

# Diskussionsoplæg: Danske virksomheders rekruttering af kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft og internationalt talent

## Spørgsmål til drøftelse

1. Hvordan sikres danske virksomheder adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft – og hvordan indretter vi os klogt ift. fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft?
2. Hvordan matcher opholdsordningerne for arbejdskraft fra tredjelande virksomhedernes behov, og er det et problem med ordningernes ensporede fokus på højtlønnede og højtuddannede?
3. Har det offentlige en rolle i at sikre danske virksomheders rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft fra EU – og hvilke forhold skal det offentlige i så fald fokusere på?

Det går fremad i dansk økonomi, og forudsætningerne for fortsat fremgang er umiddelbart gode. Udviklingen fremover er dog afhængig af, at virksomhederne har en tilstrækkelig tilgang af kvalificeret arbejdskraft. Siden 2013 har udenlandsk arbejdskraft udgjort omkring 40 pct. af den samlede beskæftigelsesfremgang i Danmark.<sup>1</sup>

I 2016 fik 8.127 tredjelandsborgere opholdstilladelse med henblik på erhvervsbeskæftigelse. De største erhvervsordninger var beløbsordningen med 3.118 opholdstilladelser og fast track-ordningen med 1.735 opholdstilladelser. Der blev samme år udstedt registreringsbevis til 18.013 EU/EØS-borgere til lønarbejde.<sup>2</sup>

Samlet set kommer størstedelen af den udenlandske arbejdskraft i Danmark fra EU/EØS. I 2016 var 123.000 udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS (fuldtidspersoner), mens der var 11.000 fuldtidspersoner fra tredjelande med ophold til erhverv, jf. ovenfor. Derudover var der godt 52.000 fuldtidsbeskæftigede fra tredjelande med opholdstilladelse til andet end erhverv, fx flygtninge eller familiesammenførte<sup>3</sup> I alt var der således 186.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge i Danmark i 2016.

<sup>1</sup> Kilde: Økonomisk Redegørelse. August 2017.

<sup>2</sup> Kilde: Tal på udlændingeområdet pr. 30.11.2017, Udlændinge- og Integrationsministeriet 2017.

<sup>3</sup> Kilde: "Mobilitet blandt udenlandsk arbejdskraft, HBS for Beskæftigelsesministeriet 2017 og Jobindsats.

Ifølge beregninger foretaget af Dansk Arbejdsgiverforening var 74 pct. af de udenlandske lønmodtagere ansat hos danske arbejdsgivere i 2015 dækket af en dansk overenskomst. Til sammenligning arbejder 83 pct. af alle lønmodtagere under overenskomst.

### **Konkurrencen skal være rimelig**

Regeringen har som ambition at styrke danske virksomheders adgang til den arbejdskraft, de har brug for. Samtidig er det afgørende at sikre ordnede forhold, så der er tale om fair konkurrence på det danske arbejdsmarked. Det betyder, at der fortsat skal være den nødvendige kontrol til sikring af, at dette sker.

Regeringens prioritering af en indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet er senest bekræftet med finanslovsaftalen for 2018, hvor bevillingen til den fælles myndighedsindsats med deltagelse af Arbejdstilsynet, SKAT og Politiet fastholdes i 2018 og 2019, og hvor det såkaldte RUT-register (Registeret for Udenlandske Tjenesteydere) fastholdes som et omdrejningspunkt i indsatsen. Derudover er der med finanslovsaftalen aftalt en række yderligere initiativer, herunder et skærpet tilsyn ved større infrastrukturprojekter samt en indsats for at sikre ordnede forhold på transportområdet.

### **Risiko for flaskehalse uden handling**

Den positive økonomiske udvikling betyder, at et stigende antal virksomheder allerede nu melder om mangel på arbejdskraft, og der er i takt med, at kapacitetsudnyttelsen stiger, risiko for flaskehalse, særligt på nogle dele af arbejdsmarkedet. Hertil kommer, at andelen af personer i den erhvervsaktive alder er faldende i alle EU-lande i de kommende år, hvilket sammenholdt med den aktuelle konjunkturfremgang i Europa skærper udfordringen med at tiltrække arbejdskraft fra udlandet.

