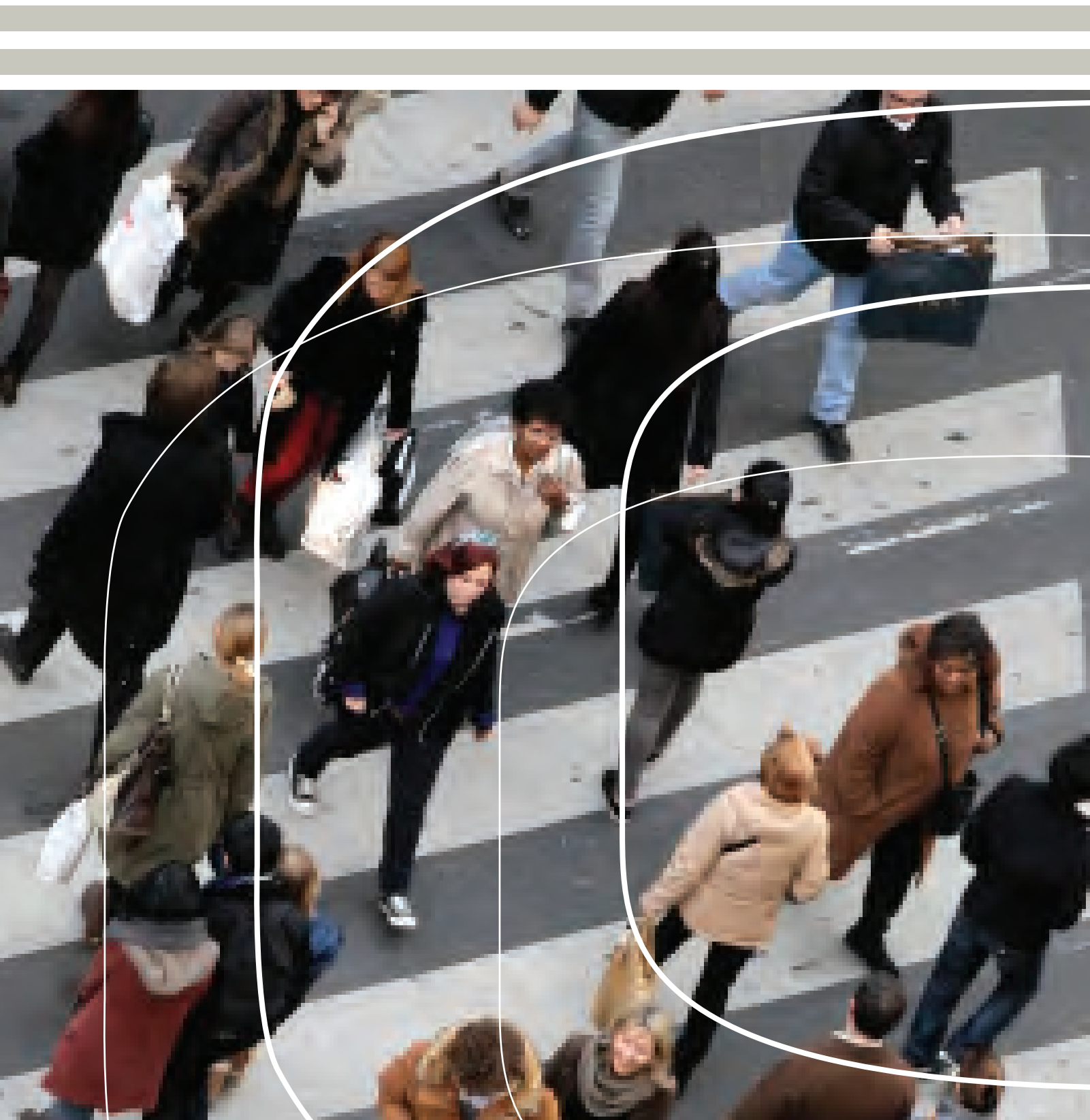


Nordisk Arbeidsløshetsforsikringsmøte 2014

Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider – hva gjør vi nå?





Nordisk Arbeidsløshetsforsikringsmøte 2014

Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider
– hva gjør vi nå?

*NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet v/Kunnskapsstaben
Kari-Anne Magler Wiggen og Benedicte Stavnum*

Nordisk Arbeidsløshetsforsikringsmøte 2014
Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider - hva gjør vi nå?

NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet v/Kunnskapsstaben Kari-Anne Magler Wiggen
og Benedicte Stavnum

ISBN 978-92-893-3991-9 (PRINT)
ISBN 978-92-893-3993-3 (PDF)
ISBN 978-92-893-3992-6 (EPUB)

<http://dx.doi.org/10.6027/TN2015-503>
TemaNord 2015:503
ISSN 0908-6692

© Nordisk ministerråd 2014

Layout: Hanne Lebech
Omslagsfoto: Colourbox

Trykk: Rosendahls-Schultz Grafisk
Opplag: 50

Printed in Denmark



Denne rapporten er gitt ut med finansiell støtte fra Nordisk ministerråd. Innholdet i rapporten avspeiler imidlertid ikke nødvendigvis Nordisk ministerråds synspunkter, holdninger eller anbefalinger.

www.norden.org/no/publikasjoner



Det nordiske samarbeidet

Det nordiske samarbeidet er en av verdens mest omfattende regionale samarbeidsformer. Samarbeidet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøyene, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbeidet er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en viktig medspiller i det europeiske og internasjonale samarbeid. Det nordiske fellesskapet arbeider for et sterkt Norden i et sterkt Europa.

Det nordiske samarbeidet ønsker å styrke nordiske og regionale interesser og verdier i en global omverden. Felles verdier landene imellom bidrar til å styrke Nordens posisjon som en av verdens mest innovative og konkurransekraftige regioner.

Nordisk ministerråd
Ved Stranden 18
DK-1061 København K
Telefon (+45) 3396 0200

www.norden.org

Innhold

Forord.....	7
Sammendrag.....	9
1. Om rapporten og gjennomføring av møtet.....	11
2. Faglig perspektiv.....	13
3. Åpningsinnlegg.....	15
4. Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider – hva gjør vi nå?.....	21
4.1 Politiske rammer, fagligdypdykk og deling av erfaringer.....	21
4.2 Er de nordiske velferdsmodellene robuste nok til å møte fremtidens utfordringer?.....	29
5. Utbytte og læring	35
6. Landrapporter	37
6.1 Landrapport for Danmark.....	37
6.2 Landrapport fra Finland.....	42
6.3 Landrapport fra Færøyene.....	46
6.4 Landrapport for Island.....	50
6.5 Landrapport for Norge	65
6.6 Landrapport for Sverige.....	68
7. Vedlegg	71
7.1 Program	71
7.2 Deltagerliste	73
Summary in English	75

Forord

Det nordiske samarbeidet på arbeidsledighetsforsikringsområdet går helt tilbake til 1949, altså før vi hadde et felles nordisk arbeidsmarked – noe som først skjedde i 1954. Arbeidsledighetsforsikringsmøtene utgjør en viktig plattform for de nordiske landene for å drøfte arbeidsledighetsforsikrings-spørsmål i relasjon til tema som nordisk arbeids- og velferdspolitikk.

Utfordringene for arbeidslivsforsikringene har uten tvil endret seg siden 1949. Landene i Norden er små, åpne økonomier som påvirkes av det som skjer ellers i verden. De senere årene har vi sett tendenser til en høyere arbeidsledighet i Norden. Særlig har ungdomsledigheten ligget høyt i noen av landene. Samtidig øker forventet levealder. Dette er faktorer som vil ha innflytelse på arbeidslivsspørsmål i de nordiske landene i fremtiden.

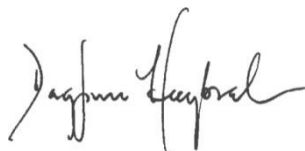
Nordisk arbeidsledighetsforsikringsmøte 2014 fant sted i slutten av juni i Stavanger. Tema på møtet i år var utfordringer på kort og lang sikt for arbeidsløshetsforsikringsområdet, sett i forhold til utviklingen av de nordiske velferdsmodellene.

Mobilitet og arbeidsinnvandring var også ett aktuelt tema på møtet. Dette temaet er viktig i nordisk sammenheng- ikke minst for å bryte ned grensehinder mellom de nordiske landene, og å sikre god mobilitet på det nordiske arbeidsmarkedet. Gjennom å innhente, formidle og dele den kunnskapen vi har i Norden, kan vi medvirke aktivt til politikk- og regelverksendring i eget land, og sikre god flyt av arbeidskraft over landegrensene.

I rapporten finner du forkortede versjoner av presentasjonene fra møtet, samt henvisninger til hvor du kan finne ytterligere informasjon.

Nordisk arbeidsledighetsforsikringsmøte er en møteplattform med en lang og viktig historie, og jeg håper denne plattformen også i fremtiden vil gi betydningsfulle bidrag til den nordiske diskusjonen om arbeidsliv.

København, februar 2015



Dagfinn Høybråten

Generalsekretær, Nordisk Ministerråd

Sammendrag



Første dag på møtet ble det gitt en grundig gjennomgang av status og utviklingen på arbeidsmarkedet i Norden og Europa og de nordiske velferdssystemers rolle og utfordringer. Arbeidsløshetsforsikringsområdet har et ansvar for å sørge for at tjenestene og verktøyene som tilbys brukere er gode, og ikke minst at de er tilpasset utviklingen i samfunnet. Resten av første dag ble viet kunnskapsdeling mellom landene. Først fikk vi høre hvordan Island, som var hardest rammet av finanskrisen i Norden, har møtt utfordringene på arbeidsmarkedet. De har greid å snu krise til suksess. Videre ble det delt kunnskap i forhold til "screening-metoder" for arbeidsløse i Danmark, Færøyene og Sverige. Til slutt ble det gitt informasjon om status og videre planer for utvikling i arbeidet med nye elektroniske tjenester i alle de seks nordiske landene.

