

Investering i job og vækst

En ambitiøs national investeringsplan inden for de økonomiske rammer kan sikre job og vækst

LO og FTF foreslår

Bæredygtig vækst og beskæftigelse skal styrkes gennem energirenovering af offentlige og private bygninger, opgradering af fx skoler og andre offentlige institutioner. Der skal ske øgede investeringer i både den fysiske og digitale infrastruktur, bl.a. den kollektive transport. En mindre stram landzonelov må udformes, så flere erhvervstyper og boligejere vil etablere sig i landzoner og udkantsområder.

Kommunernes anlægsinvesteringer skal øges. Det beløb til anlæg, der aftales i den årlige økonomiaftale, bør hæves og bruges til bl.a. investeringer i ny velfærdsteknologi, der kan lette de årlige driftsomkostninger og muliggøre fortsat kvalitet i velfærden.

Budgetlovens hårde regnskabssanktion over for kommunerne, staten og regionerne bør suspenderes, indtil Danmark er ude af krisen. Det skal sikres, at alle de penge, der er afsat til offentligt forbrug, bliver brugt fuldt ud, så der også investeres i den offentlige sektor. Det giver velfærd og styrker jobskabelsen i den private sektor.

Konkret betyder dette, at investeringsplanen blandt andet omfatter:

- Energirenoveringer af offentlige bygninger samt fysisk opgradering af offentlige institutioner, herunder skoler, plejehjem og daginstitutioner. I tilknytning hertil skal der også være øget fokus på udvikling og etablering af velfærdsteknologiske løsninger. Det indebærer blandt andet, at kommunernes anlægsramme øges til disse formål.
- Bedre almene boliger ved at øge Landsbyggefondens ramme til renovering (herunder også energirenovering).
- Investeringerne i infrastruktur bør øges – både på transportområdet og digitale systemer.

- En mindre stram by- og landzonelov¹, der giver flere virksomheder og boligjere mulighed for at bosætte sig uden for de store byzoner.
- Sikring af, at kommuner og regioner bruger de penge, der bliver afsat til offentlig service i henhold til de aftalte budgetter. Det kan fx ske ved midlertidigt at suspendere de sanktioner, der med budgetloven er pålagt kommuner og regioner ved overforbrug.

Dermed foreslår LO og FTF en betydelig investeringsplan, der omfatter både den private og den offentlige sektor.

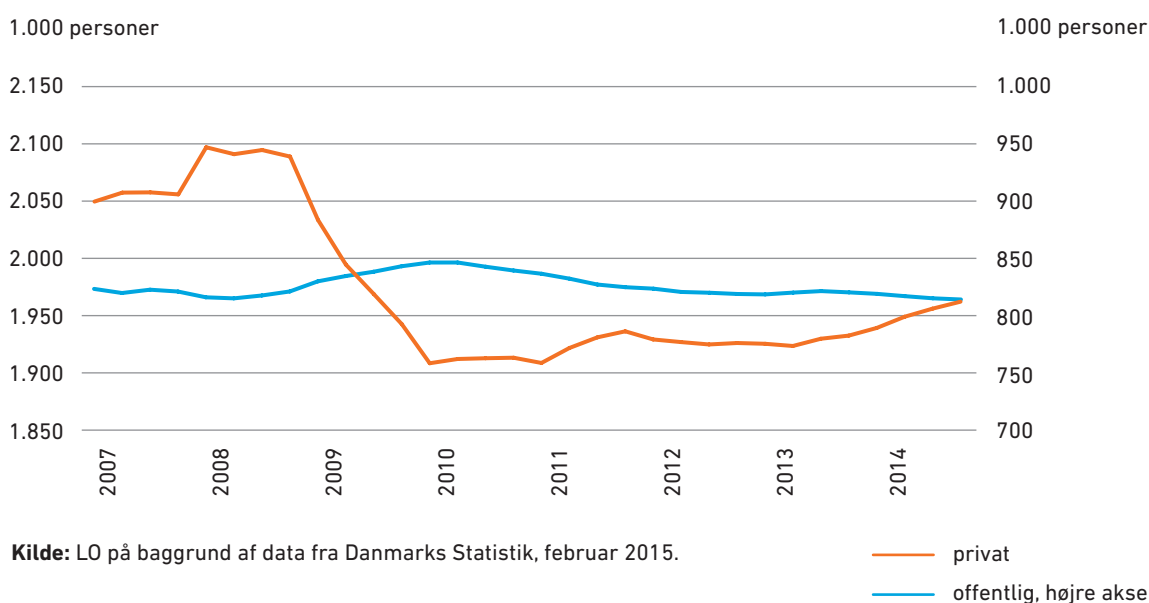
Hvad er problemet?

Fuld beskæftigelse er vigtig både for den enkelte lønmodtager og for samfundsøkonomien – og dermed finansieringen af et velfærdssamfund, der ikke lader de svage i stikken. Målet om arbejde til alle hviler på værdien om, at alle så vidt muligt skal påtage sig og have mulighed for at bidrage til samfundet. Fuld beskæftigelse vil også bidrage væsentligt til at mindske uligheden i Danmark.

Fuld beskæftigelse er det vigtigste politiske tema for lønmodtagerne: 97 procent af lønmodtagerne er enige i, at det er vigtigt at bekæmpe arbejdsløshed, og 89 procent ønsker at sikre den økonomiske vækst og dermed skabe flere job, jf. APL III².

Den økonomiske krise betød, at der på kort tid forsvandt 180.000 private job. Der til har genopretningspakken fra 2010, der skulle føre Danmark ud af krisen, ført til, at der er gået omkring 30.000 job tabt i den offentlige sektor, jf. figur 1.

Figur 1: Beskæftigelsesudvikling



1) By- og landzoneloven er i dag integreret i planlovens zonebestemmelser.

2) Undersøgelsen – Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL) - er afrapporteret i publikationen: Caraker, E. mfl. (2014), Fællesskab før forskelle. Lønmodtagerværdier og interesser i forandring. LO og FTF.

Dansk økonomi er langsomt på vej frem igen efter flere år med tilbagegang, og beskæftigelsen i den private sektor er steget det seneste år. Væksten er imidlertid fortsat moderat, og beskæftigelsen er endnu et stykke fra et mere normalt niveau. Der er stadig usikkerhed om den økonomiske udvikling – ikke mindst fra udlandet i form af geopolitisk uro fra blandt andet krisen i Ukraine og Mellemøsten. Virksomhederne holder derfor fortsat igen med massive investeringer, og det private forbrug herhjemme er stadig beskedent. Samtidig stiller tilbagetrækningsreformens stigning i efterlønsalderen store krav til jobskabelsen de kommende år. Der er således fortsat behov for at understøtte dansk økonomi for at sikre stabil vækst og flere job.

Den offentlige sektor har de seneste år oplevet massive besparelser, der har forringet den offentlige velfærd og medvirket til at øge uligheden. Den opbremsning har også svækket væksten i samfundsøkonomien og øget utrygheden i befolkningen. Det er ikke alle besparelser, der har været planlagte. Budgetloven, der hårdt straffer overforbrug, har fået især kommunerne og til dels også regionerne til at bruge mindre end vedtaget i budgetterne, nemlig i omegnen af 15 mia. kr. i perioden 2011-2013. Foreløbige regnskabsoplysninger peger på, at der også i 2014 har været et mindre forbrug i stat og kommuner i forhold til budgetteret på ca. 4 mia. kr., jf. Finansministeriet, Budgetoversigt 3, 2014.

Besparelserne har ramt den borgernære velfærd tungt og også reduceret den offentlige sektors indkøb hos private virksomheder. Som konsekvens af det mindre forbrug var der 27.000 færre offentligt ansatte end planlagt i 2011-2013. Og opgørelsen indtil videre viser, at beskæftigelsen i den offentlige sektor er fortsat med at falde i 2014. Fremadrettet er det afgørende, at regeringen og Folketinget sikrer sig, at de penge, der bliver bevilget, også bliver brugt.

Danmark har brug for en økonomisk politik, hvor vi investerer mere i at skabe vækst og job i hele landet. Det skal få Danmark ud af den økonomiske krise, og det skal sikre flere gode og bæredygtige job.

Forslagets effekter

- Offentlige investeringer har generelt en hurtig og forholdsvis stor effekt på beskæftigelsen. Hvis man øger de offentlige investeringer med 1 mia. kr. fx til energirenovering eller forbedringer af infrastrukturen, vil det således på få år kunne skabe ca. 1.000 flere job.
- Hvis kommunerne og regionerne havde anvendt de midler, der var til rådighed i budgetterne de seneste år ville det have haft stor effekt på beskæftigelsen. Øges den offentlige service fx med 1 mia. kr., vil det skabe ca. 1.500 flere job det samme år, og heraf vil godt hver fjerde job skabes i den private sektor. Således skaber øget offentlig service ikke alene job i den offentlige sektor. Flere offentligt ansatte øger fx også det private forbrug, og dertil betyder mere offentlig service, at det offentlige varekøb hos private virksomheder stiger. Øget offentlige service er dermed også til gavn for vækst og beskæftigelse i den private sektor.

- En øget udvikling og etablering af velfærdsteknologiske løsninger i samarbejde mellem den offentlige og private sektor bl.a. i forbindelse med renoveringer og/eller nyetableringer af offentlige velfærdsinstitutioner vil kunne løfte kvaliteten for borgerne, reducere driftsomkostningerne og skabe grundlag for øget vækst i den private sektor.
- Energirenoveringer af offentlige bygninger og opgradering af offentlige institutioner kan fx bidrage til at sikre mere energieffektive og miljørigtige løsninger med hensyn til isolering, vand, varme og elinstallationer. Energirenoveringen vil hurtigt kunne skabe flere private job i bl.a. bygge- og anlægssektoren samt industrien. Samtidig vil det begrænse den offentlige sektors driftsudgifter og miljøbelastning på længere sigt. Dertil vil en omfattende energirenovering skabe bedre forhold for såvel medarbejdere som brugere.
- Den nationale investeringsplan kan også bidrage til at forbedre lønmodtageres dagligdag og mobilitet. Bedre infrastruktur og kollektiv transport vil gøre det nemmere for den enkelte at komme til og fra arbejde. Tilsvarende vil en bedre digital infrastruktur med adgang til hurtigt og billigt bredbånd i hele landet gøre det muligt at arbejde fra mange lokaliteter, øge sammenhængen mellem privatliv og arbejdsliv – og etablere flere og nye job uafhængigt af fysisk afstand.
- Den almene boligsektor har gennem mange år haft et renoveringsefterslæb, som med gentagne udvidelser af renoveringsrammen er blevet adresseret. Den seneste aftale om anvendelsen af Landsbyggefondens midler fra november 2014 sikrer en fortsat høj renovationsramme for 2015 og 2016. Men der er god grund til også at fastholde det høje niveau i årene efter 2016, så sektoren kan igangsætte flere renoveringsprojekter end de, som er dækket af de bevilligede rammer.
- By- og landzonenloven er med til at begrænse muligheden for erhvervsudviklingen og bosætningen i tyndt befolkede områder ved forholdsvis stramme krav for erhvervs- og boligbyggeri i landzoner. En ny og mindre stram by- og landzonenlov kan således bane vejen for investeringer i byggeri og skabelsen af nye lokale arbejdspladser. Der kan fx være tale om et nedlagt landbrug, der bliver overtaget af en mindre industri- eller servicevirksomhed. Det kan både fremme byggeriet i form af renovering af bygningen, tilbygninger og private boliger, øge erhvervsinvesteringer i maskiner, software mv. og derigennem hurtigt skabe nye arbejdspladser i og omkring virksomheden. Tiltaget skønnes at kunne skabe omkring 400 flere job på få år og op til 1.000 flere job på længere sigt.

Udvikling af rammerne for vækstområder

Måltrettet teknologiuudvikling skaber vækst og job

LO og FTF foreslår

Der skal skabes bedre rammer for udviklingen af de enkelte private sektorer som industri-, byggeri-, fødevarer-, service- og finanssektoren. Der kan etableres regionale teknologicentre med fokus på automatisering, design samt teknologi- og kompetenceudvikling i et organiseret samarbejde mellem erhvervsskoler, erhvervsakademier, professionshøjskoler og de godkendte teknologiske serviceinstitutter samt universiteterne.

Konkret skal realisering af dette forslag udnytte eksisterende ressourcer og bygge videre på vækst- og erhvervspolitiske tiltag, der går tæt på danske styrkepositioner og vækstpotentialer. Det gælder fx tiltag såsom vækstplanerne, der dækker otte forskellige perspektivrige områder¹.

Hvad er problemet?

Ny teknologi og automatisering kan gøre en kæmpe forskel for produktivitet og konkurrenceevne i danske virksomheder. I en analyse peger 50 procent af virksomhederne på, at automatisering fremadrettet kan være med til at fastholde produktion i Danmark (Arlbjørn m.fl. for Kraks Fond Byforskning, "Danske producenters udflytning og hjemtagning af produktion", 2013). Allerede i dag eksisterer en række væsentlige teknologier som er gennemprøvede og økonomisk attraktive, såsom 3D-printere og robotarme, men de bliver ikke anvendt i tilstrækkeligt omfang. Særligt SMV'er er præget af fordomme om, at det er for dyrt og for besværligt.

De regionale teknologicentre skal understøtte og specialisere sig i de danske vækstområder og styrkepositioner på en måde, så ny viden og teknologi hurtigt kan bringes i hurtig anvendelse i virksomhederne og skabe grobund for mere

1) Jf. vækstteam for Det Blå Danmark, Kreative Erhverv og Design, Vand, bio & miljøløsninger, Sundheds- og Velfærdsløsninger, Energi og Klima, Fødevarer, Turisme og Oplevelsesøkonomi, IKT og Digital Vækst.

vækst og flere job. Der anbefales et mere organiseret samarbejde mellem erhvervsskoler, erhvervsakademier og GTS-institutter mv. Formålet er at introducere elever, studerende og kursister til de nyeste teknologiske muligheder og fremme innovation i små og mellemstore virksomheder.

Forslaget går ud på at få eksisterende aktører til at spille bedre sammen. Der er allerede i dag forskellige typer af tiltag, der bringer aktører sammen om udvikling af teknologi og innovation. Det gælder ikke mindst innovationsnetværk og klyngeorganisationer², hvor GTS institutter mv. spiller en rolle i række af dem. Men der er brug for en langt mere systematiseret og ambitiøs indsats.

Eksempelvis viser en kortlægning af erhvervsfremmesystemet i "Copenhagen" (Hovedstadsområdet og det øvrige Sjælland), at "almindelige" små og mellemstore virksomheder i stort omfang "overses" af erhvervsfremme aktørerne³.

For at sætte skub i videns- og innovationsudviklingen er der brug for en generel professionalisering af virksomhederne, der gør dem bedre i stand til at tage ny viden og teknologi til sig. Derudover er der i stor udstrækning behov for, at de mere praksisnære aktører såsom erhvervsskoler og erhvervsakademier integreres mere i netværks- og klyngetiltag såsom innovationsnetværk, der hovedsageligt samarbejder med universiteter og GTS.

De regionale teknologicentre kan også bidrage til, at ny teknologi/nye produkter kan anvendes i den offentlige service og blandt andet bidrage til at forbedre hverdagen for både medarbejdere og brugere.

Teknologicentre skal også styrke udvikling af organisationer (jobdesign, ledelse, organisering af medarbejderne osv.), der fremmer virksomhedernes evne til at inddrage forskningsviden, styrker medarbejderinddragelse samt generel innovativ adfærd.

Desuden kan teknologicentre stille faciliteter samt elevers, studerendes og læreres kompetencer til rådighed for iværksættere, der har brug for at få videreudviklet og lavet prototyper af konkrete idéer og produkter.

Forslagets effekter

Vi forventer flere positive effekter i form af mere vækst, bedre produktivitet og højere beskæftigelse.

Flere analyser peger på positive effekter af målrettet innovations- og teknologifremme. Fx har forsknings- og udviklingsaktive virksomheder, som har videnssamspil med offentlige videninstitutioner, en årlig produktivitet pr. medarbejder, der er 50.000 kr. højere end forsknings- og udviklingsaktive virksomheder uden samspil. Det svarer til, at den gennemsnitlige medarbejder er omkring 9 procent mere produktiv i virksomheder med samspil end i virksomheder uden samspil.

2) <http://ufm.dk/forskning-og-innovation/tilskud-til-forskning-og-innovation/hvem-har-modtaget-tilskud/2013/godkendte-innovationsnetvaerk-2014-2018>

3) Kortlægning af erhvervsfremmesystemet i Copenhagen", Iris Group, 2015.

En rapport estimerer, at der i Danmark kan skabes højere produktivitet pr. medarbejder i forsknings- og udviklingsaktive virksomheder uden samspil, hvis de indgik videnssamspil med universiteter, GTS-institutter eller andre offentlige videninstitutioner⁴.

Desuden viser en analyse af virksomheders deltagelse i klynger og netværk, at det bidrager markant til at understøtte virksomhedernes innovation og kompetenceudvikling, bl.a. med ny viden, metoder og idéer. Det sker især ved at skabe nye samarbejder mellem virksomheder, videninstitutioner og andre organisationer, der fører til værdiskabelse og innovative løsninger, som parterne ikke kan opnå hver for sig⁵.

