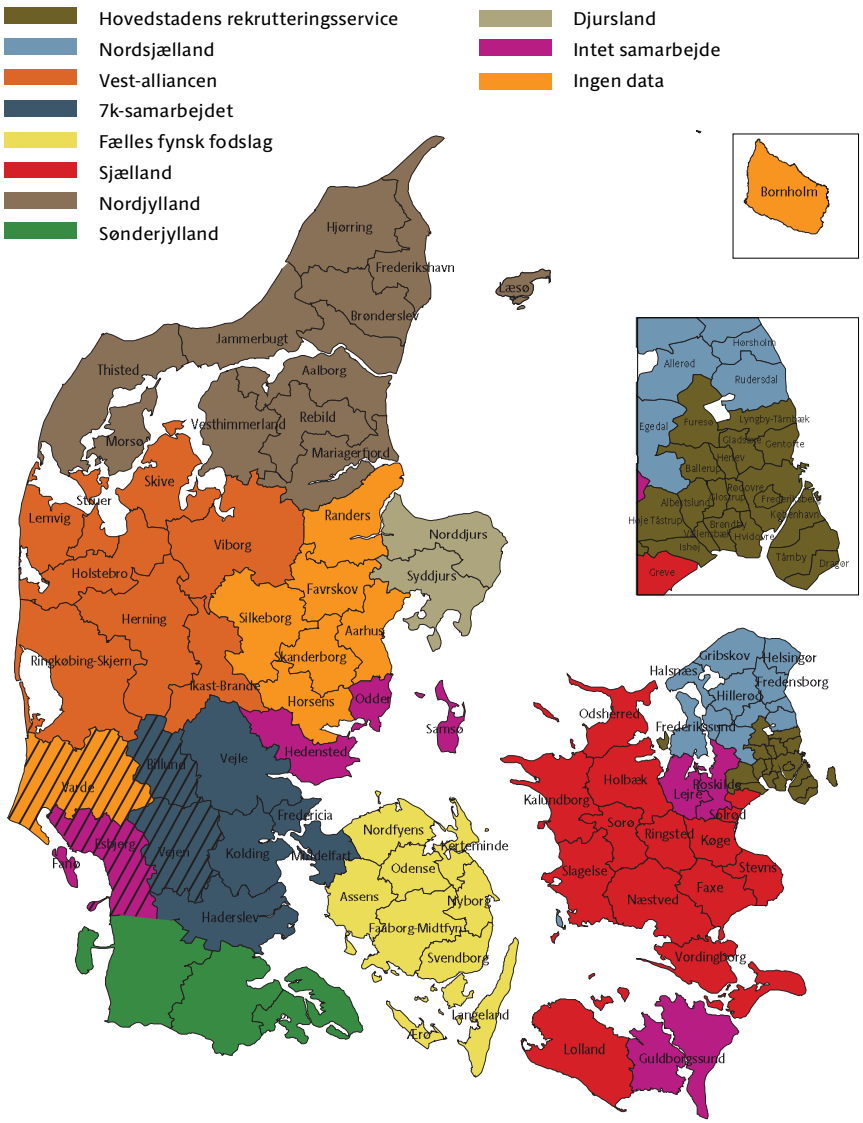
Selvom der endnu ikke er generel mangel på arbejdskraft, så er der allerede mangelsituationer flere steder i landet inden for forskellige brancher. Der er således risiko for, at det vil brede sig i takt med, at konjunkturerne bliver bedre.

Det tager kommunerne meget alvorligt. Kommunerne oplever, at den økonomiske vækst er geografisk skævt fordelt. Befolkningen flytter i stigende grad til byerne, men udviklingen i resten af landet har også betydning for den økonomiske vækst i Danmark. En ikke ubetydelig del af de succesfulde virksomheder ligger uden for de store byer. Lego, Danfoss og Grundfos kan til en vis grad stadig tiltrække kvalificerede medarbejdere, men mindre virksomheder er og vil blive udfordret. Nogle dele af landet har derfor lettere ved at skabe vækst og opretholde bæredygtige lokalsamfund end andre. Vi har brug for vækst og nye arbejdspladser i alle dele af Danmark. Det må mangel på kvalificeret arbejdskraft ikke stå i vejen for.

Det er kommunerne, der er tæt på borgerne og kender de lokale virksomheders behov. Kommunerne har taget ansvaret for, at beskæftigelsesindsatsen kobles tæt til virksomhederne. Den førnævnte KL-undersøgelse dokumenterer, at 95 pct. af kommunerne aktivt søger information om virksomhedernes behov for arbejdskraft bl.a. via virksomhedsbesøg og advisory boards – dvs. et lokalt forankret panel af virksomheder, som rådgiver kommunen.

73 pct. af kommunerne har indgået forpligtende samarbejde med andre kommuner om fælles rekrutteringsservice og ligeså mange har opnormeret med flere virksomhedskonsulenter. Jf. figur 1.2 er status, at der er ni formaliserede samarbejder, som dækker langt det meste af landet, og der er flere på vej.

Figur 1.2
Kommunalt samarbejde om virksomhedsservice, september 2015.

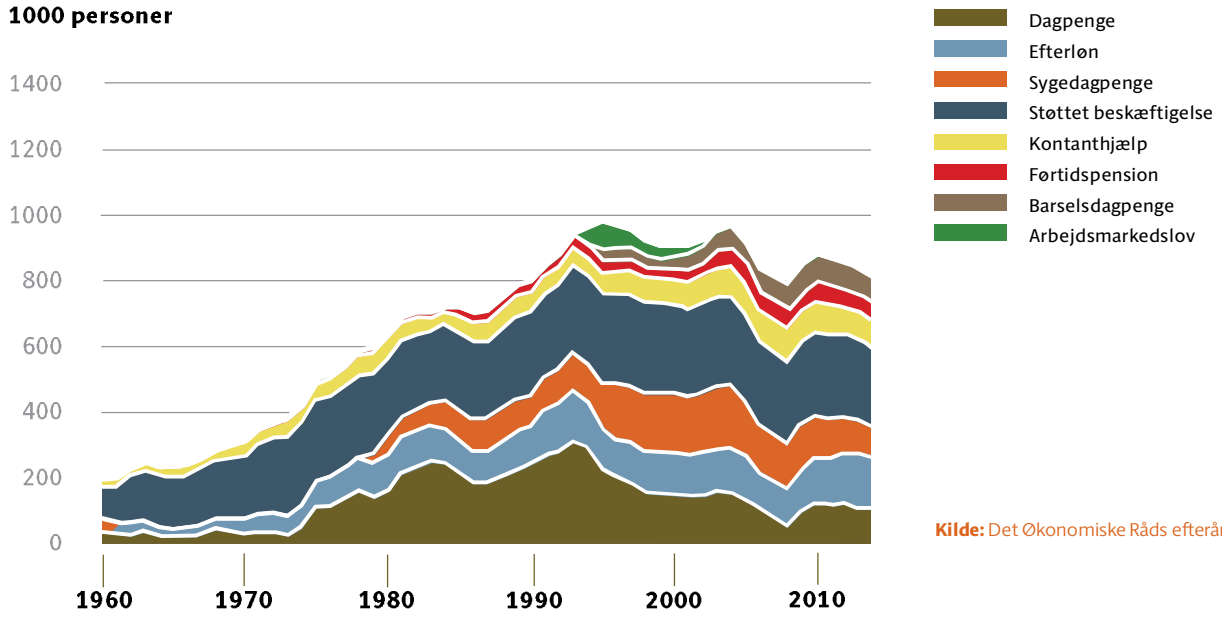


Note: I RAR-Østjylland er der samarbejder gennem emnebanker på forskellige områder. Det skraverede område i Sydvestjylland markerer et samarbejde af uformel karakter.
Kilde: KL-spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentercheferne.

Beskæftigelsen stiger nu mere end ledigheden falder. Det betyder, at arbejdsudbuddet vokser, hvilket er positivt. Der er en stigende erhvervsfrekvens fra 74,9 pct. i 2014 til forventet 75,5 pct. i 2016 efter flere års fald[3]. Men der er i dag ca. 800.000 i de erhvervsaktive aldre på offentlig forsørgelse, så der er et potentiale for at få erhvervsfrekvensen betydeligt længere op, selvom der er sket et fald siden 90'erne på omkring 200.000 personer, jf. figur 1.3.

[3] Statistikbanken.dk og FM's økonomiske redegørelse, august 2015.

Figur 1.3.
Personer på indkomstoverførsel.



Kilde: Det Økonomiske Råds efterårsrapport 2015.

Udgifterne til overførselsindkomster udgjorde i 1960 blot 1,5 pct. af BNP. I 2014 udgjorde de ca. 7 pct. af BNP. Ifølge Det Økonomiske Råd (efteråret 2015) forventes overførselsindkomsterne at udgøre 5 pct. af BNP i 2020 grundet normalisering af konjunktursituationen og effekter af tidligere arbejdsmarkedsreformer. Af hensyn til sammenhængskraften i Danmark er der behov for et ambitiøst mål for, hvor mange der yderligere kan bringes tilbage – helt eller delvist – på arbejdsmarkedet og bidrage til vækst og velfærd.

Kommunerne har en unik mulighed for at arbejde på tværs af politikområder i bestræbelserne på at give virksomhederne bedst mulige rammevilkår. Kommunerne har et kraftigt incitament til, at det lykkes, så der kan skabes et større økonomisk råderum til velfærd ved at få flere fra offentligt forsørgelse i arbejde. Men den kommunale indsats kan ikke stå alene. Der er behov for, at Regeringen og Folketinget kommer yderligere på banen.

KL har anbefalinger til initiativer inden for følgende temaer:

- Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet – også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet.
- Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet.
- Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft.
- Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde.
- Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet.
- Let adgang til udenlandsk arbejdskraft.
- Flygtninge som arbejdskraftpotentiale.

KL's samlede anbefalinger

Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet

– også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- følge op på refusionsomlægningen, som indeholder større økonomisk ansvar til kommunerne, med langt større frihed til kommunerne til at tilrettelægge en effektiv indsats for borgere og virksomheder, ved en markant forenkling af hele beskæftigelseslovgivningen.
- sikre, at det nationale beskæftigelsessystem og de nye regionale arbejds-markedsråd (RAR) har fuld fokus på overvågning af arbejdsmarkedet og bl.a. stiller operationelle redskaber til rådighed for jobcentre, uddannelsesinstitutioner og erhvervsservice mv.
- indgå i et fælles initiativ om at genvurdere arbejdsevnen hos personer under 50 år på "gamle" førtidspensionsordninger.
- følge op på anbefalingerne i "Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet" fra Carsten Koch-udvalget.

Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- infrastruktur indgår som et tema i regeringens samlede strategi for udviklingen uden for de største byer og i landdistrikterne. I forbindelse med udbygning af såvel det nationale vejnet som den kollektive trafik bør der indgå overvejelser om, hvordan infrastrukturen i højere grad understøtter pendling.
- investeringer i uddannelse kommer hele landet til gode. Alle skal bidrage på det niveau, de er uddannet til – også selvom jobbet ligget uden for de større byer. I den forbindelse bør bl.a. forslag om at etablere en to-årig landdistriktsvækstpilotstøtteordning, der kan sikre flere højtuddannede i virksomheder i landdistrikterne, fremmes.
- dimittenders incitament til at tage job i andre regioner og inden for andre fagområder styrkes. Det bidrager den nyligt indgåede politiske aftale om et tryggere dagpengesystem til, hvor aftalepartierne er enige om at nedsætte dimittendsatsen til 71,5 pct. af dagpengemaksimum for ikke-forsørgere.
- undersøge behovet for en stramning af sanktionsreglerne for de forsikrede ledige og samtidig undersøger, hvordan rådighedsadministrationen for de forsikrede ledige bedst organiseres med henblik på en effektiv rådighedshåndhævelse.

Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- iværksætte en flersidet indsats for at få flere unge til at søge en erhvervsuddannelse og dermed øge udbuddet af faglærte, herunder bl.a. reform af 10. klasse, der mere direkte målretter til erhvervsuddannelserne.
- sikre et tættere geografisk udbud af tekniske erhvervsuddannelser.
- der gennemføres en styringsreform af uddannelsesinstitutionerne. Det nuværende bevillingssystem baseret på aktivitetsafhængig finansiering (taxameterfinansiering) skaber incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne optager så mange som muligt uden hensyntagen til behovene på arbejdsmarkedet. Dette bevillingssystem foreslås ændret til et bevillingssystem, der i højere grad er resultatbaseret.
- anvende dimensionering (kvotestyring) af uddannelser som styringsredskab i endnu højere grad.
- der gennemføres et omfattende serviceeftersyn af VEU-systemet, der bl.a. vurderer systemets evne til hurtigt at reagere på virksomhedernes efterspørgsel, åbner op for mere skræddersyet virksomhedstilpasset kompetenceudvikling, øger brugervenligheden og mindsker bureaukratiet
- der etableres en institutionsuafhængig uddannelsesvejledning til voksne med én kommunal eller fælleskommunal indgang i sammenhæng med de kommunale UU-centre og jobcentre.

Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde

**KL anbefaler,
at regeringen tager initiativ til, at**

- nedsætte en arbejds-/ekspertgruppe med kommunal deltagelse, der får til opgave at komme med forslag til et nyt sammenhængende ydelsessystem (ikke dagpenge), som via klare incitamenter og markant forenkling sikrer, at alle med arbejdsevne har incitament til at arbejde eller uddanne sig.

Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet

**KL anbefaler,
at regeringen tager initiativ til, at**

- der findes en model for, at hele arbejdsmarkedet – både private virksomheder og den offentlige sektor - forpligtes på at tage et socialt ansvar, der giver plads til flere, som ikke kan leve 100 pct. op til kravene på arbejdsmarkedet.
- alle ledige, uanset forsørgelsesydelse, får adgang til samme muligheder for et jobrettet uddannelsesløft som forsikrede ledige.
- en evaluering af de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel i ordinær beskæftigelse.

