

14. maj 2008

## **Ledernes Hovedorganisations skriftlige indlæg til mødet 15. maj 2008 med Arbejdsmarkedskommissionen**

Det er et paradoks, at vi på den ene side har en rekordlav ledighed på under to procent svarende til 52.900 fuldtidspersoner, samtidig med at omkring 700.000 personer i den erhvervsaktive alder modtager en eller anden form for overførselsindkomst. Derfor er det fornuftigt, at kommissionen tager fat på den problemstilling. Mulighederne for at give de mere udsatte grupper fodfæste på arbejdsmarkedet, har ikke været bedre i mange år.

Ledernes Hovedorganisation indgår derfor gerne i en løbende dialog med kommissionen om, hvordan beskæftigelsen kan øges.

### **En velkvalificeret arbejdsstyrke er en nødvendig forudsætning**

Der skal sættes ind på flere felter. Den arbejdskraft, der både nu og fremover er brug for, skal have de nødvendige kvalifikationer. Uddannelse bliver derfor nøgleord. Langt flere end i dag skal have en kompetencegivende uddannelse og væsentligt flere skal gennemføre en videregående uddannelse.

Det er dygtige ledere og velkvalificerede medarbejdere, der skaber den positive bundlinje. Den bundlinje, som sikrer, at virksomhederne tjener penge og øger skatteindtægterne til finansiering af velfærdssamfundet. Netop den positive bundlinje er det, der skaber rum for, at også de mere udsatte grupper får en plads på arbejdsmarkedet.

### **Betydningen af ledelse bør generelt indgå i kommissionens arbejde**

Der er de senere år opnået væsentlig større forståelse for betydningen af ledelse som drivkraft på en række væsentlige områder, senest i forbindelse med kvalitetsreformen.

Undersøgelsen "Ledelse og performance – hvad betaler sig?" (2007) fra Handelshøjskolen i Århus, viser blandt andet, at der er en klar sammenhæng mellem god ledelse, medarbejdertilfredshed, lavt sygefravær og virksomhedernes bundlinje. God ledelse er en hjørnesteen for høj kvalitet i den offentlige sektor og virksomhedernes konkurrenceevne – og dermed for den værdiskabelse, der finansierer velfærdssamfundet.

Når det gælder sygefravær viser regeringens sygefraværsudvalgs analyser, at god ledelse gør en forskel. Det samme gør sig gældende i forhold til en vellykket integration og skabelsen af det rummelige arbejdsmarked.

Derfor bør de ledelsesmæssige aspekter og udfordringer generelt indgå i kommissionens arbejde, særligt når det gælder integration, hvordan der skabes plads på arbejdsmarkedet til de mere udsatte grupper samt hvordan man fastholder de ældre flere år på arbejdsmarkedet. Ledernes Hovedorganisation bidrager gerne med viden herom.

### **Samspil med skattekommissionens kommende anbefalinger**

Skatten på arbejde har betydning beskæftigelsen. Arbejdsmarkedskommissionen bør derfor inddrage skattekommissionens kommende anbefalinger til en skattereform, som skal indeholde en markant reduktion af skatten på arbejdsindkomst, herunder skatten på den sidst tjente krone.

Det bør således indgå i arbejdsmarkedskommissionens vurderinger i hvilket omfang de anbefalinger kan medvirke til at tiltrække flere velkvalificerede medarbejdere fra udlandet, få flere til at vælge arbejde frem for fritid samt få flere til at skifte fra et deltidsjob til et fuldtidsjob.

### **Analyse af det nuværende dagpengesystem**

Der er behov for nærmere analyser af det nuværende dagpengesystem, så det gøres mere tidssvarende, og særligt i den nuværende situation med rekordlav ledighed.

Principielt og ideelt set burde kommissionen analysere, hvordan dagpengesystemet kan indrettes afhængig af konjunkturerne, således at omdrejningspunktet i en højkonjunktur bliver at få de ledige hurtigst muligt i relevant arbejde, hvor det i en lavkonjunktur bliver forsikringselementet, der bliver omdrejningspunktet.

