



Udvidelse af flexicurity-ordningen - korttidsarbejdeordninger

ERM RAPPORT 2010

Sammendrag

Indledning

Aldrig før har ordninger for korttidsarbejde været så meget i vælten som inden for de seneste to år. Mange medlemsstater har udvidet deres eksisterende ordninger, mens andre har indført dem for første gang. Sådanne ordninger er i det store og hele blevet betragtet som en succes, når det drejer sig om at afbøde de værste virkninger af den meget alvorlige krise, vi befinder os i.

Mens det er de offentligt finansierede korttidsarbejde og midlertidige fratrædelsesordninger, der står i centrum for denne beretning, er det samtidigt vigtigt at understrege, at der er mange andre midler, der kan bringes i anvendelse for at reducere arbejdstiden. Bl.a. kan de enkelte virksomheder reducere overarbejdstiden, anvende arbejdstidsregnskaber og ret til ferie og flere andre former for bilaterale aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

Rapporten viser, at der i første kvartal af 2010 var fem millioner mennesker færre i arbejde sammenlignet med begyndelsen af krisen i midten af 2008. Alene inden for byggeri og fremstillingsindustrien var der tale om et nettofald i antallet af beskæftigede på fem millioner mennesker. Der har også været tale om et betydeligt fald i transport- og detailsektoren. Til de sektorer, der kan melde om stigende beskæftigelse, hører bl.a. sundhed og uddannelse, computerprogrammering og rådgivningsvirksomhed, og også andre fagkyndige og videnskabelige aktiviteter. Aktivitetsniveauer af større omstrukturering i ERM-databasen begyndte at vende tilbage til det langsigtede aktivitetsniveau i midten af 2009, efter en kraftig aktivitetsstigning i fjerde kvartal af 2008 og første kvartal af 2009.

Den politiske sammenhæng

Også selv om en stigning i konjunkturerne efterfølgende kan afsløre visse negative aspekter af ordningerne for korttidsarbejde – f.eks. færre tilfælde af overgang fra én beskæftigelsessituation til en anden – synes disse ordninger at have været et vellykket konjunkturinstrument. Spørgsmålet er, om de kan række videre, ikke mindst med tanke på løsningen af nogle af de strukturproblemer, som EU står over for frem til 2020. Denne rapport argumenterer, at det kan de.

Korttidsarbejdsordninger, der modtager offentlig støtte, er måske det bedste eksempel på, hvordan omkostningerne ved arbejdsmarkedsreguleringer kan fordeles mere bredt. Denne rapport afdækker, i hvor stort omfang der reelt er opnået konsensus om disse ordninger blandt mange arbejdsmarkedsparterne i Europa. Den antyder, at denne konsensus kunne kanaliseres i retning af en videreudvikling, der udmønter disse ordninger til mere aktive retningslinjer, en udvidelse af flexicurity-begrebet og – mere konkret - generering af nye kvalifikationer til de job, der er nødvendige for at sætte Europa på sporet mod et opsving og videre frem til visionerne for 2020.

Væsentlige konklusioner

- Arbejdstidsnedsættelser forekom især i Tyskland, Belgien, Italien, Frankrig, Det Forenede Kongerige og Sverige. Heroverfor står Tjekkiet, Slovakiet, Bulgarien, Portugal, Slovenien, Ungarn, Spanien og Litauen, hvor det meste af netto-reguleringen skyldtes jobtab.
- Antallet af økonomiske korttidsarbejdere, ikke nødvendigvis på offentligt støttede ordninger, tredobledes til næsten to millioner mellem 2008 og 2009.
- Økonomiske korttidsarbejdere, udtrykt som en procentdel af samtlige arbejdstagere, forekommer hyppigst i Italien, Tyskland, Nederlandene, Slovenien og Belgien og mindst hyppigt i Sverige, Det Forenede Kongerige og Luxembourg.