Let adgang til udenlandsk arbejdskraft

**KL anbefaler,
at regeringen tager initiativ til, at**

- fremme let og fleksibel udenlandsk rekruttering i balance med det danske arbejdsmarked. Der er behov for servicetjek og opfølgning på aftalen om reform af international rekruttering fra 2014.
- sænke lønkravet for beløbsordningen inden for områder med mangel på arbejdskraft, så det bliver lettere for virksomhederne at hente kvalificeret arbejdskraft uden for EU.
- positivlisten i jobkortordningen udvides til at omfatte faglærte kompetencer på de mangelområder, som fremgår af Beskæftigelsesministeriets opgørelser over forgæves rekruttering.
- kommunerne får de nødvendige muligheder for at oprette internationale linjer i folkeskolen.
- det bliver lettere for udenlandske studerende, med de rette kompetencer, at blive en del af det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse. Derfor bør rammerne for at tiltrække og fastholde dygtige internationale studerende styrkes.
- myndighedssamarbejdet i International Citizen Services (ICS) udbredes til hele landet. Det er afgørende, at myndighedsopgaver og kommunale serviceopgaver er forankret samme sted enten i en model svarende til de nuværende ICS'er eller i form af en ren kommunal model.
- der udvikles en fælles digital service for myndighedsopgaverne vedr. modtagelse og indrejse af international arbejdskraft og talenter med henblik på at sikre en effektiv og sammenhængende service på området.
- lovgivning om danskundervisning evalueres, herunder om tilbuddet om arbejdsmarkedsrettet danskundervisning sikrer, at udenlandsk arbejdskraft og internationale studerende hurtigt og målrettet har mulighed for at tilegne sig danskkundskaber.

Flygtninge som arbejdskraftpotentiale

**KL anbefaler,
at regeringen tager initiativ til, at**

- evaluere de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel flygtninge i ordinær beskæftigelse.
- sikre en tidligere kompetenceafdækning af flygtninges uddannelseskvalifikationer og erhvervserfaring inden visitering til kommunerne, herunder både generelle profilbeskrivelser af sammensætningen af kompetencer for de enkelte flygtningegrupper og individuelle vurderinger.
- Udlændingestyrelsens visitering til kommunerne – om muligt - baseres på et match mellem flygtninges kompetenceprofiler og den lokale efterspørgsel efter arbejdskraft.
- integrationsindsatsen opbygges i form af branchepakker og uddannelsespakker, hvor den aktive indsats og sprogundervisning fra start integreres i målrettede forløb rettet mod brancher og fagområder, hvor der er mangel på arbejdskraft.

2 / Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet

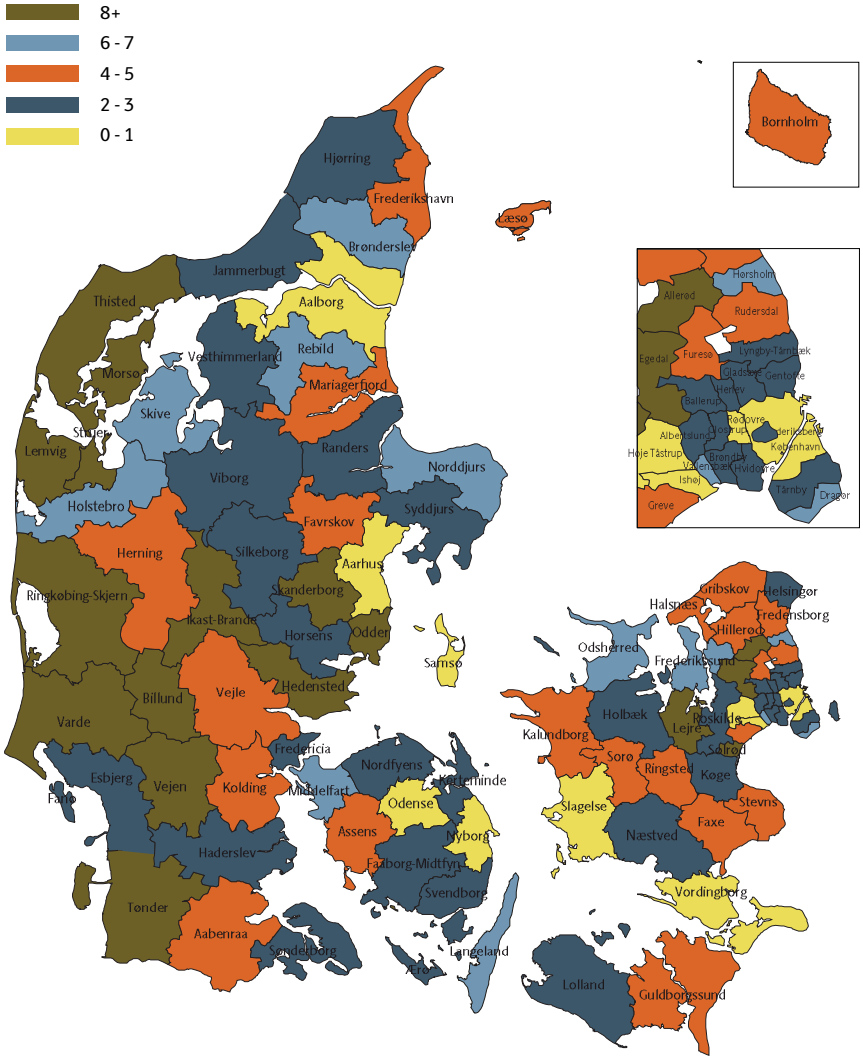
– også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet

2 /
Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet
– også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet

Siden midten af 2013 har der været fremgang på arbejdsmarkedet. Den private beskæftigelse er steget. Ledigheden er faldet. Fremgangen i beskæftigelsen forventes at fortsætte, så der i 2016 vil være knap 50.000 flere i beskæftigelse end i 2014, jf. Finansministeriet (august 2015). Nationalbankens seneste prognose fra 3. kvartal 2015 skønner, at beskæftigelsen stiger med næsten det dobbelte frem til 2017 i forhold til 2014. Samtidig forventes den faktiske ledighed inden for en overskuelig fremtid at nærme sig det strukturelle niveau.

Det stiller krav til, at arbejdstyrken udvides for at kunne imødekomme stigende aktivitet og efterspørgsel af arbejdskraft. Fx viser tal fra Danmarks Statistik, at der i de to seneste år er sket en væsentligt stigning i antallet af kommuner, der oplever en ledighed i a-kasserne på under to procent, som svarer til fuld beskæftigelse. Hvor der for to år siden var to kommuner, der oplevede en ledighed på a-kasseniveau på under to pct., oplever 17 kommuner nu fuld beskæftigelse for mindst otte faggrupper ud af 26. Det er især kommuner i det syd-vestjyske, der allerede nu har fuld beskæftigelse for mindst otte faggrupper, jf. figur 2.1

Figur 2.1
Antal A-kasser med ledighedsprocent under 2 pct.



Kilde: Fuld beskæftigelse i hele landet, Agenda, oktober 2015.

Der er både behov for at have fokus på realisering af de allerede vedtagne reformer, og på at der tages nye initiativer, for at kunne imødekomme behovet for arbejdskraft i årene fremover. DI har i deres 2025-plan beregnet, at der er behov for, at nye reformer og politiske initiativer skal øge arbejdsudbuddet med yderligere 135.000 fuldtidspersoner frem mod 2025.

Nogle af de vigtigste kilder til at øge arbejdsudbuddet er øget indvandring og at flere langvarigt offentligt forsørgede kommer i beskæftigelse. Det kunne også være initiativer til tidligere debut på arbejdsmarkedet, senere tilbagetrækning, øget arbejdstid mv., men disse kilder er ikke hovedsigtet i dette udspil.

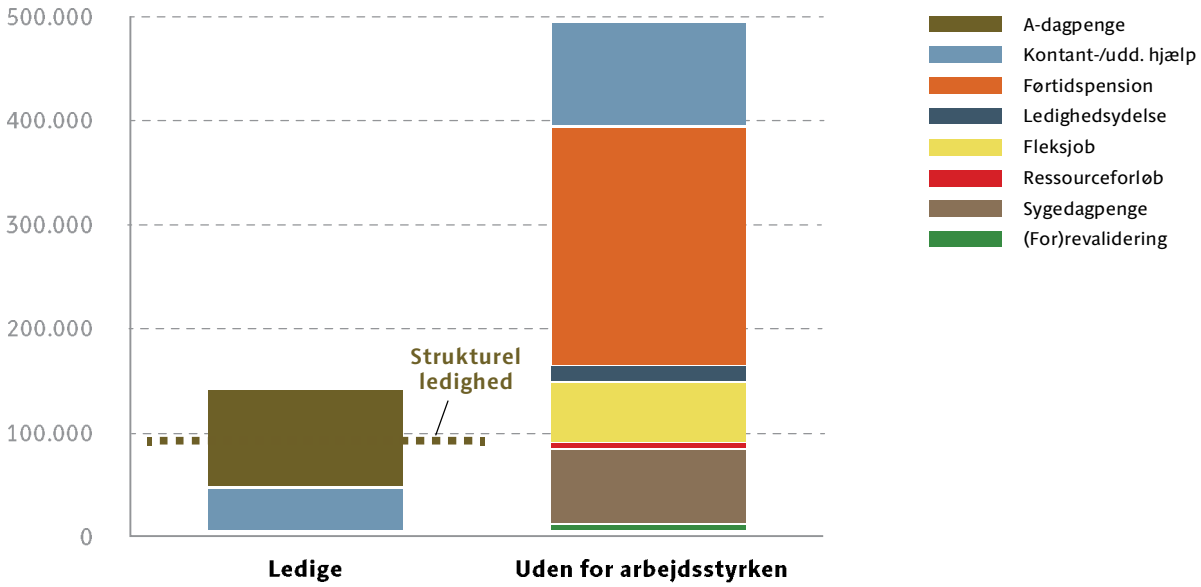
Ledigheden er faldet de sidste tre år. I august 2015 var bruttoledigheden på ca. 121.000[4]. Men samtidig står næsten ½ million i den erhvervsaktive alder[5] uden for arbejdsmarkedet enten fordi de har fået en førtidspension, er sygemeldte eller vurderet til ikke at være jobklar på kontanthjælp, jf. figur 2.2.

Opsvinget skal benyttes til, at flere af de mange, der er på langvarig offentlig forsørgelse, får en plads på arbejdsmarkedet. Virksomhederne har brug for arbejdskraften. Og færre udgifter til forsørgelse er en forudsætning for at skaffe råderum til fortsat velfærd fremover.

Fokus på realisering af vedtagne reformer

Et bredt flertal i Folketinget har gennemført en række reformer (tilbagetrækning-, dagpenge-, førtidspension-,

Figur 2.2.
Fuldtidspersoner i den erhvervsaktive alder på overførselsindkomst, 2014.



Note: Finansministeriet vurderer i seneste finansredegørelse af den strukturelle ledighed er 97.000 personer. Efterløn, barselsdagpenge og SU er ikke taget med.
Kilde: Jobindsats.dk

[4] Kilde: Danmarks Statistik, sæsonkorrigeret tal.
[5] Det samlede antal personer på offentlig forsørgelse, i den erhvervsaktive alder, var i 2014 808.000 inkl. efterløn og barsel, som ikke indgår her.

kontanthjælp-, sygedagpenge- og senest beskæftigelsesreformen), der har den fælles ambition at øge arbejdsudbuddet.

De mange reformer på beskæftigelsesområdet er vedtaget og trådt i kraft "oven i hinanden" og med meget korte frister. Der er behov for at fokusere på realisering af reformerne. Det hårde arbejde med at implementere starter først efter reformerne er vedtaget i Folketinget, og det tager tid. Det er KL's vurdering, at der med det spirende opsving og mere tid til at implementere reformerne fortsat er et potentiale for at øge arbejdsudbuddet ved at flere på langvarig offentlig forsørgelse kommer ud på arbejdsmarkedet.

Det er en helt central del af beskæftigelsesreformen, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft igen er en kerneopgave i beskæftigelsespolitikken. Det falder godt sammen med den begyndende højkonjunktur, hvor adgang til kvalificeret arbejdskraft er helt afgørende for virksomhederne. Det kræver, at hele beskæftigelsessystemet sætter fokus på kerneopgaven i forhold til både at få ledige hurtigt i beskæftigelse og bistå virksomhederne med kvalificeret arbejdskraft. I den nærmeste fremtid bliver det vigtigste succeskriterie for beskæftigelsespolitikken at forebygge, at der for alvor opstår flaskehalse på det danske arbejdsmarked.

Det betyder, at ikke alene kommunerne, men også de nye regionale beskæftigelsesråd og det nationale niveau, entydigt skal rette deres fokus på denne opgave. Det er resultater, i form af målrettet opkvalificering til jobåbninger, effektivt match mellem ledig og virksomhed – også på tværs af landet, og i form af, at ledige på kanten af arbejdsmarkedet kommer med. Det er det, der for alvor tæller.

De regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft mhp. at kunne tiltrække, fastholde og udvikle arbejdspladser i regionen herunder også arbejdskraft til de store offentlige anlægsprojekter. De regionale arbejdsmarkedsråd skal især bidrage med løbende forholdsvis detaljeret overvågning af det regionale arbejdsmarked og understøtte uddannelsesmulighederne i den enkelte region. Dette skal ske i et tæt samspil med beskæftigelsesindsatsen i kommunerne og uddannelsesinstitutionerne således, at rekruttering af arbejdskraft på tværs af regionerne understøttes.

KL vil opfordre til, at det nationale niveau bidrager til en effektiv beskæftigelsesindsats ved i højere grad end hidtil at fokusere på overvågning af arbejdsmarkedet og stille operationelle redskaber til rådighed for jobcentrene, uddannelsesinstitutionerne og erhvervsservicen. Der skal på tilsvarende vis også i højere grad fokuseres på at etablere og formidle viden om, hvilken indsats der har effekt for hvilke målgrupper.