Cases

- Gode eksempler på teknologisamarbejder med erhvervsskoler er: "Skud på Stammen" på Københavns Tekniske Skole⁶, som er et tæt samarbejde mellem nyuddannede møbelsnedkere, møbelsnedker-elever, møbelpolstreere og designere om fremstilling af prototyper på et møbel. Samarbejdet gavner både elever, iværksætter og ikke mindst skubber det til udvikling af vækst og jobskabelse i dansk møbel- og designproduktion.
- Ligeledes har man på erhvervsskolen EUC Nord etableret et teknologicenter "EUC Nordvest"⁷, der giver kvalificeret undervisning til elever på EUC Nordvest samt medarbejdere i det lokale erhvervsliv, som skal lære om/opkvalificeres inden for programmering af robotter.

4) Økonomiske effekter af erhvervslivets forskningssamarbejde med offentlige videninstitutioner, Styrelsen for Forskning og Innovation, 2011.

5) Effekter af virksomheders deltagelse i klynger og netværk", Styrelsen for Forskning og Innovation, 2015.

6) <http://www.kts.dk/erhvervs-uddannelse/skudpaastammen.asp>

7) <http://eucnordvest.dk/page6670.aspx?q=teknologicenter>

Rådgivning om offentligt privat samarbejde

En national enhed for offentlig privat samarbejde vil skabe udvikling i det offentlige og vækst i det private

LO og FTF foreslår

Offentlig privat samarbejde (OP) skal styrkes ved etablering af en national OP-enhed på tværs af ministerier, styrelser, kommuner og regioner. Enheden skal samle og udbrede viden om offentlig privat samarbejde, partnerskaber og innovation bl.a. ved at rådgive og vejlede private og offentlige aktører. Den skal analysere barriererne for det offentlig-private samarbejde og fremlægge forslag, der kan reducere eller fjerne uhensigtsmæssige barrierer og identificere den bedste praksis. Det skal ske i respekt for eksisterende strukturer og institutioner i den offentlige sektor.

Konkret skal den nationale OP-enhed udføre følgende opgaver:

- Rådgive og vejlede kommuner, regioner og stat om mulighederne i offentlig privat innovation (OPI), offentlig private partnerskaber (OPP) og udlicitering – herunder bør der være et rejsehold bestående af eksperter, der kan yde konkret bistand ude lokalt i kommuner og til virksomheder og institutioner.
- Opsamle viden og lave nye analyser af best practice og barriere inden for tre områder, og sikre at viden bliver distribueret, så samarbejdet bygger på solid viden frem for ideologi.
- Skabe en pipeline for OPP-projekter, så kommuner og regioner kan gå sammen om projekter på tværs af landet.

Hvad er problemet?

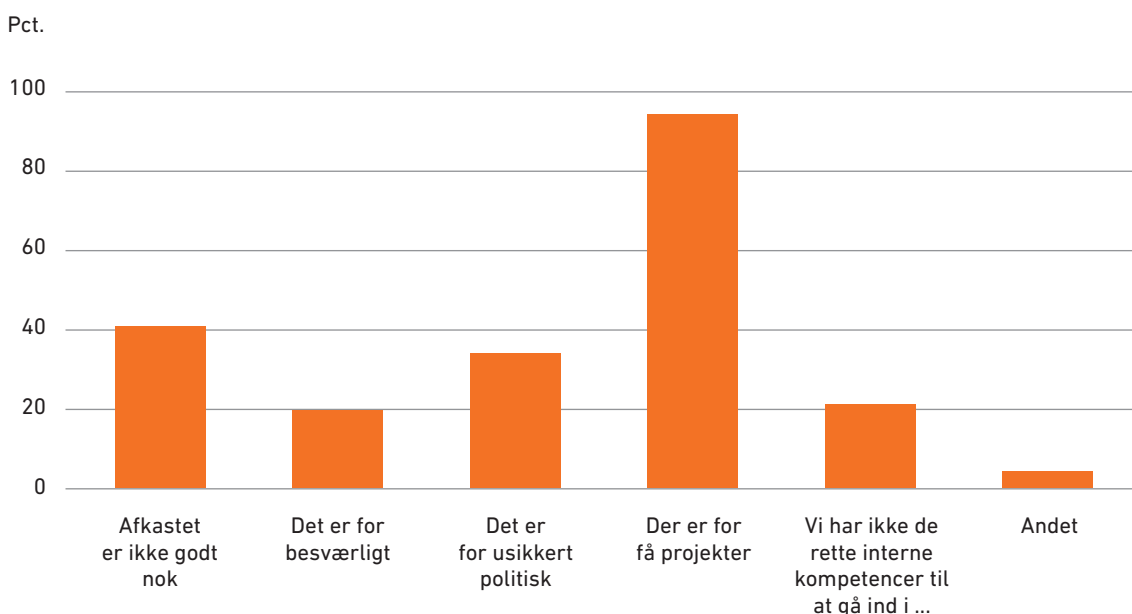
Danmark har en international styrkeposition i form af vores effektive og velorganiserede offentlige sektor. Der er store muligheder i øget samarbejde mellem den offentlige sektor og den private, men også en række faldgrupper. Det kræver stor ekspertise at gennemføre et vellykket OPP eller OPI projekt, og mange kommuner gennemfører måske kun et enkelt projekt i løbet af en lang årrække. Udlicitering

er meget udbredt, men der mangler fortsat viden om, hvordan man skaber udbud der sikre den rette balance mellem priskonkurrence, kvalitet for borgerne og ordentlige forhold for medarbejderne. Der er derfor et meget stort dødvægtstab, hvor opstartsomkostningerne er for store til at sikre det fulde potentiale. Eksempelvis har virksomheden TDC deltaget i mere end 80 ukoordinerede telemedicinprojekter, som grundet de små størrelser slet ikke har opnået deres fulde potentiale.

For at sikre størst mulig kvalitet, effektivitet og færrest mulige fejl bør der oprettes en national OP-enhed, der samler viden og sikrer rådgivning om offentligt privat samarbejde.

I både stat, kommuner og regioner er der brug for at skabe flere partnerskaber, og mere samarbejde og innovation mellem det offentlige og private. I en tid, hvor økonomien er presset, og der skal skabes nye løsninger for færre penge eller bedre løsninger for de samme, er mere offentlig privat samarbejde (OP) en af vejene til vækst og jobskabelse. Der er en række samarbejdsflader mellem det offentlige og private som fx OPI, OPP og udlicitering af offentlige opgaver. Da der er stor forskel på både lovgivning og udførsel af henholdsvis OPP, OPI og udlicitering, så er der behov for at opbygge ekspertise indenfor de enkelte områder. Men der skal også koordineres på tværs, således at der eksempelvis kan stilles krav om innovation i såvel OPP-projekter som udlicitering. Dette er en af årsagerne til, at der er behov for én central enhed, så videnopbygning også kan foregå på tværs af områderne.

Barrierer for at selskaberne vil investere i OPP i Danmark, 2013¹



1) Forsikring og Pension 2013: Resultater fra medlemsundersøgelsen om investeringer i Offentligt Privat Partnerskab. Spørgeskemadata blandt 17 danske pensionselskaber der repræsenterer 71 % af den samlede pensionsformue. Svarene er vægtede med selskabernes formue det respektive år, dvs. at et stort selskabs svar tæller mere end et lille selskabs svar.

Forslagets effekter

En national OP-enhed vil kunne skabe et langt bedre videngrundlag for samarbejdet mellem det offentlige og private. Det er vanskeligt at give en præcis vurdering af forslaget effekt, da det også handler om, hvor mange midler, der placeres i enheden. Der er potentiale for at sikre et langt bedre samarbejde, som både sikrer udvikling af de offentlige arbejdspladser og vækst i det private.

OPI

Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning (KORA) har kortlagt 250 projekter, der er i gang eller gennemført alene på velfærdsområdet i Danmark, hvor det offentlige og private arbejder sammen om at udvikle nye produkter og metoder, der kan sælges og skabe vækst og nye arbejdspladser. Der er således allerede mange projekter i gang, men der kan skabes endnu flere og med langt færre opstartsomkostninger, hvis der var en central rådgivnings- og videncentral.

OPP

Næsten 90 procent af pensionsselskaberne har ifølge en undersøgelse fra Forsikring & Pension investeringer i OPP i udlandet, mens kun 45 procent af dem investerer i Danmark. I øjeblikket investerer de 7,5 mia. kr. i OPP projekter i udlandet. Der er således potentiale for langt flere investeringer i OPP i Danmark. 94 procent af selskaberne peger i undersøgelsen på, at det først og fremmest er manglen på egnede projekter, der fraholder selskaberne fra at investere i Danmark. Der er således i høj grad brug for en pipeline.

Udlicitering

Udlicitering er den mest udbredte form for samarbejde mellem det offentlige og private. 25 procent af alle udbudseggede opgaver er ifølge Rådet for Offentligt Privat Samarbejde (ROPS) sat i udbud. Viden om effekterne af udlicitering er dog stadig mangelfulde. I både 2011 og 2014 er der gennemført to omfattende forskningsanalyser. Begge analyser konkluderer, at der langt fra altid er et besparelspotentiale i udlicitering. Analysen viser dertil ikke, om der er tale om et tilsvarende produkt hos de private aktører. Når der er tale om besparelser ved udlicitering, kan det således skyldes, at der er tale om lavere kvalitet. Der kan være gevinster at hente i udlicitering, og nogle opgaver er langt mere egnede til udlicitering end andre.

Generelt bør der skabes et solidt fundament, så der kan udvikles klare retningslinjer for, hvordan man laver udlicitering, der virker både i forhold til pris og kvalitet og ordentlige forhold for medarbejderne. En sådan ekspertise vil netop kunne opbygges i en national OP-enhed.

Lempeligere deponeringsregler

Lempeligere deponeringsregler vil sikre, at der skabes flere investeringer i projekter, der giver en samfundsmæssig gevinst

LO og FTF foreslår

Pensionselskaber og andre aktører skal have bedre muligheder for at indgå i offentlige private partnerskaber. Det kræver en lempelse af de nuværende deponeringsregler. Hvis et projekt giver væsentlige samfundsmæssige forbedringer af produktivitet, effektivitet og/eller energieffektivitet, skal kommuner og regioner kunne fritages for deponeringsforpligtelsen. Der skal være en enkel procedure til at behandle disse sager.

Konkret betyder det, at der bør gennemføres følgende lempelser af deponeringsreglerne:

- Fritagelse for deponeringsforpligtelsen for projekter, hvor det vurderes, at den samlede totaløkonomi betyder væsentlige samfundsmæssige produktivtets-, effektivitets- og/eller energiforbedringer.
- Tildelingsproceduren for deponeringsfritagelsen i forbindelse med OPP gøres hurtigere og mere gennemsigtig.
- En forhøjelse af låne- og deponeringsfritagelsespuljer.

Hvad er problemet?

Offentlig-private partnerskaber (OPP) er en langsigtet kontrakt mellem en offentlig myndighed og en privat partner, hvor den private partner finansierer, projekterer, udfører, driver og vedligeholder offentligt byggeri eller anlæg. OPP rummer store potentialer. I 2012 udgav Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen en rapport om OPP¹. Den konkluderede bl.a.: *"De offentlige ordregivende myndigheder vurderer bl.a., at der er udviklet totaløkonomisk optimerende og innovative løsningsforslag, og at kvaliteten i byggeriet har været høj. Endvidere viser undersøgelsen, at anlægs-*

1) Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen (2012), Erfaringer fra de danske OPP-projekter.

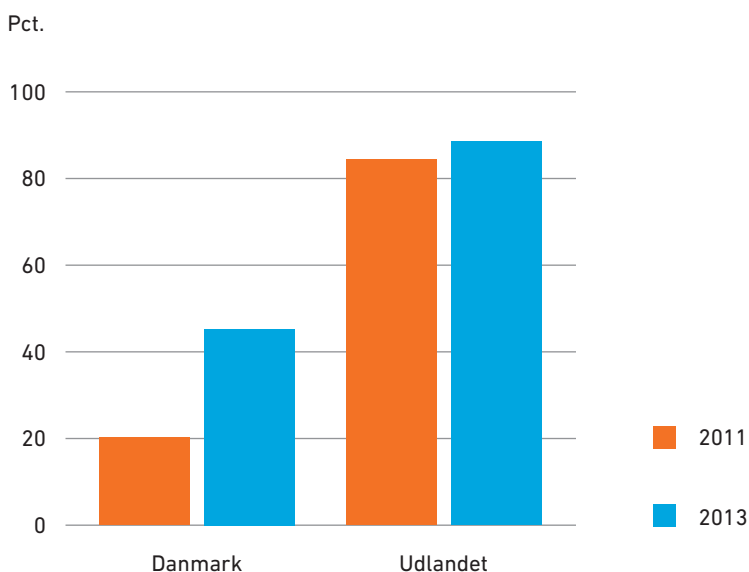
arbejdet i OPP-projekterne er blevet færdiggjort til aftalt tid eller tidligere og i de fleste tilfælde til en pris, der er tæt på den aftalte". Til trods for dette, er det fortsat ikke en særlig udbredt samarbejdsform herhjemme.

OPP rummer som nævnt store potentialer for at sikre kvalitetsbyggerier, der holder såvel budget som tidsplan, og som skaber nye og innovative løsninger. OPP fravælges dog ofte, da udbudsprocessen dels er meget krævende, dels fordi at kommuner og regioner som oftest kan finansiere byggerierne billigere selv. OPP er dog langt mere end en finansieringsform. Det er en langvarig kontrakt, hvor det er vigtigt at se på de totaløkonomiske omkostninger.

Når kommuner og regioner bygger, skal anlægget som udgangspunkt finansieres kontant. Det betyder, at kommuner og regioner selv skal finansiere deres løbende udgifter til anlæg gennem de generelle indtægter fra skatter, statslige tilskud mv. Kommuner og regioner er underlagt en lånebegrænsning, jf. lånebekendtgørelsen.

OPP-projekter opfattes som et lån, hvor projektets anlægssum skal deponeres ved aftalens indgåelse. Projektet kan dog fritages efter den såkaldte låne- og deponeringsfritagelsespulje, som i 2014 lød på 150 mio. kr. for kommunerne og 300 mio.kr. for regionerne².

Andel af selskaber, som har investeringer i OPP i Danmark og i udlandet i hhv. 2011 og 2013³



Formålet med deponeringsreglerne er at sidestille kommuner og regioner, der indgår i OPP-projekter, med kommuner og regioner, der finansierer et anlæg via egenfinansiering eller låntagning. Reglerne er et vigtigt finans- og udgiftspolitisk styringsredskab, men har dog den utilsigtede konsekvens, at de reducerer kom-

2) Lånepuljerne fastsættes i de årlige økonomiforhandlinger mellem Stat og KL henholdsvis Danske Regioner.

3) Undersøgelsen fra Forsikring og Pension 2013, spørgeskemadata repræsenterende henholdsvis 85 % og 71 % i den danske pensionsformue i 2010 og 2013. Svarene er vægtede med selskabernes formue det respektive år, dvs. at et stort selskabs svar tæller mere end et lille selskabs svar.

muner og regioners incitament til OPP. Deponeringsreglerne er ifølge kommunerne og regionerne den største barriere for udbredelsen af OPP i Danmark⁴.

Fra 2014 er deponeringsreglerne justeret således, at de penge, som kommuner og regioner deponerer i forbindelse med OPP-projekter, frigives successivt det første år, efter aftalen om et projekt er indgået, over en periode på 25 år. Før denne ændring var de deponerede penge bundet i 10 år for derefter at blive frigivet successivt over 15 år.

Den seneste justering af bindings- og frigivelsesperioden for deponering er til gavn for OPP-samarbejder, da den i højere grad afspejler den udgiftsprofil, der er ved sådanne projekter. Deponeringsreglerne er dog stadig en udfordring i forhold til at sikre flere OPP-samarbejder.

Forslagets effekter

Næsten 90 procent af pensionsselskaberne har ifølge en undersøgelse fra Forsikring & Pension⁵ investeringer i OPP i udlandet, mens kun 45 procent af dem investerer i Danmark. I øjeblikket investerer de 7,5 mia. kr. i OPP projekter i udlandet. Der er således potentiale for langt flere investeringer i OPP i Danmark. Knap 80 procent af kommunerne og regionerne peger i en undersøgelse fra Konkurrence og Forbrugerstyrelsen på at deponeringsreglerne er en barriere for OPP.

Hvis deponeringsreglerne lempes vil det fremme innovative kvalitetsbyggerier, hvor der fx kan stilles nye krav til byggeriernes funktion såvel som deres klimaftryk.

4) Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen (2013), Barrierer for OPP ved kommuners og regioners bygge- og anlægsprojekter. Se nærmere på <https://www.kfst.dk/~media/KFST/Publikationer/Dansk/2013/20131209%20Barrierer%20for%20OPP%20ved%20kommuner%20og%20regioners%20bygge%20og%20anlaegsprojekter.pdf>

5) Forsikring og Pension 2013: Resultater fra medlemsundersøgelsen om investeringer i Offentligt Privat Partnerskab.

Et nyt dagpengesystem

Et nyt og bedre dagpengesystem, som skal give lønmodtagerne tryghed på arbejdsmarkedet

LO og FTF foreslår

Et fair og stærkt dagpengesystem skal give lønmodtagerne en grundlæggende tryghed og mobilitet på arbejdsmarkedet gennem en rimelig kompensation ved arbejdsløshed. Langt færre skal miste deres ret til dagpenge, så samfundet modvirker udstødning af arbejdsmarkedet og langtidsarbejdsløshed. Der skal genoprettes en balance i den danske flexicurity-model. Lønmodtagernes tryghed skal forbedres i samspil med den aktive indsats under arbejdsløshed. Et nyt dagpengesystem skal også understøtte, at arbejdsløse tager kortvarige job, projektansættelser, vikariater og deltidsansættelser. Det skal være lettere at genoptjene ret til dagpenge og sikres, at flere kommer ind i dagpengesystemet. Det skal være attraktivt for alle at være medlem af en a-kasse. Reglerne skal være enkle og let forståelige, så dagpengesystemet fortsat dækker og støtter det store flertal af lønmodtagere – til gavn for hele samfundet.