Andre dag på møtet ble viet til mobilitet i arbeidsmarkedet. God tilgang på arbeidskraft i fremtiden er en forutsetning for de nordiske velferdsmodellenes eksistens og utvikling. Norge er et av de store mottakerlandene av arbeidskraft i dag og Rogaland er en av landsdelene som har bred erfaring med rekruttering og integrering av arbeidskraft fra Europa og Norden. Samtidig viser de siste tallene at bruttoarbeidsledigheten øker også her. Mest for ungdom og innvandrere. Vi hørte om at muligheter ungdom møter på arbeidsmarkedet i dag som kan gi langvarige konsekvenser for videre utvikling og tilknytning til arbeidslivet. Og arbeidsgivere delte sine erfaringer i forhold til rekruttering og kompetansebehov i fremtiden. Møtet i Stavanger ble avsluttet med besøk på NAV-lokal.

1. Om rapporten og gjennomføring av møtet

Denne rapporten inneholder dokumentasjon fra Nordisk Arbeidsløshetsforsikringsmøte som ble avholdt på SAS Radisson Blue i Stavanger 26. og 27. juni 2014. Møtet er ledd i nettverket for fagområdet Arbeidsløshetsforsikring i Norden, som støttes økonomisk av Nordiske Ministerråd og avholdes hvert annet år. Ansvar for møtet og møtested går på omgang mellom de 6 nordiske landene Danmark, Finland, Færøyene, Island, Norge og Sverige.

NAV og Norge var vertsland og ansvarlig for gjennomføringen av møtet og ble ivaretatt av Kunnskapsstaben i Arbeids- og Velferdsdirektoratet i Norge, representert ved Kari-Anne Magler Wiggen og Benedicte Stavnum. I tillegg har prosjektgruppen for gjennomføringen bestått av Dan Torje Russel Allingham, Mette Løseth, Lise Klette og Gustav Svane. Skisse til det faglige programmet for møtet ble godkjent av "Den permanente komite for det Nordiske Arbeidsløshetsforsikringsmøte" på eget møte 5. mars 2014.

Årets møte hadde 85 påmeldte deltagere, ble gjennomført på norsk, svensk og dansk med simultantolking til finsk og engelsk. Nytt i denne sammenhengen var muligheten til å stille spørsmål til innleiderne via en egen sms-tjeneste spesialbestilt for arrangementet. Deltagerne sendte inn korte spørsmål, som ble redigert av prosjektgruppen og vist på stor-skjerm rett etter presentasjonen var gitt i plenum. Tilbakemelding fra deltagere og innledere til tjenesten var positive og vi mener dette var med på å senke terskelen for å stille spørsmål på et såpass stort arrangement, og gjennom det bidro til større aktivitet. Elektronisk lenke til "nav.no" hvor presentasjonene som ble gitt på møtet er publisert, ble sendt alle deltagerne en uke etter møtet.

Arbeids- og velferdsetaten og Norge har gjennom arrangementet i Stavanger bidratt til å stimulere til videre debatt om viktige temaer innen arbeids- og velferdsområdet i Norden. Samtidig var arrangementet avhengig av gode bidrag fra våre kolleger og samarbeidspartnere ellers. Vi takker derfor samtlige deltagere for deres deltagelse og engasjement, alle innledere for gode og interessante presentasjoner, teknikere og tolker for uvurderlig bistand til gjennomføringen, og ikke minst værgudene og Stavanger by for en god atmosfære og ramme for arrangementet. En særskilt takk til en dyktig konferansier Anders Mølster Galaasen.

Oslo, februar 2015

Kari-Anne Magler Wiggen og Benedicte Stavnum
Prosjektledere, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet

2. Faglig perspektiv

Finanskrisen har utviklet seg til en arbeids- og sosialkrise i mange land, og dette er en utfordring for Norden i dag. Det meste av vår eksport og som legger grunnlag for våre velferdsmodeller, går til et Europa hvor veksten lar vente på seg. Samtidig står vi overfor et økende behov for å tilpasse oss komplekse globale trender som har vesentlig innvirkning på økonomi, demografi, sosiale miljøer, og ikke minst de sosiale sikkerhetssystemene.

Det faglige utgangspunktet for Nordisk Arbeidsløshetsforsikringsmøte 2014 var at det fortsatt går godt i Norden, men at vi ikke kan ta noe for gitt. Alle landene i Norden har små åpne økonomier og påvirkes av det som skjer ellers i verden. Noen tendenser er verdt å legge merke til, som utfordrer modellene våre:

- Det er høyere arbeidsledighet også i landene i Norden enn det vanligvis er.
- Særlig har ungdomsledigheten den siste tiden ligget høyt i noen av landene.
- Vi lever lengre.

I usikre tider med svakere økonomiske utsikter og fortsatt svært høy arbeidsledighet i mange land, får spørsmål om hva som er tilstrekkelige ytelser for den enkelte stadig større oppmerksomhet. Og det finansielle og skattemessige presset i forhold til kvaliteten på ytelsene som forvaltningen kan gi, vokser. Målsettingen med møtet i Stavanger var derfor å drøfte spørsmål og ulike problemstillinger i forhold til arbeidsløshetsforsikringen sett i relasjon til nordisk arbeidsmarkedspolitik. Samtidig skulle møtet i Stavanger bygge videre på tidligere møter i nettverket, og tok opp temaer knyttet til utfordringer på kort og lang sikt for arbeidsløshetsforsikringsområdet og mobilitet.

Virkningene av de nordiske landenes fordelingsløsninger som design og generøsitet på økonomiske og arbeidsmarkedspolitiske virkemidler er helt nødvendig og for å sikre de nordiske modellenes bærekraft. I en stadig mer globalisert verden, hvor endringer skjer raskere enn før, er utveksling av ideer og kunnskap mellom fageksperter et viktig virkemiddel for å stimulere til utvikling og nytenking. Å møtes og utveksle

erfaringer på arbeidsløshetsforsikringsområdet, og ikke minst se utfordringer i relasjon til politikkutfordringene, er av stor viktighet for å sikre fortsatt god mobilitet i arbeidsmarkedet i Norden.

3. Åpningsinnlegg

Ved statssekretær Torkil Åmland i Arbeids- og sosialdepartementet i Norge

Hjertelig velkommen til Nordisk Arbeidsløshetsforsikringsmøte i Norge og her i Stavanger: En vestlandsmotor både for det moderne olje-Norge og det tradisjonsrike kyst-Norge. Et bra sted å være, og å bo og å arbeide. Det håper jeg og tror jeg at dere skal kunne få et visst inntrykk av i løpet av disse junidagene.

Disse nordiske arbeidsløshetsforsikringsmøtene har lange og gode tradisjoner – liksom det nordiske samarbeidet generelt. Det tok særlig fart på 1940-tallet, etter den andre verdenskrigen. De nordiske landene hadde ulike situasjoner og erfaringer under massearbeidsløsheten i mellomkrigstiden, og ikke minst under krigsårene og i de første årene etter krigen. De fant inspirasjon, styrke og gjensidig læring i å søke sammen. Særlig om spørsmål som gjaldt å bekjempe arbeidsløshet og å fremme arbeid og sosial trygghet. Gjenoppbygging etter krigen sto sentralt, og det var mye migrasjon mellom de nordiske landene. Ikke minst til Sverige fra Finland, i mindre grad fra Norge. Det var fordi svensk næringsliv lå lengre framme, og ikke med brukket rygg som i de andre nordiske landene pga krigen. Gjenoppbygging sto sentralt, og ordninger for arbeidsløshets- og sosialforsikring måtte bygges opp og innrettes for også å kunne håndtere denne nordiske arbeidsmigrasjonen.

Sett i ettertid nå nærmere 60 år etter at det nordiske samarbeidet tok fart, med avtalen om det felles Nordiske arbeidsmarkedet, så kan vi si at vi fikk en mulighet til utjamning av økonomiske konjunktursvingninger til glede for den enkelte som slapp å gå arbeidsledig hjemme og for både avsender og mottakerlandet. Samtidig bidrar vandringene på søk etter arbeid til å fremme kulturell og mellommenneskelig forståelse. Men slike vandringer vil bare kunne få et betydelig omfang om det sosiale sikkerhetsnettet er bra. Arbeidsløshetsregelverket, som jeg antar mange av dere jobber med, er en viktig del av dette.

Det nordiske samarbeidet gjennom et felles arbeidsmarked og konsekvensene av dette for ulike sosiale rettigheter til de dro til at annet land for å arbeide var en slags forløper for det som senere skulle komme: med Den Europeiske Unionen. Den siste globale finanskrisa, økonomikrisa og jobbkrisa i Europa viser at arbeidskraftmobilitet over grens-

ene kan bidra på en ikke ubetydelig måte til å dempe arbeidsmarkeds-
messige ubalanser mellom landene.

Dette nordiske samarbeidet og de likeartede, og også litt ulike løs-
ningene vi har utviklet i Norden over tid, har antakelig bidratt til at vi
har kommet ganske pent gjennom krisa, sammenlignet med de fleste
andre land i Europa. Det kan det være verdt å reflektere litt over ved en
konferanse som dette, nå snart seks år etter at krisa satte inn høsten
2008 og som eskalerte i årene deretter.

*Hva har vi lært av det? Hva kan vi lære av hverandre? Hvordan kan vi
inspirere hverandre?*

Dette er mine hovedspørsmål til dere til denne konferansen.