Større frihed ved markante forenklinger

Refusionsomlægningen, som træder i kraft i 2016, giver kommunerne et endnu stærkere incitament til at få ledige hurtigt i arbejde og til at forebygge langvarig offentlig forsørgelse. KL vil opfordre regeringen til at følge refusionsomlægningen op med markante forenklinger og dermed større frihed til, at den enkelte kommune kan tilrette-

Oversigt over Carsten Koch udvalgets anbefalinger

Ny virksomrettet indsats

- Forberedende virksomhedsforløb
- Fleksibel løntilskudsordning i private virksomheder
- Virksomhedsrettede tilbud er udgangspunktet for den aktive indsats suppleret med mentor- støtte og brobygningsforløb
- Ekstra indsats til de mest udsatte borgere
- Motivation til virksomhedspraktik og nytteindsats
- Et mere retvisende rimelighedskrav
- En let og ubureaukratisk indgang for virksomheder
- Kompetenceløft af den virksomhedsrettede indsats
- Øget information om forskelsbehandlingsloven

Styrket tværfaglig indsats

- Beslutningskompetence til rehabiliteringsteamet
- Bedre og smidigere overgange fra ung til voksen i det offentlige system
- Effektfuld mentorstøtte til flere borgere
- Hver borger får kun én plan – der går på tværs af de offentlige systemer
- Styrket kvalitet i indsatsen gennem metodeudvikling, forsøg og nye værktøjer
- Kompetenceløft af den tværfaglige indsats
- Harmonisering af mål og begreber på tværs af lovgivninger
- Indsatspakker om tværfaglige indsatser målrettet kommunerne
- Øget borgerindflydelse på mål og indsatser
- Inddragelse af netværk og civilsamfund

Målrettet uddannelse

- En målrettet revalideringsordning
- Voksenlærlingeordningen styrkes for langtidsledige
- Realkompetenceafklaring til sygemeldte

Understøttende initiativer

- Smidigere afdrag på gæld
- Bedre håndtering af transportudgifter
- Mulighed for aktive tilbud til indsatte i fængsel
- Ny indsats for delvis raskmeldte sygemeldte
- Serviceeftersyn af de handicapkompenserende ordninger
- Styrket overgang fra dagpenge til selvforsørgelse eller kontanthjælp

Kilde: Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, CK-ekspertgruppen. 2015.

lægge en effektiv indsats for borgere og virksomheder.

KL ser frem til, at den aftalte forenkling og gennemskrivning af lov om aktiv beskæftigelsesindsats gennemføres. Men for at beskæftigelseslovgivningen for alvor forenkles, opfordrer KL til, at der ses på, om de mange forskellige målgrupper, der er omfattet af beskæftigelsesindsatsen kan samles i et mindre antal målgrupper. Der er også et stort behov for en forenkling af ydelserne. I dag består ydelsessystemet af 17 forsørgelsesydelser ud over arbejdsløshedsdagpenge, minimum 19 satser og over 70 forskellige kombinationer. Se særskilt afsnit.

Genvurdering af arbejdsevnen for personer på de "gamle" førtidspensionsordninger

230.000[6] personer i den erhvervsaktive alder er i dag på førtidspension. Heraf er ca. 84.000 under 50 år. Både i 2003 og i 2013 er der gennemført reformer for at begrænse tilgangen til førtidspension, men først med den seneste reform i 2013 er det lykkedes.

En analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening viser, at næsten 10 pct. af landets førtidspensionister supplerer pensionen med lønnet arbejde. Blandt disse førtidspensionister arbejder en fjerdedel 20 timer eller mere. Tilsvarende viser erfaringen fra kommunerne, at nogle af de "gamle" førtidspensionister gennem årene genvinder noget af arbejdsevnen. Enten fordi der i mellemtiden er udviklet nye behandlingsmetoder, eller at tiden og roen i sig selv har været givende. Således er der førtidspensionister, der i dag ville kunne varetage ordinært arbejde eller et fleksjob.

KL anbefaler, at sager om førtidspension bevilget før 2003, hvor personen i dag er under 50 år, efter en konkret vurdering genvurderes med henblik på at undersøge nærmere, om den enkelte har en arbejdsevne, der bør udnyttes. Førtidspensionssager, hvor det åbenlyst ikke er tilfældet, skal ikke indgå. Ligesom det er vigtigt, at der i den forbindelse ikke generelt skabes usikkerhed om førtidspensionisters forsørgelsesgrundlag. Derfor mener KL, at der skal arbejdes videre med en model, hvor " gamle" førtidspensionister med restarbejdsevne beholder deres ydelse indtil de er kommet i job. Samtidig skal de stå til rådighed for ordinært arbejde eller fleksjob, så længe det vurdere,s at de kan varetage et job. Hvis det viser sig, at de ikke er i stand til at bestride et job, skal der være mulighed for at falde tilbage til førtidspension.

KL skønner, at initiativet potentielt vil kunne øge arbejdsudbuddet med op til 5.000 personer. Af de 230.000 nuværende førtidspensionister har ca. 27.000 personer under 50 år fået bevilget førtidspension før 2003. KL vurderer, at op til 20 pct. af denne målgruppe kan komme i (deltids)arbejde.

[6] Statistikbanken Danmarks Statistik. Antaller er opgjort primo 2015.

Opfølgning på anbefalinger fra Carsten Koch-udvalget
I "Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet"kom Carsten Koch-udvalget med anbefalinger til forbedringer af indsatsen over for personer på langvarig offentlig forsørgelse under overskrifterne; ny virksomhedsrettet indsats, styrket tværfaglig indsats, målrettet uddannelse og understøttende initiativer, jf. udvalgets anbefalinger.

KL opfordrer regeringen til at følge op på ekspertudvalgets anbefalinger med henblik på at realisere anbefalingerne ved de nødvendige lovændringer. Udvalget vurderer, at potentialet ved en gennemførelse af anbefalingerne vil være en forbedring af den strukturelle beskæftigelse på op til 14.000 fuldtidspersoner. Kilde: Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, CK-ekspertgruppen (2015)

Et nyt dagpengesystem
Et nyt dagpengesystem har til formål at skabe et mere fleksibelt og dynamisk dagpengesystem, som passer bedre til det nuværende arbejdsmarked. Centralt står forslaget om genoptjening af rettigheder i dagpengesystemet, som understøtter de lediges motivation til at overtage også mere kortvarige eller mindre attraktive job. KL har som medlem af dagpengekommissionen bakket op om anbefalingerne fra kommissionen.

Den politiske aftale om et nyt dagpengesystem ligger tæt op ad kommissionens anbefalinger. Derfor bakker KL også op om den politiske aftale. KL forventer, at det nye dagpengesystem vil bidrage til at understøtte kommunernes arbejdsmarkedsindsats og resultaterne i jobcentrene.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- følge op på refusionsomlægningen, som indeholder større økonomisk ansvar til kommunerne, med langt større frihed til kommunerne til at tilrettelægge en effektiv indsats for borgere og virksomheder, ved en markant forenkling af hele beskæftigelseslovgivningen.
- sikre, at det nationale beskæftigelsessystem og de nye regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) har fuld fokus på overvågning af arbejdsmarkedet og bl.a. stiller operationelle redskaber til rådighed for jobcentre, uddannelsesinstitutioner og erhvervsservice mv.
- indgå i et fælles initiativ om at genvurdere arbejdsevnen hos personer under 50 år på "gamle" førtidspensionsordninger.
- følge op på anbefalingerne i "Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet" fra Carsten Koch-udvalget.

3 / Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet

3 / Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet

Arbejdskraftens mobilitet er en vigtig forudsætning for at sikre vækst i hele landet. En mobil arbejdsstyrke er med til at sikre, at virksomhederne i de forskellige egne i Danmark kan få den arbejdskraft, som de har brug for. Det er derfor afgørende, at såvel beskæftigede som ledige har både mulighed for og tilstrækkeligt incitament til at søge job i hele landet.

Arbejdskraftoplandene bliver større og mange pendler længere til job, men omkring 60 pct. af de beskæftigede arbejder stadig i deres bopælskommune. Arbejdskraftens mobilitet kan styrkes, hvis der er gode pendlingsmuligheder. En effektiv infrastruktur er afgørende for, at borgerne nemt kan komme til og fra arbejde via vejnettet og den kollektiv trafik.

Transportministeriet er for nylig begyndt at medregne gevinster fra øget arbejdsudbud, når de opgør de samfundsøkonomiske gevinster ved store infrastrukturprojekter. Typisk er de samlede samfundsøkonomiske gevinster på omkring 20 pct. - nogle gange mere andre gange mindre. Gevinsterne fra arbejdsudbuddet ligger typisk på mellem 2 og 5 pct.-point[7]

".. lavere pendlingsomkostninger vil øge incitamentet til at søge et arbejde, fordi den indtægt, man har tilbage, når skat og transport er betalt, vil være større. Dermed øges arbejdsudbuddet, hvilket har yderligere samfundsmæssige gevinster, som fanges i den udvidede cost-benefit analyse ved en såkaldt arbejdsudbudsgevinst.

Det kan både ske ved, at nye personer indtræder på arbejdsmarkedet, og det kan ske ved at dem, der er i beskæftigelse, øger deres arbejdstid. Selvom forandringerne for den enkelte kan være ganske små, så kan det samlet set have en målbar effekt."

Kilde: Copenhagen Economics: Bredere økonomiske effekter af transportinvesteringer. Maj 2014.

En mere effektiv infrastruktur vil ikke alene sikre bedre vilkår for vækst, men også understøtte spredt bosætning og en mobil arbejdsstyrke. Herudover er en effektiv infrastruktur væsentlig for, at virksomheder i hele landet får let adgang til at afsætte deres produkter på markedet.

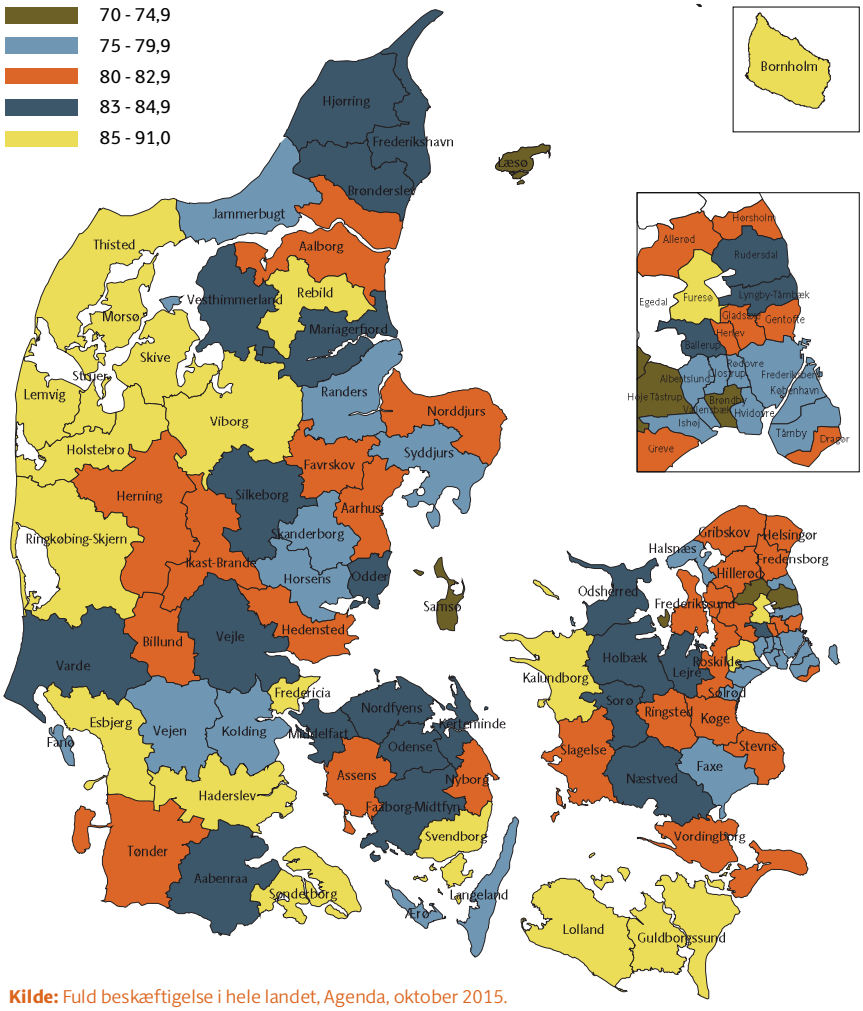
Investeringen i infrastrukturen kan med fordel være et tema i en samlet strategi for udviklingen uden for de største byer og i landdistrikterne. Der er behov for at se på de nationale prioriteringer i forhold til infrastruktur, så der skabes større sammenhæng mellem investeringer i infrastrukturen og målsætningen om at skabe vækst og udvikling i alle dele af Danmark.

Samfundets investeringer i uddannelse skal komme hele landet til gode

Som samfund investerer vi ikke ubetydelige summer i at uddanne befolkningen. En uddannet arbejdsstyrke er afgørende for vores produktivitet og økonomiske vækst. Universitetsuddannelser har en stigende popularitet, og universiteterne er typisk placeret i de større byer. Vi uddanner i stigende grad akademikere, der foretrækker at bo i de større byer. Flere tager job, som de er formelt overkvalificerede til. Særligt er der mange i Hovedstadsområdet og ved Aarhus og Aalborg, der er er beskæftigede under deres uddannelsesniveau, jf. figur 3.1. Samtidig er der en relativ høj akademikerledighed i de store byer, jf. figur 3.2.

[7] Copenhagen Economic: Bredere økonomiske effekter af transportinvesteringer. Maj 2014

Figur 3.1.
Højtuddannede ansat på niveau med deres kvalifikationer, andel i pct., 2012.



Kilde: Fuld beskæftigelse i hele landet, Agenda, oktober 2015.

KL mener, at samfundets investeringer i uddannelse skal komme alle dele af landet til gode. Det er vigtigt, at alle bidrager på det niveau, de er uddannet til. Også selvom jobbet ligger uden for de større byer.

