

Akademikernes Centrale Arbejdsløshedsudvalg

ACA-2002

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

8. februar 2008

Christiansborg

1240 København K Att.: Formand Knud Kristensen / Næstformand Lone Møller / Sekretær Mette Hansen

ACA-2002 anmoder om foretræde for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Vi mener, at forslaget om en kvalitetsreform også bør omfatte nye trivselsmodeller på arbejdsmarkedet. De følger på side 2-5. Her vises et kort rids over arbejdsmarkedet, analyseret med henblik på en kvalitets(velfærds)reform! Taleksemplerne er valgt pr. 1. januar 2007.

Velfærd og Selvforvaltning En ny Arbejdsløshedsforsikring? – En Kvalitetsreform? En Utopi?

Hvorfor næsten 900.000 udstødte ? Samt mangel på arbejdskraft ?

Vi synes stadig, at man skal bygge arbejdsmarkedspolitikken op omkring en selvforvaltningsmodel, der dels består af en social, statslig, minimumssikring kombineret med en kollektiv forsikringsordning som overbygning og dels administreres af en demokratisk medlemsorganisation.

Kan vi opbygge sådan en selvforvaltningsmodel, er vi tæt på det alle ønsker: Et sammenhængende livsforløb med fuld tryghed og en løbende afbureaukratisering, uden alders- og årstalstyrani.

At følelsen af at have kontrollen over sin egen livssituation (= Selvforvaltning) er afgørende for tryghed, trivsel og produktion viser de sidste hundrede års arbejdsmiljø- og stressforskning.

Selvforvaltning betyder selvfølgelig, at enhver kan vælge individuelle, private, tillægsydelser, men det indebærer også, at vi må have en effektiv varemærkning, forbrugerinformation og kvalitetskontrol – ellers er selvforvaltning et stort illusionsnummer.

Man kan så forsøge at opstille disse krav til en kvalitetssikret arbejdsmarkedspolitik, en moderniseret, finjusteret og selvforvaltende flexicurity-model, som især prøver at opfylde følgende 6 målsætninger.

- 1) Motivere til individuel og kollektiv uddannelse og dermed højne værdien af ens arbejdskraft!
- 2) Løbe en risiko, tage det spændende og krævende job, opsøge udfordringer og være innovativ!
- 3) Mindske stress, sygelighed og marginalisering ved at skabe tryghed, trivsel og social udligning!
- 4) Øge fagligt, socialt og kulturelt engagement gennem indsigt og fælles ansvar!
- 5) Forene og udjævne arbejdslivets krav med arbejdsløshed, uddannelse, familie og fritid!
- 6) Være rammen om en hel befolkning, der er knyttet til arbejdsmarkedet på forskellige vilkår!

En skitse til en kvalitetsreform af arbejdsmarkedet følger på de næste 4 sider

På ACA2002s vegne og med venlig hilsen

Erik Sejrup

Vejlegårdsvej 29
2665 Vallensbæk Strand

1

ACA-2002

TVÆRFAGLIGT NETVÆRK FOR AKTIVE FAGLIGE AKADEMIKERE

Det centrale spørgsmål i arbejdsmarkedspolitikken er:

En tidssvarende Indkomstsikring:

Enhver medborger skal have en godkendt indkomstforsikring. Ellers udløses medlemskab af en A-kasse, pensionskasse og (efter)uddannelsesgaranti automatisk ved første lønudbetaling!

Det som tilbydes, er den moderne A-kasses kerneydelser, opbygget efter det kollektive princip, hvor staten i tilfælde af arbejdsløshed betaler samfundsbasisydelsen (T1), mens lønmodtagergruppen udreder det kontingent, der udløser 80 eller 90 % lønkomensation (T2,T3).

Efteruddannelsesforsikringen kan fx finansieres på samme måde som pensionskasseordningerne.

Vil A-kassen fx også udbyde syge-, brand- og bilforsikringer, bliver der tale om individuelle forsikringer.

Dagpengeretten: Man får 2 forskellige økonomiske ydelser ud af 3 muligheder, T1 og T2 eller T3:

T1 er Samfundsbasisydelsen 140.000 Kr. Denne forsørgelsesgaranti gives til medborgere, som har gennemført en dansk uddannelse og står til rådighed for det danske arbejdsmarked.