Den udenlandske arbejdskraft i Danmark kommer primært fra EU-landene (bl.a. Polen, Rumænien og Tyskland) i kraft af arbejdskraftens fri bevægelighed, der betyder, at en EU-borger har ret til at arbejde i Danmark på lige fod med danske borgere.

Arbejdstagere fra ikke-EU-lande, dvs. tredjelande som eksempelvis Kina, Indien og USA skal have arbejdstilladelse for at arbejde i Danmark. De danske ordninger for arbejdstilladelse til personer fra tredjelande retter sig primært mod højtuddannede og højtlønnede arbejdskraft.

Spørgsmålet er derfor, hvordan det på den ene side sikres, at de nødvendige, internationale rekrutteringsmuligheder er til stede for at modgå flaskehalse og sikre vækst i danske virksomheder – og på den anden side fastholde ordnede forhold og fair konkurrence på det danske arbejdsmarked. Samtidig skal det sikres, at vi får styrket indsatsen for at få flere danske

ledige, herboende udlændinge og internationale nyuddannede i beskæftigelse.

### **FAKTA – EU og tredjelandsborgere**

*EU-borgere*, dvs. statsborgere i EU-medlemsstater, og de hermed ligestillede EØS-borgere, dvs. statsborgere fra Island, Liechtenstein og Norge, har adgang til det danske arbejdsmarked efter EU-reglerne om fri bevægelighed.

En EU-borger kan frit opholde sig i et andet EU-land som Danmark i op til 3 måneder. En EU-borger, der indrejser for at søge arbejde under opholdet i Danmark, har ret til ophold som arbejdssøgende i op til 6 måneder og herefter så længe, det kan dokumenteres, at vedkommende søger arbejde og har reelle muligheder for ansættelse.

En EU-borger, som vil opholde sig i Danmark i mere end 3 måneder, skal som udgangspunkt søge om et registreringsbevis hos Statsforvaltningen. Et registreringsbevis udgør dokumentation for de rettigheder, som EU-borgeren allerede har efter EU-reglerne om fri bevægelighed. Der bliver fx udstedt et registreringsbevis, hvis vedkommende er arbejdstager eller selvstændig erhvervsdrivende i Danmark.

*Tredjelandsborgere*, dvs. borgere uden for Norden, EU og EØS, skal have en opholds- og arbejdstilladelse for at kunne bo og arbejde i Danmark.

De danske erhvervsordninger for tredjelandsborgere stiller krav om et konkret jobtilbud og retter sig primært mod højtuddannede og højtlojnet arbejdskraft. Det er Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), som træffer afgørelse om, hvorvidt der kan gives en opholdstilladelse. Der er klageadgang til Udlændingenævnet.

## Udfordring 1: Stigende antal virksomheder melder om mangel på arbejdskraft

For regeringen er en velkvalificeret arbejdsstyrke udgangspunktet for, at danske lønmodtagere kommer godt ind i fremtiden, og at danske virksomheder også fremover har den arbejdskraft, de har brug for. Det forudsætter et velfungerende uddannelsessystem, som understøtter, at de unge får en kompetencegivende uddannelse, som de efterfølgende kan anvende på arbejdsmarkedet.

For personer, som allerede er i beskæftigelse, indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter i efteråret 2017 en trepartaftale om et styrket og mere fleksibelt voksen-, efter- og videreuddannelse. Ligeledes er der iværksat en flaskehalspakke til knap 100 mio. kr. med fokus på målrettet opkvalificering af ledige med ingen eller meget lidt uddannelse.

Men opkvalificering af dansk arbejdskraft er ikke et tilstrækkeligt redskab til at sikre danske virksomheder den arbejdskraft, de har brug for. Uddannelse tager tid, og virksomhederne har særlige kompetence- og specialiseringskrav, som selv med uddannelse ikke kan løses med dansk arbejdskraft alene.