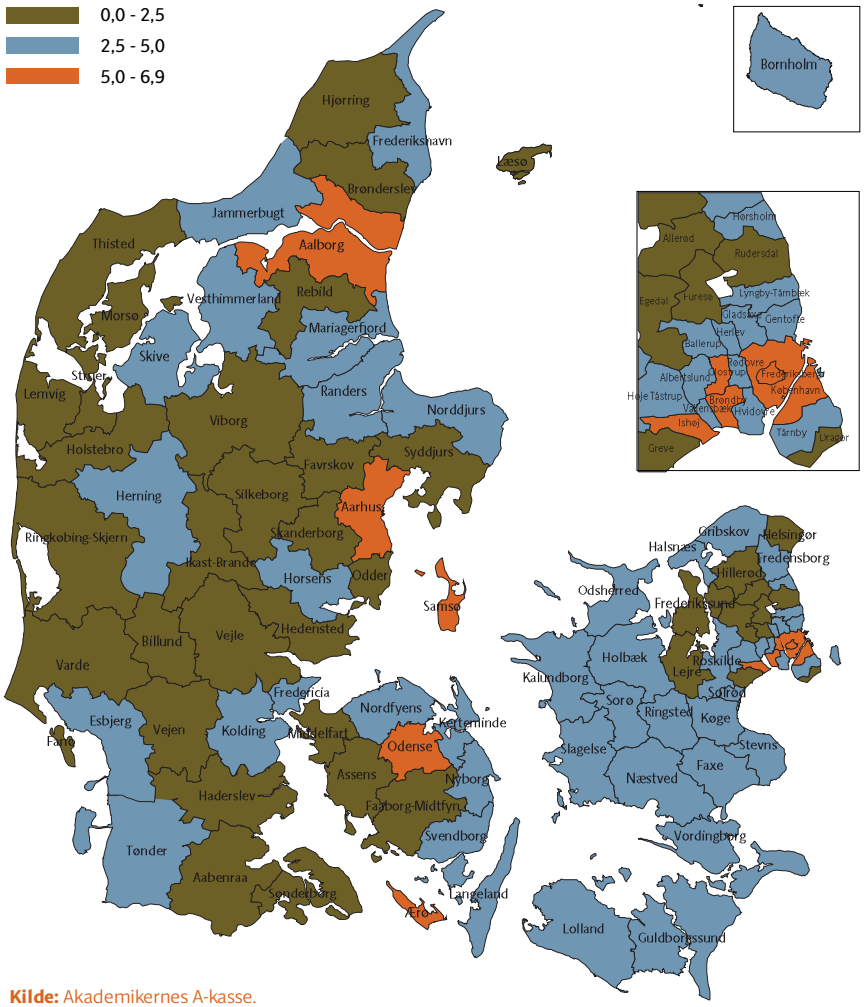
Akademikernes organisationer ser et stort potentiale i, at akademikere kan medvirke til at skabe vækst i små og mellem store virksomheder. KL mener, det er rigtigt set. Mange virksomheder kan øge deres produktivitet, innovation og vækst ved at ansætte akademikere med andre typer af kompetencer end dem, som de i forvejen har ansat.

Akademikere er primært ansat i store virksomheder, og der er en ulige geografisk fordeling. Langt færre akademikere er ansat i virksomhederne i yderområderne sammenlignet med virksomhederne i storbyerne. Kun 4 pct. af de højtuddannede er bosat i yderområder, jf. Det Økonomiske Råd (2015). Der er behov for, at flere akademikerne søger bredt både geografisk og i brancher, hvor deres kompetencer mangler. Men rekruttering og fastholdelse af højtkvalificerede medarbejdere er ikke nogen nem opgave. Jobmarkedet for højtuddannede er ofte begrænset.

Sammen med udflytningen af statslige arbejdspladser er der brug for flere incitamenter til, at højtuddannede flytter sig efter jobbene i den private sektor. KL støtter ordninger, herunder en landdistriktsvækstpilot-støtteordning, som kan medvirke til at øge akademikernes mobilitet. En landdistriktsvækstpilotordning er en erhvervsstøtteordning, som har til formål at bidrage til at få flere højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder i landdistrikterne ved at give støtte til lønnen i eksempelvis en to-årig periode.

Dimittender skal hurtigt i gang
Mange dimittender har svært ved at finde job. Det er et generelt problem, som bl.a. ses ved, at de tegner sig for 17 pct. af udgifterne til dagpenge. Samtidig peger rekrutteringsundersøgelser på, at der er jobåbninger i nogle egne af landet, og ledige med de efterspurgte kvalifikationer i andre dele af landet. Som figur 3.2 viser, så er arbejdsløsheden relativ høj for akademikere i de store universitetsbyer. Det tyder på, at der er behov for, at også dimittender bliver mere mobile.

Figur 3.2.
Ledigheden for akademikere fordelt på kommuner, pct., 2015.



Kilde: Akademikernes A-kasse.

Faktaboks om mobilitetskrav

- Den ledige skal kunne overtage arbejde med en samlet daglig transporttid på op til 3 timer med offentlige transportmidler.
- Efter 3 måneders sammenlagt ledighed skal den ledige kunne overtage arbejde med en samlet daglig transporttid på over 3 timer med offentlige transportmidler.
- Er en ledige mellem- eller højtuddannet skal den ledige uanset transporttiden kunne overtage arbejde, hvis dette er nødvendigt for at besætte ledige stillinger med kvalificeret arbejdskraft.
- Hvis den ledige bor i et område, hvor det er nødvendigt med længere transporttid end sædvanligt, må den ledige acceptere dette.

Kilde: Bekendtgørelse om rådighed, BEK nr. 701 af 27/5/2015

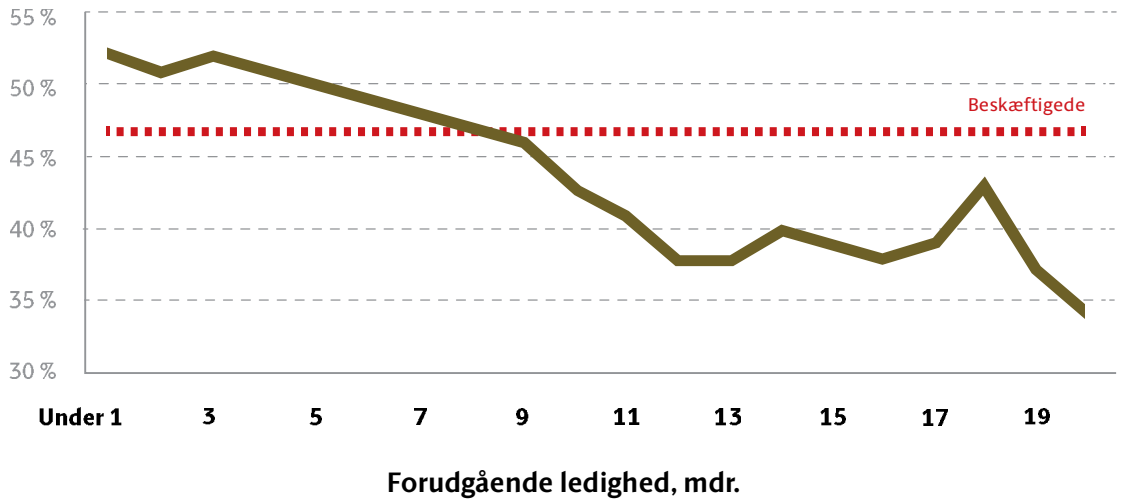
Det indgår i den politiske aftale om et tryggere dagpengesystem, at dimittendsatsen nedsættes fra 82 til 71,5 pct. af den maksimale dagpengesats med henblik på et øge arbejdsudbud via større geografisk og faglig mobilitet. KL mener det er godt, at Folketinget fremmer mobiliteten.

KL mener, at det er godt, at et bredt flertal i Folketinget fremmer mobiliteten
Der er klare krav til ledige om at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Den enkelte har ret og pligt til at tage de job, som vedkommende kan bestride. Også selvom jobbet kræver, at man enten skal pendle eller flytte.

Selv om beskæftigelsessystemet kan stille krav til ledige om at søge eller påtage sig job med lang rejsetid, så er det den enkeltes motivation for at tage jobbet, der afgør en ansættelse. Kun de færreste arbejdsgivere ansætter en umotiveret ansøger. Derfor er det helt afgørende, at den ledige har incitamenter til at tage job, som kræver længere rejsetid.

Blandt de beskæftigede, som har været ledige i løbet af de seneste to år, pendler en højere andel, som har været ledige i kort tid i forhold til dem, som har været ledige i længere tid. Denne tendens tyder på, at de mest mobile får nyt job hurtigere, jf. figur 3.3

Figur 3.3.
Pendling blandt beskæftigede med forudgående ledighed,
andel i pct., januar 2014.



Note: Pendling til en anden kommune end bopælskommunen. Der er analyseret på alle personer, der har modtaget en positiv indkomst i løbet af januar 2014 og som ikke har modtaget nogen offentlig ydelse ud over dagpenge. 1 måned dækker over ledig under 1 måned, mens 24 måneder dækker intervallet 20-24 mdr.
Kilde: KL's egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks statistik.

I gennemsnit pendler 47 pct. af alle beskæftigede, der ikke har været ledige eller modtaget anden offentlig understøttelse i løbet af de to seneste år, til en anden kommune end deres bopælskommune.

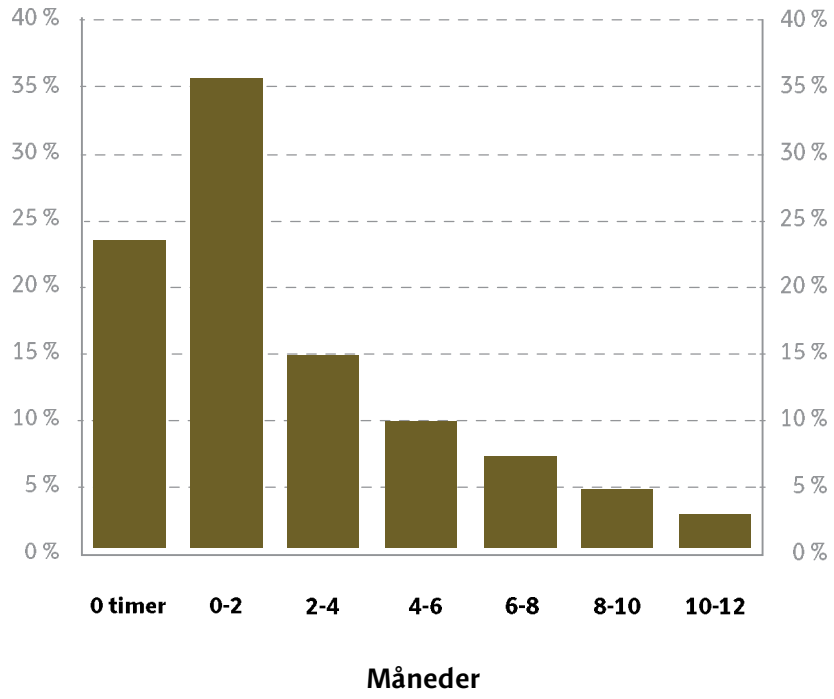
Det økonomiske incitament spiller en rolle. F.eks. har dagpengeperiodens længde betydning for afgangen til arbejde, hvilket tyder på at mobiliteten øges. Krav til rådighed og tilhørende sanktioner er et andet virkemiddel, som kan styrke den enkeltes incitament til at komme i arbejde. Derfor er det afgørende, at håndhævelsen af rådighedsreglerne er stramme.

Den politiske aftale med afsæt i Dagpengekommissionens anbefalinger vil skabe et mere fleksibelt og dynamisk dagpengesystem, som passer bedre til det nuværende arbejdsmarked. En af kommissionens analyser viser, at ¾ af dagpengemodtagere, som falder ud af systemet, har en beskæftigelsesanciennitet på under 4 mdr. Dvs. at de har haft meget lidt tilknytning til arbejdsmarkedet i den tid, hvor de har modtaget dagpenge, jf. figur 3.4.

KL har tidligere udarbejdet en analyse af de ledige, der var i risiko for at falde ud af dagpengepengesystemet (den såkaldte akutmålgruppe). Analysen viste, at 10 pct. havde været på offentlig forsørgelse i over syv år - herunder i gennemsnit et år på sygedagpenge og ofte flere år på kontanthjælp. Noget tyder således på, at en stor gruppe dagpengemodtagere har problemer ud over ledighed Det betyder, at de reelt ikke står til rådighed og har brug for en mere tværgående indsats. Samtidig viser tal på jobindsats.dk, at a-kasserne kun sanktionerer omkring tre pct. af de ledige, mens over 20 pct. af jobparate kontanthjælpsmodtagere sanktioneres.

KL mener, at det bør undersøges, om der er behov for en stramning af sanktionsreglerne for de forsikrede ledige. Samtidig bør det undersøges, hvordan rådighedsadministrationen for de forsikrede ledige bedst organiseres, så der sikres en effektiv rådighedshåndhævelse.

Figur 3.4.
Beskæftigelsesanciennitet for personer med opbrugt ret til dagpenge, 2013-2014



Kilde: Dagpengekommissionens samlede anbefalinger. Oktober 2015.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- infrastruktur indgår som et tema i regeringens samlede strategi for udviklingen uden for de største byer og i landdistrikterne. I forbindelse med udbygning af såvel det nationale vejnet som den kollektive trafik bør der indgå overvejelser om, hvordan infrastrukturen i højere grad understøtter pendling.
- investeringer i uddannelse kommer hele landet til gode. Alle skal bidrage på det niveau, de er uddannet til – også selvom jobbet ligget uden for de større byer. I den forbindelse bør bl.a. forslag om at etablere en to-årig landdistriktsvækstpilot-støtteordning, der kan sikre flere højtuddannede i virksomheder i landdistrikterne, fremmes.
- dimittenders incitament til at tage job i andre regioner og inden for andre fagområder styrkes. Det bidrager den nyligt indgåede politiske aftale om et tryggere dagpengesystem til, hvor aftalepartierne er enige om at nedsætte dimittendsatsen til 71,5 pct. af dagpengemaksimum for ikke-forsørgere.
- undersøge behovet for en stramning af sanktionsreglerne for de forsikrede ledige og samtidig undersøger, hvordan rådighedsadministrationen for de forsikrede ledige bedst organiseres med henblik på en effektiv rådighedshåndhævelse.