Så den er et incitament til at få en god uddannelse, bruge, opdatere og videreudvikle den i Danmark, idet der følges op med retten til en løbende efteruddannelse.

Længerevarende uddannelse, 5 år, giver ret til den livsvarige ydelse, men fx andre (mindst) 5 års forløb med mindst 1 års uddannelse og mindst 4 års praktik/arbejde udløser også denne livsvarige ydelse.

(Denne lave ydelse virker næppe tillokkende på enlige/eneforsørgere, men ved misbrug bl.a. som "hjemmearbejdende hustruydelse", så fratages ægtefælle/samlever fx sit eget forhøjede beskæftigelsesfradrag.)

T2 er 80% lønkomensation bygget ovenpå samfundsbasisydelsen. Udbetales i det første ledighedsår.

T3 er ren 90% lønkomensation, dog max 200.000, der udbetales i det første ledighedsår, hvis man ikke er T1,T2-berettiget, men har haft over 12 måneders arbejde.

Ligesom ved T2 er der tale om en kollektiv forsikring, hvor kontingentet = markedsprisen for den del af forsikringen, der overstiger statsbidraget, samfundsbasisydelsen, på 140.000 Kr.

Jobtilbud: Efter 6 måneders ledighed ret til **12 måneders arbejde på overenskomstmæssige vilkår**.

Et jobtilbud kan aktualisere opdatering og efteruddannelse, normalt max 6 måneder med T1,2.

Efter 12 (18) måneders ledighed ophører lønkomensationen, men samfundsbasisydelsen fortsætter.

Der bør samtidig vejledes - om den arbejdsløse har ret til **fortidspension, skåne- eller flexjob**

Ved at favorisere en god uddannelse i forbindelse med opnåelse af dagpengeretten, samt indarbejde forsørgelsesgaranti, jobtilbud og efteruddannelse som tryghedselementer i arbejdsmarkedsreformen, opfyldes de 3 første målsætninger:

- 1) Motivere til individuel og kollektiv uddannelse og dermed højne værdien af arbejdskraften og lønnen!
- 2) Løbe en risiko, tage det spændende og krævende job, opsøge udfordringer og være innovativ!
- 3) Mindske stress, sygelighed og marginalisering gennem tryghed, trivsel og social udligning!

De sidste 3 målsætninger nyder også godt af disse ændringer, men der kræves dog mere for at:

- 4) Øge fagligt, socialt og kulturelt engagement gennem indsigt og fælles ansvar!
- 5) Forene og udjævne arbejdslivets krav med arbejdsløshed, uddannelse, familie og fritid!
- 6) Være rammen om en hel befolkning, der er knyttet til arbejdsmarkedet på forskellige vilkår!

Disse mål nås ikke alene med individuelle belønninger.

Her skal der arbejdes med samfundssind og solidaritet, men set i det lys, at kollektiv trivsel og tryghed ikke koster den enkelte noget, tværtimod.

Et gennemsigtigt fællesskab med trivsel, tryghed, samfundssind og lighedsidéaler er en gevinst for alle.

Så er vi så nået til en zone, hvor lovgivningen suppleres eller afløses af den særlige decentraliserede danske arbejdsmarkedsstyringsmodel, der kan detailstyre hensigtsmæssigt via overenskomster og aftaler.

Den danske flexicuritymodel:

Når lovgivningen ikke længere er tilstrækkelig, må vi udvide forsikringsbegrebet og tage fat om virksomhedskulturen og tidsperspektivet!

De fleste har for lidt tid og et stort arbejdsløst marginaliseret mindretal har alt for meget tid til rådighed. Hvordan forsikrer man sig mod det? Der er været modeller fremme som løser problemet for det enkelte individ (En timebank for et livsforløb), men ingen enkle modeller for samfundet som helhed.

Reguleringer af arbejdstiden har været forsøgt, dog uden særligt overbevisende resultater. Det skyldes nok den meget ufleksible måde arbejdskraften udbydes på i form af heltids- og deltidstillinger - samt den tid det tager at få en nyansat person instrueret til at fungere i en virksomhed.