For at følge med efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft kan der derfor være brug for at gøre adgangen til udenlandsk arbejdskraft mere fleksibel, da risikoen for flaskehalse kan have betydelige negative konsekvenser for væksten i dansk økonomien. Samtidig er korttidsophold af nøglemedarbejdere på kryds og tværs af lande en naturlig del af den måde, internationale virksomheder arbejder og udvikler sig på.

### Spørgsmål 1 til drøftelse

*Hvordan sikres danske virksomheder adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft – og hvordan indretter vi os klogt ift. fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft?*

## Udfordring 2: Adgangsordningerne for udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande er for komplicerede og særligt målrettet højtuddannede og højtlønnede

De nuværende adgangsordninger for udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande – *beløbsordningen*, *fast trackordningen* og *positivlisten* – skal afhjælpe virksomheders adgang til udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

Ordningerne er efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at tredjelandsstatsborgere kun kan komme til Danmark, hvis de har et konkret jobtilbud. Ordningerne er også tidsbegrænsede, dvs. at udlændingen ikke automatisk får permanent ophold i Danmark ifm. et arbejdsophold.

### **Beløbsordningen**

Ordningen giver adgang for udlændinge, der har en årsløn på mindst 417.793,60 kr. (2018-niveau), det vil sige en månedsløn på 34.816,13 kr. Beløbsgrænsen blev i 2016 hævet af et flertal udenom regeringen, hvor også greencard-ordningen blev afskaffet.

Allerede før beløbsgrænsen blev hævet, har virksomheder kritiseret, at beløbsgrænsen var for høj i forhold til virksomhedernes behov for også at kunne benytte ordningen til at rekruttere faglærte, som de ikke kan finde i Danmark eller EU. Ligeledes er beløbsgrænsen blevet kritiseret for at være for høj i forhold til lønniveauet for relativt nyuddannede med længere uddannelser. Det gør det dyrt at ansætte og fastholde international talent, der har taget deres uddannelse i Danmark.

Beløbsordningen blev strammet igen i sommeren 2017, hvor der bl.a. blev indført krav om, at løn skal udbetales til en dansk bankkonto. Erfaringsopsamlingen efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017 viser, at selv om ændringen kun har været i kraft i kort tid, har den allerede vist sig at have en række negative konsekvenser for virksomhedernes mulighed for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft.

Virksomhederne peger særligt på, at det skaber udfordringer at skulle udbetale løn i Danmark særligt i forhold til udstationerede medarbejdere, der kun skal arbejde kortvarigt i Danmark. Når den udenlandske arbejdstager er fastansat og lønnet i hjemlandet, er det ikke i alle lande tilladt at udbetale løn til Danmark. Hvis ansættelsen i hjemlandet ikke opretholdes, kan det have store konsekvenser for den udenlandske medarbejder bl.a. i forhold til anciennitet, pension og social sikring (herunder sygesikring og arbejdsløshedsforsikring).

### **Fast trackordningen**

Ordningen giver certificerede virksomheder mulighed for med kort varsel at ansætte højt kvalificerede udlændinge uden at skulle afvente myndighedernes sagsbehandling. Ordningen er generelt set populær blandt både virksomhederne, universiteterne og erhvervsorganisationerne. Særligt bliver det rost, at det går hurtigt, og at medarbejderen kan rejse ud af Danmark uden at miste sin opholdstilladelse.

Ordningens mulighed for, at udlændingen kan arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet, er dog blevet vanskelig at benytte, da ovennævnte stramning af beløbsordningen også omfatter beløbssporet på fast track-ordningen. Det har forstærket kritikken af, at en medarbejder kun kan have ét kort-

tidsophold på fast track-ordningen om året, hvor der til gengæld ikke stilles krav til lønniveau. Der skal søges opholdstilladelse til hvert korttidsophold.

### **Positivlisten**

Positivlisten er en liste over stillinger, hvor der er mangel på højt kvalificeret arbejdskraft, og hvor der forudsættes en relevant uddannelse på bachelorniveau eller højere. Positivlisten opdateres halvårligt på baggrund af mangel på arbejdskraft i det foregående halvår.