La meg derfor fortsette langs denne tråden og sveipe helt kort og litt
overordnet over noen sentrale politikk-områder:

Litt om den aktuelle *politiske situasjonen* i de nordiske landene

I fire av de fem nordiske landene har vi nå koalisjonsregjeringer utgått
fra moderate eller konservative og liberale partier. I *Norge* tok regje-
ringen Solberg over etter regjeringen Stoltenberg, etter at partiene Høy-
re, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti fikk flertall ved
valget i september i fjor, og inngikk en samarbeidsavtale i Stortinget om
støtte til en regjering fra Høyre og FrP.

I *Finland* og i *Sverige* har regjeringer fra moderate og liberale partier
hatt regjeringsmakten i flere år nå. I *Island* har en liknende moderat &
liberal regjering nylig tatt over. Bare i *Danmark* er det en sosialdemokra-
tisk regjering, som i sin tid tok over fra de konservative, moderate og
liberale partiene.

I velutviklede demokratier som i Norden, vil regjeringsmakten fra tid
til annen skifte mellom ulike politiske konstellasjoner. Uansett farge på
regjeringen, så er det et godt Nordisk samarbeid. Det er også en styrke
ved samarbeidet.

De grunnleggende prinsippene og institusjonene i arbeids-, sosial- og
velferdspolitikken og -systemene består, selv om landene utvikler seg og
innbyggernes sammensetning og behov endres. Det har i stor grad sam-
menheng med våre åpne samfunn hvor svakheter løpende avdekkes og
gripes fatt i både av politikere og forvaltningen. Slik fornyes og utvikles
innholdet i ordningene videre. Flere av landene har foretatt justeringer i
retning av mer individuell makt og valgfrihet over egne liv og egen situa-
sjon, egen bedrift osv. Vi introduserer mer bruk av markedsløsninger og
private innslag og supplement i samarbeid og samspill med det offentli-
ge tilbudet.

Litt om den økonomiske situasjonen og økonomisk politikk

De nordiske landene har som sagt klart seg relativt godt igjennom den økonomiske krisa i Europa. *Island* er et godt eksempel. Der har de tradisjonelt hatt den høyeste arbeidsdeltakingen og den laveste ledigheten. Arbeids- og næringslivet har i stor grad vært basert på primærnæringene fiske og landbruk. Så skjedde det en ukontrollert kollaps i bankvesenet. De enormt kraftige omstillingene som måtte til, og som faktisk skjedde i Island etter kollapsen i 2008/2009, står det stor respekt av.

Den økonomiske politikken har vært innrettet mot stabilitet og stabile rammebetingelser: Både for individer og virksomheter, og både på kort og lang sikt. Det er lagt til rette for at markeder og markedsmekanismer skal kunne fungere, men innenfor regulerte rammebetingelser.

Pengepolitikken har vært innrettet på at bank- og finansvesen skal være robust og fungere stabilt og godt. Finanspolitikken har vært innrettet mot sunne offentlige finanser, ivaretagelse av fellesoppgaver og å stabilisere etterspørselen etter varer og tjenester. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk kombinert med sosial trygghet hører med og er viktig. Det kommer jeg snart tilbake til.

Men også her er det nyanser og en viss dreining av politikken: I *Norge* er regjeringen Solberg opptatt av å skape før vi fordeler. Vi må tenke mer strategisk på hva slags næringsliv og arbeidsliv vi kan og bør utvikle etter "olje-alderen". Hva skal vi leve av etter oljen? Dette er vi opptatt av. Vi vil derfor legge til rette for et kunnskapsbasert, kreativt og produktivt arbeids- og næringsliv. Regjeringen har blant annet av den grunn nylig nedsatt en Produktivitetskommisjon, bl.a. etter inspirasjon fra en tilsvarende kommisjon i Danmark.

Litt om arbeidsmarkedssituasjonen og arbeidsmarkedspolitikken

Situasjonen på arbeidsmarkedet er relativt god i de nordiske landene, sammenlignet med de fleste andre land: Deltakingen i arbeidslivet er høy i landene og arbeidsledigheten er relativt lav, selv om den varierer mellom landene. Arbeidsmiljø og arbeidsforhold er stort sett relativt godt, med gode og regulerte rammebetingelser. Men også her er det interessante nyanser, forskjeller og utviklingstrekk.

Mange av de nordiske landene sliter med høy ungdomsledighet. Mange unge er på (ut)kanten av arbeidslivet, uten å slippe ordentlig til, eller få skikkelig fotfeste i det. Mange unge fullfører ikke den videregående skolen, og det er nok et nødvendig grunnlag for å få et godt fotfeste i arbeidslivet i Norden. Foruroligende mange unge "gjør lite eller ingen ting" for å utdanne seg, kvalifisere seg for arbeidslivet eller få seg en jobb. Mellom 5–10 % av alle unge mellom 15 og 25 år er såkalte "NEETS": (Neither in Education nor Employment nor Training).

Stadig flere unge ser ut til å slite mentalt –med psykiske problemer. Tilgangen inn i varig stønadsavhengighet øker. Dette er alarmerende! I alle de nordiske landene er det og blir det satt inn tiltak og virkemidler for å motvirke og avhjelpe dette. Hva er resultatene av disse innsatsene? Hva virker godt, og hva virker ikke så godt? Under hva slags forutsetninger? Med hva slags iverksetting og oppfølging? Hva er effektene? Slikt vet vi for lite om og her kan vi lære av hverandre.

I Norge setter vi derfor nettopp i disse dager i gang et forskningsprosjekt for å studere effektene av ungdomsinnsatser overfor unge som sliter med ulike problemer i tillegg til ledighet i de nordiske landene. Dette kan være et eksempel på en strategi om å lære av "naboen", dvs av hverandre i de nordiske landene.

Litt om organiseringen av arbeids- og velferdstjenestene

Måtene vi organiserer arbeids-, sosial- og velferdsapparatet vårt på i de nordiske landene, er også både litt likt og litt ulikt. Det samme gjelder de reformer som skjer. Kan vi lære noe av det?

I Norge har vi slått sammen hele den offentlige arbeidsmarkedsetaten, sosialforsikringen og sosialhjelpen. Vi har etablert en gigantisk "NAV-etat" i hele landet: Vi har ca 450 NAV-kontor i kommuner og bydeler. Disse er organisert under våre 19 fylker og nasjonalt i et felles Arbeids- og velferdsdirektorat. Det siste er vertskap for denne konferansen.

Vi satser også stort på et treparts samarbeid om et inkluderende arbeidsliv – i samarbeid mellom regjeringen og organisasjonene i arbeidslivet. På den annen side har vi mindre bruk av økonomiske insentiver for å påvirke folks og bedrifters atferd for å inkludere folk i arbeid og å motvirke utstøting og utestenging fra arbeidslivet i Norge sammenliknet med noen av de andre Nordiske landene.

I de andre nordiske landene organiseres dette litt annerledes, men også der diskuteres det og reformeres det for bl.a. å få tjenesteapparatet til å fungere best mulig koordinert og til sammen, til beste for brukerne, bedriftene og befolkningen.

Vår store forskningsbaserte NAV-evaluering er nylig slutført. Den tyder på litt blandete resultater med Nav-reformen i Norge. Derfor har vi nettopp satt i gang en ekspertgruppe som skal se på hvordan vi kan få Nav til å fungere mindre byråkratisk og bli bedre til å nå sine mål. Gitt vel og merke at mye er bra og i bedring, og at det ikke er aktuelt å reversere Nav-reformen i Norge. Poenget er å utvikle den videre. Vi vil også legge fram en Melding til Stortinget i høst med fornyede strategier om hvordan vi kan bli bedre til å inkludere utsatte grupper i arbeid i Norge. Også her vil erfaringer og resultater fra andre nordiske land kunne gi viktige impulser og input for oss.

Innen arbeidsløshetsforsikringen er det også interessante forskjeller
I Norge er dagpenger ved arbeidsløshet en integrert del av sosialforsikringen gjennom folketrygden, og forvaltet av Nav. I andre land er dette mer organisert gjennom bransje- og yrkesbaserte forsikringskasser for arbeidsløshetsforsikring. Det gjelder i særlig grad i *Danmark* og i noen grad i *Sverige*. Vi har per i dag ikke konkrete planer om større reformer i den norske arbeidsløshetsstrygden. Men vi har varslet en generell gjennomgang av alle velferdsytelsene, inklusiv dagpengeordningen, blant annet når det gjelder å ta med seg ytelser til et annet land. Å sikre gode insentiver til aktiv jobbsøking er viktig. Her vil erfaringer fra våre nordiske naboer være nyttige.

Har den måten som vi organiserer og forvalter arbeids- og velferdstjenestene på i Norden noen betydning for måloppnåelsen om å hjelpe folk inn i arbeid?

Har vi noe å lære av hverandre her? Dette spør vi oss i Arbeids- og sosialdepartementet i Norge. I samråd med våre kolleger i de tilsvarende departementene i de nordiske landene ser vi akkurat nå på om vi kan få i stand et nordisk forskningsprosjekt om dette.

Til avslutning: Denne lille sveipen gjennom disse politikk-områdene er selvsagt overflatisk og ufullstending. Det er verken mulig eller hensiktsmessig for meg å gå i detalj. Hensikten er denne:

- Hvordan kan vi bli inspirert av hverandre?
- Hva kan vi lære av hverandre? Hvordan?

Dette er mine to hovedspørsmål til dere til denne konferansen. Kunne dere reflektere litt over disse eller liknende spørsmål? Kanskje også finne litt inspirasjon og kanskje lære litt av hverandre? Eller kanskje få noen tanker og ideer, og kanskje knytte noen nye kontakter og utvikle andre videre? Ja, se da ville mye av ideen og formålet ved en slik konferanse som dette være oppnådd og vellykket, vil jeg tro. Dere kan alle bidra til det.