4 / Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft

4 / Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft

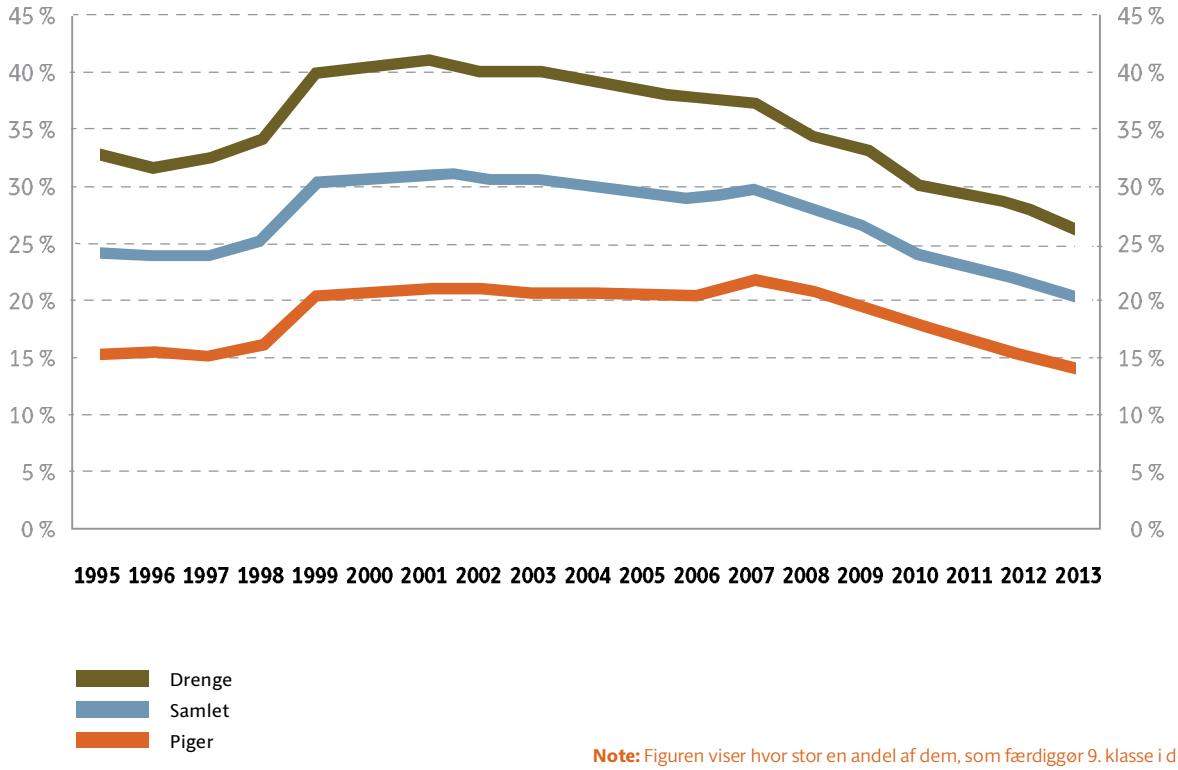
Uddannelsesniveauet i Danmark har været støt stigende gennem de seneste årtier. Et højt uddannelsesniveau er vigtigt for den enkeltes jobmæssige muligheder. Det er dog ikke tilstrækkeligt med et højt uddannelsesniveau alene. Uddannelserne skal være af høj kvalitet og samtidig uddanne til beskæftigelse. Der skal derfor være overensstemmelse mellem på den ene side udbuddet af arbejdskraft - fag, indhold og kvalitet - og på den anden side efterspørgslen efter arbejdskraft.

Der er i stigende grad problemer med mismatch, da uddannelsessystemet ikke i tiltrækkelig grad sikrer de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Et stigende antal virksomheder oplever mangel på især faglært og højtuddannet arbejdskraft. Det gælder navnlig i forhold til de eksportorienterede produktionserhverv, hvor der mangler arbejdskraft med især tekniske kompetencer på flere niveauer - både faglærte og højtuddannede ingeniører.

Der er brug for et uddannelsessystem, der i højere grad sikrer, at de unge vælger uddannelser, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsstyrken ikke har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger, svækkes mulighederne for vækst og udvikling.

En faldende andel af de unge vælger i dag en erhvervsuddannelse. I 2007 startede tre ud af ti unge på en erhvervsuddannelse. Denne andel var i 2013 faldet til kun to ud af ti, jf. figur 4.1.

Figur 4.1.
Unge som starter på en erhvervsuddannelse, andel i pct.



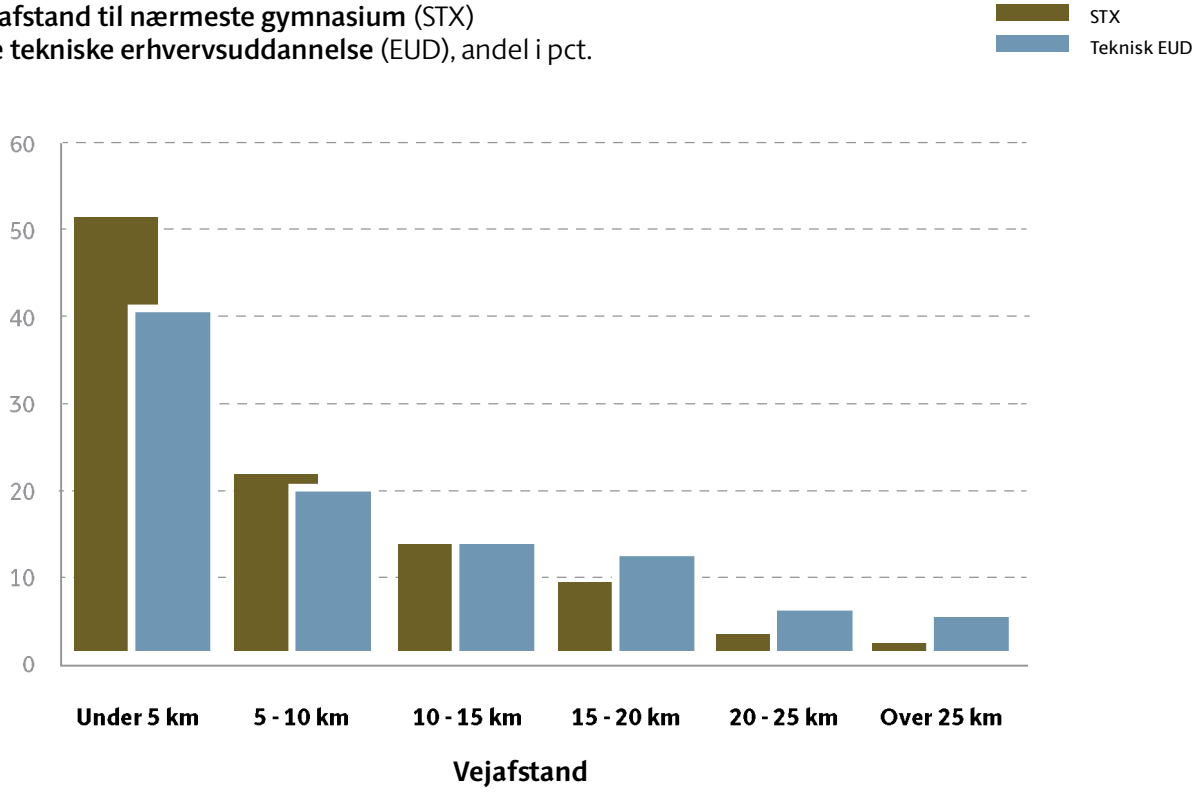
Note: Figuren viser hvor stor en andel af dem, som færdiggør 9. klasse i det pågældende år, starter på en erhvervsuddannelse seneste halvandet år efter afslutningen af 9. klasse. Ærø, Samsø, Fanø og Læsø er udeladt på grund af manglende data.
Kilde: KL's egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Faldet i søgningen til erhvervsuddannelserne har i særdeleshed ramt de tekniske erhvervsuddannelser. Siden 2008 er andelen af en ungdomsårgang, der forventes at opnå en teknisk erhvervsuddannelse faldet fra 16 til 12 pct., jf. Undervisningsministeriet (2015).

De unges uddannelsesvalg bestemmes af mange forhold. Blandt andet spiller afstand til uddannelsesinstitutionen en rolle. Det kan således være af betydning, at afstanden til en teknisk erhvervsuddannelse i gennemsnit er knap 40 pct. længere end afstanden til et gymnasium.

En fjerdel af de 15-16 årige har mere end 15 km til den nærmeste tekniske erhvervsskole, og mens kun 13 pct. af de unge har mere end 15 km til nærmeste almene gymnasium, jf. figur 4.2.

Figur 4.2.
15-16-åriges afstand til nærmeste gymnasium (STX) **og nærmeste tekniske erhvervsuddannelse** (EUD), andel i pct.



Note: Vejafstand fra sognemidtpunkt til uddannelsesinstitution. Dvs. alle 15-16-årige i hvert sogn indgår med samme afstand. Teknisk EUD er defineret institutioner som har erhvervsuddannelser inden for teknik, håndværk og transport.

Kilde: KL's egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og UVM's databank.

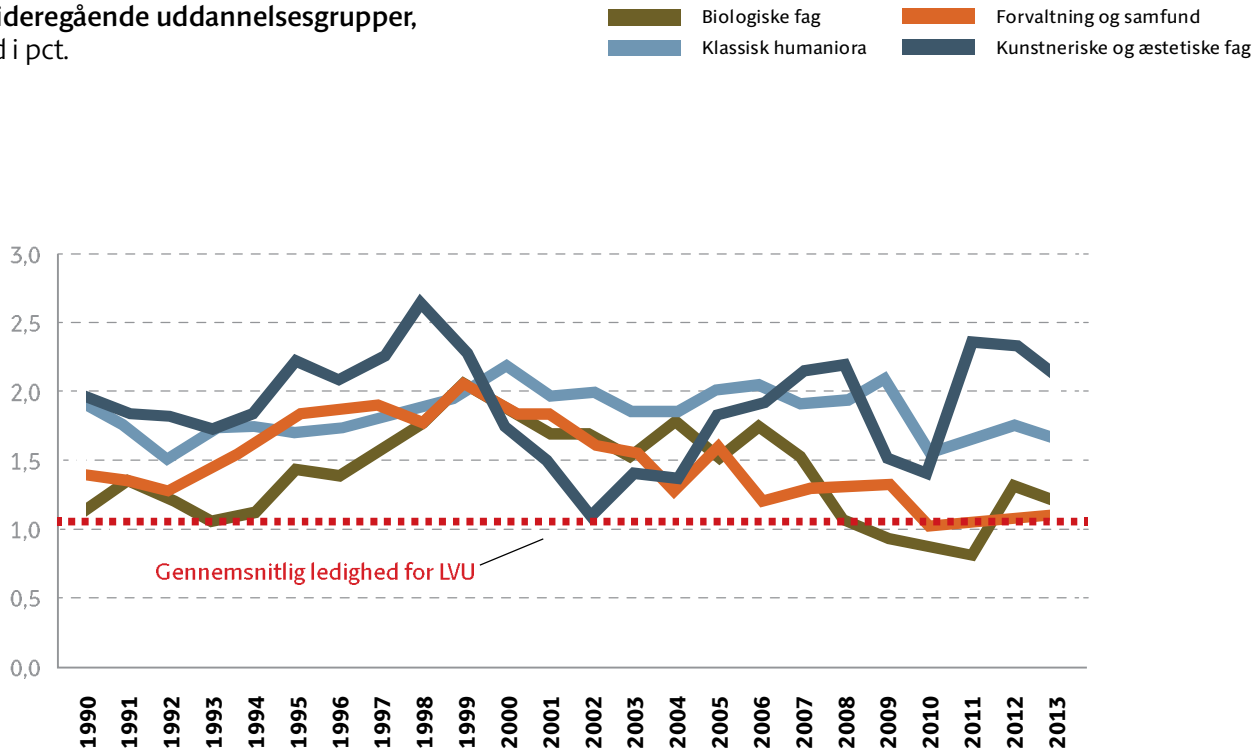
Muligheden for at opnå en ordinær praktikplads i en virksomhed har også indflydelse på de unges valg af uddannelse. Erhvervsskolerne har ansvaret for formidling af praktikpladser og det praktikpladsopsøgende arbejde. Opgaven finansieres gennem et statsligt praktikpladstaxametertilskud. Der er imidlertid stor forskel på, hvordan skolerne lykkes med formidlingsopgaven. De bedste skoler får ca. 20 pct.-point flere elever i praktik end de burde i forhold til skolens rammevilkår. De dårligste erhvervsskoler får 15-20 pct.-point færre i praktik. Den største forskel ses blandt de tekniske skoler. Hvis de dårligste skoler effektiviserede indsatsen kunne der tilvejebringes op imod 5.000 ekstra praktikpladser i virksomhederne, jf. DA (2015).

Omkring halvdelen af eleverne i 9. klasse vælger at gå i 10. klasse. Det står i et misforhold til folkeskolelovens bestemmelse om, at 10. klasse er for elever med "behov for yderligere faglig kvalificering og afklaring af uddannelsesvalg for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse". Når eleverne er færdige med 10. klasse vælger to ud af tre en gymnasial ungdomsuddannelse. De senere års indførelse af forskellige erhvervsrettede tilbud i 10. klasse -"20/20-model" og "EUD10" - viser imidlertid, at der er muligheder i at øge 10. klasses målretning mod erhvervsuddannelserne.

Mens færre unge vælger en erhvervsuddannelse, er optaget på de videregående uddannelser de senere år steget markant. I 2013 blev 65.000 optaget. Det er en stigning på 50 pct. siden 2007. Alene stigningen i hvor mange, der får en lang videregående uddannelse vil betyde, at der hvert år frem til 2030 skal skabes ca. 9.000 ekstra jobs til kandidater og ph.d.'er i den private sektor. Til sammenligning blev der i perioden 2002-2012 skabt beskæftigelse til ca. 5.000 flere med en lang videregående uddannelse, jf. Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående uddannelser (2014).

På de lange videregående uddannelser har flere uddannelsesgrupper over en længere årrække haft en relativ høj ledighed i forhold til andre uddannelsesgrupper. Det gælder f.eks. fag inden for humaniora, kunstneriske og æstetiske fag, men også uddannelsesretninger inden for forvaltning og samfund jf. figur 4.3.

Figur 4.3.
Lange videregående uddannelsesgrupper, ledighed i pct.



Note: Værdien 1 svarer til den gennemsnitlige ledighed for personer med en lang videregående uddannelse. Personerne der indgår har primo året været dimittender I 5-15 år med den pågældende uddannelse som højst fuldførte uddannelse.

Kilde: Nye veje - Fremtidens videregående uddannelsessystem, Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser, april 2014.

Omvendt har uddannelsesgruppen med ingeniør- og tekniske uddannelser en relativ lav ledighed.

De færdiguddannede opnår samtidig ikke jobrettede kompetencer i tilstrækkelig grad. På universiteterne er det kun godt 40 pct. af de studerende, der oplever, at deres uddannelse bidrager meget eller en del til, at de tilegner sig job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder. For de studerende på professionshøjskoler og erhvervsakademier er det kun godt halvdelen, der oplever, at deres uddannelse bidrager meget eller en del til, at de tilegner sig job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder, jf. Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående uddannelser (2014).