Ordningen får kritik for ikke at tage hensyn til virksomhedernes fremadrettede behov. Samtidig opererer virksomhederne ikke altid med de samme stillingsbetegnelser som positivlisten. Derfor er der ikke overensstemmelse med de forhold på arbejdsmarkedet, som virksomhederne oplever. Herudover får ordningen kritik for at være relativt rigid og med mange tunge dokumentationskrav.

### **Spørgsmål 2 til drøftelse**

*Hvordan matcher opholdsordningerne for arbejdskraft fra tredjelande virksomhedernes behov, og er det et problem med ordningernes ensporede fokus på højt lønnede og højt uddannede?*

### **Udfordring 3: Konkurrencen mellem lande om at tiltrække kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft skærpes**

Danske virksomheder er i hård, international konkurrence om at udvikle sig og skabe nye produkter og vækst. Udenlandsk arbejdskraft kan her virke som en ventil og give adgang til netop de kompetencer og specialister, virksomhederne har behov for. Andre lande – herunder de øvrige EU-lande – efterspørger også den arbejdskraft, som Danmark har behov for. Konkurrencen lægger pres på det offentlige myndighedssamarbejde for at understøtte en strømlinet og effektiv modtagelse af udenlandsk arbejdskraft.

Litteraturstudiet vedrørende Danmarks muligheder for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft peger på, at Danmark klarer sig dårligere end vores nabolande – Sverige, Norge og Tyskland – på individuelle faktorer såsom karrieremuligheder, jobforhold, løn- og skattniveau, hvorimod Danmark klarer sig bedre på strukturelle faktorer såsom innovation, økonomi og velfærdssystemet. Danmark klarer sig særligt godt på individuelle faktorer som: work/life balance, personlig udvikling samt fokus på familieliv, men mange udlændinge oplever, at det er svært at "falde til", og at leveomkostningerne er høje set i forhold til vores naboer.

### **Spørgsmål 3 til drøftelse**

*Har det offentlige en rolle i at sikre danske virksomheders rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft fra EU – og hvilke forhold skal det offentlige i så fald fokusere på?*

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



Disruptionrådets sekretariat

Januar 2018

## Spørgsmål til drøftelse

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Varslingsindsatsen**

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

## FAKTA - Varslingspuljerne

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

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

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

Jobcentrene kan desuden anvende puljemidler *efter fratrædelsestidspunktet* til:

- Opkvalificering og vejledning

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

En nyere OECD-rapport<sup>1</sup> har imidlertid peget på, at ikke alle opsagte lønmodtagere har samme tidlige adgang til hjælpen fra varslingspuljerne i opsigelsesperioden. Det skyldes, at arbejdere har kortere opsigelsesfrister end funktionærerne, og at varslingspuljen naturligt først kan bringes i spil efter opsigelse. Det skal nævnes, at kommunernes jobcentre har en række forskellige muligheder for at tilbyde de ledige relevant opkvalificering i ledighedsperioden. Hertil kommer, at ufaglærte og faglærte ledige har *ret* til seks ugers jobrettet uddannelse, umiddelbart ved starten af ledighedsperioden.

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

### **Opkvalificering og målrettede indsatser i regi af overenskomstsyste­met**

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

---

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

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

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

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

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

### FAKTA - Omstillingsaftaler i Sverige

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

Tryghedsrådene kan typisk tilbyde:

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

## Spørgsmål 1 til drøftelse

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

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

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

### En 'smartere' beskæftigelsesindsats

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

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

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

### Platformsvirksomheder

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

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

## **Spørgsmål 2 til drøftelse**

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

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

## Diskussionsoplæg: Dele- og platformøkonomi – behov for tilpasninger?

---

### Spørgsmål til drøftelse

- Hvis målet er holdbare virksomhedsmodeller for arbejdsplatformsvirksomhederne og ordentlige arbejdsvilkår for dem, der er beskæftiget via platformene, hvad skal så være på plads?