Takk for oppmerksomheten, og med ønske om en god konferanse. Med gode erfaringsutvekslinger og ikke minst også et par trivelige dager i Stavanger.

4. Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider – hva gjør vi nå?

Tittelen på årets Nordiske Arbeidsløshetsforskringsmøte i Stavanger var: "Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider – hva gjør vi nå?"

Gjennom to dager i oljebyen fikk eksperter, analytikere og fagfolk fra de ulike nordiske landene høre innlegg om politiske satsinger på arbeids- og velferdsområdet, felles utfordringer i etterdønningene av finanskrisen og de ulike landenes erfaringer med digitalisering av arbeidsmarkedstjenestene.

4.1 Politiske rammer, fagligdypdykk og deling av erfaringer

4.1.1 *Norske politiske satsingsområder på arbeids og velferdsområdet*

**Torkil Åmland, Statssekretær,
Arbeids- og sosialdepartementet**



Torkil Åmland er statssekretær for Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson og representerer Fremskrittspartiet i Norges regjering som er utgått av Høyre og Fremskrittspartiet. Åmland er utdannet historiker fra universitetet i Bergen, har hatt mange tillitsverv i Fremskrittspartiet og jobbet mange år som lærer og rektor i norsk privat skole. Han har vært statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet siden september 2013.

Åmland foretok den offisielle åpningen av møtet og viste til det lange og gode samarbeidet som har vært mellom de nordiske landene i etterkrigstiden og nytten av læring og erfaringsutveksling mellom de nordiske landene. Han understreket at oljen i Norge ikke varer evig og at det vi skal leve av i fremtiden er vår arbeidskraft og kreativitet, nyskaping og

innovasjon i næringslivet. Han varslet en generell gjennomgang av alle velferdsytelsene i Norge, inklusiv dagpengeordningen:

Å sikre gode insentiver til aktiv jobbsøking er viktig. Her vil erfaringer fra våre nordiske naboer være nyttige, sa Åmland i sitt innlegg (les hele innlegget på s. 7).

**Yngvar Åsholt, Kunnskapsdirektør,
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet**



Yngvar Åsholt er kunnskapsdirektør i NAV, hvor de jobber for å bidra til at NAV er en aktiv premissgiver og samfunnsaktør. Kunnskapsstaben han leder har ansvar for å styrke og målrette arbeidet med å produsere, innhente og formidle den kunnskapen NAV trenger for å bidra til utvikling og gjennomføring av arbeids- og velferdspolitikken på en god måte. Av utdanning er Åsholt sosialøkonom og har lang yrkeserfaring fra norsk statsforvaltning. Han har bla. innehatt stillinger som assisterende NAV direktør og arbeidsdirektør i Aetat.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

I sin presentasjon pekte Åsholt på utfordringene Norge står overfor: aldrende befolkning, høy ungdomsledighet, høyt sykefravær sammenliknet med andre land og for mange mennesker utenfor arbeidslivet på grunn av helseutfordringer. Samtidig er Norge et av de store mottagerlandene av arbeidskraft i dag og behovet for arbeidskraft og viktigheten av å integrere arbeidsinnvandrerne på en god måte, er svært viktig. Han understreket at Norge, for å løse utfordringene, blant annet må fortsette samarbeidet med andre trygdemyndigheter.

For å løse utfordringene på Arbeidsløshetsforsikringsområdet fremover kreves godt samarbeid på tvers av landegrenser, tidlig inngripen og tett oppfølging av de ulike brukergruppene.

Innsatsområder som ble trukket frem som viktige å jobbe videre med var:

- Arbeid må være øverst på reseptblokka til helsevesenet.
- Vi må motvirke innelåsing på ytelser.
- Ytelsesforvaltning er et viktig virkemiddel for arbeid.
- Vi må utvikle gode organisatoriske og elektroniske løsninger.
- Vi må ha forståelige krav til brukerne.
- Vi må ha effektive og rasjonelle tjenester.

Samtidig ble vår evne til å praktisere god oppfølging av regelverket understreket som en viktig forutsetning for suksess:

Regelverket er i seg selv ikke dårlig, men det blir viktig å fange opp og løse dilemmaer i forhold til hvordan vi kan utforme et godt og robust velferdssystem og innrette det slik at det gir gode insentiver til arbeid, avsluttet Åsholt.

4.1.2 *Utviklingen på arbeidsmarkedet og nordiske velferdssystemers rolle og utfordringer*

**Johannes Sørbø, Seniorrådgiver,
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet**



Johannes Sørbø er seniorrådgiver i Kunnskapsstaben i NAV, hvor de jobber med å analysere og formidle tilstands- og utviklingstrekk innenfor arbeids- og velferdsområdet. Han har særlig jobbet med analyser av arbeidsmarkedet, og også vært medlem av redaksjonen i Arbeid og velferd i mange år. Av utdanning er Sørbø samfunnsøkonom, og har jobbet i Arbeids- og velferdsdirektoratet siden 2005.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Første utfordring for Norden er ungdom og utdanning, sa Sørbø i sitt innlegg. Han understreket at vi må få flere til å fullføre skole. Utfordring nummer to gjelder utviklingen i Europa og spørsmålet om hvilke konsekvenser en langvarig økonomisk stagnasjon med lav økonomisk vekst her vil ha for Norden. Utfordring nummer tre mente han var eldrebølgen, som alle de nordiske landene kjenner. Problemstillingen er vel så stor i resten av Europa og dette vil kunne påvirke den økonomiske veksten i nord. Dersom vi nå får et tiår med stagnasjon og lav økonomisk vekst vil det påvirke Nordens eksportbedrifter.

Sørbø stilte spørsmål om fremvoksende økonomier i Asia, Afrika og Sør-Amerika kan erstatte dette? Han ga ikke selv noe svar på dette og avsluttet med å sette opp noen sentrale dilemmaer i forhold til innteksts sikringssystemene Norge står overfor:

- Kompensasjonsgrad og varighet på dagpenger og sykepenger – vi vet at det blir lengre sykefravær når ledigheten øker.
- Permitteringer øker sannsynligheten for lengre sykefravær.
- Unge uten arbeidserfaring har ikke rett til dagpenger, men kan få Arbeidsavklaringspenger dersom de kan dokumentere sykdom.

- 30 000 unge arbeidssøkere (under 30 år).
- 27 000 unge mottar AAP (under 30 år).

**Herwig Immervoll, Leder,
enhet for Arbeidsorientert sosialpolitikk, OECD**



Herwig Immervoll er engasjert innenfor analyser og trender i sosial- og finanspolitikk og deres effekt på fattigdom, inntektsfordeling og arbeidsmarkeder. Pågående arbeid inkluderer trender i inntektsulikhet og regjeringers omfordelingsmodeller, sikkerhetsnett og minimum inntektsbeskyttelse, rettigheter og ansvar i sosiale beskyttelsessystemer, kjønnsforskjeller, og implikasjonene av den økonomiske krisen for sysselsetting og sosial politikk. Immervoll er østerriker og har en doktorgrad i økonomi og en mastergrad i bedriftsøkonomi. Han har yrkeserfaring fra verdensbanken og ulike forskningssentre.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Immervoll snakket om utviklingen av dagpengesystemene før og etter finanskrisen med bakgrunn i sin kjennskap til dagpengesystemene i både Europa og USA. Han var hovedtaler under konferansen fordi han lenge har jobbet med problemstillinger knyttet til Arbeidsforsikringsområdet. Han argumenterte for at robuste og balanserte velferdssystemer demmer opp for langvarige sosiale ringvirkninger av finanskriser, og er mer effektive enn krisetiltak:

En aktiv sosialpolitikk tilpasset økonomiske og sosiale forhold i endring, reduserer langvarige etterdønninger av finanskriser, sa Immervoll i sitt innlegg.

I utviklingen av velfungerende velferdssystemer sa han det var nødvendig å legge vekt på:

- Dekningsgrad og tilgjengelighet – må treffe de som trenger hjelpen mest.
- Varighet i kompensasjon – bør tilpasses endringer i arbeidsmarkedet.
- Fremtidens datasystemer bør i større grad kartlegge brukernes sosiale situasjon for å kunne gi bedre beslutningsgrunnlag for tilpasning av velferdssystemene.
- Fremtidens velferdssystemer bør kunne oppskaleres og tilpasses ved krisesituasjoner.

4.1.3 *Hvordan møter de nordiske landene utfordringene og ruster seg for fremtiden?*

Island: Vägen til Job i krisens kjølvatten

**Hrafnhildur Tómasdóttir, Direktør,
Vinnumálastofnun, Island**



Hrafnhildur Tómasdóttir jobber som direktør for rådgivning og rekruttering i Arbeidsdirektoratet på Island. Hennes spesialområder omfatter utdannings- og karriereveiledning for personer med lite formell utdanning. Hun har bakgrunn som utdannings- og yrkesrådgiver fra University of Iceland og lang yrkeserfaring som karriererådgiver fra Livslang Læringscenter på Island.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Tómasdóttir trakk i sin presentasjon frem eksempler på hvordan Islandske myndigheter gjennom målrettede tiltak har lyktes i å forhindre de negative sosiale og økonomiske konsekvensene av bankkrisen og hvordan de har fått det Islandske arbeidsmarkedet inn i et godt spor. Arbeidsmarkedsmyndighetene på Island la vekt på arbeidsrelaterte aktiviteter, som et surrogat til lønnet arbeid. Det er bedre med aktiviteter enn en passiv tilværelse.

