

Jobrotation kan frigøre beskæftigelsespotentialer

Dansk økonomi står stærkt, og der er rigtig gode muligheder på jobmarkedet. Beskæftigelsen er høj, men der er stadig et stort potentiale gemt i befolkningen, hvilket kan komme hele økonomien til gavn.

Denne analyse stiller skarpt på personer i slutningen af 20'erne og 30-årsalderen. Tallene viser, at beskæftigelsesgraden er lavere for ufaglærte i denne aldersgruppe end for befolkningen samlet set. Alt i alt er der et bruttopotentiale på 86.000 personer i aldersgruppen, der enten er arbejdsløse eller på kanten af arbejdsmarkedet.

Samtidig er der et udbredt ønske om opkvalificering blandt lønmodtagerne. Mere end halvdelen af lønmodtagerne ønsker at skrue op for brugen af efteruddannelse. På den baggrund foreslår FH at puste nyt liv i jobrotationsordningen for at slå to fluer med et smæk.

Mange i arbejdsstyrken er i beskæftigelse Fremgangen på arbejdsmarkedet kommer til udtryk i form af en høj beskæftigelsesgrad. Omkring 9 ud af 10 i arbejdsstyrken er enten ordinær eller støttet beskæftigelse, og det er i sig selv et udtryk for, at hovedparten af dem, der kan arbejde, også er i arbejde.

Boks 1. Opgørelse af beskæftigelsesgraden

I denne analyse er beskæftigelsesgraden opgjort som andelen af personer i den udvidede arbejdsstyrke, der er i beskæftigelse.

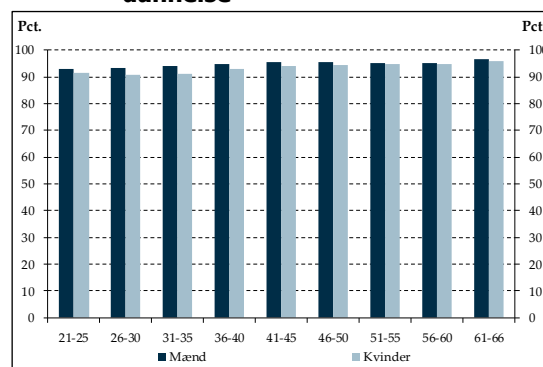
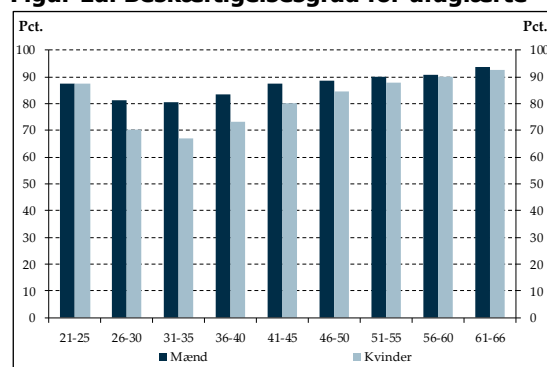
Beskæftigede indgår i opgørelsen som personer, der enten er i ordinær eller støttet beskæftigelse.

Den udvidede arbejdsstyrke består af alle beskæftigede samt arbejdsmarkedssparate ledige, aktiverede ledige samt personer på kanten af arbejdsmarkedet. Sidstnævnte består af ikke-arbejdsmarkedssparate personer på hhv. kontanthjælp, revalidering, ledighedsydelse og introduktionsydelse.

... men ufaglærte halter efter Men der er et stort potentiale for at få flere i beskæftigelse. For det første er der stadig personer i arbejdsstyrken uden job, og for det andet er der et potentiale for at få personer på kanten af arbejdsmarkedet ind på arbejdsmarkedet. Det store potentiale kan især findes blandt ufaglærte, jf. figur 1a.

Figur 1b. Beskæftigelsesgrad for personer m. erhvervskompetencegivende uddannelse

Figur 1a. Beskæftigelsesgrad for ufaglærte



Anm.: Beskæftigelsesgraden er opgjort for 2018. Se boks 1 for definition.

Kilde: DREAM's socioøkonomiske fremskrivning 2018 og FH's beregninger.

Lavest beskæftigelsesgrad blandt ufaglærte i slut-20'erne og 30'erne

For ufaglærte er der en væsentlig lavere beskæftigelsesgrad i aldersgruppen 26-40 år. Samtidig fremgår det, at især kvinder har en lavere beskæftigelsesgrad.