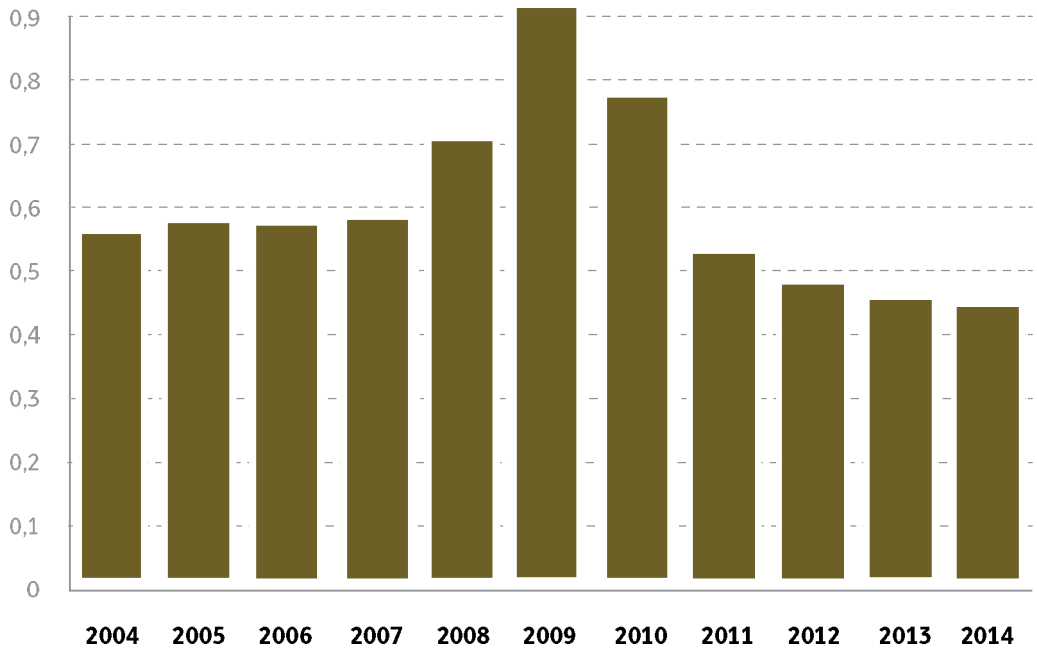
KL anbefaler regeringen at gennemføre en række grundlæggende reformer i uddannelsessystemet, der kan sikre, at uddannelsesindsatser prioriteres i langt bedre overensstemmelse med behovene på arbejdsmarkedet, så virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Der er behov for en særlig indsats for at uddanne flere faglærte på det tekniske område. KL hilser det velkomment, at regeringen vil reformere bevillingssystemet (taxameterstyringen), så dette i højere grad fremover understøtter uddannelser, der matcher virksomhedernes behov. Det nuværende taxametersystem rummer ikke incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne tilpasser optaget til behovene på arbejdsmarkedet. Øges optaget, øges bevillingerne tilsvarende uanset om arbejdsmarkedet efterspørger de færdiguddannede.

Et mere effektivt efter- og videreuddannelsessystem er nødvendigt

Virksomhedernes tiltagende rekrutteringsudfordringer kræver, at efter- og videreuddannelsessystemet for voksne hurtigt og effektivt skal formå at omstille arbejdsstyrken til virksomhedernes behov for nye kvalifikationer. Det er helt afgørende, at uddannelsesinstitutionerne – når den ønskede arbejdskraft ikke umiddelbart er tilstede – hurtigt og effektivt kan sikre, at den relevante arbejdskraft omskoles eller opkvalificeres.

Behovet for et mere effektivt voksen- og efteruddannelsessystem aktualiserer behovet for en mere målrettet voksenvejledning. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har netop offentliggjort en evaluering af uddannelsesvejledningen til voksne. Den peger på, at det er uklart, hvilke aktører, der løfter opgaven. Der bør derfor gennemføres en egentlig reform af området, hvor de kommunale UU-centre og jobcentre kan spille en

Figur 4.4.
Beskæftigede under AMU-uddannelse med højt en erhvervsuddannelse, andel i pct.



Note: Kun AMU-forløb med UVM som rekvirent. Dvs. opkvalificering af ledige indgår ikke i opgørelsen. Fuldtidspersoner.
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (KRHFU2) og egne beregninger.

nøglerolle og udnytte kendskabet til virksomhedernes behov.

En tredjedel af den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse er arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), som har ufaglærte og faglærte som målgruppe. AMU-aktiviteten har været forholdsvis konstant over tid. Det dækker imidlertid over et stigende brug blandt ledige og et faldende brug blandt beskæftigede. Faldet i de beskæftigedes brug af AMU skyldes ikke kun færre ufaglærte og faglærte, men også at ufaglærte og faglærte anvender AMU i mindre grad en tidligere, jf. figur 4.4.

Der er formentlig flere årsager til faldet i de beskæftigedes brug af AMU. Der er eksempler på virksomheder, der ikke længere bruger systemet. Det skal tages alvorligt. Spørgsmålet er, om AMU-systemet fortsat er tidssvarende i forhold de udfordringer, som virksomhederne står over for med hurtig omstilling og øget efterspørgsel efter specialiserede spidskompetencer mv.

AMU-systemet har også spillet en central rolle i at hjælpe flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet. Også i forhold til den gruppe er det helt afgørende, at AMU-systemet formår at være et effektivt uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk redskab.

Flere af disse spørgsmål kan også rejses i forhold til efter- og videreuddannelse på videregående niveau. Er mulighederne gode nok for en hurtig og fleksibel omskoling af akademikere og andre personer med en videregående uddannelse i takt med, at behovene hos virksomhederne ændrer sig? Det videregående VEU-system synes på samme måde som AMU-systemet forholdsvis tungt med lange godkendelsesprocedurer af udbuddet, manglende praksisnærhed og fleksibilitet i tilrettelæggelsen.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- iværksætte en flersidet indsats for at få flere unge til at søge en erhvervsuddannelse og dermed øge udbuddet af faglærte, herunder bl.a. reform af 10. klasse, der mere direkte målretter til erhvervsuddannelserne.
- sikre et tættere geografisk udbud af tekniske erhvervsuddannelser.
- der gennemføres en styringsreform af uddannelsesinstitutionerne. Det nuværende bevillingssystem baseret på aktivitetsafhængig finansiering (taxameterfinansiering) skaber incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne optager så mange som muligt uden hensyntagen til behovene på arbejdsmarkedet. Dette bevillingssystem foreslås ændret til et bevillingssystem, der i højere grad er resultatbaseret.
- anvende dimensionering (kvotestyring) af uddannelser som styringsredskab i endnu højere grad.
- der gennemføres et omfattende serviceeftersyn af VEU-systemet, der bl.a. vurderer systemets evne til hurtigt at reagere på virksomhedernes efterspørgsel, åbner op for mere skræddersyet virksomhedstilpasset kompetenceudvikling, øger brugervenligheden og mindsker bureaukratiet
- der etableres en institutionsuafhængig uddannelsesvejledning til voksne med én kommunal eller fælleskommunal indgang i sammenhæng med de kommunale UU-centre og jobcentre.

5 / Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde

5 / Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde

En af grundstenene i den danske velfærdstat er det sociale sikkerhedsnet, som i dag er meget finmasket. Det eksisterende kontanthjælpssystem blev grundlagt med bistandsloven i 1976. Kontanthjælpssystemet har bevæget sig væk fra udgangspunktet, og rummer i dag en lang række forsørgelsesydelser og satser.

Enkle regler sikrer borgernes retssikkerhed
Hver enkelt ydelse kan være velbegrundet på det tidspunkt, hvor ydelsen blev indført. Men summen af ændringer og hensyn, der i dag er tilgodeset i ydelsessystemet betyder, at antallet af ydelser og den samlede kompleksitet i regelsættet er blevet ugennemsigtigt. Det er først og fremmest et problem, at det ugennemskuelige system spærrer for, at incitamenter kan virke hensigtsmæssigt. Incitamenter virker kun, hvis de er enkle og forståelige, hvilket ikke er tilfældet i dag. Samtidig undergraves også borgernes retssikkerhed, når de ikke kan gennemskue, om de får den rigtige ydelse.

Vidste du, at

- der findes 15 forsørgelsesydelser og over 75 kombinationer af ydelser

- der alene for uddannelses- og kontanthjælp er 20 satser

- vejledningen til lov om aktiv socialpolitik (kontanthjælp mv.) fylder over 200 sider og ikke er blevet opdateret siden 1998

- særlig støtte er en form for ekstra boligstøtte i aktivloven til personer med høje boligudgifter

- lov om aktiv socialpolitik (kontanthjælp mv.) er blevet ændret 38 gange siden 2010.

Et af de seneste eksempler er kontanthjælpsreformen, hvor antallet af ydelser og kompleksiteten i lovgivningen blev væsentligt forøget. Reglerne er nu så komplicerede, at det er vanskeligt selv for de embedsmænd, som skriver lovene at overskue konsekvenserne af de vedtagne love. Derfor har Folketinget hele tre gange inden for det første år efter vedtagelsen af kontanthjælpsreformen måtte vedtage ændringslove, som enten retter fejl i loven eller præciserer lovteksten.

Men selv når lovteksten er klar og korrekt for juridiske eksperter, så er der meget langt til regler, som borgere kan forstå. Hvis en borger i dag beder en sagsbehandler om at forklare, hvordan kommunen er kommet frem til en specifik udbetaling, så vil det ofte være meget vanskeligt. Og selv hvis det kan forklares, så er det sjældent, at borgerne kan forstå udregningen.

KL mener, at regeringen skal tage initiativ til at reducere antallet af regler og satser, både for at sikre virkningsfulde incitamenter og for at styrke borgernes retssikkerhed. Hertil kommer, at en afbureaukratisering vil kunne sikre en mere effektiv administration.

Økonomiske incitamenter har betydning for effektiv indsats
Det er Folketinget, som fastlægger ydelsesniveauerne. Men da kommunerne fremover finansierer omkring 70 pct. af udgifterne til forsørgelsesydelserne, har kommunerne en stor interessere i, at også borgerne har et klart incitament til hurtigst muligt at komme i job eller uddannelse.

Uddrag fra Det Økonomiske Råds efterårsrapport 2015:

"Analysen (red. kontanthjælpsreformen) indikerer, at omkring 9 pct. af kontanthjælpsmodtagerne mellem 25 og 29 år har forladt kontanthjælpssystemet som følge af reformen. De fleste er påbegyndt en uddannelse, men beskæftigelsen for aldersgruppen er også steget. Det vurderes, at 1.600-2.600 25-29 årige personer er kommet i beskæftigelse som følge af kontanthjælpsreformen..... Under en række forsimplede antagelser vurderes det, at en udbredelse af kontanthjælpsreformens ydelsesreduktioner til modtagere over 30 år vil kunne øge beskæftigelsen med 3-5.000 personer"

I forbindelse med kontanthjælpsreformen i 2014 blev ydelserne for unge uddannelsesparate mellem 25-29 år harmoniseret med satserne for de unge under 25 år. Før 2014 var der markant forskel på både ydelsesniveauerne og ledighedsperioden for de to grupper. Men allerede i 2014 er gabet mellem, hvor længe unge under og over 25 år er ledige næsten forsvundet, jf. figur 5.1.

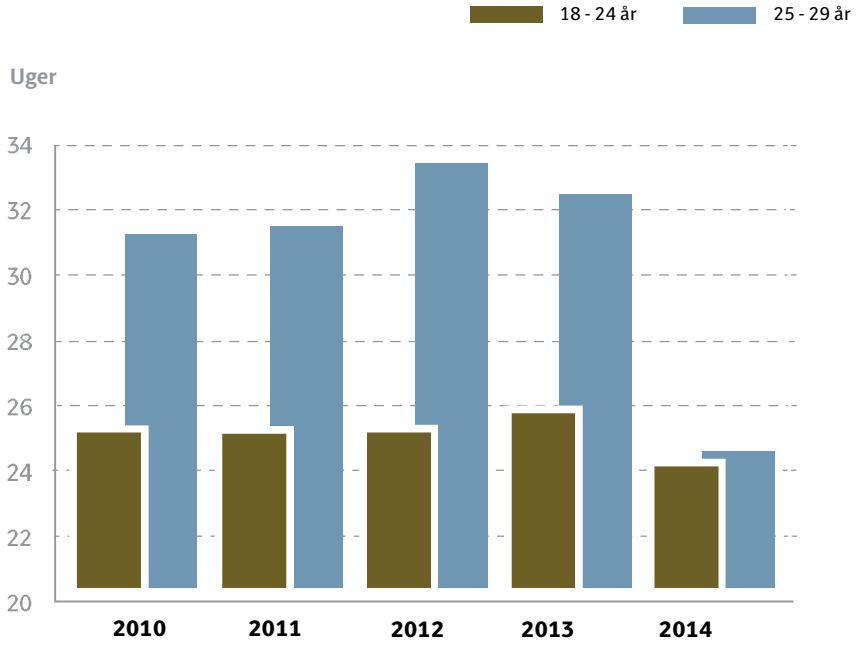
Resultatet skal ses i sammenhæng med indførslen af uddannelsespålægget for alle under 30 år og en målrettet indsats i jobcentrene. Eksemplet viser, at når økonomiske incitamenter går hånd i hånd med en målrettet indsats i jobcentrene, så er det muligt at nedbringe ledighedsperioden. Derfor har KL – i forbindelse med kontanthjælpsreformen - også støttet, at ydelsen til de 25-29 årige blev harmoniseret med de helt unge.

Et nyt moderne ydelsessystem skal have et skarpt fokus på at forebygge langvarig offentlig forsørgelse. Målrettede økonomiske incitamenter for borgerne skal gå hånd i hånd med frihed til kommunerne til at målrette indsatsen mod de ydelsesmodtagere, som har størst behov for hjælp.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- nedsætte en arbejds-/ekspertgruppe med kommunal deltagelse, der får til opgave at komme med forslag til et nyt sammenhængende ydelsessystem (ikke dagpenge), som via klare incitamenter og markant forenkling sikrer, at alle med arbejdsevne har incitament til at arbejde eller uddanne sig.

Figur 5.1.
Gennemsnitlig ledighedsperiode for jobparate unge under 30 år på uddannelses- og kontanthjælp.