De arbeidsledige kunne velge type aktivitet, men de kunne ikke nekte å være med på aktiviteter. Det ble også tatt grep for å forhindre frafall fra videregående skole. Island hadde en frafallsprosent på 30 %, som var langt høyere enn de fleste andre land i Europa, fortalte Tómasdóttir.

Per i dag har Island en arbeidsledighet på 3,6 % og en yrkesdeltagelse på 81,4 %. Tallene viser klart at tiltakene har virket. Følgende suksesskriterier ble trukket frem:

- Godt samarbeid på tvers av offentlige og private institusjoner.
- Skikkelig individuell oppfølging er et "must".
- Tidlig inngripen.
- Aktivering er helt sentralt.

4.1.4 Danmark, Sverige og Færøylene: Brukercentrert digitalisering

**Kasper Kyed, Vicedirektør,
Styrelsen for Arbejdsmarked og
Rekruttering, Danmark**



Kasper Kyed ble utnevnt som visedirektør i den nye Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering som ble opprettet 1. januar 2014. Han har lang erfaring fra Job senter systemet i Danmark blant annet som Arbejdsmarkedssjef og Job senter sjef i Holbæk Kommune og som regiondirektør i regionen Hovedstaden & Sjælland. Han er utdannet cand.scient.pol.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Danmark har i Norden kommet lengst i dette arbeidet og innledet denne delen av programmet. I Danmark blir objektive data om arbeidsledige supplert med subjektive opplysninger. Stikkord er: Utdanning, foreldrenes sosiale bakgrunn, eventuell kriminell karriere, historikk i forhold til tidligere arbeidsforhold og arbeidsledighet.

Hovedfunnene våre er at mental helse er den største forklaringsfaktoren i forhold til om arbeidssøkerne står innenfor eller utenfor arbeidslivet, sa Kyed. God utdanning er også en viktig forklaringsfaktor.

Sverige

Etter presentasjonen fra Danmark fortalte kvalificerad handläggare Eleni Savvidou fra Arbetsförmedlingen om systemet i Sverige hvor profileringsmodulen er et frivillig verktøy. Verktøyet stiller en rekke spørsmål, blant annet om tidligere arbeidserfaring, utdanning, og eventuelle fysiske og psykiske problemer. Ettersom unge ofte mangler yrkeserfaring er det problematisk å benytte profileringsmodulen i forhold til arbeidssøkere i alderen 16 år – 25 år. Erfaringen fra Sverige er derfor at verktøyet i praksis benyttes i forbindelse med ca. 30 % av arbeidssøkerne.

Færøylene

Færøylene var tredje land på talestolen og Høgni í Stórustovu, Afdelingsdirektør, Arbeidsløysisskipanin, trakk i sin presentasjon frem at Færøylene la vekt på kartlegging og ser betydningen av god individuell oppfølging, både i forhold til arbeidsgivere og arbeidssøker for å få til en god match.

Tillit er viktigere enn reguleringer! Alle som jobber med arbeidssøkere på Færøylene skal ha kontakt med dem, sa Stórustovu.

4.1.5 *Hvor langt er vi kommet i arbeidet med digitale tjenester på arbeidsløshetsforsikringsområdet?*

Denne delen av programmet så nærmere på hvordan vi moderniserer i dag innen arbeidsløshetsforsikringsområdet for å møte behov i fremtiden. Alle de seks nordiske landene var representert i panelet og debatten ble ledet av direktør i Ytelseslinja Ellen Christiansen fra NAV.

**Ellen Christiansen, Direktør,
NAV forvaltning**



Ellen Christine Christiansen er direktør for NAV Forvaltning som omfatter 22 forvaltningsenheter fordelt på 19 fylker. NAV Forvaltning har ansvaret for behandlingen av søknader om ytelser fra NAV på alle områder med unntak av pensjon og saker med utenlandstilsnitt. Hun har lang yrkeserfaring fra NAV og Trygdeetaten, og har tidligere vært fylkesdirektør i Akershus og direktør for ytelsesstaben i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Christiansen har tidligere vært byråd i Oslo kommune og Stortingsrepresentant.

Gjennom presentasjoner og samtalen som fulgte mellom de seks nordiske landene kom det frem at mange har de samme utfordringene i arbeidet med å modernisere og digitalisere arbeidsmarkedstjenestene.

Sentralt i arbeidet med modernisering står målet om effektivisering, frigjøring av ressurser og bedre tjenester til brukerne. I diskusjonen ble noen av målene og hovedutfordringene med digitalisering pekte på.

Fellestrekk mellom landene er behovet for tilpassing av regelverket som kan gi gevinster i saksbehandlingen. Samtidig er det også nødvendig med utvikling av ICT plattformer og løsninger som er tilstrekkelig fleksible til å kunne tilpasses stadig endrede behov. Avgjørende for suksess på dette fagområdet er viktigheten av å skille mellom hva som egner seg til automatisering og hva som krever skjønnsmessige vurderinger av saksbehandlere.

Her følger noen smakebiter fra diskusjonen:

”Hva som egner seg for automatisering for å forenkle for brukeren og hva som kan komme til å kreve mer saksbehandling og ressurser av oss som jobber med fagfeltet i bakkant, er viktige momenter å ta hensyn til i arbeidet.”

Ellen Christiansen, Norge.

"Myndigheterna har en ambitiös vision - men pengar saknas. Tillgängligheten för allmänheten skall bli lätt – men man måste se upp så att det inte blir för lätt. Att pengarna inte flyter ut utan tillsyn. Systemet måste vara på tårna."

Gissur Petursson, Island.

"E-tjänster har väldigt stora fördelar, de är till exempel snabba och effektiva, men det krävs att arbetssökanden har IT-kunskaper och initiativförmåga. "

Niina Jussila, Finland.

"Aktiv selvbetjening vil bidra til at at brugeren oplever at få indflydelse på egne muligheder for at komme i arbejde igennem selvbetjening."

Kasper Kyed, Danmark.

Framtiden kräver:

- Självbetjäning för medlem (medborgaren).
- Kvalificerade verktyg ger kvalitet till handläggare.
- Automatisering för snabbare genomflöde.
- Kortare tid från tvingande åtgärd (lag etc.) till färdigutvecklat.
- Kostnads- och tidseffektivt.

Joakim Kruse, Sverige.

Paneldeltagare

Danmark	Kasper Kyed, Vicedirektør, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Færøylene	Magni á Deild Olsen, Direktør, Arbeiðsloysisskipanin
Finland	Niina Jussila, Verksamhetsledare, Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Island	Gissur Petursson, Generaldirektør, Vinnumálastofnun
Norge	Yngvar Åsholt, Kunnskapsdirektør, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet
Sverige	Joakim Kruse, IT-chef, Arbetslöshetskassornas Samorganisation

Se presentasjoner www.nav.no/386603.cms

4.2 Er de nordiske velferdsmodellene robuste nok til å møte fremtidens utfordringer?

En forutsetning for de nordiske velferdsmodellenes eksistens og arbeidsløshetsforsikringsområdets fremtid er god tilgang på arbeidskraft for å sikre finansiering av de nordiske modellene. Norge er et av de store mottakerlandene av arbeidskraft i Norden i dag og særlig Rogaland, hvor møtet i Stavanger ble gjennomført, har lang og bred erfaring med rekruttering og integrering av arbeidskraft fra Europa og Norden.

4.2.1 *Tilgang på arbeidskraft og muligheter på arbeidsmarkedet*

**Venke Furre Haaland, Stipendiat,
Universitetet i Rogaland**



Venke Furre Haaland fullførte sin PhD utdanning ved Universitetet i Stavanger i 2014. I sin avhandling undersøker Haaland blant annet hvordan arbeidsledigheten unge møter når de er ferdig med utdannelsen påvirker lønn, yrkestilknytning og utdanning i voksen alder. Haaland viser at betingelser på arbeidsmarkedet en møter som ung, kan gi langvarige konsekvenser.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Unge kan i teorien være mer mobile på kort sikt i arbeidsmarkedet. Sist inn og først ut, sa Haaland i sitt innlegg. Samtidig advarte hun spesielt mot at ungdom med lave kognitive evner som er ekstra sårbare kan falle ut av arbeidsmarkedet. Ungdom med høyere kognitive evner derimot mente hun ser ut til å være mer fleksible, fordi de velger å fortsette med utdanning.

Unge arbeidsledige vil være ekstra sårbare i tider med høy ledighet og dette kan gi langsiktige effekter og både de kortsiktige og langsiktige effektene ser ut til å ramme unge menn sterkere enn kvinner, sa Haaland i sitt innlegg.

Til slutt i sin presentasjon advarte Haaland i forhold til institusjonelle forhold som vil kunne påvirke tilbøyeligheten til overgang til arbeid. Eksempelvis gjennom strengt regulert stillingsmarked (stillingsvern) og høye velferdsutbetalinger (dagpenger).

**Truls Nordahl, Fylkesdirektør,
NAV Rogaland**



Truls Nordahl er fylkesdirektør i NAV Rogaland, et av fylkene i Norge med lavest arbeidsledighet. NAV Rogaland er sentrale i å sikre næringslivet i regionen den arbeidskraften de har behov for, blant annet gjennom å synliggjøre NAVbrukerne og deres kompetanse for arbeidsgiverne. Av utdanning er Nordahl økonom og har innehatt flere stillinger som HR- og økonomisjef og som direktør i konsultantselskap før han kom til NAV.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Olje og gassvirksomheten er den store driveren i Rogaland og Vestlandet er i en særstilling i Norge som skaper store verdier for resten av samfunnet. I sitt innlegg pekte Nordahl på en særegen jærsk arbeidskultur som har en viktig verdi. Utfordringer for regionen nå og i fremtiden vil spesielt være knyttet til: ungdom og innvandring i likhet med Norge og Norden generelt.