Hvad er problemet?

Dagpengereformen af juni 2010 betød en afkorting af dagpengeperioden fra 4 til 2 år samtidig med at genoptjeningskravet til fornyet dagpengeperiode blev fordoblet fra 26 ugers fuldtidsarbejde til 52 ugers fuldtidsarbejde inden for 3 år. Indgrebet blev besluttet kort efter at finanskrisen ramte arbejdsmarkedet med efterfølgende tab af 180.000 private arbejdspladser og 30.000 jobs i den offentlige sektor. Det var beregningsforudsætningen af kun mellem 2000 og 4000 arbejdsløse om året ville opbruge og miste dagpengeretten. Realiteten blev, at næsten 50.000 personer har opbrugt og mistet dagpengeretten og kun ca. 1.600 har genoptjent retten til dagpenge siden 2013. Reformen har derfor fået langt større negative effekter end forudsat, og det har skabt stor social utryghed hos lønmodtagere og arbejdsløse.

Finanslov for 2012 forlængede midlertidig dagpengeperioden med 6 måneder så den toårige dagpengeperiode og 52 ugers genoptjeningskravet først blev effektivt

1. januar 2013. Desuden afbød samme finanslov reformens konsekvenser ved iværksættelse af akutpakker og akutjobordninger i 2012 og 2013. Arbejdsløse, der opbrugte og mistede dagpengereetten har også fået adgang til midlertidige ydelser på 80/60 procent i 2013, 2014, 2015, 2016 og med udløb i 2017, og det har 56 procent af de ramte arbejdsløse umiddelbart benyttet.

16 procent af de arbejdsløse, der opbrugte og mistede dagpengereetten har opnået beskæftigelse en måned efter dagpengeudløbet. Et år senere er 29 procent af de ramte arbejdsløse kommet i beskæftigelse med et gennemsnitligt timetal på 29 arbejdstimer og 26 procent er fortsat på midlertidige nedsatte ydelser. Nogle arbejdsløse er også kommet ind i andre ydelsessystemer som fx kontanthjælpsystemet.

I 2014 har 16.700 mistet dagpengereetten og tallet giver en pejling på problemets fremtidige omfang. Dagpengesystemet er en hjørnesteen i flexicurity, som på den ene side skal give arbejdsmarkedet dynamik via ekstern fleksibilitet og mobilitet og på den anden side skal give social sikkerhed for lønmodtagerne – især i perioder med fyringer og arbejdspladslukninger.

Dagpengeforringelserne afstedkommer fortsat utryghed blandt lønmodtagerne, som kan risikere at miste job og fodfæste på arbejdsmarkedet. I seneste APL-undersøgelse 2014 udtrykker 37 procent af lønmodtagerne, at de er bange for at blive arbejdsløse¹. Utrygheden fører til, at færre tør skifte job og at lønmodtagernes risikovillighed på arbejdsmarkedets nedsættes. Derved skades dynamik, mobilitet og konkurrencekraft. Flexicurity er derfor under pres.

Forslagets effekter

Et fair og stærkt dagpengesystem vil betyde at,

- arbejdsløshedsforsikringen bliver mere attraktiv og dermed sikres en større forsikringsgrad blandt lønmodtagerne,
- der skabes større ekstern fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet og understøttelse af flexicurity-modellen,
- færre arbejdsløse opbruger og mister dagpengereetten, fordi det bliver nemmere og mere attraktivt for arbejdsløse at tage kortvarige jobs eller jobs med lavere timetal med delvise dagpenge. Jobaktive arbejdsløse vil have bedre mulighed for at hænge sig fast i beskæftigelse på fuld tid,
- flere arbejdsløse får en stærkere arbejdsmarkedstilknytning og adgang til arbejdsmarkedet pga. nye fleksible genoptjeningsvilkår,
- samspillet mellem den aktive arbejdsmarkedspolitik og dagpengesystemet styrkes med fokus på at arbejdsløse opnår beskæftigelse.

1) Undersøgelsen – Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL) - er afrapporteret i publikationen: Caraker, E. mfl. (2014), Fællesskab før forskelle. Lønmodtagerværdier og interesser i forandring. LO og FTF.

Jobrettet uddannelse og match mellem arbejdsløse og nye job

Fast fodfæste på arbejdsmarkedet går gennem uddannelse og fagrelevant jobtræning

LO og FTF foreslår

Behovet for uddannet arbejdskraft skal overvåges i alle sektorer, så man i god tid kan uddanne arbejdsløse til at varetage de nye job ved fx de store infrastrukturprojekter. Arbejdsløse skal have mulighed for at styrke deres kvalifikationer rettet mod varig beskæftigelse. Ufaglærte og faglærte har fået mulighederne for jobrettet uddannelse og at blive løftet fra ufaglært til faglært. Det er imidlertid vigtigt også at sikre mulighed for jobrettet uddannelse og videreuddannelse til arbejdsløse med en videregående uddannelse. Derfor skal alle arbejdsløse med en kort eller mellemlang videregående uddannelse efter tre måneders arbejdsløshed have ret til et tilbud om jobrettet uddannelse, der retter sig mod efterspurgte jobfunktioner. Alle skal have mulighed for tilbud om fagrelevant jobtræning på arbejdspladser, der kan styrke deres kompetencer.

Hvad er problemet?

I 2010 påbegyndte omtrent 665.000 personer et nyt job. I løbet af 2013/14 har jobsomsætningen været på 725.000 jobs svarende til 60.000 pr. måned – stigning på 9 procent i forhold til 2010.

Tallene viser at det danske arbejdsmarked har en relativ høj jobsomsætning – selv i en tid med en betydelig arbejdsløshed.

Der forventes stor mangel på uddannet arbejdskraft i 2020. Dette gælder i høj grad faglært arbejdskraft, men ser man alene på personer med videregående uddannelser forventes der i alt en mangel på over 100.000 personer (AE-rådet).

Beskæftigelsesindsatsen overfor arbejdsløse i såvel jobcentre som a-kasser skal fokusere på jobudviklingen inden for alle væsentlige brancher. Dertil kræves en intensiv og løbende overvågning af alle dele af arbejdsmarkedet – branchemæssigt, kompetencemæssigt og geografisk. Derfor skal overvågningen udbygges professionelt og stilles til rådighed for de regionale arbejdsarbejdsmarkedsråd (RAR),

jobcentrene og a-kasserne. En jobrettet og målrettet kompetenceindsats overfor de arbejdsløse kan kun gives meningsfuldt og effektivt, når udviklingen på hele arbejdsmarkedet og alle dets niches og kroge følges tæt gennem overvågning og gennem tæt kontakt og dialog.

Arbejdsmarkedet er i en rivende udvikling og der stilles konstant nye krav til medarbejdere i industri, byggeri, service, håndværk og de store velfærdsområder. Udfordringen er, at arbejdsløse, der har mistet kontakten til arbejdsmarkedet, mister kompetencer hver dag uden en jobrettet indsats. Dette tab skal erstattes gennem en målrettet indsats der hjælper de enkelte arbejdsløse tilbage til de jobmuligheder, der er åbne.

Arbejdsløse uden faglig uddannelse, med faglig uddannelse og med kort og mellemlang videregående uddannelse har brug for en kompetencerettet indsats for at nå de aktuelle jobåbninger og for at komme i betragtning ved ansættelser. I dag får arbejdsløse med og uden faglig uddannelse denne ret i begyndelsen af arbejdsløshedsforløbet. Arbejdsløse med en KVVU eller mellemlang videregående uddannelse har ingen ret til opkvalificering. Det skal ændres, fordi disse arbejdsløse også rammes af kompetencetab, og fordi kompetencekravene og forventningerne på offentlige og private områder som undervisning, sundhed, kost og social- og arbejdsmarkedsindsats, service, finans mv. også øges til personer med videregående uddannelse.

Men vejen til fodfæste på arbejdsmarkedet går også gennem stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet. Aktivering i form af tilfældig parkering af arbejdsløse i løntilskud eller praktik er imidlertid ikke vejen og spild af både tid og penge. Kompetencevedligeholdelse og kompetenceløft erhverves også ved praksis på en fagrelevant arbejdsplads. Derfor skal jobrotation, ansættelse med løntilskud og virksomhedspraktik altid etableres for at opnå et lærings- og beskæftigelsesmål. Det skal være slut med at parkere arbejdsløse i ligegyldige løntilskudspladser uden mål og med.

Forslagets effekter

Professionel og tæt overvågning af arbejdsmarkedet vil føre til

- præcis viden om jobudvikling og jobåbninger
- præcis viden om kompetencekrav
- bedre muligheder for at skabe match mellem virksomhedsbehov og arbejdsløses kompetencer.

Ret til jobrettet uddannelse vil føre til

- hurtig kompetenceindsats for at reducere kompetencespildet ved arbejdsløshed
- bedre match når arbejdsløse søger og formidles job.

Fagrelevant jobindsats vil føre til

- kompetencevedligeholdelse
- omstillingsmuligheder til nye jobområder
- at jobåbninger kan anvendes.

Cases

- Arbejdsløs datamatiker og IT-ingeniør på 38 år, uddannet i 2008, kom i arbejde i IT-virksomheden Ciber, efter et målrettet NET-kursus og en introperiode i Ciber via virksomhedspraktik og internt kursus.
- En 24 årig sygeplejerske fik job i psykiatrien efter to ugers intensivt kursus og 4 ugers praktik.
- Mand, 36 år, ufaglært jord- og betonarbejder kom i arbejde som kloakrør-lægger: På 7 uger var det muligt at få kompetencerne til kloak-rørlægger ved at gennemføre en række AMU-kurser, der sammenlagt varer 35 dage. Som kloak-rørlægger kan han nu få merit til erhvervsuddannelsen som bygnings-struktør. Der er ikke opnået fuldt faglært niveau, men med diplommet i hånden og han godt på vej til faglært niveau.

Et styrket voksen- og efteruddannelsessystem

Lønmodtagerne skal kunne matche de stigende kompetence- og kvalifikationskrav på arbejdsmarkedet

LO og FTF foreslår

Alle lønmodtagere skal kunne opkvalificere sig i takt med, at kravene på arbejdsmarkedet stiger. Deltagerbetalingen på almene fag på Voksen Uddannelsescentrene og HF skal fjernes. Der skal være et sammenhængende, overskueligt og tilgængeligt offentligt efter- og videreuddannelses-udbud. Det skal ske ved dels at skabe en styrket konstruktion omkring voksen- og efter-uddannelsescentrene (herunder en styrket opsøgende voksenvejledning), dels ved at sænke priserne og skabe et sammenhængende og overskueligt udbud på akademi- og diplomniveau. Udviklingen af overenskomstbaserede rettigheder til uddannelse skal understøttes gennem et nyt og smidigt system for Statens Voksenuddannelsesstøtte.

Konkret skal der skabes bedre rammer og muligheder for en generel øget aktivitet på efter- og videreuddannelsesområdet flere skal have en reel mulighed for at gennemføre et kompetenceløft. Det skal ske således:

- Et større statsligt engagement i voksen-, efter- og videreuddannelse, herunder større statstilskud til almene fag på VUC og HF så deltagerbetaling kan afskaffes, og de statslige tilskud til fagspecifikke kurser, akademiuddannelse, diplomuddannelse samt masteruddannelse skal hæves, så deltagerprisen sænkes.
- Styrkede VEU-centre for at løfte flere ufaglærte til faglærte. Det skal bl.a. ske gennem fortsat udvikling af den opsøgende vejledning, gennem en mere systematisk brug af realkompetencevurdering og meritmuligheder, bedre sammenknytning mellem almene fag og faglig opkvalificering, mv.
- Et nyt og smidigt system for Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU). Det foreslås at den nærmere udformning af et nyt SVU-system sker på baggrund af et udvalgsarbejde med repræsentation fra arbejdsgivere, arbejdstagere og ministerier. Udviklingen af et nyt SVU-system skal koordineres med, hvad der

er eller eventuelt vil blive aftalt i overenskomsterne om uddannelse og kompetenceudvikling, så formålet om en øget aktivitet understøttes.

- En dynamisk udbudsportal, som dækker hele spektret af offentligt regulerede kursus- og uddannelsesstilbud. Portalen skal følges med et krav om samarbejde mellem udbydere, så der er større sikkerhed for at udbudte aktiviteter også oprettes. Specielt kurser og uddannelser, der er tilrettelagt som e-læring, kræver tættere samarbejde mellem udbydere.

Hvad er problemet?

En undersøgelse af efter- og videreuddannelse fra 2012 viser, at manglende økonomi er den væsentligste barriere for efter- og videreuddannelse¹. Mere end halvdelen af deltagerne i undersøgelsen (54 procent) oplever, at manglende økonomi er en barriere for, at de kan deltage i efter- og videreuddannelse. Problemet er størst for de kommunalt og regionalt ansatte, her er andelen 70 procent og 58 procent. Den samme undersøgelse peger på, at næsten tre ud af ti oplever, at de har brug for yderligere uddannelse eller opkvalificering for at varetage deres nuværende job godt.

De seneste år har budt på ændringer af rammebetingelserne for kompetenceudvikling både hvad angår udbud og forsørgelsesgrundlaget. For enkelte grupper har dette betydet væsentligt forringede muligheder, f.eks. gennem bortfaldet af SVU for personer med uddannelse på bachelorniveau. Desuden giver kravet om, at uddannelsen skal gennemføres på fuld tid for at være støtteberettigende, yderligere vanskeligheder for dem, der fortsat er berettiget til støtte. Konsekvensen af forringelser på dette område er bl.a., at vi fra 2013 til 2014 ser et fald på 8 procent i aktiviteten på akademi- og diplomuddannelser.

Også selve uddannelsesudbuddet er svært at overskue. Det er for vanskeligt at finde de relevante kurser og uddannelser (hvem udbyder hvad hvornår) og manglende koordinering og samarbejde mellem udbyderne betyder, at udbudte kurser ikke altid oprettes.

Forslagets effekter

En større statslig medfinansiering af kurser og uddannelser som giver almene og studie-forberedende kompetencer eller har høj arbejdsmarkedsrelevans vil fjerne en væsentlig barriere for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse. Det gælder især, når det større statslige tilskud følges op af en faktisk lavere deltagerbetaling.

En støtteordning som er fleksibel, overskuelig og tilgængelig vil også bidrage til at fjerne barrierer for kompetenceudvikling. Det gælder både kompetenceudvikling i form af uddannelsesløft, ajourføring og specialisering på samme niveau.

1) FTF-undersøgelse af efter- og videreuddannelse på FTF-området, forår 2012.

Udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse i én portal vil betyde, at det bliver lettere for både arbejdsgivere og arbejdstagere at finde frem til de relevante uddannelses tilbud, og vel at mærke tilbud, som bliver oprettet.

Konsekvensen bliver, at flere i arbejdsstyrken vil kunne ajourføre og forbedre deres kompetencer. Målet er først og fremmest at den enkelte bliver i stand til at fastholde sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Gennem kurser og uddannelse bliver det lettere at få job inden for sit erhverv, eller eventuelt skifte branche. Uddannelse gør det også muligt at varetage funktioner, der er mere specialiserede eller på et højere niveau.

FTF'erne oplever generelt et stort udbytte af deltagelse i efter- og videreuddannelse i forhold til deres nuværende arbejde. 71 procent svarer, at de har haft stor eller meget stort udbytte af den efter- og videreuddannelse, de har deltaget i, og endnu flere bruger det, de har lært, i deres nuværende arbejde. 65 procent mener, at den efter- og videreuddannelse, de har deltaget i, har forbedret kvaliteten af deres arbejde².

Det giver højere produktivitet og øger den enkeltes udviklingsmuligheder samt bidrager til vækst og velfærd. Fx viser et effektstudie af faglærtens videreuddannelse, at det giver højere løn og højere beskæftigelsesgrad, når faglærte tager akademiuddannelser³. Det samme gælder AMU-kurser til faglærte og ufaglærte. Fx stiger ufaglærtens årlige erhvervsindkomst støt efter deltagelse i et AMU-kursus med knap 4.000 kr. det første år efter deltagelsen, mens gevinsten efter 7 år er oppe på 7.000 kr. årligt⁴.

Kompetenceudvikling sikrer dermed en fleksibel og udviklingsorienteret arbejdsstyrke og kompetente medarbejdere. Det giver kvalitet og effektivitet i opgavevaretagelsen og et velfungerende arbejdsmarked med højere produktivitet og lavere ledighed.

2) Ovenstående undersøgelse.

3) KORA, 2013: Voksen- og efteruddannelse afspejles direkte på løn og beskæftigelse.

4) Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2012: Voksen- og efteruddannelse afspejles direkte på løn og beskæftigelse.

Arbejdsmarkedet skal mindske uligheden

Nedsat arbejdsevne må ikke være en hindring for fastholdelse på arbejdsmarkedet

LO og FTF foreslår

Flere lønmodtagere med varig nedsat arbejdsevne skal kunne blive på deres hidtidige arbejdsplads gennem ændring af reglerne for fastholdelsesfleksjob.

Mulighederne for revalidering skal udvides, og socialøkonomiske virksomheder skal have bedre vilkår, der gør det muligt for dem at tilbyde nye og andre jobmuligheder for personer med handicap og nedsat arbejdsevne.