En samfundsmodel kan selvfølgelig kombineres med en individuel timebanksløsning. Fx kan familier med småbørn få ekstra ferie, eller nedsat arbejdstid, i en periode med for høj arbejdsløshed, mens ikke-forsørgere kan få en 40-timers arbejdsuge, når samfundet mangler arbejdskraft. Desuden kan samfundet bevilge alle lønmodtagere 2 ugers efteruddannelse om året, hvis samfundsøkonomiske analyser viser, at arbejdsløsheden er for høj.

Problemet ved disse ordninger er et temmelig ufleksibelt ansættelsessystem. Der skal jo over 20 personers fravær i 14 dage for at give grundlag for at oprette en ny stilling, der måske endda bliver overflødiggjort af en ny højkonjunktur, inden man har fundet, ansat og instrueret en kvalificeret medarbejder.

Men i dag har vi et andet og betydeligt mere ondsksfuldt paradoksproblem, som må siges at være opsamlet under oliekrisen:

Stor efterspørgsel på visse former for kvalificeret arbejdskraft og næsten 1 million marginaliserede, hvis ulykkelige skæbne skyldes samfundets manglende evne, pligt, vilje og fantasi til at opkvalificere disse medborgere gennem uddannelse, instruktion og et meningsfyldt, regelmæssigt, velbetalt arbejde.

Et beslægtet problem er, at fødende kvinder straffes med en livsvarig lønnedgang på 6 %, mens Danmark har et alt for lavt fødselstal. Ingen er vel i tvivl om at ældreproblematikken bunder i for få fødsler og vi kan ikke engang sikre kvinderne en ligeløn!

Og hertil kommer konflikterne ved import af udenlandsk arbejdskraft under en højkonjunktur, der forstærker ledighedsproblemet under en efterfølgende lavkonjunktur.

Her bør arbejdsmarkedets parter og regeringen finde sammen, om at skabe en national arbejds- og stillingsudbudsplan, som skal sikre et stabilt udbud af danske arbejdspladser uanset de internationale konjunkturer.

Det tager tydeligt nok mange år at hæve beskæftigelsesgraden efter en lavkonjunktur.

Det var en let, men kortsigtet løsning, der var farlig for vores økonomiske udvikling, at hænge en generation op på overførselsindkomster.

At få disse tilbage til arbejdsmarkedet kræver formentlig næsten individuelle foranstaltninger.

Derfor vil være en stor illusion at forestille sig en fælles lovgivning og fælles løsning på disse meget forskellige grupper arbejdsmarkedsgenindtrædelsesproblem, for disse grupper spænder fra ”nyuddannede” funktionelle analfabeter til langtidsledige akademikere, som løbende afkvalificeres gennem en meningsløs kontrol og beskæftigelsesterapi.

Nogle grupper vanskeligheder skal løses gennem (arbejdsmarkeds)uddannelse, mens andre grupper vanskeligheder bør angribes gennem reorganiserings-, udbuds- og markedsføringsinitiativer.

Med den moderne kommunikationsteknologi og mulighederne for hjemmearbejdspladser er det kun fantasien, der sætter grænser for lønmodtagernes organisering og udfoldelsesmuligheder.

Ansvarlighedsgørelse af arbejdsmarkedets parter:

Hvis denne type beskæftigelsesøgende modeller skal have en effekt, skal såvel virksomhederne, arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne motiveres for at løse opgaven, enten ved at pålægges en arbejdsløshedsafgift eller ved at få en merbeskæftigelsespræmie eventuelt begge dele.

Derfor skal arbejdsmarkedets parter skaffe det omtalte jobtilbud og fx indkassere 6 måneders løn som præmie – eller betale en tilsvarende afgift til Jobcentrene for at løse opgaven. Disse principper må indtænkes i såvel overenskomster som lovgivning.

Desuden skal man til at tænke på, hvordan man sikrer medarbejdernes produktivitet/motivation gennem en tidssvarende indflydelse på egen situation og arbejdsplads.