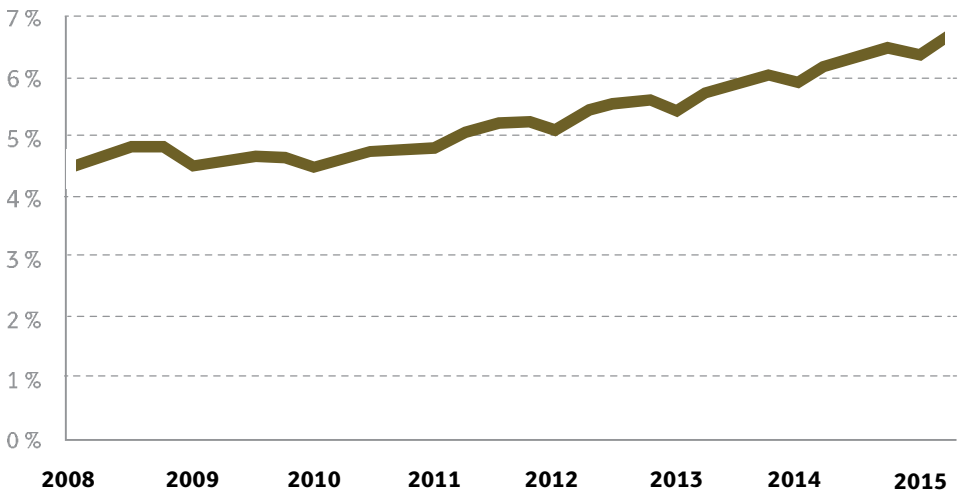


Note: Gennemsnitlig varighed af kontant-/uddannelseshjælp inden for det pågældende år blandt personer med dansk baggrund, der året før modtog kontanthjælp i alle ugerne 49,50,51,52 og samtidig var matchkategoriseret som jobparate.
Kilde: KL's egne beregninger baseret på forløbsdatabasen DREAM.

6 / Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet

6 /
Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet

Figur 6.1.
Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere, som er udenlandske statsborgere, andel i pct.



Kilde: KL's egne beregninger på bagrund af tal fra Danmarks statistik og jobindsats.dk

Let adgang til rekruttering af arbejdskraft er et vigtig rammevilkår for virksomhederne. Derfor støtter KL en enkel og smidig adgang til det danske arbejdsmarked – også for udenlandsk arbejdskraft. Udenlandsk arbejdskraft kan bidrage til at øge det samlede arbejdsudbud og afhjælpe rekrutteringsudfordringer i både private virksomheder og i det offentlige. Siden 2008 er andelen af lønmodtagere, som er udenlandske statsborgere, steget fra 4,4 pct. til 6,7 pct. i 2. kvartal 2014, jf. figur 6.1.

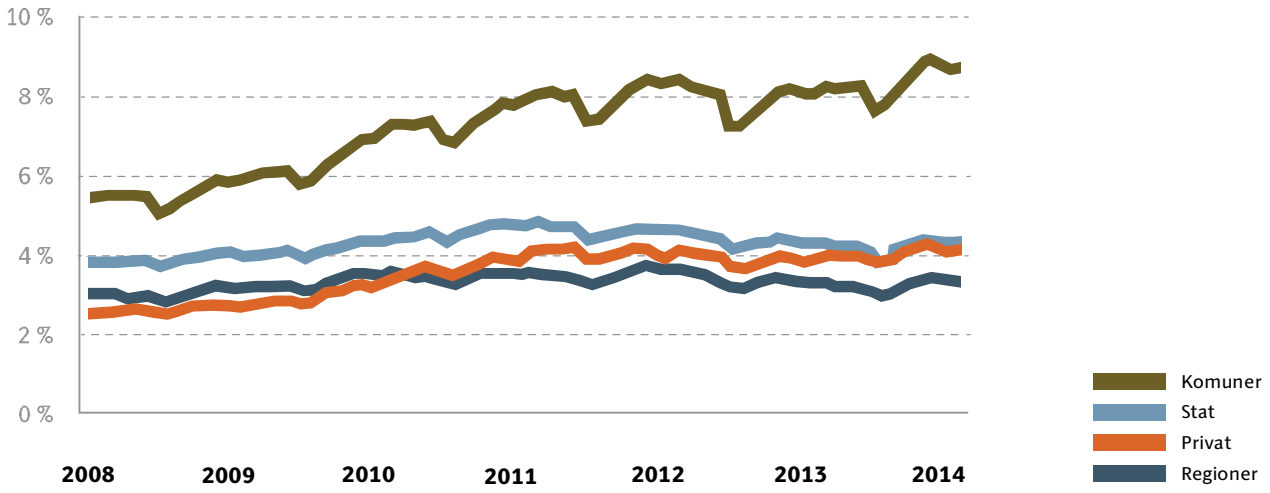
En analyse fra Arbejderbevægelses Erhvervsråd viser, at en stor andel af den udenlandske arbejdskraft kommer fra det tidligere Østeuropa, og særligt ansættes inden for relativt få virksomheder i landbruget, dvs. ikke inden for brancher med meget højt specialiseret arbejdskraft.

Arbejdsmarked skal gøre plads
Samtidig står næsten ½ million i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsmarkedet[8]. Det er således af afgørende betydning, at opsvinget fører til, at flere af de mange, der er på langvarig offentlig forsørgelse, får en plads på arbejdsmarkedet. Virksomhederne har brug for arbejdskraften. Og færre udgifter til forsørgelse er en forudsætning for at skaffe råderum til fortsat velfærd fremover.

For at sikre plads til flere svage ledige på det danske arbejdsmarked er det afgørende, at alle arbejdsgivere - både private og offentlige - tager ansvar. Der er i dag stor forskel på den andel, der er ansat på særlige vilkår inden for både sektorer og brancher. I kommunerne er i dag 8,7 pct. ansat på særlige vilkår. Det er dobbelt så meget i forhold til både staten og den private sektor, hvor henholdsvis 4,4 pct. og 4,2 pct. er ansat på særlige vilkår, jf. figur 6.2.

[8] I 2014 var der i alt ca. 800.000, i den erhvervsaktive alder, på offentlig forsørgelse inkl. efterløn, barsel og arbejdsløshedsdagpenge som ikke er medtaget her.

Figur 6.2.
Personer i støttet beskæftigelse fordelt på sektor, andel i pct.



Note: Støttet beskæftigelse er defineret, som antallet af personer mellem 18 og 64 år i seniorjob, skånejob, fleksjob, jobrotation, virksomhedspraktik, løntilskudsjob eller under delvis raskmelding i procent af antallet af lønmodtagere (berørte) i hver enkelt sektor.
Kilde: KL's egne beregninger baseret på Danmarks statistik, KRL og jobindsats.dk.

Hvor kommunerne i 2008 kun lå lidt over de øvrige sektorer, så har kommunerne under krisen formået at inkludere mange flere på særlige vilkår. I de senere år har andelen i den private sektor været nogenlunde konstant, hvorimod der har været et fald i staten.

KL foreslår, at Regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter finder en model, som forpligter både den offentlige og private sektor til at sikre flere virksomhedspladser og jobåbninger til personer, som ikke kan leve 100 pct. op til kravene på arbejdsmarkedet.

KL mener også, at socialøkonomiske virksomheder kan være medvirkende til at styrke det rummelige arbejdsmarked. Virksomhederne er typisk arbejdspladser, der opererer både med en økonomisk bundlinje samt en samfundsgavnlig bundlinje. Særligt de mest udsatte borgere kan med fordel inkluderes på arbejdsmarkedet i socialøkonomiske virksomheder, til gavn for både for borgeren og samfundets bundlinje.

Nye muligheder for opkvalificering til ikke-forsikrede
Med beskæftigelsesreformen blev der indført tre nye ordninger med henblik på at give forsikrede ledige med behov for opkvalificering bedre muligheder for et jobrettet uddannelsesløft. De nye ordninger er:

- ret til seks ugers jobrettet uddannelse efter en national positivliste,
- adgang til en regional uddannelsespualje på 100 mio. kr. årligt til korte erhvervsrettede uddannelsesforløb efter en regional positivliste, og
- en pulje på 150 mio. kr. årligt til et 2-årigt uddannelsesforløb på 80 pct. dagpenge med mulighed for supplerende lån.

Uddannelsesniveauet blandt beskæftigede er højere end blandt forsikrede ledige og ledige på kontanthjælp. Mest iøjnefaldende er, at ledige på kontanthjælp har

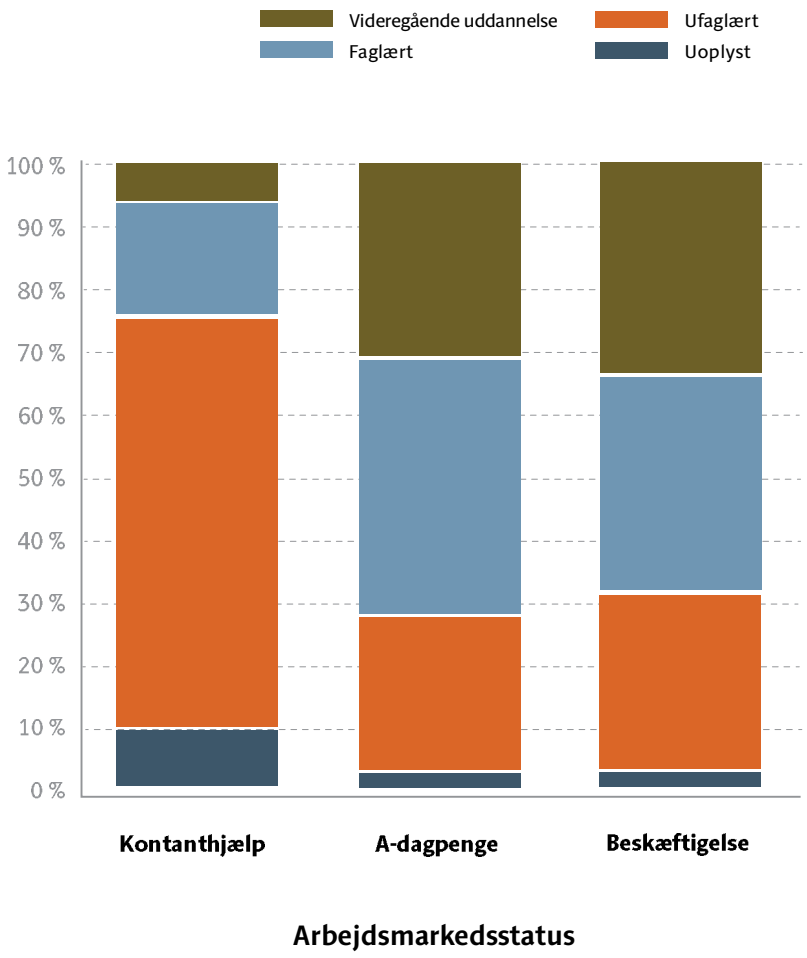
et markant lavere uddannelsesniveau end både beskæftigede og forsikrede ledige. Blandt kontanthjælpsmodtagerne har ca. 75 pct. ingen uddannelse efter grundskolen, mens det for beskæftigede og forsikrede ledige er omkring 30 pct., der er uden uddannelse, jf. figur 6.3.

Der er derfor hårdt brug for at løfte kontanthjælpsmodtagerne kompetencemæssigt, hvis de skal matche virksomhedernes behov. Det er KL's opfattelse, at uddannelse først og fremmet skal tages på ordinære vilkår. Det betyder, at uddannelsestilbud i beskæftigelsessystemet skal bruges målrettet mod virksomhedernes behov og til ledige, der har et særligt behov for kompetenceløft.

De tre nye ordninger er netop skruet sammen efter de hensyn. Det er imidlertid kun forsikrede ledige, der er omfattet af ordningerne. KL vil derfor opfordre regeringen til, at ledige på kontanthjælp over 30 år får adgang til de samme muligheder for uddannelsesløft som de forsikrede ledige. Det kan gøres ved, at alle ledige, der opfylder kriterierne, får adgang til de nye uddannelsesordninger uanset forsørgelsesgrundlag. Naturligvis vil det kræve at ordningen tilpasses kontanthjælpsmodtagere, f.eks. i forhold til forsørgelsesgrundlaget under uddannelse.

KL mener, at der er behov for at tænke nyt. Der er behov for at tage alle redskaber i brug for at styrke svage ledige i konkurrencen med udenlandsk arbejdskraft og evaluere om de eksisterende virksomhedsrettede redskaber (virksomhedspraktik, løntilskud mv.) er tilstrækkelige til at få en større andel af gruppen i ordinær beskæftigelse. Det kræver særlig opmærksomhed, både af hensyn til den enkelte ledige dansker og af hensyn til sammenhængskraften i Danmark. Målet er at ledige på kanten af arbejdsmarkedet også får en mulighed for at komme med i opsvinget og helst i ordinær beskæftigelse eller alternativt i fleksjob.

Figur 6.3.
Højeste fuldførte uddannelse fordelt på arbejdsmarkedsstatus, 2013.



Note: Arbejdsmarkedsstatus opgjort ultimo november 2013. 18-64-årige.
Kilde: KL's egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks statistik.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- der findes en model for, at hele arbejdsmarkedet – både private virksomheder og den offentlige sektor - forpligtes på at tage et socialt ansvar, der giver plads til flere, som ikke kan leve 100 pct. op til kravene på arbejdsmarkedet.
- alle ledige, uanset forsørgelsesydelse, får adgang til samme muligheder for et jobrettet uddannelsesløft som forsikrede ledige.
- en evaluering af de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel i ordinær beskæftigelse.

7 /

Let adgang til udenlandsk arbejdskraft

7 / Let adgang til udenlandsk arbejdskraft

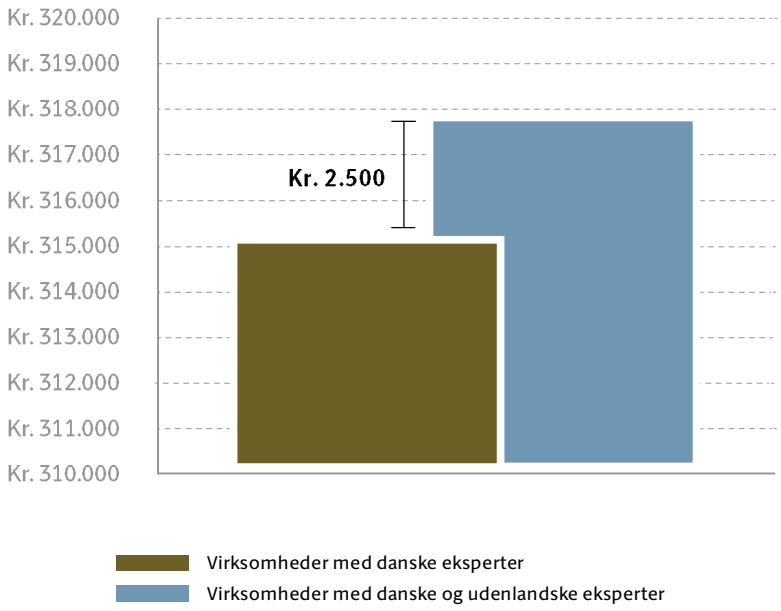
Udenlandsk arbejdskraft kan bidrage til at afhjælpe rekrutteringsudfordringer i både private virksomheder og i det offentlige. Dermed kan det samlede arbejdsudbud øges og væksten sikres i virksomheder, som ellers måtte begrænse produktionen på grund af mangel på arbejdskraft. Det vil både være til gavn for samfundsøkonomien og det samlede arbejdsmarked. Det kan fx dreje sig om flaskehalse i produktionserhvervenes efterspørgsel efter specialiseret faglært arbejdskraft, tiltrækning af topforskere til danske universiteter eller ingeniører med specialviden til infrastrukturprojekter.