Konkret betyder det:

- Kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, for at kunne få fleksjob på hidtidig arbejdsplads, skal afskaffes.
- Tildeling af revalidering skal ske på et ændret lovgrundlag således, at revalidering ikke er formuleret som et resttilbud til den ordinære beskæftigelsesindsats.
- Præmissen om, at den korteste vej til beskæftigelse altid skal have første prioritet, skal udgå af regelgrundlaget for revalidering.
- De økonomiske vilkår for opstart af socialøkonomiske virksomheder skal forbedres og disse virksomheder skal være forbeholdt de mest udsatte, der har komplicerede og sammensatte problemer som barriere for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Hvad er problemet?

De ændrede vilkår for fastholdelsesfleksjob efter 1. januar 2013 har medført et fald i antallet af påbegyndte fleksjob på hidtidig virksomhed på 65 procent. DISCUS vurderer i en analyse, at flere virksomheder afskediger medarbejdere, der

af helbredsmæssige årsager har fået nedsat arbejdsevne, i stedet for at fastholde dem, fordi kravet om 12 måneders ansættelse er for besværligt at administrere.

Fleksjob var ellers før dette krav blev indført et effektivt fastholdelsesredskab, fordi medarbejderen kunne blive ansat i kendte omgivelser og med kendte arbejdsopgaver, som er helt afgørende for muligheden for at udvikle sin arbejdsevne og fastholde sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

Brugen af revalidering har de seneste 10 år været kraftigt faldende. I 2004 var der 12.313 personer, der påbegyndte revalidering, mens der i 2014 kun var 3.648. Styrken ved revalidering er, at borgere med nedsat arbejdsevne i højere grad kan opnå varig beskæftigelse på ordinære vilkår og dermed selvforsørgelse, end hvis indsatsen med den hurtigste vej til beskæftigelse har forrang.

Revalidering kan med fordel bruges inden for fag og beskæftigelsesområder, hvor fysisk og psykisk nedslidning, erhvervsbetingede lidelser og arbejdsulykker mv. finder sted, og hvor borgerne ved hjælp af revalidering kan omskoles til nye beskæftigelsesområder, hvor deres arbejdsevne kan udvikles og anvendes. En opprioritering af revalidering som en langsigtet investering, vil kunne forhindre lange sygefraværsforløb og reducere tilgangen til fleksjob og førtidspension.

Efter reformen af førtidspension fra 2013 kan personer under 40 år ikke få tilkendt førtidspension, medmindre det vurderes, at de næsten ingen arbejdsevne har. Og for personer over 40 år er det ligeledes blevet overordentlig vanskeligt at få tilkendt førtidspension.

Reformen lagde vægt på, at alle skal have muligheder for at få en tilknytning til arbejdsmarkedet og om muligt udvikle arbejdsevnen, i stedet for at få tilkendt permanent overførselsindkomst. Arbejdsmarkedet stiller sig imidlertid kun i begrænset omfang til rådighed for de mest udsatte med komplicerede mentale, sociale, psykiske og fysiske problemstillinger. Socialøkonomiske virksomheder kan bidrage til, at de kan udvikle en arbejdsevne, og at de får en meningsfuld tilværelse med en højere livskvalitet.

Forslagets effekter

Forslaget forebygger udstødning og fastholder lønmodtagere på arbejdsmarkedet, når de bliver langvarigt syge og får varige og væsentlige helbredsproblemer, der forhindrer dem i at arbejde på fuld tid eller med fuld arbejdsintensitet.

Større brug af revalidering vil medføre, at flere vil opnå varig selvforsørgelse i ordinære job, som en effekt af omskoling til en anden branche eller til et andet arbejdsområde.

Socialøkonomiske virksomheder, har større muligheder for at kunne rumme og arbejde med de mest udsatte borgere og kan være springbræt til ansættelse på en almindelig virksomhed.

Ifølge Udvalget for Socialøkonomiske virksomheder var der i 2013 292 socialøkonomiske virksomheder som opfyldte den "smalle" definition på at være en socialøkonomisk virksomhed¹. Disse 292 socialøkonomiske virksomheder beskæftigede 3.483 fuldtidspersoner ("årsværk). LO og FTF ønsker via vores forslag til forbedringer på dette område, at øge antallet af beskæftigede i de socialøkonomiske virksomheder.

Cases

- Eksempel på et vellykket revalideringsforløb for en ung kvinde:
36 årig kvindelig politiassistent kommer til skade i en trafikulykke og får en piskesmældslæsion. Senere udvikler hun posttraumatisk stress, efter at have været involveret i en voldsom ulykke som en del af politiarbejdet. Efter langvarig sygemelding blev hun afskediget af helbredsmæssige årsager. Hun fik tilkendt uddannelsesrevalidering på 3½ år indenfor kost og ernæring. Hun er herefter i helt ordinært job og forsørger sig selv.
- Eksempel på vellykket jobtræning:
Kvinde 36 år, med to diskusprolapser, som ikke kan opereres og konstant giver smerter, hun lider derudover også af lungesygdommen KOL. I 2011 blev hun sygemeldt fra et vaskeri. Hun fik efterfølgende en revalidering, hvor hun kom i jobtræning på et kontor og derefter blev uddannet til kontorassistent. Nu er hun i beskæftigelse igen.

1) Socialøkonomiske virksomheder er i Udvalget for Socialøkonomiske virksomheder, defineret som virksomheder, der lever op til følgende fem kriterier: 1) Socialt formål – virksomhedens primære formål har samfundsgavnlig karakter; det vil sige, at formålet har et socialt, beskæftigelses-, sundheds-, miljømæssigt eller kulturelt sigte, som desuden fremmer aktivt medborgerskab, 2) Væsentlig erhvervsdrift – virksomheden har et væsentligt element af erhvervsdrift ved salg af serviceydelser eller produkter, som udgør en betydelig del af dens omsætning, 3) Uafhængig af det offentlige – virksomheden har eget CVR-nummer og fungerer uden væsentlig offentlig indflydelse på ledelsen og driften af virksomheden, 4) Social overskudshåndtering – virksomheden anvender hele sit overskud til primært at fremme sociale formål, reinvestere i egen eller andre socialøkonomiske virksomheder og sekundært til begrænset udbetaling af udbytte til investorer, 5) Ansvarlig og inddragende virksomhedsledelse – virksomheden er transparent i sit virke og har en værdiskabende og etisk forsvarlig ledelse.

Invester i den offentlige sektor

En velfungerende offentlig sektor sikrer velfærd, tryghed, lighed og vækst

LO og FTF foreslår

Der skal investeres i den offentlige sektor. Alene befolkningsudviklingen betyder, at der bliver behov for mere arbejdskraft, og kvaliteten skal samtidig forbedres for at leve op til borgernes og virksomhedernes behov.

Der skal være overensstemmelse mellem opgaver og ressourcer, og den gældende 2020-plan skal erstattes af en ny økonomisk 2025-plan, der sikrer grundlaget for en positiv vækst i den offentlige sektor.

Konkret betyder det at presset på velfærden skal afhjælpes. Flere ældre med behov for omsorg og nye behandlingsmuligheder i sundhedsvæsenet øger behovet for offentlig service. Derudover har borgerne helt generelt en naturlig forventning om, at samfundets kollektivt finansierede ydelser udvikler sig i takt med det omgivende samfund. Den underliggende stigning i efterspørgslen efter offentlig service kan ikke udelukkende opfyldes gennem effektiviseringer og forbedrede arbejdsgange. Det er nødvendigt at tilføre ressourcer, som står mål med udviklingen i efterspørgslen, hvis ikke borgerne skal opleve forringelser af velfærden.

Hvad er problemet?

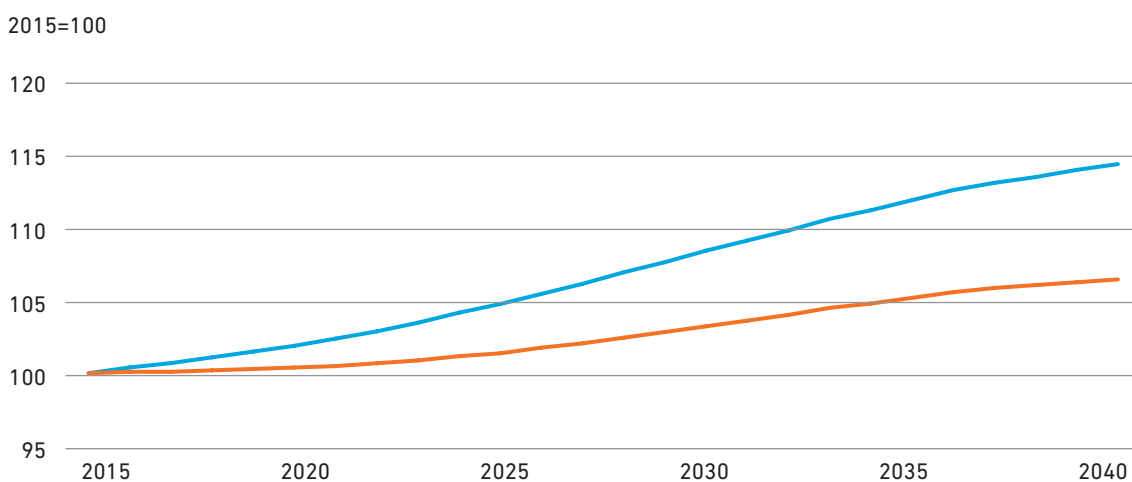
Kvalitet i velfærden giver tryghed og kompetente borgere, der bakker op om den danske samfundsmodel. Kvalitet i velfærden understøtter også et velfungerende og konkurrencedygtigt arbejdsmarked. Kvalitet i velfærden modvirker ulighed og bidrager til at bryde den sociale arv.

De kollektive velfærdsydelser skaber sammenhængskraft i samfundet og sikrer den enkelte tryghed og udviklingsmuligheder. Derfor er det væsentligt at udvikle den grundlæggende velfærd for alle borgere i relation til fx dagtilbud, uddannelse, sundhed og alderdom – for både kort- og langtuddannede, børnefamilier, seniorer, syge og raske.

Der bliver stadig flere borgere i de aldersgrupper, som har relativt stort behov for offentlige velfærdsydelser, særligt sundhedsydelser og ældrepleje. Det kræver øgede offentlige ressourcer til at producere disse ydelser, hvis ikke den enkelte borger skal opleve faldende kvalitet, jf. figur 1.

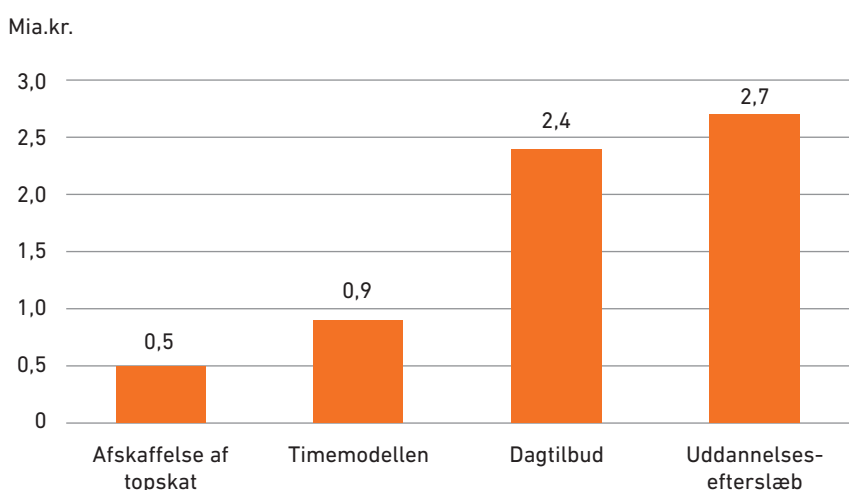
Dertil kommer, at den generelle velstandsudvikling i samfundet også øger efterspørgslen efter forbedringer i den offentlige service. Eksempler kan være øget brug af IT i undervisningen i takt med udbredelsen af iPads i hjemmene, behandlingstilbuddene i sundhedssektoren følger den medicinske udvikling og forventning om mere uddannet personale og øget åbningstid i dagtilbud i takt med stigende uddannelse i befolkningen og mere fleksible arbejdstider m.fl.

Figur 1. Demografisk træk



Kilde: Finansredegørelse (2014), Danmarks Statistik og LO's beregninger.

Figur 2. BNP-effekt ved udgift på 1 mia. kr.¹



Kilde: LO (2015) Danmark 2030.

1) "Timemodellen" handler om investeringer i togdriften for at sikre kontinuerlig drift mellem hovedbyerne.

Følges den stigende efterspørgsel fra befolknings- og velstandsudviklingen ikke af forbedringer af den offentlige service, vil den enkelte borger opleve forringelser af velfærden. Det vil være til ugunst for borgerne – men også for samfundet som helhed. Det vil være svært at forestille sig, at man fx i folkeskolen stadig skrev på skrivemaskiner og ikke havde fulgt den generelle velstandsudvikling og indført computere. Udviklingen i form af befolkningsændringer og velstandsstigninger indebærer, at der over de kommende valgperioder skal sikres ressourcer til at udvide og forbedre den offentlige velfærd – både for den enkelte borgers tryghed og velbefindende og for samfundets skyld.

For at sikre at Danmark fortsat kan være et af verdens rigeste og mest lige lande, og at alle danskerne fortsat kan være trygge og frie til at udfolde deres potentiale, bør der værnes om velfærden, og de økonomiske rammer i en kommende mellemfristet 2025-plan skal derfor eksplicit sikre, at der er plads til en positiv realvækst i den offentlige sektor.

Forslagets effekter

- For det første er der positive samfundsøkonomiske effekter af en velfungerende offentlig service. Eksempelvis øger muligheden for pasning af børn forældrenes potentielle arbejdsudbud, ligesom det på længere sigt gavner børnenes indlæringsevne². Et andet eksempel er den samfundsøkonomiske gevinst af øget uddannelse i form af højere erhvervsfrekvens og højere produktivitet blandt uddannede frem for ikke-uddannede borgere. Den samfundsøkonomiske gevinst af specifikke udgifter til offentlig service kan opgøres til at være større end tilsvarende udgifter til skattelettelse, jf. figur 2.
- Dertil kommer, at den offentlige sektor medvirker til at øge ligheden og trygheden i samfundet. Dels sikrer de offentlige overførsler mod store indkomstab som følge af arbejdsløshed, sygdom og alderdom. Men også de offentlige velfærdsydelse medvirker til at øge ligheden i samfundet, da det er grupper med de laveste indkomster, der opnår den største udvidelse af deres forbrugsmuligheder som følge af træk på den offentlige service. Gini-koefficienten reduceres fra 24 procent ved opgørelsen af den disponible indkomst til 19 procent, når der tages højde for virkningen af det individuelle offentlige forbrug³.
- Forringelser af og besparelser på den offentlige service kan opfattes som umiddelbare gevinster, men vil efter alt at dømme betyde, at samfundet som helhed bliver fattigere. Dertil kommer, at uligheden risikerer at stige til ugunst for sammenhængskraften i samfundet og i sidste ende også her til skade for vækstpotentialet i økonomien, jf. de seneste analyser af OECD⁴ og IMF⁵.

2) Jf. LO (2015) Danmark 2030 og AE på baggrund af lovmodellens datagrundlag.

3) Jf. Økonomi og Indenrigsministeriet (2014): Familiernes økonomi – fordeling, fattigdom og incitamenter, 2014.

4) OECD Trends in income inequality and its impact on economic growth viser, at den øgede ulighed i Danmark fra 2000 til 2010 har betydet en mindre årlig vækst i BNP på ca. 0,3 procent

5) IMF (2014), "Redistribution, Inequality, and Growth" viser en robust negativ sammenhæng mellem ulighed og vækst, og at effekten også gør sig gældende for lande med lav ulighed.

- Offentlig velfærd modvirker stigende ulighed og sikrer trygheden for borgerne, samtidig med at den offentlige sektor understøtter væksten og velstanden i hele samfundet.
- En velfungerende og effektiv offentlig sektor er en vigtig konkurrenceparameter i en globaliseret verden. Lande med store offentlige sektorer og offentlig finansieret velfærd er blandt de rigeste i verden.

Forpligtende partnerskab om udvikling af den offentlige sektor

Kun gennem samarbejde og dialog med medarbejderne bliver den offentlige sektor i stand til at løfte fremtidens velfærdsopgaver

LO og FTF foreslår

Et partnerskab skal sætte turbo på nye måder at styre og udvikle kvaliteten i den offentlige sektor og samtidigt afskaffe unødigt bureaukrati. Med udgangspunkt i en rammeaftale skal der indgås forpligtende aftaler mellem overenskomstparterne i den offentlige sektor. På alle niveauer skal der indgås aftaler og sættes forsøg i gang og udvikles nye måder at styre og lede den offentlige sektor på, så ressourcer frigøres og fagligheden kommer i højsædet til gavn for borgerne. Dokumentationsopgaverne skal fokusere på det meningsfulde, og unødigt kontrol og dokumentation skal afskaffes.

Hvad er problemet?

Den offentlige sektor er under pres og møder samtidig stigende en efterspørgsel efter velfærdsgoder uden at de offentlige budgetter udvides tilsvarende. Det er derfor nødvendigt at prioritere ressourcerne og holde tæt fokus på kerneopgaven, hvis borgerne også fremover skal have velfærdsgoderne i forventet kvalitet og omfang. En sådan prioritering kan kun lykkes gennem modernisering og afbureaukratisering af den offentlige sektor, så ressourcerne bruges på velfærd og ikke på unødigt dokumentation og bureaukrati. Det kræver især et vedvarende ledelsesfokus, men kan kun lade sig gøre, hvis medarbejderne og deres organisationer også inddrages – uden medarbejdernes opbakning og engagement mangler den nødvendige implementeringskraft. Kun ved at sætte fagligheden fri og inddrage ledere og medarbejderes viden kan vi sikre borgerne tilstrækkelig velfærd for pengene.