Den aldersmæssige variation er anderledes end for personer med erhvervskompetencegivende uddannelse. Her er der en høj beskæftigelsesgrad for alle aldersgrupper samt et mere forventeligt mønster, hvor beskæftigelsesgraden stiger med alderen, jf. figur 1b. Den naturlige forklaring er, at erfaring gennem arbejdslivet øger beskæftigelsesmulighederne. Det er naturligvis også tilfældet for ufaglærte, men den lavere beskæftigelsesgrad blandt ufaglærte i alderen 26-40 år er bemærkelsesværdig.

Vismænd har tidligere påvist stigende langtidsledighed for ufaglærte

Vismændene har sat fokus på gruppen af ufaglærte i to rapporter fra efteråret 2017 og efteråret 2018.

Her fandt de, at der siden 2000 er sket en markant stigning i andelen af langvarigt offentligt forsørgede blandt personer med dansk baggrund og ingen uddannelse ud over grundskolen.

Ved årtusindeskiftet var 28 pct. af personer med dansk baggrund og ingen uddannelse ud over grundskolen langvarigt offentligt forsørgt. I 2016 var andelen steget til 34 pct. ifølge vismændene.

Stort beskæftigelsespotentiale blandt ufaglærte

Problemet er udtryk for et stort potentiale

Den ringere tilknytning til arbejdsmarkedet blandt ufaglærte i aldersgruppen 26-40 år afspejler, at netop denne gruppe bør være i særlig fokus i forhold til at målrette beskæftigelsesindsatsen. Den relativt lave beskæftigelsesgrad er ikke bare udtryk for et problem men også et potentiale for, at flere får gavn af den økonomiske fremgang og beskæftigelsen kan stige yderligere.

Tabel 1. Beskæftigelsespotentiale blandt 26-40 årige

	Aldersgruppen 26-40 år
	----- Antal personer -----
Arbejdsløse i arbejdsstyrken inkl. aktiverede	45.500
<i>Heraf ufaglærte</i>	<i>13.100</i>
Personer på kanten af arbejdsmarkedet	40.200
Bruttopotentialet	85.700

Anm.: Samme datagrundlag som i figur 1a-b.

Kilde: DREAM's socioøkonomiske fremskrivning 2018 og FH's beregninger.

Bruttopotentiale på over 80.000 personer mellem 26 og 40 år.

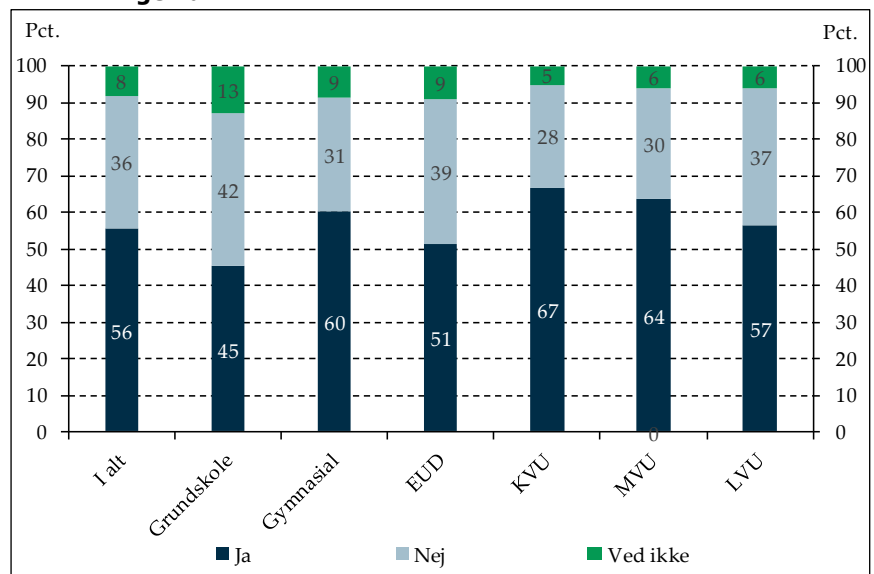
Der er i alt ca. 46.000 arbejdsløse i aldersgruppen 26-40 år, der er arbejdsmarkedsparete og allerede befinder sig i arbejdsstyrken, når aktiverede tælles med. Blandt dem er godt 13.000 ufaglærte. Dertil kommer, at der i samme aldersgruppe er godt 40.000 kon-

tanthjælpsmodtagere mv., som ikke umiddelbart er arbejdsmarkedsparete. Samlet set svarer det til et bruttopotentiale på knap 86.000 i aldersgruppen 26-40 år, der kan komme i beskæftigelse. Der er her tale om et bruttopotentiale, hvor det for nogles vedkommende ikke er realistisk at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Stort opkvalificeringsønske blandt lønmodtagere