Det er helt afgørende for produktionen, at vi som et lille land kan tiltrække og fastholde den arbejdskraft, der sikrer vores samfund konkurrenceevne og udviklingsmuligheder på internationalt niveau – også i fremtiden. Det kan kvalificeret udenlandsk arbejdskraft bidrage til, hvis det gøres klogt og med respekt for det danske arbejdsmarked. Blandt andet fordi internationale medarbejdere kan tilføre kompetencer og ny viden om teknologi og lukrative eksportmarkeder, som ikke er tilgængelige i Danmark. KL anbefaler derfor, at virksomhedernes muligheder for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udlandet skal forbedres, men at det hensyn skal balanceres i forhold til at få flere danskere ind på arbejdsmarkedet, jf. afsnit 6, og med hensynet til at undgå social dumping.

Det tyder på, at danske virksomheder med udenlandske eksperter ansat, har en højere produktivitet end andre danske virksomheder, jf. figur 7.1. Samtidig bidrager især de højtuddannede udenlandske eksperter til at fastholde og skabe arbejdspladser i Danmark og giver betydelige skatteindtægter, til gavn for hele samfundet. En sænkelse af lønkravet i den såkaldte beløbsordning, som gør det muligt at opnå opholds- og arbejdstilladelse til udenlandske medarbejdere uden for EU, vil give virksomhederne bedre muligheder for at hente bl.a. specialister til Danmark.

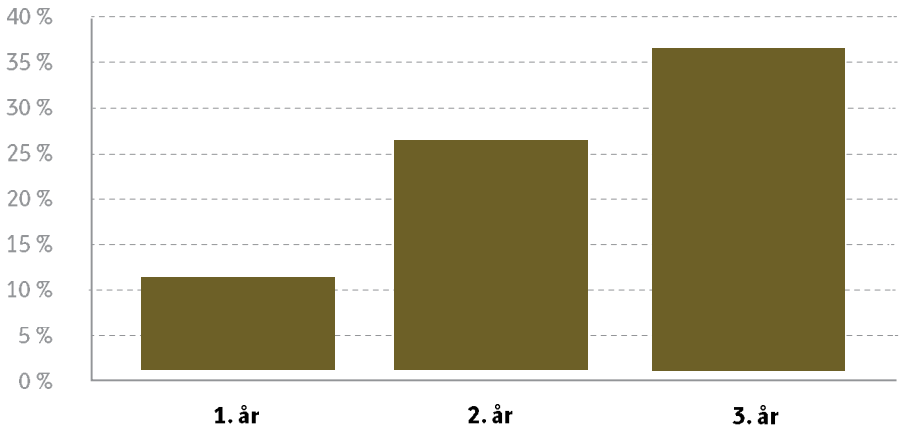
Det er afgørende, at vi i Danmark kan tilbyde attraktive vilkår, der gør det muligt at rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft i den hårde internationale konkurrence. Den samlede "danske pakke" skal være attraktiv. Det drejer sig ikke kun om at kunne tilbyde gode lønninger og rimelige skatteforhold, men også om medfølgende familiemedlemmer falder til i Danmark, så arbejdskraften bliver her. Her spiller jobmuligheder for partnere og internationale skoletilbud til børnene en vigtig rolle, ligesom foreningslivet og kulturtilbud kan hjælpe integrationen på vej. Som situationen er nu, er næsten 37 pct. af de højtlønnede udlændige i Danmark rejst ud igen inden for tre år efter de kom hertil, jf. figur 7.2.

Figur 7.1.
Udenlandske eksperter øger danske virksomheders produktivitet.



Note: Figuren viser den isolerede produktivitetsgevinst ved at anvende udenlandske eksperter baseret på den gennemsnitlige produktivitet om året pr. fultidsansat.
Kilde: Udenlandske eksperter øger produktiviteten mere end danske eksperter, DI Indsigt, august 2012.

Figur 7.2.
Mere end hver tredje højtlønnede udlænding forlader Danmark efter tre år, i pct.



Note: Figuren viser andelen af alle førstegangsindvandrede højtlønnede udlændinge i den erhvervsaktive alder i perioden 2008-2011, der har forladt Danmark inden for tre år efter indrejse. Højtuddannede udlændige er defineret som udlændige, hvis første decemberløn ligger over medianen for danskeres løn. N=13.532.
Kilde: Egne beregninger baseret på Danmarks Statistik.

Der er de senere år igangsat en række initiativer for at forbedre forholdene for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Men desværre oplever danske virksomheder fortsat, at det er for svært at hente den kvalificerede arbejdskraft de har brug for, uden for landets grænser.

I World Economic Forums undersøgelse af konkurrenceevnen i 2014-2015, ligger Danmark nr. 13 i den samlede internationale konkurrenceevne. Desværre klarer vi os væsentlig dårligere, når det gælder vores evne til at tiltrække talenter. Her ligger Danmark nr. 49, mens Norge og Sverige præsterer langt bedre.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- fremme let og fleksibel udenlandsk rekruttering i balance med det danske arbejdsmarked. Der er behov for servicetjek og opfølgning på aftalen om reform af international rekruttering fra 2014.
- sænke lønkravet for beløbsordningen inden for områder med mangel på arbejdskraft, så det bliver lettere for virksomhederne at hente kvalificeret arbejdskraft uden for EU.
- positivlisten i jobkortordningen udvides til at omfatte faglærte kompetencer på de mangelområder, som fremgår af Beskæftigelsesministeriets opgørelser over forgæves rekruttering.
- kommunerne får de nødvendige muligheder for at oprette internationale linjer i folkeskolen.
- det bliver lettere for udenlandske studerende, med de rette kompetencer, at blive en del af det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse. Derfor bør rammerne for at tiltrække og fastholde dygtige internationale studerende styrkes.
- myndighedssamarbejdet i International Citizen Services (ICS) udbredes til hele landet. Det er afgørende, at myndighedsopgaver og kommunale serviceopgaver er forankret samme sted enten i en model svarende til de nuværende ICS'er eller i form af en ren kommunal model.
- der udvikles en fælles digital service for myndighedsopgaverne vedr. modtagelse og indrejse af international arbejdskraft og talenter med henblik på at sikre en effektiv og sammenhængende service på området.
- lovgivning om danskundervisning evalueres, herunder om tilbuddet om arbejdsmarkedsrettet danskundervisning sikrer, at udenlandsk arbejdskraft og internationale studerende hurtigt og målrettet har mulighed for at tilegne sig danskkundskaber.

8 / Flygtninge som arbejdskraft-potentiale

8 / Flygtninge som arbejdskraft-potentiale

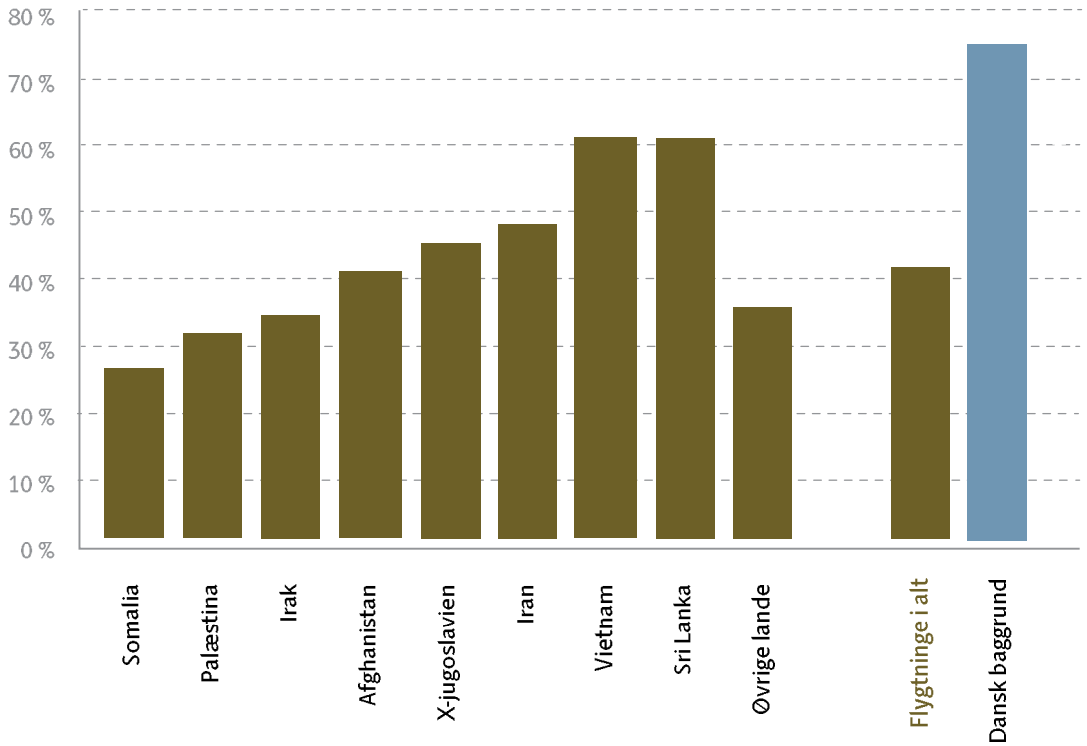
Flygtninge udgør et arbejdskraftpotentiale, som i dag ikke er tilstrækkeligt udnyttet. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 18-64 årige med dansk baggrund er 75 pct., mens den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens blandt flygtninge er 40 pct.

Beskæftigelsesfrekvensen varierer dog betydeligt inden for de forskellige nationaliteter, jf. figur 8.1, og i forhold til opholdstidens længde.

Det er urealistisk generelt at forvente samme beskæftigelsesfrekvens generelt hos flygtninge som i den øvrige befolkning. Utilstrækkelige dansksproglige færdigheder og manglende kendskab til det danske arbejdsmarked betyder, at der vil være en introduktionsperiode, inden det er realistisk at forvente ordinær beskæftigelse.

Udfordringen er imidlertid at gøre denne introduktionsperiode så kort og effektiv som mulig. Derfor er det afgørende, at der så tidligt som muligt skabes et tæt samarbejde mellem virksomheder og kommuner om en målrettet virksomhedsrettet indsats. Virksomhederne skal være med til tidligt i forløbet at stille virksomhedspladser til rådighed både i form af praktikforløb, løntilskudsjob og ordinær ansættelse, ligesom flygtninge bør tænkes ind i virksomhedernes rekrutteringsstrategi af nye

Figur 8.1.
Beskæftigede fordelt på oprindelsesland, andel i pct., 2013.



Note: 18–64 årige. **Kilde:** Danmarks statistik og egne beregninger.

medarbejdere. Der er behov for en evaluering af, hvorvidt de nuværende virksomhedsrettede redskaber (virksomhedspraktik, løntilskud mv.) er tilstrækkelige i forhold til at få en større andel flygtninge i ordinær beskæftigelse

Tilsvarende er det afgørende, at kommunerne kan basere deres indsats på en tidlig kompetenceafdækning af de uddannelseskvalifikationer og erhvervskompetencer, som flygtninge har med i bagagen. I dag sker der ikke en afdækning af flygtningenes kompetencer, før de visiteres til kommunerne. Det betyder, at tiden fra en flygtning får asyl til ankomst til kommunen ikke udnyttes godt nok og i øvrigt heller ikke får betydning for, om kommunerne får visiteret flygtninge med kompetencer, der passer til efterspørgslen på det lokale arbejdsmarked.

Der er desuden brug for et brud med tankegangen om, at flygtninge først skal lære dansk, inden de kan komme i praktik. Der er brug for integrerede forløb, hvor udvikling af faglige, sociale og personlige kompetencer på en virksomhed kombineres med en arbejdsmarkedsrettet danskundervisning. Danskundervisningen skal derfor kunne tilrettelægges mere fleksibelt end i dag.

I dag er det en barriere for ordinær ansættelse, at flygtninge selv efter et stykke tid i Danmark har begrænsede danskkundskaber og fortsat har et behov for faglig opkvalificering. Det betyder, at virksomheder kan være tilbageholdende med ordinær ansættelse, så længe flygtningen fx kun kan honorere 80 pct. af de krav, der stilles til en ordinært ansat. Hvis det for alvor skal lykkes i højere grad at udnytte det arbejdspotentiale, som flygtningegruppen udgør, så bør det overvejes, om de redskaber, der i dag er til rådighed i form af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i tilstrækkelig grad giver både flygtningene og virksomhederne tilstrækkelige trædesten til ansættelse på et tidspunkt, hvor de fx på grund af utilstrækkelige danskkundskaber ikke fuldt ud kan honorere kravene til en ordinær ansættelse. Udfordringen med at få flere flygtninge i beskæftigelse skal håndteres på lige fod med udsatte ledige danskere, der i dag er marginaliseret i forhold til at komme i beskæftigelse.

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- evaluere de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel flygtninge i ordinær beskæftigelse.
- sikre en tidligere kompetenceafdækning af flygtninges uddannelseskvalifikationer og erhvervserfaring inden visitering til kommunerne, herunder både generelle profilbeskrivelser af sammensætningen af kompetencer for de enkelte flygtningegrupper og individuelle vurderinger.
- Udlændingestyrelsens visitering til kommunerne – om muligt - baseres på et match mellem flygtninges kompetenceprofiler og den lokale efterspørgsel efter arbejdskraft.
- integrationsindsatsen opbygges i form af branchepakker og uddannelsespakker, hvor den aktive indsats og sprogundervisning fra start integreres i målrettede forløb rettet mod brancher og fagområder, hvor der er mangel på arbejdskraft.

KUNG FU TOA

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

ISBN 978-87-92907-55-4-pdf