Overvej gerne balancen mellem fleksibilitet for virksomhed og beskæftiget på den ene side og sikkerhed ved fx ledighed, barsel, sygdom og pension på den anden side.

- Platformsvirksomheder er i konkurrence med traditionelle virksomheder. Er konkurrencesituationen en udfordring?

Hvad er afgørende for, at det er attraktivt at etablere en deleøkonomisk virksomhed / platformsvirksomhed i Danmark fremfor i et andet land?

- Beskæftigelsesministeren har sideløbende med Disruptionrådets arbejde drøftelser med arbejdsmarkedets parter og med en række platformsvirksomheder om platformsvirksomheder og den danske model.

Hvad er de vigtigste spørgsmål, som skal indgå i drøftelserne? Kom gerne med eksempler på, hvad vi skal kunne svare på til 7. møde, hvor platformøkonomi igen er på dagsordenen.

Regeringens ambition er, at Danmark skal være det land i Europa med den bedste og mest rimelige løsning for platformsarbejde, så både virksomheder og platformsarbejdere kan nyde godt af de nye muligheder. Løsningen for arbejdsplatforme skal findes inden for rammerne af den danske model. Den skal således flugte med den kendte opgavefordeling mellem arbejdsmarkedets parter og staten.

Beskæftigelsesministerens drøftelser med arbejdsmarkedets parter og en række platformsvirksomheder, der formidler serviceydelser, har peget på

klarhed, tryghed og konkurrenceevne som nogle af de vigtige hensyn, der skal tages højde for i forbindelse med deleøkonomien.

Det er ofte uklart, om beskæftigede via arbejdsplatforme er selvstændige eller lønmodtagere. Det er alene noget, som kan afgøres ved en konkret vurdering. Der har endnu ikke været retssager på området, som kan hjælpe med at belyse det. EU-domstolen har dog afsagt dom vedr. Uber, som anses for omfattet af de krav, der gælder for transportydere, ligesom der i DK er afsagt domme vedrører Uber-chauffører, som blev dømt for at køre ulovlig taxikørsel uden tilladelse.

#### **Hvad er arbejdsplatforme?**

I deleøkonomien skelnes mellem "kapitalplatforme" og "arbejdsplatforme". Kapitalplatforme formidler udlejning af privat ejendom og ejendele. Arbejdsplatforme formidler køb og salg af tjenesteydelser. I forhold til Disruptionrådets tema om fremtidens arbejdsmarked er det særligt arbejdsplatformene, der er interessante.

Sigtet med beskæftigelsesministerens drøftelser er bl.a. at afklare spørgsmål via dialog fremfor i retslokalet.

I det følgende opstilles to centrale udfordringer for, hvordan arbejdsplatforme kan tænkes sammen med den danske model samt spørgsmål i forhold til det videre arbejde.

### **Udfordring 1: Arbejdsplatforme skal være langtidsholdbare og samtidig sikre ordentlige arbejdsvilkår**

De fleste arbejdsplatforme har en virksomhedsmodel, der er baseret på at formidle opgaver til selvstændigt erhvervsdrivende. Platformsejere ser dermed ikke sig selv som arbejdsgivere. Virksomhedsmodellen giver fleksibilitet, både for platformsejeren, for brugeren og for den beskæftigede, som kan udbyde arbejdskraft i det ønskede omfang. Dertil kommer, at udbyderne af arbejdskraft, som selvstændigt erhvervsdrivende, selv høster det overskud, som potentielt kan genereres.

En del af det arbejde, der udføres, kan omvendt minde om lønmodtagerarbejde, hvilket er med til at komplicere billedet af, hvorvidt den enkelte er selvstændig eller lønmodtager.

Derudover kan det være en udfordring, at selvstændigt erhvervsdrivende ikke har adgang til en række af de overenskomstfastsatte og lovfastsatte rettigheder, som gælder for lønmodtagere, og hvor arbejdsgiveren afholder udgifterne. Selvstændige skal bl.a. selv sørge for at spare penge op til ferie,



sygedage og pension, være opmærksom på sit arbejdsmiljø samt sørge for at tegne eventuel arbejdsskadeforsikring m.v.