Det vi skal væk fra er derfor:

Arbejdsløshedsforsikringssystemet, der oprindeligt er udviklet for lavtlønsgrupperne i LO-området, som nu er blevet udsat for løbende ukoordinerede lappeløsninger - Resultatet er uoverskueligt.

Dagpengesystemet er nu en underlig blanding af kontrol, tvungne kurser, tvungne arbejdsopgaver lønnet med dagpengesatsen, en særlig bureaukratisk udgave af kontanthjælp, en ***Beskæftigelsesindustri!***

Vi må derimod frem til en enkel, gennemskuelig og tidssvarende flexicurity-model, hvor der også skabes et samfundssind gennem en god arbejdskultur, mens medborgerne løbende motiveres til at finpudse talentet gennem relevant uddannelse og søge udfordrende, personligt udviklende arbejdsopgaver.

Derfor skal den enkelte lønmodtagers rettigheder sikres med et ”***umisteligt forsørgelsesgrundlag***” mindst på dimittendsatsen (140.000 Kr.) for alle med en dansk uddannelse. Jf.: Grundlovens § 75, 1-2. (***T1***)

Genindfør så konsekvens, gennemskuelighed og dermed administrerbarhed i A-kasse-systemet samt genopdag forsikringselementet - så både dagpengesatsen og A-kasse-kontingentet indtægtsreguleres. Det kan ske ved at kombinere forsørgelsesgrundlagsydelsen med en 80% løntabsforsikring, som medfører, at lønkompenstrationsgraden er størst hos de lavest lønnede, 95%, men falder mod 80% til de højest lønnede.

Giv så alle ledige, også dem der er tvunget på efterløn og kontanthjælp, et 12 mdrs. ***Jobtilbud*** - til overenskomstmæssig løn. Afskaffer effektivt al langtidsledighed!

Indfør desuden en ansættelses- og arbejdspladsafhængig finansiering af en permanent (efter)uddannelse.

Dermed har man bevaret det overenskomstregulerede arbejdsmarkeds ***fleksibilitet*** ved at bygge ***trygheden*** ind i den danske (arbejdsmarkeds)***struktur*** og ***fremtidssikre*** uddannelser, kompetencer og indtægt!

Midlerne er først og fremmest en god arbejdsløshedsforsikring med en høj lønkompenstrationsgrad, hvor man samtidigt hindrer langtidsledighed gennem et overenskomstdækket jobtilbud.

Det kan bidrage til at afskaffe stress og marginalisering, men ud over lønnen, er der andre væsentlige årsager til at have/være på en arbejdsplads.

Derfor må trygheden og de økonomiske fordele udbygges med moderne og tidssvarende forbedringer af det teknologiske, fysiske, psykiske, sociale og kulturelle arbejdsmiljø.

Udbyg dette trygheds- og trivselssystem, forankret i aftaler og arbejdsmarkedsstrukturen, med et organisationsbaseret kollektivt ansvar – som tanken var bag septemberforliget.

Reorganisér de ledige som en réel og attraktiv arbejdskraftreserve gennem en ***omfordeling af arbejdstid, fritid, ledighed, (efter)uddannelse samt en fleksibel udbuds- og ansættelses(re)form.***

Der findes dog en slange i dette paradís, et disfunktionelt skattesystem som medfører, at det ikke kan betale sig for de lavtlønnede at arbejde. Så vi må også indføre et produktionsfremmende skattesystem.

Et produktionsfremmende skattesystem:

Det disfunktionelle i det nuværende skattesystem kombineret med overførselsindkomster viser her:

Laveste Overenskomstmæssige Lønindtægt Nettomånedsløn ca. 10.000 Kr.

Dagpengesats beregnet efter laveste overenskomst Månedens nettoindkomst ca. 10.000 Kr.

Nuværende Maksimale Dagpengesats Månedens nettoindkomst ca. 10.500 Kr.

Hvis man ikke gennemfører en større skattereform, hvor "lønskatten" sænkes, kan man indføre et jobfradrag, et **skattefradrag på 20.000 Kr.**

Dette kan selvfølgelig også gennemføres i forbindelse med en skattereform, hvor skatten på indkomster mindskes ved hjælp af højere skatter på bolig, luksus og grønne afgifter.