Fakta:

- 75 procent af de offentligt ansatte oplever stigende dokumentationskrav (APL undersøgelsen¹).

1) Undersøgelsen – Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL) - er afrapporteret i publikationen: Caraker, E. mfl. (2014), Fællesskab før forskelle. Lønmodtagerværdier og interesser i forandring. LO og FTF.

- FTF'erne bruger årligt 60 millioner arbejdstimer på dokumentation (FTF undersøgelse²).
- 87 procent af borgerne efterspørger en fortsat udvikling af velfærdsstaten og universelle velfærdsydelser som uddannelse, sundhed og omsorg (APL).
- 81 procent af de offentligt ansatte, der producerer mest og med høj kvalitet arbejder på arbejdspladser, der lægger vægt på tillid, retfærdighed og samarbejde (FTF).

Forslagets effekter

Ved at fremme en tillidsbaseret udviklingsdagsorden, vil rammeaftalen understøtte den nødvendige nytænkning i forhold til nye styrings- og ledelsesformer, der vil kunne bane vejen for en langt mere effektiv offentlig sektor, hvor ledere og medarbejdere med udgangspunkt i deres faglige viden vil kunne levere både højere kvalitet og produktivitet end tilfældet er i dag.

Blandt andre har Produktivitetskommissionen³ anført, at et godt arbejdsmiljø, social kapital og motiverende styring giver bedre resultater. Der peges bl.a. på forskningsresultater om social kapitalens betydning for medarbejdertilfredshed og sygefravær, samt på hvordan offentligt ansatte generelt er drevet af flere ikke-økonomiske motivationsfaktorer end privatansatte. Studier peger på, at jo højere motivation, jo bedre resultater leveres der også. Det fik kommissionen til at anbefale, at offentligt ansatte skal have bedre mulighed for at udøve selvstændige faglige skøn, og at medarbejderne skal inddrages i arbejdet med at afbureaukratisere og effektivisere den offentlige sektor.

En rammeaftale vil endvidere sikre den nødvendige politiske og ledelsesmæssige opbakning til og fokus på opgaven med at udvikle og afbureaukratisere den offentlige sektor. Forpligtende aftaler på alle niveauer mellem overenskomstparterne vil sikre, at der laves lokale løsninger, der passer til de konkrete forhold. Ligesom parterne har mulighed for at iagttage de relevante styringsmæssige og overenskomstmæssige forhold.

Partnerskabet vil stille krav til samtlige offentlige ledere, medarbejdere og samarbejdsorganer om at arbejde målrettet med at udvikle og modernisere den offentlige sektor. Herved sikres den nødvendige implementeringskraft i de omstillingsprocesser, som den offentlige sektor møder i de kommende år. Ligeledes vil partnerskabet være med til at legitimere lokale forsøg med nye styrings- og ledelsesformer, og dermed kan partnerskabet forventes understøtte et øget fokus og en øget risikovillighed i forhold til at udvikle nye styre- og ledelsesformer overalt i den offentlige sektor.

2) <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-meninger/kommunalvalg/styringen-i-kommuner-og-regioner/>

3) <http://produktivitetskommissionen.dk/>

Finansiering af velfærden gennem effektiv skatteinddrivelse

Flere ressourcer til SKAT vil øge skatteindtægterne

LO og FTF foreslår

Skatteinddrivelsen skal styrkes, så der bliver flere penge til velfærd. SKAT skal styrkes for at give en mere effektiv og retfærdig skatteinddrivelse. SKAT skal også øge sin indsats på specifikke områder, bl.a. kontrollen med social dumping og multinationale selskabers transfer pricing¹.

Konkret er der behov for at sikre ressourcer til det nødvendige antal medarbejdere, for at sikre en effektiv og retfærdig ligning er til stede, herunder ressourcer til at prioritere de specielle taskeforce-indsatser rettet mod fx multinationale selskabers unddragelse af skattebetaling i Danmark og bekæmpelse af social dumping, som har været en del af SKAT's indsats de senere år.

Ligeledes er der behov for at sikre inddrivelsen af de pålignede skatter, så pengene faktisk kommer i de rigtige kasser og kan bruges til at finansiere den fælles velfærd.

Hvad er problemet?

Den stigende efterspørgsel efter offentlige ydelser – både fra demografiske forskydninger og fra borgernes ønsker – skal finansieres. Samtidig er der øget pres på skatteindtægterne i Danmark. Mulighederne for at øge beskatningen i form af øgede satser eller flere afgifter er begrænsede.

Derfor er det afgørende, at skattesystemet fungerer efter hensigten, således at den skat, der faktisk er politisk besluttet skal betales, også bliver det. Det Økonomiske Råd har i 2011 dokumenteret², at der i knap 10 procent af selvangivelserne er tale om, hvad der betegnes som snyd. Fordelt på arbejdsmarkedskategorier

1) Begrebet "skatteinddrivelse" anvendes her i den generelle forståelse og ikke som fagteknisk term, hvor der skelnes mellem "inddrivelse" og "ligning".

2) Det økonomiske Råd: Dansk Økonomi, forår 2011.

viser analysen, at godt 40 procent af de selvstændige snyder. Samlet underrapporteres der årligt 5 mia. kr.

Udfordringer med transfer pricing og social dumping risikerer tilsvarende at skabe huller i skattesystemet. Dertil kommer at den langvarige personalereduktion i SKAT har reduceret effektiviteten af skatteinddrivelsen, således at samfundets tilgodehavende i form af skatterestancer mv. nu udgør knap 87 mia. kr., som svarer til mere end det dobbelte af de årlige udgifter til folkeskolen³. Det er med til at udhule finansieringen af danskernes velfærd.

I en længere årrække har der været gennemført betydelige nedskæringer i SKAT, og der er planlagt yderligere nedskæringer fremover. En reduktion i personalet i den størrelsesorden, der allerede har fundet sted, har gjort det lettere at omgå skattelovgivning og betale mindre i skat. Der er fx sket en voldsom stigning (næsten en fordobling) i skatterestancer mellem 2006 og 2012, samtidig med at mange især selvstændige har fejl i skatteangivelserne. Fortsatte personalenedskæringer fremover vil forværre dette billede. Reduktionen i personalet, der i første omfang fremstår som en besparelse, betyder reelt lavere skatteindtægter på længere sigt og dermed en forringelse af råderummet for at udvikle den offentlige service.

Forslagets effekter

En mere effektiv ligning af den eksisterende skattelovgivning kan øge skatteprovenuet uden forhøjelser af skatter og afgifter og dermed øge råderummet i den økonomiske politik.

Ifølge Rigsrevisionen (2012) og Rigsrevisionen (2014) er de samlede restancer fra skatteinddrivelse mv. øget fra ca. 47 mia. kr. i 2006 til 77 mia. kr. i 2011 og yderligere til næsten 87 mia. kr. i 2013⁴. Fra 2006 til 2012 er de rene skatte- og afgiftsrestancer steget fra 35 mia. kr. til 62 mia. kr. Herunder er restancerne for selskabsskatter syvdoblet fra 2,5 mia. kr. til 19,4 mia. kr. jf. Danmarks Statistik. En mere effektiv skatteinddragelse vil sikre at en del disse restancer inddrives og ikke "afskrives".

Et mere effektivt SKAT vil endvidere medvirke til at sikre en retfærdig og mere effektiv skatteligning.

3) <http://www.kl.dk/Folkeskolen/FAKTA-OM-FOLKESKOLEN-id83270/>

4) Beretning til Statsrevisorerne om SKAT's forvaltning af restancer.

Bedre overgang til ungdomsuddannelserne

Bedre vejledning og bedre tilbud til de unge som måske ikke får en kompetencegivende uddannelse vil sikre bedre valg af ungdomsuddannelser

LO og FTF foreslår

Der skal skabes klarere rammer omkring vejledning i udskolingen, så den kollektive vejledning styrkes. Der skal afsættes de nødvendige midler til vejledning.

Der skal også være et klart og attraktivt tilbud til de unge, der ikke umiddelbart starter på en traditionel ungdomsuddannelse. I samarbejde med de nuværende udbydere skal der igangsættes et arbejde, som får disse tilbud ind i en fælles og sammenhængende struktur. Samtidig skal det sikres, at det er de unges evner, muligheder og behov, der afgør valget af tilbud, og ikke den enkelte kommunes prioriteringer.

Konkret skal der afsættes timer til faget "Uddannelse og Job" og ske en opkvalificering af lærere hertil. Samtidig skal der sikres ressourcer i UU-centrene (Ungdommens Uddannelsesvejledning) til at kunne servicere og understøtte de enkelte skolars aktiviteter omkring vejledning, "Uddannelse og Job" og tilsvarende. Hele denne indsats skal tilføres de nødvendige ressourcer.

Med udgangspunkt i de eksisterende mangeartede tilbud til unge, der ikke umiddelbart starter på en ungdomsuddannelse efter folkeskolen, igangsættes et arbejde, der udvikler et nyt samlet tilbud til de unge. De unge skal have krav på et tilbud, som dermed ikke er dimensioneret, og der skal være mulighed for at tone tilbuddet efter individuelle forudsætninger og motivation. Tilbuddet forudsættes at kunne rumme store dele af de nuværende tilbud såvel på erhvervs- som produktionsskoler, egu og den kombinerede ungdomsuddannelse.

Vi ønsker bl.a. at styrke UU'erne og deres samspil med de enkelte skoler, de enkelte ungdomsuddannelsesinstitutioner og det lokale erhvervsliv.

Hvad er problemet?

Alt for mange unge tabes i overgangen mellem grundskole og ungdomsuddannelse. 5 år efter 9. klasse vil 29 procent af 2013-årgangen stå uden en ungdomsud-

dannelse. De to forslag om klare rammer omkring vejledning og et nyt attraktivt tilbud til de unge, der ikke umiddelbart starter på en traditionel ungdomsuddannelse, skal sikre, at færre unge forlader uddannelsessystemet for tidligt i livet.

De nuværende bestemmelser vedrørende vejledning i folkeskolens sidste klasser, herunder også udfoldningen af faget "Uddannelse og Job" er, at de peger på "timeløse", dvs. ikke-finansierede aktiviteter.

Det betyder for det første, at der i meget vid udstrækning er tale om rammer og muligheder, der skal udfyldes lokalt/kommunalt – uden sikkerhed for at alle elever får gavn af de nye muligheder. Det gælder fx alle mulighederne i den "åbne skole" og det timeløse fag "uddannelse og job". For det andet hæmmes det afgørende samarbejde mellem UU og lærerne i udskolingen af, at den ene part i samarbejdet ikke har ressourcer til at deltage.

Disse problemstillinger bliver skærpet ved den besparelse på 160 mio. kr., der var på området i forbindelse med reformerne inden for vejledningen. Denne ramte primært UU'erne, men samtidig med at man øgede mulighederne fx for øget samarbejde med virksomheder, mere aktivitet udenfor skolen og styrkede indholdsbeskrivelserne af faget "Uddannelse og job", blev der ikke tilført midler til skolerne inden for disse opgaver.

Hvis eleverne skal udfordres mere på deres fremtidige uddannelsesvalg i klassen og gerne i tæt sammenhæng med de øvrige faglige aktiviteter, er der lærere (i samarbejde med UU – se nedenfor), der må gå ind i den opgave, og det kræver ressourcer. De udviklingsaktiviteter omkring kollektiv vejledning, der er sat i gang som del af reformimplementeringen er fine nok, men løser ikke problemet med en fast forankring og sikring af, at alle elever møder en god integreret vejledning.

Når 29 procent af en ungdomsårgang ikke får en ungdomsuddannelse inden for de første 5 år efter 9. klasse betyder det at mange ikke får en ungdomsuddannelse. Og at en gruppe unge, der påbegynder, falder fra og cirkulerer rundt blandt mange forskellige tilbud i ungdomsårene uden at færdiggøre noget. Den kombinerede ungdomsuddannelse er sidste skud på stammen af forskellige tilbud, men den er begrænset til blot 2.500 pladser årligt. Derfor er der behov for at udvikle det samlede udbud i en fælles struktur og kunne gøre det klart for de unge, hvilke tilbud de har for at følge "en tredje vej".

De traditionelle ungdomsuddannelser stiller stadig højere krav til eleverne: erhvervsuddannelserne har fået adgangskrav og stærkt skærpede overgangskrav til hovedforløbene. De gymnasiale uddannelser imødeser en faglig "opstramning" af studieretningerne samt adgangskrav.

Samtidig oplever de traditionelle ungdomsuddannelser, at flere unge kommer med et uddannelses-pålæg, og at de mangler egnede tilbud, som denne gruppe reelt kan få et positivt udbytte af.

Det betyder, at flere unge vil have behov for alternative veje til en ungdomsuddannelse, der kan føre til job eller videre uddannelse.

Forslagets effekter

I 2013 lavede AE og DI "Kortlægning af veje og omveje i uddannelsessystemet"¹. Heri blev bl.a. dokumenteret at næsten alle unge starter på en ungdomsuddannelse efter folkeskolen, men derefter falder alt for mange enten helt ud af uddannelsessystemet uden at gennemføre en uddannelse, eller falder ud og vælger om i meget stort omfang. Af de 25-årige i 2011, som kortlægningen har undersøgt, har 12.000 ikke gennemført en ungdomsuddannelse. 86 procent af disse 12.000 har afbrudte uddannelsesforløb efter 9. klasse bag sig og det anslås at dette svarer til en udgift på 1,6 mia. kr., der ikke fører til uddannelse. Lægger man dertil de "omveje" – altså de uddannelsesforløb efter 9. klasse, som ikke har været den direkte vej til den ungdomsuddannelse, som de 25-årige i 2011 faktisk har fået, fås en samlet udgift der kan anslås til 5,8 mia. kr.

En bedre overgang mellem folkeskole og ungdomsuddannelse kan ikke fjerne alt frafald eller omvalg. Men kan man nedbringe frafald og omveje med 25 procent så er der altså dels er en stor gruppe unge, der undgår oplevelsen af nederlag og usikkerhed, og man sparer uddannelsesudgifter i størrelsesordenen knap 1,5 mia. kr.

1) <http://www.ae.dk/analyser/kortlaegning-af-veje-og-omveje-i-uddannelsessystemet>

Screening af store virksomheder for praktikpladser

Flere praktikpladser gør erhvervsuddannelserne mere attraktive og giver flere faglærte

LO og FTF foreslår

Flere unge skal have en uddannelse ved at gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive med flere praktikpladser på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked. Der skal skabes det nødvendige antal praktikpladser på erhvervsuddannelserne. Der skal indføres forsøg med obligatorisk screening af store virksomheder for at afdække mulighederne for flere praktikpladser. Der skal sikres mulighed for at følge målsætningen op på geografisk og branchemæssigt niveau. Der skal indføres forsøg med obligatorisk screening af store virksomheder for at afdække mulighederne for flere praktikpladser. Der skal samtidig sikres en tilstrækkelig dimensionering af praktikpladserne i den offentlige sektor. Praktikpladscentrene skal være et attraktivt tilbud, mens de unge søger efter praktikplads og i de perioder, hvor de evt. ikke har en praktikplads.

Konkret skal der ske en obligatorisk screening/praktikpladsvurdering af alle virksomheder (med et potentiale på mere end 1 praktikplads i følge Undervisningsministeriets praktikplads-potentialerapport januar 2015). Screeningen foretages af de faglige udvalg i samarbejde med de lokale erhvervsskoler. Resultatet af screeningen offentliggøres og stilles bl.a. til rådighed for det praktikpladsop-søgende arbejde. Dette skal bidrage til at styrke udbyttet af det praktikpladsop-søgende arbejde og motivere virksomhederne til at etablere nye praktikpladser.

Hvad er problemet?

Mangel på praktikpladser er en central hindring for at realisere den politiske målsætning om at 30 procent af de unge skal vælge en erhvervsuddannelse i 2025. Både fordi manglen på praktikpladser fører til et øget frafald på uddannelserne, og fordi det bidrager til negative billeder af mulighederne i erhvervsuddannelsessystemet, som igen påvirker søgningen negativt. Problemet består på trods af talrige forsøg på at øge antallet af praktikpladser, derfor er tiden moden til at afprøve en ny metode.

Forslagets effekter

I dag er der ca. 8.500, der mangler en ordinær praktikplads – ca. 2.500 står helt uden, og omkring 6.000 er i et praktikcenter. Samtidig viser "Praktikpladspotentiale og benchmarking af erhvervsskolerne" fra Undervisningsministeriet, januar 2015, at der er et samlet potentiale på 33.755 praktikpladser. Der skal således skabes værktøjer, der realiserer dette praktikpladspotentiale – og en obligatorisk screening vil være et af dem.

Screeningen vil medføre, at det bliver vist helt konkret på virksomhedsniveau, hvor der kan skabes flere praktikpladser. Såfremt screeningen kan effektuere bare halvdelen af potentialet i virksomheder med mere end 20 ansatte, vil det betyde mere end 6.000 praktikpladser og dermed fjerne en stor del af det aktuelle praktikpladsproblem.

Denne indsats kombineret med de øvrige praktikpladsskabende aktiviteter (stærket opsøgende indsats, info-kampagner mv.) vil være med til at løse praktikpladsproblemet og dermed gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive. Dermed kan det kommende behov for faglærte indfries.