Et tidssvarende dagpengesystem er samtidig fundamentet for den danske flexicurity model. Med den nuværende dækning er der store grupper på arbejdsmarkedet, som får en dækning på højst 50 procent af deres hidtidige løn i arbejdsløshedsdagpenge, hvis de bliver ledige. Der er således en risiko for, at store grupper på arbejdsmarkedet fravælger arbejdsløshedsforsikringen, og dermed risikerer fundamentet for flexicuritymodellen at smuldre.

Kommissionen bør derfor nærmere vurdere forskellige dagpengemodeller, herunder effekterne af en dagpengemodel, der sikrer væsentligt højere dagpenge i starten af ledighedsperioden kombineret med en gradvis nedtrapning og en forkortelse af den samlede dagpengeperiode.

Analysen bør samtidig tage højde for en mere målrettet opkvalificerings- og uddannelsesindsats over for de ledige, som ikke er tilstrækkeligt uddannede, og derfor risikerer langtidsledighed.

### **Tilbud om job til efterlønsmodtagere**

Den positive beskæftigelsesudvikling har også betydet et markant fald i ledigheden blandt den ældre del af arbejdsstyrken. Det er nødvendigt at sikre, at lovgivning spiller sammen med virksomhedernes indsats for at fastholde de ældre længere tid på arbejdsmarkedet.

Ser man på de ældre, der er gået på efterløn, er mulighederne for at arbejde ved siden af efterlønnen gode. Det er dog stadig forholdsvis få, der benytter sig af muligheden for denne kombination.

Derfor bør arbejdsmarkedskommissionen se nærmere på, hvilke barrierer der er for i højere grad at kombinere arbejde og efterløn, herunder om muligheden skal synliggøres yderligere samt analysere omfanget af jobmuligheder og jobåbninger, som er eller kan målrettes nuværende efterlønsmodtagere, der ønsker at arbejde ved siden af efterlønnen.

### **Integration på arbejdsmarkedet via netværk**

Beskæftigelsen blandt herboende personer med anden etnisk baggrund end dansk er også stigende. Der er behov for at vurdere nærmere, hvordan man yderligere kan styrke integrationen på arbejdsmarkedet af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Flere undersøgelser viser, at mange virksomheder ikke har ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk, fordi de ikke modtager ansøgninger fra dem. Til gengæld sker rekrutteringen ofte via de netværk, som personer med anden etnisk baggrund har. Hvis der først er ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, er der skabt mulighed for via deres netværk at rekruttere flere medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

Det er også en af erfaringerne fra det igangværende integrationsprojekt "Fra leder til leder", hvor ledere, der har erfaring med integration på arbejdspladsen deltager i netværk med ledere, som ikke har den erfaring. Flere ledere fra virksomhederne peger på, at de bruger de nydanske medarbejders netværk som rekrutteringskanal af andre nydanske medarbejdere.

Kommissionen bør derfor se nærmere på omfanget og effekterne af den rekrutteringsform.

### **Det rummelige arbejdsmarked forudsætter vilje og evne hos alle parter**

Viljen og evnen hos alle aktører er nødvendig for at skabe plads på virksomhederne til medarbejdere med nedsat erhvervsevne, og for virksomhederne er det som nævnt også en forudsætning, at der er den positive bundlinie, som giver det rum.

Det igangværende projekt "Fra udsat til ansat", som skal bidrage til at socialt udsatte får en plads på virksomhederne, viser at lederen spiller en nøglerolle. Det handler i høj grad også om at klæde ledere og medarbejdere på til at løfte denne opgave blandt andet gennem efteruddannelse og kurser i, hvordan man ledelsesmæssigt tager imod socialt udsatte på virksomhederne og håndterer de konflikter, som den opgave potentielt kan føre til blandt medarbejderne.

Det er samtidig vigtigt, at de offentlige myndigheder sikrer, at de mest udsatte grupper får den motivation der skal til for at indgå på arbejdsmarkedet.

Kommissionen bør derfor inddrage erfaringerne fra "Ny chance til alle" i vurderingen af, hvordan de mere udsatte grupper i højere grad kan indgå på arbejdsmarkedet.