- Ufaglærte, lavtuddannede arbejdstagere inden for fremstillingsvirksomhed har større sandsynlighed for at blive økonomiske korttidsarbejdere; men igen er der en vis variation mellem medlemsstaterne indbyrdes.
- De 15 korttidsarbejdsordninger, der blev undersøgt i rapporten, varierer stærkt med hensyn til omfanget af den maksimale arbejdstidsnedsættelse. Ordningerne kan skære arbejdstiden ned med mellem 10 % og 100 %, og kan kompensere for mellem 55 % og 80 % af den tabte arbejdsfortjeneste.
- Kompensation for tabte socialsikringsrettigheder er ikke særlig udbredt, selv om der findes eksempler på, at dette gøres af arbejdsgiveren og staten.
- I princippet er alle parter enige om, at der bør tilbydes uddannelse, og i nogle ordninger er uddannelse obligatorisk. På trods heraf er udnyttelsen begrænset, og der er kvalitetsproblemer. Arbejdstagerne er ikke altid motiverede til at deltage; virksomheder kan have begrænset erfaring; og uddannelseskapaciteten, især i små og mellemstore virksomheder (SMV'er), er meget problematisk, og det samme gælder de opsplittede uddannelsessystemer i visse lande.
- Usikkerheden om, hvornår den ansatte vil skulle vende tilbage til arbejdet, eventuelt med kort varsel, gør planlægning af uddannelse vanskelig.
- Der har på det sidste været en tendens til at yde mere i lønkomensation, når arbejdstageren deltager i uddannelsesforløb.
- Der ydes undertiden komensation for uddannelsesomkostningerne, men det er generelt ikke tilfældet, og finansiering er et stort problem i mange ordninger.
- Administrative vanskeligheder er almindeligt forekommende, og der kan forekomme forsinkelser mellem ansøgning og udbetaling på mellem 15 dage og to måneder. De ordninger, der var i kraft og fungerede, da krisen ramte, og de ordninger, der har et tæt samarbejde med arbejdsmarkedspartenerne, har haft færre vanskeligheder med gennemførelsen.
- Det problem, der ofte er fremført, nemlig at ordningerne i sidste instans kun kommer urentable virksomheder til gode, kan minimeres gennem en ordentlig tildeling af omkostninger og indførelse af andre sanktioner og incitamenter; dette kan give et rygstød til de virksomheder, der kun har forbigående vanskeligheder, og som har en bæredygtig økonomisk fremtid. Støtten bør dog være midlertidig.

Politiske anbefalinger

- Korttidsarbejdsordninger giver på den ene side numerisk fleksibilitet for arbejdsgiveren, og på den anden side job- og indkomstsikkerhed for den ansatte; samtidig lever de op til mange af de "fælles principper for flexicurity", der er fastsat af de europæiske arbejdsmarkedspartnere.
- Det er først og fremmest manglen på uddannelse, der er en hæmsko for, at disse ordninger kan tage fat om de udfordringer, som moderne arbejdsmarkeder stiller og for, at der opnås en tættere integration med målene i den europæiske beskæftigelsesstrategi.
- Uddannelse bør ikke kun være virksomhedsspecifik, men bør også omfatte mere generelle færdigheder. Den bør modulopbygges for at sikre den fleksibilitet, der er nødvendig for arbejdstagerne under disse ordninger.
- Disse ordninger kan meget vel fortsat komme til at spille en rolle, også efter at den sammenhæng, hvori mange af dem blev indført i forbindelse med krisepakken, ikke længere er til stede.
- En trepartsstrategi gør gennemførelsen af politikkerne nemmere.
- En begrænsning af disse ordninger til visse sektorer eller typer af arbejdstagere er ikke særlig logisk.
- Lønkomensation bør være afhængig af størrelsen af den nationale arbejdsløshedsunderstøttelse.
- Såfremt der skal udføres korttidsarbejde i længere perioder, bør der overvejes en eller anden form for komensation for tab af socialsikringsrettigheder.

Den overordnede politiske konklusion er, at ordningernes karakter af konsensusløsninger, danner et lovende grundlag for yderligere trepartssamarbejde. Lige som vi i de seneste to årtier har været vidne til en omlægning fra passiv til aktiv arbejdsmarkedspolitik, bør et flexicurity-tilpasset system for korttidsarbejde, have et mere aktivt tilsnit. Det letter virksomhedens interne omstrukturering i krisetider og er et nyttigt middel til at skabe et uddannelsesforløb, hvor der lægges større vægt på at imødegå krisen. Det forbedrer også beskæftigelsesegnetheden på arbejdsmarkedet i forbindelse med eventuelle senere fyringsrunder.

Yderligere oplysninger

Hele rapporten, *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes: ERM report 2010*, findes på www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071.htm

John Hurley, forskningsleder:
joh@eurofound.europa.eu