Nordahl trakk frem mismatchen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. Etter flere år med rekruttering av utenlandsk arbeidskraft ser NAV særlig den store andelen polske bygg og anleggsarbeidere med dårlige norsk kunnskaper og lav utdanning som en utfordring. De utgjør i dag 40 % av de arbeidsledige i fylket og generelt er 50 % av de arbeidsledige i regionen fra Øst-Europa:

Dårlige norsk kunnskaper og, eller lav utdannelse tilsier lav yrkesmobilitet og stor sannsynlighet for langtidsledighet, sa Nordahl.

**Hallvard Ween, Regiondirektør,
NHO Rogaland**



Hallvard Ween er regiondirektør for NHO (Næringslivets hovedorganisasjon) i Rogaland som er den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge. NHOs lokale servicekontor i Rogaland sine hovedoppgaver er å drive opinions-skapende arbeid, påvirke lokale og regionale myndigheter og gi råd til medlemmer i nærområdet. Ween har lang og bred erfaring fra ulike topplederstillinger og styreverv i Norsk næringsliv.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Hallvard Ween var i sitt innlegg opptatt av behovet for arbeidskraft fremover og fremtidens ressurs – ungdommen.

I arbeidsmarkedet vil det være stort behov fremover og ungdommen må hjelpes til å finne sin plass i arbeidsmarkedet, sa Ween i sitt innlegg.

Utfordringen er å utnytte potensialet og se muligheter, slik at ungdommen kan bli den arbeidskraften Norge trenger i stedet for at de skal belaste velferdssystemene. Det er viktig å huske på at vi ikke skal snakke *ned* fagutdanningen, noe det vil være stort behov for fremover. Enhver må stimuleres til å velge utdanning ut fra egne forutsetninger, og få reelle muligheter til å komme inn på arbeidsmarked når de har falt ut. Ween tok også et oppgjør med "mastersyken" og pekte på at norske arbeidsgivere har lagt seg til uvanen med å ansette overkvalifiserte arbeidstagere. I tillegg til fagutdanning trengs tilpassede løp som gir de mindre ressurssterke anledning til å mestre og tilegne seg kompetanse som det er behov for i arbeidsmarkedet, mente Ween.

4.2.2 *Arbeidsgivernes erfaringer: Rekruttering, kompetansebehov, mobilitet, arbeidsløshetsforsikring*

**Tone Samuelsen, Direktør,
Wintershall**



Tone Samuelsen er HR-direktør i Wintershall, som er et av leteselskapene på norsk kontinentalsokkel som de siste årene har oppnådd letesuksesser med blant annet Maria- og Skarvfjell-funnene. Samuelsen har gjennom hele sin karriere vært opptatt av at medarbeiderne er bedriftens viktigste ressurs, og at investeringer i humankapital er avgjørende for å nå fremtidige mål. Samuelsen har en Master of Management fra Handelshøyskolen BI.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Først ut av arbeidsgiverne på konferansen var Wintershall som er et internasjonalt leteselskap på norsk kontinentalsokkel. Wintershall har de siste årene oppnådd letesuksesser og vokst mye. De jakter på høykompetente medarbeidere og har rekruttert ansatte fra 21 ulike nasjoner for å få fatt i rett kompetanse.

For oss handler det like mye om å fokusere på eksisterende ansatte som nyrekruttering, sa HR-direktør Tone Samuelsen i Wintershall. Vi må

forbli en attraktiv arbeidsgiver og bygge lojalitet blant egne ansatte gjennom god intern og ekstern kommunikasjon.

Strategiske grep Wintershall har lagt vekt på er:

- Fokus på stolthet, arbeidsglede, verdier og felleskap.
- Bygge omdømme og arbeidsmiljø.
- Integrasjon av medarbeidere: tilbyr norskkurs til alle fremmedspråklige også inkludert partnere/ektefeller.

Hvorfor må virksomheten ha en slik strategi? Samuelsen svarte selv: Knallhard konkurranse om arbeidskraften! Hun understreket at det er vanskelig å beholde kvalifisert høykompetent arbeidskraft, fordi alle aktørene i bransjen rekrutterer i samme begrensede marked. Dette skaper store utfordringer for den enkelte virksomhet.

**Sigurd Lindland, Direktør,
Clarion Energy Stavanger**



Sigurd Lindland er hotelldirektør på Clarion Hotel Energy, regionens største hotell som åpnet dørene 20. august 2014. I rekrutteringsøyemed uttaler hotellet at de er på jakt etter personer med energi, mot og begeistring, uavhengig av kjønn, etnisitet eller bevegelighet. Lindland har lang fartstid i Nordic Choice og har vært ansvarlig for flere prosjekter i Clarion, siste av de store prosjektene var Clarion Hotel & Congress i Trondheim.

Se presentasjonen www.nav.no/386603.cms

Hotel Clarion Energy i Stavanger, et av de største hotellene i Rogaland, har gått svært utradisjonelle veier for å rekruttere nye medarbeidere. Hotellet er opptatt av å gi alle en sjanse, uavhengig av bakgrunn, huller i CV og manglende erfaringer. Hotellet vil selv utvikle talenter, sier de i sin markedsføring:

For oss handler det om "Rett person på rett plass" sa hotelldirektør Sigurd Lindland. Vi skal få medarbeideren til å vokse med et tydelig og tillitsvekkende lederskap.

Clarion har hatt en sterk vekst de siste 10 årene og økt fra 7 til 22 hoteller. Lindland viste inspirasjonsfilmer fra Clarions konsept "talentjakt" på møtet i Stavanger og forklarte hvordan deres rekrutteringskonsept ble unnnfanget som idé, utviklet seg over tid og siden har vært brukt med stor suksess i flere større rekrutteringsprosesser for hotellkjeden i

Skandinavia. "Lidenskap, engasjement og entusiasme" er kjerneverdiene som de ønsker å se spor av hos de ansatte. Det er fokus på personen og dennes personlige egenskaper. 85 % av de ansatte ved Clarion Hotel Energy er rekruttert gjennom talentjakten. 1 000 kandidater deltok på audition i Stavanger.

4.2.3 Norden – en lykkelig familie? Hvordan ser vi på oss selv og hvordan ser vi på hverandre?

Møtet i Stavanger ble avsluttet med et kulturinnslag om kulturforskjeller ved Bjørn Christian Nørbech.

**Bjørn Christian Nørbech, Daglig leder,
Kulturfolk AS**



Med halvt svensk mor, dansk etternavn og født i Norge, er Bjørn Christian Nørbech en Skandinav. Etter 14 års bosetting i Østerrike, Tyskland, Sveits, England, Spania og Argentina har han både opplevd kulturkrasj og å verdsette kultur mangfold. Siden 2002 har Nørbech arbeidet som Kulturfolk med over 100 virksomheter i privat og offentlig sektor i Norge og rundt om i verden. Hans formål er å bidra til å gjøre kulturforskjeller mindre konfliktskapende og mer berikende.

I denne delen ble det trukket frem at vi har lang tradisjon for et godt samarbeid i Norden:

- I internasjonale sammenhenger står vi ofte nærmere hverandre enn andre europeiske land både i forhold til utfordringer og løsninger.
- Vi har mye til felles og samtidig respekt for hverandres ulikheter.
- Vi følger nøye med på hva som skjer i hverandres land.
- Vi ser også ofte først til våre nordiske naboland, når vi er på jakt etter nye løsninger.
- Vi "finner ikke nødvendigvis opp kruttet på nytt" hvis vi kan justere og tilpasse noe som våre kolleger i våre naboland har gode resultater i forhold til.

5. Utbytte og læring

Tema for møtet i Stavanger gikk ut over bare "Arbeidsløshetsforsikringsområdet" (dagpenger) og ble foreslått av den permanente komite. Ønsket for møtet var å heve oss litt opp fra "fagboksene våre" og se utfordringene på dagpengeområdet i en større sammenheng – velferdsmodellene i Norden. Dette er et stort og viktig spørsmål – som selvfølgelig ikke ble løst i løpet av 1,5 dager i Stavanger, men vi løftet frem noen av fremtidens utfordringer og diskuterte hvordan vi møter dem i de nordiske landene. Diskusjoner om virkningene av de nordiske fordelingsløsningenes design og generøsitet på økonomiske og arbeidsmarkedspolitiske området er helt nødvendig for å sikre velferdsmodellenes bærekraft i fremtiden.

Nordisk arbeidsløshetsforsikringsmøte har lange tradisjoner. Det første møtet fant sted allerede i 1949. Siden har det vært arrangert møter omtrent hvert annet år. Møtene skal være en plattform for de nordiske landene til å drøfte arbeidsløshetsforsikringsspørsmål og søke å være faglig interessant for alle deltagerne i nettverket. Samtidig er det svært ulike organisatoriske modeller på arbeidsløshetsforsikringsområdet i Norden og andre internasjonale tilknytninger som krever oppfølging og tid: EU (Sverige, Finland og Danmark), EØS (Island og Norge).

Det nordiske samarbeidet er nyttig og viktig. Men hvordan kan vi se dette nettverket i tråd med andre nordiske og europeiske aktiviteter slik at deltagelse også i fremtiden prioriteres?

Når eksperter på fagfelt møtes, som i Stavanger, kan denne form for kunnskapsdeling bidra til at deltagerne plukker opp og tar med hjem elementer de finner interessante. Dette vil kunne bidra til at deltagerne er "ambassadører" for å fortelle om forskjellene mellom modellene våre til andre utenfor Norden.

Møtet i Stavanger er ikke den eneste kilden til videreutvikling innen arbeids- og velferdspolitikken i de nordiske landene, men et av flere bidrag. I Norden har vi mye å lære av hverandre. Erfaring viser det.