Styrk forskning og udvikling på professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser

Et stærkt videngrundlag er en forudsætning for gode uddannelser og løfter kvaliteten og effektiviteten i jobfunktionen

LO og FTF foreslår

Anvendt forskning og udvikling på de erhvervsrettede videregående uddannelser skal styrkes markant. Der skal afsættes væsentligt flere midler til at udbygge området på professionshøjskoler og erhvervsakademier og til at sikre det nødvendige fundament for at styrke samarbejdet med universiteterne.

Konkret skal den samlede årlige bevilling til anvendt forskning og udvikling på erhvervsakademier og professionshøjskoler øges i størrelsesordenen 300 mio. kr. årligt. Den nuværende bevilling på 326 mio. kr. giver ikke det tilstrækkelige grundlag til at sikre den videnudvikling, som erhvervsakademier og professionshøjskoler er forpligtet til efter loven. At opbygge solide videnmiljøer på relevante områder og at blive en attraktiv samarbejdspartner for fx universiteter kræver de nødvendige ressourcer, og bevillingen skal være permanent på samme måde som universiteternes bevilling til basisforskning.

Hvad er problemet?

Erhvervsakademier og professionshøjskoler har efter lovgivningen ret og pligt til at udføre anvendt forskning og udviklingsarbejde. Det kommer til udtryk på to måder:

- De skal aktivt medvirke til at ny viden tilvejebringes og kommer i anvendelse både i den private og den offentlige sektor.
- De skal samtidig sørge for, at deres uddannelsers videngrundlag bygger på forsknings- og udviklingsviden inden for de relevante fagområder samt viden om praksis i professioner og erhverv, som uddannelserne retter sig mod.

Problemet er, at erhvervsakademier og professionshøjskoler ikke har en tilstrækkelig bevilling til, at de kan løfte opgaven. Det betyder, at der mangler nyudvikling af viden til gavn for praksis og erhverv. Det betyder også, at studerende ikke er sikre på at få den nyeste viden med sig fra grunduddannelserne.

Problemet er også, at den bevilling, institutionerne får, kun har en 3-årig horisont. I 2015 ved institutionerne således, hvad de kan forvente at modtage i 2016 og 2017 – og herefter figurerer bevillingen ikke i budgettet.

Erhvervsakademier og professionshøjskoler kan ikke opbygge stærke videnmiljøer og stabile samarbejdsrelationer med fx universiteter, når de ikke kender deres økonomiske grundlag for mere end højst 3 år ad gangen. Den korte planlægningshorisont er i direkte modstrid mod gennemførelse af længerevarende forsknings- og udviklingsprojekter, som fx kan skabe evidens for effekt af indsatser i daginstitutioner, skoler og sundhedstilbud.

Forslagets effekter

En øget og varig bevilling til forskning og udvikling på erhvervsakademier og professionshøjskoler vil betyde, at:

- Uddannelserne får et stærkere videngrundlag. Dermed får de studerende en bedre grunduddannelse. Deltagere i efter- og videreuddannelse vil blive opdateret med seneste nye viden, som er relevant i forhold til erhverv og profession.
- Flere studerende vil få mulighed for at deltage i FoU (Forskning og Udvikling) under uddannelsen. Det vil give dem bedre mulighed for at blive de faglige forandringsagenter, som efterspørges i både private og offentlige virksomheder. Det er ikke nok at være virkelig god til sit fag – man skal også kunne være med til at udvikle det igennem arbejdslivet.
- Erhvervsakademier og professionshøjskoler kan udvikle ny faglig relevant viden gennem anvendt forskning og udviklingsprojekter. Denne videnudvikling vil ofte foregå i samarbejde med andre uddannelses- og forskningsinstitutioner, fx universiteter.
- Erhverv og professioner kan forny og forbedre deres opgavevaretagelse, effektivisere og udvikle helt nye produkter og services gennem ny viden, der er kvalitetssikret af erhvervsakademier og professionshøjskoler.

FTF's undersøgelse af Viden i praksis (2014) viser, at det kan betale sig at tage ny viden i brug. Det giver en bedre faglig kvalitet af opgaveløsningen (90 procent) og en mere effektiv løsning af arbejdsopgaverne (67 procent). Endelig svarer halvdelen af deltagerne, at ny viden, der tages i brug, fører til innovation i form af nye løsninger eller ydelser, og de allerfleste, som tager ny viden i brug, oplever større tilfredshed med resultaterne af deres arbejde.

Cases

- Forskning der dokumenterer, at kommunerne står overfor store udfordringer, når politikkerne på velfærdsområdet skal realiseres i det daglige arbejde. Dermed bliver forvaltningen mindre effektiv.

Projektet "Børne- og ungepolitikken i kommunerne – mellem intention og realitet" er henvendt til kommuner, velfærdsprofessioner og studerende ved "Den sociale diplomuddannelse – børn og unge". Gennem blandt andet undervisningsmateriale og analyseredskaber kvalificerer projektet professionelle og studerende til at arbejde reflekteret med udformning og implementering af børne- og ungepolitikker.

http://www.uc-dk.dk/da/images/Videnbasering_af_Udd./Eksempler-pprocent-C3%A5-forskning-og-udvikling.12.pdf

- Opsamling af viden og etablering af database samt kompetenceudvikling, som samlet skal føre til øget anvendelse af jordvarmeanlæg i Danmark.

http://www.uc-dk.dk/da/images/Videnbasering_af_Udd./Eksempler-p%C3%A5-forskning-og-udvikling.9.pdf

- Studerende på erhvervsakademiuddannelse arbejder med indsamling af viden til FoU.

<http://www.cphbusiness.dk/udviklingsprojekter/nice-new-innovative-customer-experiences>

- Forskningsprojekt som afdækker skolebørns "matematikhuller", og hvordan en målrettet indsats kan bringe børn på niveau i matematikundervisningen.

<http://www.phmetropol.dk/Forskning/Skole+og+padagogik/Science+didaktik/Tidlig+matematik+indsats>

Styrk sundhedsindsatsen på arbejdspladserne

Opsøgende sundhedstjek på landets arbejdspladser kan mindske ulighed i sundhed og sikre en sund arbejdsstyrke til gavn for dansk økonomi

LO og FTF foreslår

Der skal indgås en forpligtende national aftale om udmøntning af handleplanen for mindsket ulighed i sundhed. Der skal afsættes midler til initiativer, der sætter forebyggelsen i system og styrker indsatsen på arbejdspladserne. Sundhedspersonalet skal opsøge og lave helbredstjek på de grupper af voksne, der ikke traditionelt opsøger deres læge i tide. Helbredstjek skal udbredes på arbejdspladserne, og arbejdspladserne skal bidrage til at sprede information om kost, rygning, motion og alkohol.

Konkret betyder det, at også kommunerne skal forpligtes, således at indsatsen forankres i kommunerne, der skal rykke ud på arbejdspladserne og lave helbredstjek. De kommunale sundhedscentre skal efterfølgende stå klar med tilbud om vejledning om sund mad, motion, alkohol- og rygestop og hjælpe til at leve med kroniske sygdomme. En sådan styrket indsats vil kræve, at den nuværende regerings initiativ med en økonomisk ramme på 22 mio. kr. målrettet partnerskaber udvides væsentligt. En økonomisk ramme på 200 mio. kr. vil muliggøre en indsats, der omfatter ca. 130.000 personer¹, hvilket skal ses i lyset af at det anslås, at mange hundredtusind personer er i målgruppen.

Hvad er problemet?

Der er markant ulighed i sundhed og levealder i Danmark. En ulighed der i høj grad afhænger af social position, indtægt og uddannelsesniveau. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at forskellen i gennemsnitslevealder de sidste 25 år er steget fra 6 til 10 år for mænd tilhørende henholdsvis den økonomisk bedst og dårligst stillede fjerdedel af alle mænd i samfundet. Og det kommer konkret til udtryk ved, at ufaglærte og kortuddannede har op til 4 gange så høj risiko for at dø af en blodprop i hjertet, end det er tilfældet for personer med en lang uddannelse.

1) Beregningsgrundlaget er en gennemsnitspris på 1500 kr. pr. person for sundhedstjek og opfølgning herpå, med individuel, og kollektiv tilbagemelding samt hjælp til kollektiv opfølgning.

Hvis denne tendens skal ændres, skal arbejdspladserne inddrages med forebyggende og opsøgende sundhedsindsatser. Det er også en medvirkende til at sikre, at lønmodtagerne holder til et længere arbejdsliv.

Forslagets effekter

I 2012-2013 gennemførte 3F et projekt med 8.500 medarbejdere fordelt på 53 arbejdspladser i rengørings-, transport- og industribranchen. Her blev de ansatte i løbet af 1 år tilbudt 2 gratis sundhedstjek i arbejdstiden udført af sundhedsfagligt personale.

Arbejdspladserne blev inddraget i projektet og fik rådgivning om, hvorledes de kunne tilpasse sig og justere deres sundhedsindsats over for deres medarbejdere. Knap 70 procent af de adspurgte deltog i projektet, hvilket vidner om en stor interesse for denne type indsatser blandt medarbejderne.

Blandt de medarbejdere, der deltog i projektet, stoppede 20 procent af rygerne med at ryge cigaretter. Flere begyndte oftere at spise grøntsager, frisk frugt og fedtfattigt, og hver sjette medarbejder reducerede sit alkoholforbrug. Efter første sundhedstjek blev en femtedel af de undersøgte medarbejdere henvist til egen læge – og af disse endte en tredjedel i medicinsk behandling.

Disse tal beretter om de åbenlyse potentialer, der er forbundet med opsøgende sundhedstjek på landets arbejdspladser. Gennem investering i det opsøgende sundhedsarbejde i samarbejde med arbejdspladserne kan en sund og stærk arbejdsstyrke sikres. Lighed i sundhed betaler sig².

Case

Tillidsrepræsentant Bjørn Jensen hos DittoBus i Nordvestsjælland deltog i 3F's sundhedsprojekt. Bjørn var før befalingsmand og dyrkede motion flere timer dagligt. Da han skiftede til DittoBus, ændrede han samtidig sin fysiske aktivitet på grund af et stillesiddende job i hverdagen. Men kostvanerne forblev de samme, og Bjørns vægt steg fra 100 til 140 kilo. Gennem deltagelse i sundhedsprojektet kom Bjørn til undersøgelse hos egen læge. Hjertet kunne ikke følge med, og han blev indlagt på sygehuset. Nye kostvaner og tilbageholdenhed med alkohol gjorde, at kiloene raslede af, og Bjørn har nu tabt sig 42 kilo. Blodsukkeret er normalt, og Bjørn har fået sit fysiske liv tilbage, fordi han blev opmærksom på problemerne gennem et sundhedstjek.

2) Se nærmere på: <http://www.kora.dk/temaer-paa-tvaers/sundhedsoekonomi/>

Tidlig sundhedsindsats for børn og unge

En aktiv sundhedsindsats for landets børn og unge skal hjælpe til at sikre et sundt og langt liv

LO og FTF foreslår

Institutioner, sundhedsplejen og jordemødre skal systematisk forbedre børn og unges trivsel og sundhed. Det kræver forskning i og forsøg på skoler og institutioner med, hvordan den tidlige sundhedsindsats over for børn og unge skal udmøntes for at virke. Sund kost skal desuden fremmes i dagtilbud og skoler.

Konkret skal der afsættes 100 mio. kr. til en koordineret indsats, til forskning i effektive metoder til forebyggelse og sundhedsfremme for børn og unge og til sund kost i skoler og dagtilbud. Alle faggrupper, der kan styrke sundheden på deres arbejdsfelt, skal involveres.

De to vigtige børnedatabaser fra hhv. Statens Institut for Folkesundhed (Data-basen Børns Sundhed) og Sundhedsstyrelsen (Den nationale børnedatabase) skal udbygges, så den tidlige indsats for børn og unge kan videreudvikles på et evidens-baseret grundlag.

Hvad er problemet?

Der er for mange børn i Danmark, som ikke får en sund start på livet. Fx er 12-13 procent overvægtige, når de starter i skole. Skolebørnsundersøgelsen fra 2010 viser, at 20 procent af de 11-15 årige har et eller flere tegn på dårlig mental sundhed i deres daglige liv. Og ser vi på ungdomsuddannelserne, er der stadig en relativ stor andel af de unge med en risikoadfærd i forhold til kost, fysisk inaktivitet, rygning, euforiserende stoffer og alkohol.

En tværfaglig indsats i forhold til at styrke børns og unges trivsel og mentale sundhed spiller en afgørende rolle i forhold til at komme ulighed i sundhed til livs. Rundt omkring i landet foregår flere perspektivrige tværfaglige initiativer og projekter, som med fordel kan udbredes og systematiseres på landsplan – med solid forskning i ryggen.

Blandt initiativerne kan fx nævnes:

- Tværfaglige og tværsektorielle tilbud til børn og unge, der er overvægtige, med udgangspunkt i den såkaldte "Holbækmodel" bestående af tværfagligt team af ernæringssekspert, sundhedsplejersker og læge.
- Tættere samarbejde mellem sundhedspleje og dagsinstitutionerne – bl.a. i forhold til rådgivning om overvægt, hygiejne m.m.
- Sorggrupper for børn og unge i skolealderen, der giver mulighed for støtte og sorgbearbejdning i forbindelse med lange sygdomsforløb eller dødsfald i familien.
- Forsøg med tilbud om samtaler med et sundhedsfagligt team på ungdomsudannelserne bestående af en sundhedsplejerske, en børne-ungelæge samt en seksualvejleder, hvor eleverne hver anden uge har mulighed for at få en samtale om emner som mental sundhed, stress, kost, motion, rygning og alkohol.

Det samlede billede er imidlertid, at den tidlige sundhedsindsats for børn og unge foregår uden en landsdækkende systematik, og der sker utilstrækkelig forskning i indsatsernes resultater.

Der er et stort potentiale for at understøtte de yngre generationer til et sundt og langt liv, men det kræver en koordineret investering i flere initiativer og mere forskning i effektive metoder til forebyggelse og sundhedsfremme for børn og unge.

Forslagets effekter

For de yngre generationer, der har udsigt til mange årtier på arbejdsmarkedet, er det afgørende at få en sund start på livet. De unges sundhed og trivsel spiller en central rolle i forhold til deres chancer for at gennemføre en uddannelse og i forhold til efterfølgende at kunne varetage og fastholde de ofte fysisk krævende job, de uddanner sig til. Vi ved, at uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning er af afgørende betydning for lighed i sundhed. Personer uden uddannelse og arbejde dør tidligere og er langt mere eksponeret over for livsstilssygdomme.

Cases

"Holbækmodellen"

Flere kommuner og regioner har oprettet tilbud til overvægtige børn og unge efter den såkaldte "Holbækmodel". Den går ud på, at overvægtige børn får et tilbud om at indgå i et særligt forløb, som tilrettelægges i samarbejde mellem kommunen og børneafdelingen på sygehuset. Her kan man få hjælp og støtte til at stoppe overvægt. Målet med indsatsen er derudover at give barnet selvtillid og bedre social trivsel og undgå følgesygdomme som sukkersyge, forhøjet blodtryk m.m. Der er gode erfaringer med indsatsen, hvor 7 ud af 10 børn taber sig¹.

1) <http://www.vejle.dk/lib/file.aspx?fileID=77348&target=blank>

Familiestuer

I Frederikshavn Kommune har man oprettet et særligt tilbud til børn i alderen 2-6 år og deres familier. Tilbuddet er målrettet børn, der har problemer. Forældrene deltager i 2 halve børnehavedage om ugen, hvor de laver aktiviteter sammen med børn og andre forældre under pædagogers opsyn. Ideen med Familiestuen er at forsøge at skabe en bedre trivsel i hverdagen for det enkelte barn og familien, og at både børnene og forældrene får nogle redskaber til det².

Styrkelse af sundhedsplejen

Viborg Kommunes sundhedsplejersker screener alle børn i 0-3-års alderen 3 gange om året, så der tidligt kan gribes ind i forhold til mistrivsel. Og sundhedsplejersken tilbyder flere besøg til børn af flergangsfødende, samt til børn, som enten ikke kommer i pasningstilbud og/eller børn, der kommer i privat pasning³.

3) http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_72308/cf_202/KL-udspil-De_udsatte_b-rn_-_Fremtiden_er_deres.PDF
4) http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_72308/cf_202/KL-udspil-De_udsatte_b-rn_-_Fremtiden_er_deres.PDF

Et synligt og effektivt Arbejdstilsyn

Et stærkt Arbejdstilsyn forebygger nedslidning og sikrer fokus på godt arbejdsmiljø

LO og FTF foreslår

Arbejdstilsynet skal være synligt og effektivt. Det virker præventivt og holder de virksomheder til ilden, der ikke af sig selv tilbyder sunde og sikre arbejdsforhold. Arbejdstilsynet står til at miste vitale ressourcer om kort tid. Ressourcerne skal findes og anvendes til en effektiv og målrettet tilsynsindsats. Indsatsen skal sikres, så danske lønmodtagere ikke bliver syge, nedslidte eller skadet af at passe deres arbejde.

Konkret betyder den voldsomme nedskæring af Arbejdstilsynets almindelige driftsbevilling og den udbredte anvendelse af midlertidige bevillinger, at den kontinuerlige planlægning af en synlig og effektiv tilsynsindsats umuliggøres. Der er behov for at sikre Arbejdstilsynet en permanent nettobevilling og den almindelige driftsbevilling skal i første omgang forøges med minimum 80 mio. kr. i 2016 og fremefter.