Yderligere potentiale ved opkvalificering af beskæftigede På samme tid er der blandt lønmodtagerne i arbejdsstyrken et stort ønske om opkvalificering. Blandt lønmodtagerne ønsker 56 pct. at tage mere efteruddannelse, end de gør lige nu, jf. figur 2. For personer med grundskole som højest fuldførte uddannelse ønsker 45 pct. at skrue op for brugen af efteruddannelse, mens den tilsvarende andel for personer med gymnasial uddannelse ligger på 60 pct.

Figur 2. Har du et ønske om, at tage mere efteruddannelse, end du gør lige nu?



Anm.: Undersøgelsen er baseret på 2.727 besvarelser. Både personer med grundskole og gymnasial uddannelse som højest fuldførte betegnes typisk som ufaglærte.

Kilde: FH's survey om arbejdsliv 2019.

Jobrotation er genvejen til at realisere potentialet Der er således et stort potentiale for flere beskæftigede og mere kvalificeret arbejdskraft ved at udnytte potentialerne. For det første skal de, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, have bedre mulighed for at finde fodfæste. Og for det andet skal de personer, som allerede er i beskæftigelse, have bedre mulighed for at opkvalificere sig.

Boks 2. FH's forslag om nyt liv i jobrotationsordningen

Jobrotationsordningen er skræddersyet til en situation med økonomisk vækst og tegn på mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for specifikke faggrupper, som vi ser netop nu. Ordningen opkvalificerer virksomhedernes medarbejdere samtidigt med, at virksomhederne får tilskud til at ansætte en vikar fra arbejdsløsheds køen. På den måde opnås der en række positive gevinster med ordningen:

En medarbejder opkvalificeres via efteruddannelse og vender tilbage til virksomheden med styrket og efterspurgte kompetencer, samtidig med at en arbejdsløs får styrket sine beskæftigelsesmuligheder via berøring med arbejdsmarkedet og erfaringer fra en konkret arbejdsplads. Derudover sikres virksomheden en vikar, så produktiviteten ikke daler, mens deres medarbejder bliver opkvalificeret. Jobrotation resulterer dermed i en gevinst for både virksomhederne, medarbejderne, de arbejdsløse og samfundet som helhed. Med andre ord slår jobrotationsordningen fire fluer med ét smæk.

Desværre er det en ordning i frit fald. Vilklårene for jobrotation blev med virkning for 2015 opstrammet så væsentligt, at ordningen reelt blev kvalt. De alt for restriktive vilkår har fået den utilsigtede effekt, at ordningen anvendes i alt for ringe grad sammenholdt med den forventede aktivitet efter opstramningen. Således er den budgetterede udgift til jobrotationsordningen i dag ca. 575 mio. kr. lavere, end udgiften oven på stramningerne af ordningen dengang blev budgetteret til.

Der er derfor brug for at puste nyt liv i jobrotationsordningen.

FH foreslår

- At øge kommunernes refusion for udgifter til jobrotation fra 60 til 100 procent.
- At øge tilskuddet til virksomhederne.
- At skabe et nyt introduktionsforløb på 2 uger, hvor der blandt andet kan være sidemandsoplæring mellem den person der skal på uddannelse og den ledige, der skal være vikar.
- At udvide varigheden af et jobrotationsvikariat fra 6 til 12 måneder.
- At give mulighed for at deltage i en voksenerhvervsuddannelse (euv 1).

FH peger derfor på at puste nyt liv i jobrotationsordningen med henblik på at realisere potentialet. Det kan medvirke til at nedbringe arbejdsløsheden og skabe en større og mere velkvalificeret arbejdsstyrke. Til gavn for den enkelte, virksomhederne og samfundsøkonomien som helhed.