Oslo, februar 2015

Yngvar Åsholt
Kunnskapsdirektør, NAV

6. Landrapporter

Denne delen er illustrert med bilder fra Colourbox.

6.1 Landrapport for Danmark



6.1.1 *Oversigt over arbejdsløshedsforsikringen i danmark*

Arbejdsløshedsforsikring i Danmark er en frivillig ordning, der administreres af de statsanerkendte a-kasser, som er private medlemsforeninger under offentligt tilsyn. Der er 26 a-kasser med i alt lidt over 2,1 millioner medlemmer. Optagelse i en a-kasse er som hovedregel betinget af, at man er mellem 18 og under 2 år før folkepensionsalder, at man har bopæl og ophold i Danmark. Der stilles ikke krav om at man er i beskæftigelse som lønmodtager eller er selvstændig erhvervsdrivende.

Man kan optages som såvel fuldtids- som deltidsforsikret medlem. Det følgende tager alene udgangspunkt i fuldtidsforsikrede medlemmer. Det er en betingelse for ret til arbejdsløshedsdagpenge, at man har været medlem af a-kassen uafbrudt i mindst 1 år og har været i beskæftigelse som lønmodtager i mindst 1.924 timer inden for en periode på 3 år eller har drevet selvstændig virksomhed i væsentligt omfang i en tilsvarende periode. Man kan også få ret til dagpenge, hvis man har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed og melder sig ind i en a-kasse i tilknytning til uddannelsens afslutning. Det er endvidere en betingelse, at man er registreret som arbejdssøgende hos det kommunale jobcenter og står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Et medlem, som har erhvervet ret til dagpenge, kan modtage dagpenge i en periode på 2 år inden for en periode på 3 år. En række forhold forlænger, henholdsvis forbruger, af perioderne. Et medlem, hvis ret til dagpenge er bortfaldet, som følge af at perioderne er udløbet, kan igen få dagpenge, når medlemmet har arbejdet mindst 1.924 timer inden for en periode på 3 år. Der kan højst udbetales 90 % af den hidtidige arbejdsfortjeneste til et ledigt medlem, dog højst et beløb, der i 2013 udgør kr. 801 pr. dag. Under særlige betingelser er der ret til en mindstesats, der i 2013 er på kr. 657 pr. dag. Der udbetales dagpenge for 5 dage om ugen.

Dagpengene beregnes på grundlag af den seneste periode af mindst 3 måneders varighed, hvor der foreligger et antal løntimer, som mindst svarer til 2/3 af fuld overenskomstmæssig arbejdstid. Der gælder særlige regler for selvstændige erhvervsdrivende. Ved deltidsarbejde kan man opnå ret til supplerende dagpenge, hvis man kan stå til rådighed for fuldtidsarbejde. Retten til supplerende dagpenge er begrænset til sammenlagt

30 uger inden for 104 uger. Det er endvidere en betingelse, at man har været ledig i mindst 7,4 timer pr. uge.

Hvis man kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet, kan man desuden modtage dagpenge i 78 uger samtidig med, at man driver selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse. Alt arbejde og indtægter medfører som hovedregel fradrag i dagpengene. Et medlem, der opsiger sit arbejde eller

bliver afskediget uden en gyldig grund, er selvforskyldt ledig. Dette gælder også ved afslag på formidlet arbejdet og lignende. Et medlem, der er selvforskyldt ledig, pålægges en karantæne på 3 uger. Ved gentagelsestilfælde mistes dagpengeretten.

Medlemmer, der er fyldt 60 år, som opfylder et medlems- og beskæftigelseskrav, og som har betalt et særskilt efterlønsbidrag, kan helt eller delvist trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og modtage efterløn i op til 5 år. Efterlønsalderen stiger gradvist for personer født i 1954 og derefter. For personer, der er født 1963 og derefter, er efterlønsalderen dog 3 år før folkepensionsalderen og med mulighed for at modtage efterløn i op til 3 år.

Efterlønsordningen er fleksibel, således at det er muligt at arbejde ubegrænset i efterlønsperioden mod fradrag i efterlønnen. Fradraget sker som udgangspunkt time for time. Hvis man udskyder overgangen til efterløn i mindst 2 år og i denne periode har haft mindst 3.120 timers arbejde, kan man ved arbejde herudover optjene ret til en skattefri præmie.

Fra 2014 er indfasningen af den forkortede dagpengeperiode, der i 2010 blev nedsat til 2 år inden for 3 år, ændret. Der er indført en ny midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Den midlertidige arbejdsmarkedsydelse omfatter ledige, der opbruger retten til ydelser i 1. halvår 2014 og frem til udgangen af 1. halvår 2016. Ydelsen på midlertidig arbejdsmarkedsydelse udgør 60 % af højeste dagpengesats for ikke-forsørgere og 80 % for forsørgere. Ydelsen er ikke afhængig af familie- eller formueindkomst.

I perioden andet halvår 2012 til udgangen af 2013 har følgende ordninger i øvrigt været gældende. Dagpengeperioden for personer, der har opbrugt den 2-årige dagpengeret i andet halvår 2012 blev forlænget med 26 uger. Indførelse af en særlig uddannelsesydelse i op til et år for personer, der opbrugte dagpengeretten i 2013.

6.1.2 Lovændringer 2011–2013

Fra 1. januar 2012 bliver efterlønsalderen gradvist hævet for personer, der er født i 1954 eller senere. For personer, der er født efter den 30. juni 1959, bliver efterlønsalderen 64 år. For personer, der er født efter den 31. december 1962, er efterlønsalderen 3 år før folkepensionsalderen, jf. lov om social pension.

Fra 5. marts 2012 stilles der ikke længere krav om beskæftigelse som lønmodtager eller drift af selvstændig virksomhed som betingelse for optagelse i en arbejdsløshedskasse.

Fra 28. juni 2012 har fuldtidsledige selvstændige grænsearbejdere gennem forordning nr. 465/2012 af 22. maj 2012, ret til dagpenge efter

beskæftigelseslandets regler om arbejdsløshedsforsikring, hvis der ikke findes nogen arbejdsløshedsforsikring for selvstændige erhvervsdrivende i bopælsmedlemsstaten.

Fra 1. juli 2012 blev dagpengeperioden forlænget med 26 uger for personer, der opbrugte retten til dagpenge i andet halvår 2012. Deres dagpengeret var herefter 2½ år inden for en periode på 3 år.

Fra den 1. januar 2013 er der mulighed for særlig uddannelsesyldelse i 6 måneder for personer, der mister retten til dagpenge i første halvår 2013.

Fra den 1. januar 2014 er der mulighed for forlængelse af den særlige uddannelsesyldelse i op til 6 måneder for personer, der opbruger retten til dagpenge i andet halvår 2013, og indførelse af en ny ydelse – midlertidig arbejdsmarkedsydelse – for personer, der opbruger retten til dagpenge dagpengeretten i 1. halvår 2014 og frem til udgangen af 1. halvår 2016.

Nøgletal, Danmark

	2011	2012	2013
a. Arbejdsløshed			
- antal ledige i alt, 16-64 år, årsgennemsnit	158.690	158.718	149.897
- antal beskæftigede i alt, 15-66 år, årsgennemsnit	2.613.208	2.605.112	2.585.552
- andel ledige i alt, årsgennemsnit, %*	6	6,1	5,8
- antal forsikrede ledige 16-64 år, årsgennemsnit	128.027	128.684	109.527
- antal forsikrede ikke-ledige 16-64 år, årsgennemsnit	2.099.016	2.116.450	2.131.871
- andel forsikrede ledige 16-64 år, årsgennemsnit, % **	6,3	6,3	5,9
- antal efterlønsmodtagere over 60 år, årsgennemsnit	114.337	104.056	97.691
- andel efterlønsmodtagere over 60 år, årsgennemsnit %***	5,4	4,9	4,6
b. Antal arbejdsløshedskasser per den 31. december	27	27	27
c. Antal medlemmer i alt i a-kasser, årsgennemsnit	2.227.043	2.245.134	2.241.398
d. Antal arbejdsløshedsdagpengemodtagere, i alt	334.563	338.381	333.428
e. Udbetalt arbejdsløshedsdagpenge per ledighedsberørt medlem	61.248	65.101	58.590
(årsgennemsnit, danske kroner)	42.543.116.809	42.983.495.990	39.466.132.909
f. Udbetalt ydelser fra a-kasserne i alt, danske kroner- udbetalt arbejdsløshedsdagpenge i alt, danske kroner	20.491.421.775	22.028.871.322	19.535.593.005
- udbetalt efterløn i alt, danske kroner	19.203.248.346	17.943.165.366	16.927.550.757
- udbetalt øvrige ydelser fra a-kasser i alt, danske kroner****	2.848.446.688	3.011.459.302	3.002.989.147

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) Pensionsstyrelsen (PENST).
Danmarks Statistik (DST).

* % af ledige, ud af den samlede arbejdsstyrke.

** % af ledige forsikrede ud af alle forsikrede.

*** % af samtlige a-kasse-medlemmer.

**** Indeholder kun ledighedsydelse.

6.2 Landrapport fra Finland



6.2.1 *Arbetslöshetssystemen i Finland*

Man kan få arbetslöshetsersättning om man är helt eller delvis arbetslös, man söker heltidsanställning och har anmält sig som arbetslös arbetssökande till arbets- och näringsbyrån och om man är i åldern 17–64 år (vid permitteringar 17–67 år). Arbets- och näringsbyrån ger ett bindande utlåtande till arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten som visar att de lagstadgade arbetskraftspolitiska förutsättningarna för betalning av ersättning uppfylls. En sådan förutsättning är t.ex. att personen står till arbetsmarknadens förfogande.