Hvad er problemet?

Lønmodtagere i Danmark skal hver dag kunne gå på arbejde uden at komme til skade, blive syge eller nedslidte. Men arbejdsulykker, fysisk og psykisk nedslidning er desværre fortsat et stort problem på mange danske arbejdspladser.

Hovedparten af de danske virksomheder forstår godt værdien af et godt arbejdsmiljø og er helt opmærksomme på ikke mindst de økonomiske gevinster, der ligger i at sikre sine ansatte et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Men der er desværre også virksomheder, der ser stort på arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, og for hvem man kan have en mistanke om, at de spekulerer i et dårligt arbejdsmiljø.

Statistikken taler sit tydelige sprog

Mere end 40.000 lønmodtagere kommer hvert år ud for en alvorlig arbejdsulykke, og årligt anmeldes der mere end 20.000 erhvervssygdomme. Disse tal har stort set ikke rykket sig de sidste mange år og vidner om, at for mange virksomheder

ikke i tilstrækkelig grad prioriterer arbejdsmiljøet og hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed.

Problemet understreges yderligere gennem et hurtigt kig i Arbejdstilsynets egne opgørelser¹ over de sidste 2 års tilsynsindsats i 2013 og 2014. Det fremgår heraf, at Arbejdstilsynet årligt afgiver op mod 30.000 reaktioner (påbud, forbud og vejledninger) på virksomheder, der ikke lever op til arbejdsmiljølovens krav om at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø. 10.000 af Arbejdstilsynets afgørelser – altså en tredjedel! – ligger i den alvorlige ende, hvor Arbejdstilsynet afgiver strakspåbud og forbud. Der er her tale om meget alvorlige arbejdsmiljøovertrædelser med overhængende og betydelig fare for medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Desværre er Arbejdstilsynet under pres, og har reelt været det gennem en længere årrække. Det er meget vanskeligt at planlægge en synlig og effektiv tilsynsindsats, når bevillinger og opgaver varierer, og når bevillingerne over tid reduceres.

Dårligt arbejdsmiljø opgives til at koste mellem 50 – 90 mia. kr. årligt i Danmark alt efter hvem man spørger. Men der er ingen, der helt præcist ved, hvad et dårligt arbejdsmiljø koster. I Tyskland er det beregnet, at alene produktivitetstab pga. arbejdsrelateret sygefravær udgør 3,1 % af bruttonationalproduktet. ILO har estimeret, at udgifterne til dårligt arbejdsmiljø er på 2 – 4 % af bruttonationalproduktet, og en europæisk undersøgelse peger tilsvarende på udgifter mellem 2,6 og 3,8 % af BNP årligt pga. dårligt arbejdsmiljø. LO og FTF anslår på den baggrund, at udgiften til det dårlige arbejdsmiljø i Danmark er i størrelsesordenen 50 – 70 mia. kr.²

Et hurtigt kig på bevillingerne illustrerer problemstillingen

Fra 2007-2010 sker der med Velfærdsreformen en årlig tilførsel på 70 mio. kr. til gennemførelse af særlige tilsynsindsatser. Ved bortfald i 2011 sker der en delvis kompensation gennem overførsler fra Forebyggelsesfonden, og fra 2012 gennem nye midlertidige bevillinger til en styrket indsats mod social dumping, arbejdsulykker og psykisk arbejdsmiljø. Senest er der med Finanslovsaftalen for 2015 og 2016 (budgetteret), også afsat midler til en fortsættelse af de midlertidige særlige tilsynsindsatser. Finansieringen er også her sikret via Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, som med snarligt udløb ikke længere kan finansiere eventuelt nye særbevillinger til Arbejdstilsynet.

Sideløbende med de mange tildelte og udløbne særbevillinger er Arbejdstilsynets ordinære bevillinger over de sidste mange år blevet reduceret som følge af generelle effektiviserings-/rationaliseringsinitiativer i form af årlige rationaliseringskrav og effektiv administration, ligesom der er sket en regulering som følge af Genopretningspakken.

Arbejdstilsynets bevillinger til målrettet arbejdsmiljøtilsyn har over de seneste 10 år været meget varierende. Bevillingerne er i årene 2010-2014 reduceret med i alt

1) Kilde: www.Arbejdstilsynet.dk, Statistik, Tilsyn i tal.

2) Beregningsgrundlag: 3-4 % af det danske bruttonationalprodukt i 2011 udgør 53-70 mia.kr.

244 mio. kr. svarende til et årligt fald på 49 mio. kr. i gennemsnit (ifht. 2009).³ Der er behov for at finde en langsigtet løsning på Arbejdstilsynets finansieringsproblemer, således at der kan sikres en permanent synlig og effektiv tilsynsindsats rettet mod de dokumenterede betydelige arbejdsmiljøproblemer på de danske arbejdspladser.

Forslagets effekter

Tilsyn afdækker arbejdsmiljøproblemer og tilsyn flytter arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet gennemfører hvert år brugerundersøgelser blandt virksomheder, der modtager tilsynsbesøg. I den seneste undersøgelse fra 2013 fremgår det, at 87 procent af virksomhederne oplever at kunne handle på baggrund af den viden, de har fået om arbejdsmiljø, og 81 procent oplyser at have fået en større viden om arbejdsmiljø. Det er ikke mindst på virksomheder med problemer, at tilsynsbesøg vurderes som givende, idet 80 procent af de virksomheder, der har fået et påbud, oplyser, at "det efter besøget stod klart hvad vi skulle gøre", og 70 procent af de samme virksomheder oplyser, at "vi fik en bedre forståelse for, hvorfor det er vigtigt, at arbejdsmiljøforholdene er i orden".

Behovet for et synligt og effektivt Arbejdstilsyn er således evident. Der er brug for et synligt og effektivt Arbejdstilsyn, der kan komme efter de virksomheder, der ikke lever op til deres forpligtelser om at sikre et ordentligt arbejdsmiljø. Et synligt og effektivt Arbejdstilsyn virker præventivt og holder de virksomheder til ilden, der ikke af sig selv evner eller finder det umagen værd at tilbyde sine ansatte sikre og sunde arbejdsforhold.

3) Kilde: Folketingets Beskæftigelsesudvalg og Finansministeriets finanslovsdatabase.

Godt arbejdsmiljø skal belønnes - dårligt arbejdsmiljø skal straffes hårdere

Økonomiske incitament er effektivt til investeringer i godt arbejdsmiljø

LO og FTF foreslår

En ny aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats, vil fremover betyde hårdere straffe til de virksomheder, der har et dårligt arbejdsmiljø, men det skal også kunne betale sig at gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet. Derfor skal det belønnes økonomisk, når arbejdspladser prioriterer det gode arbejdsmiljø. Der afsættes en særlig økonomisk ramme til dette. Virksomheder, der belønnes, skal ud over en kontant økonomisk belønning have lov at bruge et officielt logo, der viser, at man tager arbejdsmiljøet alvorligt.

Konkret opfordrer LO og FTF til at få igangsat en belønningsordning nu og at finansiere denne for uforbrugte midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Hvad er problemet?

Vi mangler økonomiske incitament i den danske arbejdsmiljøregulering, som reflekterer forskelligheden i virksomhedernes arbejdsmiljøperformance. Mange virksomheder gør det allerede rigtig godt, ligesom mange virksomheder kan motiveres til at styrke sine arbejdsmiljøaktiviteter, og de skal gennem en belønningsordning stimuleres og motiveres til at forstærke deres arbejdsmiljøindsats.

I efteråret 2011 indførte regeringen en arbejdsskadeafgift med det erklærede formål at øge virksomhedernes incitament til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. Den konkrete model indeholder imidlertid ikke incitament for den enkelte virksomhed til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. I tilknytning til vedtagelsen af loven om arbejdsskadeafgift blev det i betænkningen vedtaget at nedsætte et udvalg med henblik på at afdække mulighederne for at iværksætte yderligere økonomiske incitament til at forebygge arbejdsskader og forbedre arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads i form af en belønningsordning.

Dette udvalg er her mere end 2 år efter betænkningens afgivelse endnu ikke etableret. Arbejdsmarkedets parter har i flere omgange rettet henvendelse til beskæftigelsesministeren med opfordring til at få etableret en belønningsordning, og har i den forbindelse udarbejdet et helt konkret forslag til en belønningsordning. Samtidig har parterne også fremlagt forslag til finansiering af en belønningsordning, hvor der er peget på de uforbrugte midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse (p.t. op mod 400 mio. kr.). Forslaget om etablering af en belønningsordning er af flere omgange blevet gentaget af et enigt Arbejdsmiljøråd, bl.a. i forbindelse med brev fra bestyrelsen for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse i januar 2014 og igen i februar 2015, samt i brev fra Arbejdsmiljørådet til ministeren i marts 2014¹.

Færre virksomheder gør det rigtig skidt, og de skal til gengæld mærke, at samfundet ikke tolererer sjuks og uopmærksomhed med ansattes sikkerhed og sundhed. Derfor er det godt, at Arbejdstilsynet med den nye aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats får mere slagkraftige virkemidler over for de arbejdsgivere, som begår alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, og hvor Arbejdstilsynet igen og igen giver påbud².

Grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven kan allerede i dag sanktioneres med administrative bøder eller retslig tiltale. Når arbejdsmiljøloven overtrædes, kan virksomhederne idømmes bøder for formelle overtrædelser på 10.000 kr., for materielle overtrædelser på ca. 20.000 kr., og for grove materielle overtrædelser, der fx har resulteret i dødsfald, på 80.000 kr. Disse bøder kan så forhøjes alt efter virksomhedsstørrelse og eventuelle skærpene og særligt skærpene omstændigheder³. Med Folketingets seneste initiativer bliver, der skruet op for bødestørrelserne ved skærpene og særligt skærpene omstændigheder, og de virksomheder der gentagende gange forbryder sig mod arbejdsmiljøloven, skal rammes hårdere.

Bøder er erfaringsmæssigt stærkt adfærdsregulerende. Det vil have en præventiv virkning at øge truslen om straf over for de virksomheder, hvor der kan være en formodning om, at dårligt arbejdsmiljø bruges som et konkurrenceparameter, eller hvor der af andre grunde sker en tilsidesættelse af arbejdsmiljøet.

I Norge og Sverige gives bøder på op til en 1 mio. kr. for grove arbejdsmiljøovertrædelser. Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at man i Sverige og Norge har langt færre arbejdsulykker, end vi har i Danmark.

1) Brev fra Arbejdsmiljørådet af 10.3.2014 til Beskæftigelsesministeren: "Forslag til en målretning af Arbejdstilsynets og parternes arbejdsmiljøindsats".

2) http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2015/Aftaletekst_arbejdsmiljoe%20pdf.ashx

3) Arbejdstilsynets årsrapport 2012, bilag.

Gennem tiden er der lavet flere undersøgelser af sammenhængen mellem typen af arbejdsmiljøindsats fx. tilsyn og bøder, og så virksomhedernes adfærd. Konklusionen er, at virksomhedernes adfærd kan reguleres i væsentlig grad gennem denne form for instrumenter⁴.

Forslagets effekter

I arbejdsmiljøsammenhæng skelner man mellem virkemidler inden for 3 kategorier, i forhold til om deres virkningsmekanisme kan betegnes som "pisk, gulerod eller prædiken".

Forslaget om etablering af en belønningsordning ligger inden for kategorien gulerod, og har til formål gennem økonomiske incitamenter at motivere og belønne arbejdspladser til at igangsætte særlige aktiviteter for at udvikle og fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Der findes i dag meget få direkte økonomiske incitamenter i den danske arbejdsmiljøregulering, til trods for, at der er forskningsmæssig dokumentation for at økonomiske incitamenter kan være en effektiv måde at anspore virksomheder til at investere mere i arbejdsmiljøet.

I EU's arbejdsmiljøstrategi for 2007-2012 anerkendes det, at der er behov for økonomiske incitamenter for at motivere virksomheder til at anvende god praksis i deres forebyggende arbejde. Det europæiske arbejdsmiljøagentur har derfor i 2010 gennemført en stor udredning over sammenhængen mellem økonomiske incitamenter og et godt arbejdsmiljø⁵, og konkluderer på baggrund af såvel kvalitative som kvantitative data, at økonomiske incitamenter er effektive til at fremme arbejdsmiljøarbejdet. Ud fra rapporten kan det således konstateres at en række forskellige økonomiske incitamenter har bidraget til at reducere arbejdsulykker, arbejdsskader og sygefravær og bidraget til at forbedre arbejdsforholdene for de ansatte.

-
- 4) Gray og Mendeloff (Gray & Mendeloff 2005) kommer, i deres studie af OSHA's tilsynsbesøg vedrørende arbejds-skader på fremstillingsvirksomheder, frem til at tilsynsbesøg der resulterede i bøder viste sig mere effektive i henhold til at reducere arbejdsskader, end tilsynsbesøg der ikke resulterede i bøder. McQuiston m.fl. (McQuiston m.fl. 1998) gennemgår en række undersøgelser som, de mener, giver klart positivt bevis for effektiviteten af OSHA's håndhævelsesaktiviteter og bødeudstedelse. David H. Pedersen (Pedersen 2000) har fundet en signifikant sammenhæng mellem, hvad han kalder "command-and-control" reguleringsaktiviteter og virksomheders selvregulering. Virksomhederne reagerer i hans undersøgelse på OSHA's aktiviteter ved at sætte gang i selvregulerende arbejdsmiljøaktiviteter. Han finder en forskel mellem store og små virksomheder, men begge kategorier påvirkes dog af det reguleringsmæssige pres. Større virksomheder reagerede kun på alvorlige påbud og stigende straf, mens mindre virksomheder reagerede positivt på alle OSHA's tiltag.
- 5) Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur 2010, Sammendrag af rapporten om økonomiske incitamenter til forbedring af arbejdsmiljøet: en gennemgang fra et europæisk perspektiv.
-

Arbejdspladser skal rådgives om arbejdsmiljø

Et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem kan bidrage til øget vækst og produktivitet

LO og FTF foreslår

Der skal udvikles et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem, der kan stimulere målrettet efterspørgsel fra arbejdspladserne efter arbejdsmiljørådgivning. Det kan fx ske gennem en række positive økonomiske incitamer, herunder offentlige tilskudsordninger, nedsat arbejdsskedeforsikringspræmie ved brug af rådgivning m.m.

Rådgivningssystemet skal opbygges, så det gøres attraktivt for alle arbejdspladser – ikke mindst de små og mellemstore – at anvende professionel rådgivning til både at forebygge og håndtere de udfordringer i arbejdsmiljøet, som arbejdspladserne ikke selv har kompetencer til at løse. Arbejdsmiljørådgivningen skal have et helhedsorienteret sigte med fokus på koblingen mellem et godt arbejdsmiljø og effektiv løsning af arbejdspladsens kerneopgave. Rådgivningen skal være baseret på anerkendt viden og dokumenterede metoder og skal understøtte vækst og produktivitet.

Et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem kan opbygges med inspiration fra landbrugsrådgivningen. Det skal være baseret på frivillighed og incitamer frem for lovgivning og tvang.

LO og FTF foreslår, at der iværksættes trepartsforhandlinger om indretningen af fremtidens arbejdsmiljørådgivning.

Hvad er problemet?

Det er først og fremmest ude på de enkelte arbejdspladser, at der skal gøres en indsats for at reducere sygefraværet, fastholde medarbejderne og i det hele taget sikre, at alle lønmodtagere kan få et godt og langt arbejdsliv uden fysiske og psykiske skader. Men mange arbejdspladser i både den offentlige og private sektor mangler den viden og de kompetencer, der skal til. Det gælder ikke mindst de små og mellemstore.

Godt halvdelen af alle Arbejdstilsynets påbud var i 2014 begrundet i mangler ved virksomhedernes egenindsats. Samtidig blev 85 procent af alle afgørelser om mangler ved virksomhedernes egenindsats givet til arbejdspladser med under 35 ansatte. Derudover viser den seneste opgørelse af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA, 2012), at mere end hver 5. arbejdsplads med mindre end 10 ansatte ikke har gennemført den lovpligtige APV. Og på 1 ud af 6 af alle danske arbejdspladser har ledelse og medarbejdere ikke drøftet det kommende års samarbejde om arbejdsmiljøet. Det tyder på, at der er behov for hjælp.

Alligevel er der gennem de sidste 10-15 år sket en nedprioritering af arbejdsmiljørådgivningen til arbejdspladserne. Danmark er i dag det land i Norden, der bruger klart færres ressourcer på at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde via rådgivning. Det skal der laves om på!

Alt for mange arbejdspladser bruger kun rådgivning, når de får et påbud fra Arbejdstilsynet. Og samtidig giver Arbejdstilsynet færre og færre rådgivningspåbud. Mens der i 2008 blev givet knap 5.000 rådgivningspåbud, blev der i alt givet 1.145 rådgivningspåbud i 2014 – et fald der bl.a. skyldes ændringer i kriterierne for at udløse et rådgivningspåbud. Ser man på udviklingen i anmeldte arbejdsskader, er der dog ikke noget, der tyder på, at arbejdsmiljøproblemerne er blevet hverken mindre alvorlige eller mindre komplekse.

Danmark skal tilbage på niveau med vores naboer, når det gælder brugen af arbejdsmiljørådgivning. Og vi skal have udvidet arbejdspladsernes fokus fra ”brandslukning”, når skaden er sket, til effektiv forebyggelse og fastholdelse.