Endelig er platformsejeren ikke forpligtet til at anvise et minimum antal arbejdstimer, og den selvstændige bærer således selv risikoen ved varierende arbejdsopgaver. Alt det kan særligt være en udfordring i forhold til personer, som udfører serviceopgaver, hvor lønnen er forholdsvis lav.

### Spørgsmål 1 til drøftelse

*Hvis målet er holdbare virksomhedsmodeller for arbejdsplatformsvirksomheder og ordentlige arbejdsvilkår for dem, der er beskæftiget via platformene, hvad skal så være på plads?*

*Overvej gerne balancen mellem fleksibilitet for virksomhed og beskæftiget på den ene side og sikkerhed ved fx ledighed, barsel, sygdom og pension på den anden side.*

### Udfordring 2: Platformsvirksomheder er i konkurrence med traditionelle virksomheder. Er konkurrencesituationen en udfordring?

Arbejdsplatformene formidler i vid udstrækning arbejde i brancher, der hidtil har været dominerede af traditionelle virksomheder med ansatte.

En virksomhed med ansatte har på den ene side fordelene ved at kende den ansatte, kunne lede og fordele arbejdet, instruktionsbeføjelse og indflydelse på den ansattes kompetencer m.v. På den anden side er der flere udgifter forbundet med at være arbejdsgiver, og arbejdsgiveren har en række arbejdsgiverpligter, herunder ansvaret for arbejdsmiljøet, for at indeholde A-skat m.v.

Arbejdsplatforme, der ikke er arbejdsgivere, har ikke på samme måde fordelene ved at have ansatte, men har til gengæld færre udgifter, færre administrative byrder og ingen pligt til at sikre ordentlige arbejdsvilkår.

Et synspunkt kan være, at idet platformsvirksomhederne i mange tilfælde alene formidler arbejde for selvstændigt erhvervsdrivende, skal de ikke pålægges de byrder, som arbejdsgivere har. Et andet synspunkt kan være, at platformsvirksomhederne konkurrerer på ulige vilkår, da de har færre økonomiske forpligtigelser end de traditionelle virksomheder.

Nogle arbejdsplatforme formidler opgaver, der kan løses hvor som helst, så længe der er en internetforbindelse, fx programmering, grafiske opgaver eller oversættelser. Hvis målet er fair konkurrence og ordentlige arbejdsvilkår, er det relevant at overveje, hvordan man gør det attraktivt at drive platformsvirksomheder i Danmark.

## Spørgsmål 2 til drøftelse

*Platformsvirksomheder er i konkurrence med traditionelle virksomheder. Er konkurrencesituationen en udfordring?*

*Hvad er afgørende for, at det er attraktivt at etablere en deleøkonomisk virksomhed / platformsvirksomhed i Danmark fremfor i et andet land?*

### Det videre arbejde

Som opfølgning på 3. møde i Disruptionrådet har beskæftigelsesministeren sammen med arbejdsmarkedets parter og repræsentanter fra en række platformsvirksomheder påbegyndt drøftelser af de problemstillinger, som platformøkonomien rejser i forhold til den danske model.

Møderne skal bidrage til at foretage en afvejning mellem de udfordringer og de muligheder, som platformøkonomien indebærer. Der sigtes efter, at drøftelserne munder ud i forslag til forskellige løsningsmodeller og de enkelte aktørers rolle heri. Her er det afgørende, at der kommer svar på de vigtigste spørgsmål i den diskussion.

Første runde af møder er afholdt i november 2017, og det er planen, at drøftelserne skal fortsætte i foråret.

## Spørgsmål 3 til drøftelse

*Beskæftigelsesministeren har sideløbende med Disruptionrådets arbejde drøftelser med arbejdsmarkedets parter og med en række platformsvirksomheder om platformsvirksomheder og den danske model.*

*Hvad er de vigtigste spørgsmål, som skal indgå i drøftelserne? Kom gerne med eksempler på, hvad vi skal kunne svare på til 7. møde, hvor platformøkonomien igen er på dagsordenen.*