Skatten er dermed både et effektivt og acceptabelt instrument til at løse det offentlige og det privates lavtlønsproblemer indenfor den danske arbejdsmarkedsstyringsmodels rammer. Vi viser nogle eksempler:

Laveste Overenskomstmæssige Lønindtægt Nettomånedsløn ca. 11.500 Kr.

Dagpengesats(T1,2) efter laveste overenskomst = 175.000 Kr. årligt. Månedensnettoindkomst ca. 10.500 Kr.

Dagpengesats(T3) efter laveste overenskomst = 165.000 Kr. årligt. Månedensnettoindkomst ca. 10.000 Kr.

Forsørgelsesgrundlaget(T1) = 140.000 Kr. årligt. Månedens nettoindkomst ca. 8.500 Kr.

Det er både en god social foranstaltning og en god samfundsøkonomisk investering at give skattelettelse til de lavestlønnede (under 250.000 Kr.?) da såvel arbejdslysten som antallet af motiverede personer i arbejde stiger samtidigt med at antallet af arbejdspladser forøges.

Så kommer arbejdsmarkedet ind i en konstant vækst - og det betaler sig! For trods den ressourcekrævende kontrol og tvang har man højst reduceret de arbejdsløse med 80.000 medborgere, mens det totale antal af marginaliserede holder sig ret stabilt omkring 900.000.

Størrelsen af arbejdskraftreserven kan kun skønnes, men mindst 200.000 kan og vil (efter en indslusningsperiode?) arbejde på ordinære vilkår, hvis de føler, at de får rimelige vilkår og løn. Der er nok også mindst 200.000, der kan og gerne vil beskæftiges på lempede eller veltilrettelagte individuelle vilkår, uanset om de i dag er på dagpenge, kontanthjælp, efterløn eller pension. (Jf.: SFI: Den korteste vej til Arbejdsmarkedet).

Hvorfor skattelettelse til lavtlønsgruppen:

1.: Det virker! Erfaringer bl.a. fra Sverige viser tydeligt en øget erhvervsfrekvens.

2.: De lavtlønnede efterspørger "normale" danskproducerede varer, en fordel for handelsbalancen.

3.: De lavtlønnedes øgede forbrug ved en skattelettelse på 1.000.000.000 Kr. udløser 2.700 nye stillinger.

4.: Et luksusforbrug af flere rejser, biler etc. giver kun 380 nye stillinger, derimod klare miljøbelastninger.

Man kan fx bruge samme lokkemad, et 20.000 Kr.s skattefradrag som midlet til at hente pensionister og efterlønnere tilbage til arbejdsmarkedet.

Disse gruppers merforbrug vil sikkert ligne de lavtlønnedes mere end de højtlønnedes, **men det vil sammenlagt ganske givet forøge behovet for at opsuge den forøgede købekraft fx gennem forøgede grønne-, luksus- eller boligskatter**, selv om en ganske stor andel af den forøgede købekraft snart opsuges igen via moms, afgifter og indkomstskat fra de nyansatte ledige.

Men i den sammenhæng er man nødt til at tage det alvorligt, at afskaffelse af topskatten med det deraf afledte luksusforbrug, både er et hårdt slag mod vores handelsbalance samt forøger klodens klimatrip.

Men derimod vil **jobfradraget på 20.000Kr.** føre frem til en klar samfundsøkonomisk **overfinansiering.**

Det bygger ikke mindst på det faktum, at en typisk ledigs kommende gennemsnitsløn vil være på 230.000 Kr., mens en typisk arbejdsløs på kort sigt koster samfundet det dobbelte i overførselsindkomst, administration, A-kasse, kontrol, mistet skatteindtægt, tabt produktion og øget sygelighed og sandsynligvis endda på langt sigt koster samfundet det tredobbelte! (Disse beregninger er tidligere tilsendt Arbejdsmarkedsudvalget)

Så hvorfor (mis)bruge kostbar kontrol og pisk - når gulerødderne er sunde og gratis?

Hvorfor skal det manuelle arbejde enten være en straf eller en terapi?

Hvorfor skal de lavestlønnede straffes? - Det er folketinget, som har vedtaget et ubrugeligt skattesystem!