Forslagets effekter

En række undersøgelser dokumenterer, at det er en rigtig god forretning at investere i godt arbejdsmiljø. International Social Security Association (ISSA) konkluderede i 2013 – på baggrund af studier af 337 virksomheder fra 19 lande – at investeringer i forebyggende arbejdsmiljøtiltag på arbejdspladsen, inklusiv rådgivning, betaler sig mere end dobbelt tilbage. Flere andre studier dokumenterer, at det betaler sig at have et godt arbejdsmiljø¹.

De økonomiske gevinster stammer fra lavere sygefravær, mindre personaleomsætning, bedre kvalitet og mindre spild, hurtigere innovation og større kundetilfredshed og loyalitet. Godt arbejdsmiljø bidrager med andre ord direkte til øget produktivitet, innovation og vækst. De økonomiske gevinster ved et godt arbejdsmiljø er grundigt regnet igennem i projektet ”Venus”².

I en rapport fra 2009 påpeger Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, at den direkte dialog mellem virksomheder og rådgivere er den mest effektive måde at påvirke

1) Fx ”De Greef et al. (2011): Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill-health; Gervais et al. (2009): Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review”.

2) VENUS-projektet på Kofoedsminde, Rødby, støttet af Forebyggelsesfonden regner effekterne ud på områder som sygefravær, vikaromkostninger, arbejdsskader, psykologudgifter og selvvalgte opsigelser.

små og mellemstore virksomheder. Tilsvarende konkluderer Oxford Research i 2014 i en evaluering af forebyggelsespakkerne under Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, at der på mange danske arbejdspladser ikke er de nødvendige ledelsesmæssige kompetencer til at gennemføre de forebyggende arbejdsmiljøtiltag.

Anvendelsen af eksterne konsulenter har i mange tilfælde været afgørende for gennemførelsen af forebyggelsesindsatsen og de positive resultater, det har medført. Interessenterne på arbejdspladserne fremhæver behovet for konsulentbistand til især de små virksomheder.

Det peger på, at adgang til viden og støtte til ekstern arbejdsmiljørådgivning er en afgørende faktor for, at især de små og mellemstore arbejdspladser får sat gang i den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Cases

Alle kunne se, at sygefraværet hos portørerne på Glostrup Sygehus var for højt. Men det krævede en trivselsmåling og en ekstern konsulent at finde og håndtere kilden til problemerne: en rå omgangstone, der nogle gange kammede over i decideret mobning. Denne case og 8 andre cases kan man læse om i "Psykisk APV+"³. Det er et eksempelmateriale, der viser, hvorledes rådgivning understøtter arbejdsmiljøarbejdet på 9 arbejdspladser indenfor social- og sundhedsområdet. Her udvikles det psykiske arbejdsmiljø gennem aktiv brug af arbejdsmiljørådgivere og arbejdspladsvurdering.

3) BAR Social Sundhed: Psykisk APV+, marts 2014.

Ledere skal uddannes i psykisk arbejdsmiljø

Kompetente ledere har fokus på psykisk arbejdsmiljø

LO og FTF foreslår

Alle nye ledere med personaleansvar skal inden for det første år gennemføre en solid efteruddannelse om psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse, fastholdelse og kendskab til såvel risikofaktorer som positive faktorer, der kan fremme et godt psykisk arbejdsmiljø.

Konkret foreslås det, at uddannelsen udbydes af en række godkendte offentlige og private uddannelsesudbydere, som det kendes fra den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Uddannelsen bør have en varighed af minimum 3 dage.

Uddannelsen skal give nye ledere bevidsthed om, og værktøjer til, at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Der skal være fokus på, hvordan den sociale dynamik og proces på arbejdspladsen påvirker det psykiske arbejdsmiljø og en viden om, hvordan ledelse kan bidrage til trivsel og motivation blandt medarbejderne og til at forebygge og fastholde medarbejdere.

Hvad er problemet?

Når det gælder om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø viser en række undersøgelser, at specielt lederen har en afgørende betydning. Men lederne har vanskeligt ved at håndtere det psykiske arbejdsmiljø, når de ikke har den nødvendige viden om, hvordan man skaber et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har lavet den første opgørelse af resultaterne af Folketingets Arbejdsmiljøstrategi frem til år 2020. Her viser tallene, at andelen med psykiske belastninger af deres arbejde er steget fra 14,5 til 15,1 procent af de beskæftigede – en stigning på 4 procent, som, selv om den ikke er statistisk signifikant, illustrerer, at kurven ikke er knækket.

Mange arbejdspladser har særlig svært ved at håndtere dårligt psykisk arbejdsmiljø. Stress bliver alt for ofte gjort til et individuelt problem, og mange virksom-

heder ved alt for lidt om stress og forebyggelse af stress. Der er behov for at uddanne nye ledere i, hvad de kan og bør gøre for et godt psykisk arbejdsmiljø og for at forebygge sygefravær.

I en undersøgelse blandt 1500 ledere i FTF, gav 68 procent af lederne udtryk for, at de kun i nogen eller meget lille grad følte sig rustet til at tackle problemer med medarbejdernes stress¹. En anden undersøgelse viser, at 78 procent af lederne i høj grad eller meget høj grad mener, at psykisk arbejdsmiljø bør indgå i deres lederuddannelse². Endelig viser en undersøgelse fra 2013, at 52 procent af lederne oplever, at de i nogen eller høj grad har behov for mere viden eller flere redskaber i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

I en analyse udført af forskere fra NFA på baggrund af resultater fra NAK2005 og NAT2008-undersøgelsen er ledelsesforhold en af de tre psykosociale faktorer med betydning for arbejdsmiljøet. Hvad angår hele arbejdsmarkedet kan mellem 6 og 15 procent af sygefraværet tilskrives ledelsesforhold.

International forskning viser desuden, at ledelse har betydning for en lang række væsentlige forhold, der relaterer sig til det psykiske arbejdsmiljø som udbrændthed, engagement, oplevelse af mening i arbejdet og langvarigt sygefravær³.

I øjeblikket arbejdes der med at udvikle begrebet "Virksomhedernes sociale kapital" og her viser analyser, at der er sammenhæng mellem en høj social kapital og henholdsvis social støtte, rolleklarhed, anerkendelse og ledelseskvalitet. Der er den stærkeste sammenhæng mellem høj social kapital og ledelseskvalitet. Dernæst kommer sammenhængen med social støtte fra ledere og på tredjepladsen er sammenhængen med anerkendelse⁴.

Forslagets effekter

Det er virksomhederne, der selv skal finansiere efteruddannelsen. Arbejdspladsernes investering i uddannelse af lederne i psykisk arbejdsmiljø vurderes i løbet af en kort årrække at betale sig igennem et mere kvalificerede systematisk arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser og heraf følgende fald i sygefravær og en forøget produktivitet. På sigt vil uddannelsen altså ikke medføre ekstra udgifter for arbejdspladserne. Der er ikke offentlige udgifter forbundet med forslaget. Derimod vurderes forslaget på sigt at resultere i lavere offentlige udgifter til bl.a. sygedagpenge, førtidspension og andre offentlige ydelser.

Samtidig vil et forbedret psykisk arbejdsmiljø have den positive virkning, at færre ansatte udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af stress og depressioner, så forslaget vil medvirke til at fastholde flere på arbejdsmarkedet⁵.

1) <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-analyse/artikel/ledere-mangler-uddannelse-i-stress-og-psykisk-arbejdsmiljoe/>

2) FTF (2008). Lederpejling 6 - FTF-ledernes vilkår, lederuddannelse samt erfaringer med lederevaluering.

3) Notat af Thomas Clausen, NFA 2014.

4) NFA-notat om måling af virksomhedernes sociale kapital, 2011.

5) Se nærmere her: http://www.i-bar.dk/media/2827497/hvidbog_pdf2012.pdf, eller her:

http://www.bamr.dk/data/files/am2013/presentations/205_bedrebundlinjegennemgodtarbejds milj.pdf

Udenlandske lønmodtagere i Danmark skal arbejde på danske vilkår

Det skaber lige muligheder for lønmodtagerne og fair konkurrence for virksomhederne

LO og FTF foreslår

STYRKET LOVGIVNING MOD SOCIAL DUMPING

Der skal vedtages lovgivning, som sikrer, at udstationeret arbejdskraft i Danmark får opfyldt deres overenskomstmæssige vilkår og rettigheder i en ordning, der rummer adfærdsregulerende tiltag over for såvel danske som udenlandske virksomheder. Det skal endvidere være obligatorisk for alle kommuner og regioner i lighed med staten at anvende arbejdsklausuler, når offentligt arbejde udbydes til private virksomheder.

UDVEKSLING AF OPLYSNINGER MED ANDRE EU LANDE – OG STYRKET KONTROL

Regeringen bør indgå bilaterale aftaler mellem Danmark og alle relevante EU-lande om udveksling af oplysninger om virksomheder, der udfører arbejde i Danmark eller de pågældende lande. Myndighederne skal gennemføre en fortsat intensiveret, målrettet og koordineret indsats, for at udstationerede virksomheder efterlever alle de regler, der gælder i Danmark i forhold til at drive virksomhed. I denne forbindelse bør der indføres lovgivning om kædeansvar for danske hovedleverandører, hvad angår lovbaserede krav som skat, arbejdsmiljø og sociale bidrag.

Hvad er problemet?

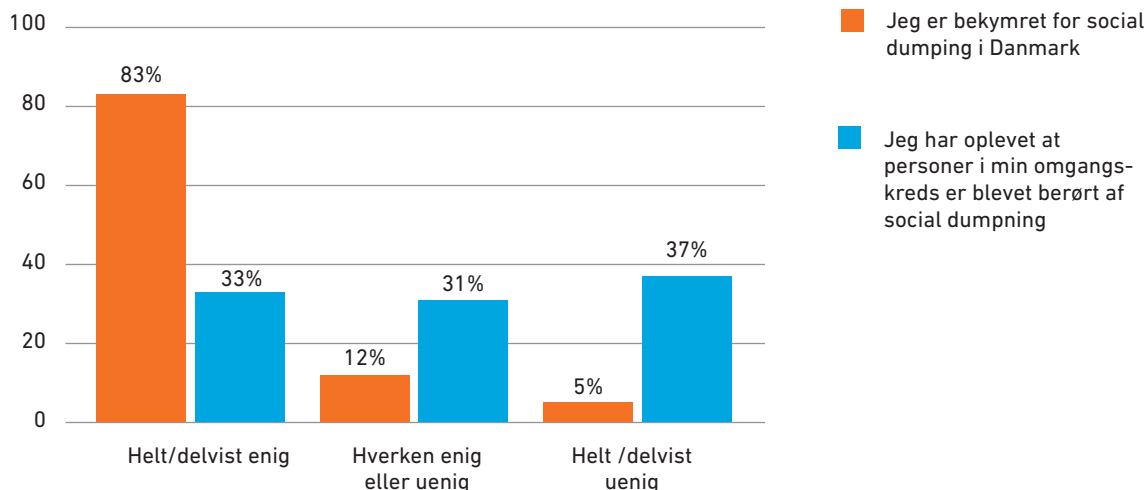
Siden østudvidelsen er der sket en betydelig stigning i omfanget af udenlandsk arbejdskraft i Danmark fra EU lande. Det præcise omfang kendes ikke, da det er en kendt sag, at ikke al arbejdskraft registres. Den registrerede udenlandske arbejdskraft i Danmark viser, at mere end 82.000 øst- og centraleuropæere i løbet af 2013 havde haft beskæftigelse på det danske arbejdsmarked, svarende til 36.000 fuldtidsbeskæftigede. Og hertil kommer altså den arbejdskraft der ikke er registreret. Den udstationerede arbejdskraft er klart størst inden for bygge og anlæg, efterfulgt af landbruget, mens den vandrende arbejdskraft er størst inden for

rengøring, landbrug og industri¹. Desuden kan der iagttages nye udfordringer med fastlæggelse af løn- og arbejdsforhold på tværs af landene inden for fx luftfartsbranchen og transportområdet.

Af målinger foretaget for LO står det ganske klart, at danske lønmodtagere bekymrer sig om social dumping. Tilsvarende viser målingerne, at der er store forventninger til politiske tiltag.

Social dumping: Hvor enig er du i følgende udsagn?²

Pct.



LO og FTF anser danske overenskomster og fair konkurrence som grundlaget for ordentlige vilkår for danske lønmodtagere og virksomheder.

Lønmodtagere fra andre EU-lande kan og skal frit kunne arbejde i Danmark, men det skal foregå på danske løn- og ansættelsesvilkår. Danmark har brug for en klar og effektiv regulering af tilgangen af arbejdskraft, så alle arbejder på samme vilkår. Der kendes alt for mange tilfælde, hvor udenlandske lønmodtagere arbejder under usle vilkår for fx polske eller italienske underleverandører for danske bygherrer eller danske hovedleverandører. Ofte formår fagbevægelsen at overenskomstdække disse udenlandske virksomheder, men må konstatere at virksomhederne forlader landet uden at efterleve indgåede overenskomster. I visse brancher kan det konstateres, at de samme danske hovedleverandører igen og igen gør brug af udenlandske virksomheder, der lader hånt om danske overenskomster og lovgivning.

Derfor skal der vedtages lovgivning i Danmark, som sikrer, at de udenlandske lønmodtagere får deres tilgodehavende løn efter en indgået kollektiv overenskomst, selv om arbejdsgiveren stikker af fra regningen, og denne lovgivning skal rumme tiltag over for danske virksomheder, som entrerer med disse udenlandske virksomheder. Det skal have konsekvenser, også over for de danske virksomheder der

1) Søren Kaj Andersen og Jonas Felbo-Kolding i Samfundsøkonomen nr. 4, December 2014: Midlertidige østmigranter udfordrer den danske model.

2) Epinion for LO, august 2014, LO-målgruppen.

i leverandørkæder gør brug af udenlandske virksomheder med groft underbetalte lønmodtagere.

Men lovgivning om sikring af lønkrav mod overenskomstdækkede udenlandske virksomheder kan ikke stå alene. Brugen af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter er et særdeles vigtigt redskab til at sikre, at danske skattekrone ikke under nogen omstændigheder anvendes i arbejdsudbud, der bidrager til unfair konkurrence og social dumping på det danske arbejdsmarked. Det er politikernes ansvar at sikre dette. Det skal derfor gøres obligatorisk også for regionerne og kommunerne at anvende arbejdsklausuler, når offentligt arbejde udbydes til private virksomheder. Dette gælder allerede for staten, men kommuner og regioner skal på samme måde være rollemodeller for private virksomheder og sikre, at alt arbejde foregår på ordentlige løn- og ansættelsesvilkår.

Indsatsen mod social dumping kræver mange forskellige tiltag, og både politikere, arbejdsgivere og lønmodtagere må tage et ansvar.

Arbejdsmarkedets parter skal fortsat arbejde for, at udenlandske virksomheder, der opererer i Danmark, bliver dækket af en overenskomst, og at overenskomsterne bliver håndhævet. Samtidig er det helt afgørende, at politikerne bakker op om den danske model. Det sikres bl.a. ved retten til at konflikte, ved effektive instanser til at afgøre tvister og ved at sikre effektiv adgang til inddrivelse af tilgodehavender hos virksomheder fra udlandet. De faglige organisationer i Danmark har mange millioner til gode i udenlandske virksomheder, men realiteten er, at det reelt ikke er muligt at inddrive disse tilgodehavender i udlandet.

Det er også en realitet, at mange udenlandske virksomheder ikke betaler den skat eller de sociale bidrag, de er forpligtet til, ikke overholder arbejdsmiljølovgivningen osv. I Danmark har vi fx et ønske om, at man ikke skal blive syg af sit arbejde eller udsætte sig for arbejdsulykker på byggepladserne, så det er ikke på bekostning heraf, at udenlandske virksomheder skal konkurrere med danske virksomheder.

Derfor skal myndighederne intensivere, målrette og koordinere deres indsats yderligere for at sikre, at udstationerede virksomheder efterlever alle regler og love i Danmark i forhold til at drive virksomhed. Det gælder ikke mindst pligten til at betale skat i Danmark og pligten til at efterleve danske arbejdsmiljøregler og regler om cabotage-kørsel, som skal sikre, at udenlandske lastbiler og chauffører ikke transporterer gods i Danmark til dumpingpriser. Indsatsen skal straffe de virksomheder hårdere, der ikke overholder reglerne. I den forbindelse bør der indføres lovgivning om kædeansvar for danske leverandører, der bruger udenlandske underleverandører, for så vidt angår de lovbaserede krav om skat, arbejdsmiljø og sociale bidrag.

Derfor skal regeringen indgå bilaterale aftaler mellem Danmark og de relevante EU-lande om adgang til inddrivelse, om udveksling af oplysninger om registrering, skattebetalinger osv.

Forslagets effekter

Danske løn- og arbejdsvilkår for udenlandske lønmodtagere der arbejder i Danmark og overholdelse af arbejdsmiljølovgivning, skattelovgivning osv. skaber lige vilkår og fair konkurrence.

Sikres dette ikke, bliver konkurrencen om arbejdet en konkurrence om de ringeste vilkår, farlige arbejdspladser og muligheden for at holde sig uden for myndighedernes håndhævelse af den lovgivning, der gælder for at drive virksomhed i Danmark.

Effekten af at indgå bilaterale aftaler mellem Danmark og de relevante EU-lande om udveksling af oplysninger om virksomheder, som udfører arbejde i Danmark eller de pågældende lande, vil være at det i højere grad vil være muligt at håndhæve og sanktionere de danske regler, der gælder for udenlandske virksomheder, som opererer i Danmark.