I Finland finns två parallella arbetslöshetsförsäkringssystem, det obligatoriska och det frivilliga. Alla de som arbetar är täckta av den obligatoriska försäkringen, medan de som är medlemmar i en arbetslöshetskassa täcks av den frivilliga försäkringen. Den obligatoriska försäkringen

(grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd) sköts av Folkpensionsanstalten och den frivilliga försäkringen (förtjänstrelaterad dagpenning) av arbetslöshetskassorna. Det finns i Finland 28 arbetslöshetskassor för löntagare och två för företagare.

Arbetsvillkoret och försäkringsvillkoret är båda 26 veckor. Arbetslöshetsdagpenning betalas ut i högst 500 dagar, fem dagar i veckan, dock längre för äldre arbetslösa som uppfyller vissa villkor. När dagpenningsperioden börjar ställs det en självriskperiod på fem arbetsdagar då den arbetslösa inte har rätt till arbetslöshetsdagpenning.

Den inkomstrelaterade dagpenningen består av en grunddel som är lika stor som grunddagpenningen (32,66 EUR i 2014), en förtjänstdel vilken räknas i procent från skillnaden mellan dagslön och grunddagpenning, samt ett eventuellt barntillägg.

Förtjänstdelens procent är 45 eller 65 beroende på om förmånstagaren har rätt till förhöjd dagpenning. Procenten blir dock betydligt mindre för den del av månadslönen som överstiger 3 429,30 EUR. Den som är delvis sysselsatt kan ha rätt till jämkad ersättning.

Grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd finansieras med statsmedel. Kostnaderna för inkomstrelaterad dagpenning finansieras av staten, arbetstagarna och arbetsgivarna. Staten står för grunddagpenningens belopp, löntagarkassornas medlemmar 5,5 % av de förmåner som de betalar och arbetslöshetsförsäkringsfonden betalar resten. Företagarkassorna finansieras inte av arbetslöshetsfonden.

6.2.2 Väsentliga lagändringar

1 januari 2012

Grunddagpenningens storlek steg från 25,74 EUR till 31,36 EUR per dag. Den inkomstrelaterade dagpenningens storlek steg motsvarande.

1 januari 2013

Periodiseringen av semesterersättning slopades. Erhållandet av semesterersättning, d.v.s. ersättning som betalas för semesterdagar som inte har tagits ut, skjuter inte längre upp tidpunkten för rätten att erhålla inkomstrelaterad dagpenning.

Gruppermitteringsförfarandet slopades. Fr.o.m. 1 juli 2013 registrerar sig alla permitterade personligen som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

Lagen ändrades även beträffande t.ex. företagsverksamhet, studier och frånvaro från sysselsättningsfrämjande tjänster.

Den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen förnyades. Sysselsättningsfrämjande service fr.o.m. 1 januari 2013 är:

- Jobbsökarträning, karriärträning.
- Prövning (utbildningsprövning vid läroanstalt eller arbetsprövning på arbetsplats), arbetskraftsutbildning.
- Arbetssökandes frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån.
- Invandrades frivilliga studier som stöds med integrationsstöd.
- Arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

Ett treårigt försök trädde i kraft med vilken långtidsarbetslösa sporras till att ta emot arbete genom att betala sysselsättningsbonus för arbetstiden utöver lönen.

1 januari 2014

Löntagarens medlems- och arbetsvillkor förkortades från 34 veckor till 26 veckor, d.v.s. till ungefär sex månader.

Storleken på dagpenningen fastställs arbetsvillkoret har uppfyllts och när en ny maximitid för dagpenning börjar. Till följd av lagändringarna fastställs dagpenningens storlek på nytt dock endast en gång om året.

Självrisktiden förkortades från sju vardagar till fem. Lika som vid fastställandet av dagpenningen, åläggs självriskperioden också i fortsättningen endast en gång om året.

Förhöjd förtjänstdel kan betalas för den tid som en person deltar i sysselsättningsfrämjande tjänster (högst 200 dagar) och då en lång arbetskarriär avslutas (högst 90 dagar). Storleken på den förhöjda förtjänstdelen höjdes.

Den maximala utbetalningstiden (500 dagar) för dagpenningens förtjänstdel kan förkortas till 300 eller 400 dagar beroende på arbetskarriärens längd och/eller på grund av vägran att delta i arbets- och näringsbyråns aktiva åtgärder.

Till en person som arbetar deltid betalas jämkad inkomstrelaterad dagpenning så att hälften av inkomsten som överstiger 300 EUR per månad minskar på dagpenningens storlek.

Ändringarna beträffande tilläggsdagarna berör personer som är födda 1957 eller senare. Till följd av lagändringarna kan inkomstrelaterad dagpenning utbetalas till dem utan att maximitiden utgör något hinder framtill utgången av den kalendermånad då de fyller 65 år, förutsatt att personen har fyllt 61 år före maximitidens utgång.

Nøkkeltall fra Finland

	2011	2012	2013
a. Arbetslöshet			
antal arbetslösa 16-64 år, årsgenomsnitt	209 000	207 000	219 000
andel arbetslösa 16-64 år, årsgenomsnitt, %	7,8	7,7	8,2
b. Antal arbetslöshetskassor per den 31 december	34	32	30
c. Antal medlemmar i arbetslöshetskassor	1 985 544	1 977 928	1 974 924
d. Antal arbetslöshetsdagpenningstagare			
ersättningstagare med inkomstrelaterad	293 116	294 745	322 578
ersättning ersättningstagare med grundbelopp	58 961	58 823	63 595
e. Utbetald arbetslöshetsdagpenning per ersättnings-			
tagare, årsgenomsnitt, euro			
ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	6875	7183	7661
ersättningstagare med grundbelopp	3135	3721	3998
f. Utbetald arbetslöshetsdagpenning totalt, euro			
inkomstrelaterad ersättning	2 015 151 362	2 117 147 078	2 471 405 767
grundbelopp	184 862 212	218 896 041	254 262 781
g. Antal arbetslöshetsdagpenningss dagar i genomsnitt			
ersättningstagare med			
inkomstrelaterad ersättning	114	112	115
ersättningstagare med grundbelopp	112	114	118
i. Antal arbetslöshetsdagpenningss dagar totalt ersätt-			
ningstagare med			
inkomstrelaterad ersättning	33 404 787	33 145 605	37 185 222
ersättningstagare med grundbelopp	6 608 361	6 686 780	7 535 191

Källor: Statistikcentralen, Folkpensionsanstalten, Finansinspektionen, Arbetslöshetskassornas Samorganisation.

6.3 Landrapport fra Færøylene



6.3.1 *Översikt över arbetslöshetsförsäkringen i Færøylene*

Den 1. august 1992 startede udbetalingerne for første gang fra en generel færøsk arbejdsløshedsforsikring – ALS-ordningen. Ordningen administreres af en bestyrelse sammensat af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, der er valgt af landsstyremanden i arbejdsmarkedsanliggender – efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter – for en 4-årig periode.

Alle arbejdsgivere, der udbetaler lønindkomst, og lønmodtagere, der er mellem 16 og 67 år og fuldt skattepligtige på Færøerne, betaler hver 1,25 % af den udbetalte eller modtagne løn til forsikringsordningen. Selvstændige kan tegne en forsikring, der dækker i tilfælde af arbejdsløshed.

For lønmodtagere, der er tilknyttet fiskeindustrien på land, er der en speciel ordning i forbindelse med udbetaling af understøttelsen.

Arbejdsløshedsordningen omfatter også et arbejdsanvisningssystem, hvor hele landet betragtes som ét anvisningsområde, og der anvises arbejdsmuligheder uden hensyntagen til faggrænser, dvs. at den arbejdsløse skal kunne påtage sig ethvert arbejde, som vedkommende har faglig kompetence til. Derudover administrerer arbejdsløshedsforsikringen aktivering af arbejdsledige.

I efteråret 1993 indgik landsstyret og den danske regering en aftale om, at færøske lønmodtagere kan overføre anciennitet fra den færøske arbejdsløshedsforsikringsordning til de danske A-kasser og vice versa.

ALS har en job-/arbejdsportal, www.starv.fo, hvor alle arbejdsløse registreres. Udover, at alle arbejdsløse bliver registrerede på portalen, har alle lønmodtagere på Færøerne også muligheden for at registrere sig på www.starv.fo. På portalen er ledige job på Færøerne opslåede, og arbejdsgivere bruger portalen selvstændigt til at søge efter registreret arbejdskraft.

6.3.2 Lovændringer

I maj måned i 2009 vedtog Lagtinget enstemmigt væsentlige ændringer til ALS-loven. De nye lovændringer trådte i kraft den 1. juni 2009 og de medførte betydelige forbedringer for de arbejdsløse. Støtten blev hævet fra 70 % af den overenskomstmæssige løn for ufaglærte til 80 % af den optjente A-indkomst de foregående 12 måneder inden vedkommende blev arbejdsløs. I den resterende periode – efter 253 dage – er støtten 75 % af den optjente A-indkomst. Derudover medførte ændringerne også, at den maksimale dagpengesats blev fastsat til 240.000 DKK pr. år. Det betød en stigning i den maksimale dagpengesats fra 13.021 DKK pr. måned til 20.000 DKK – en stigning på 54 %.

Lovændringer vedtaget i Lagtinget i maj 2012 medfører, at de førnævnte 80 % af den optjente A-indkomst bliver reduceret til 75 %, samt at grænsen for maksimal dagpengesats bliver sat ned fra 240.000 DKK til 210.000 DKK pr. år – svarende til 17.500 DKK pr. måned.

Perioden, hvor der kan modtages dagpenge, der i 2009 blev ændret til 648 dage i en tre-årig periode i forhold til 798 dage i en periode på fem år, forbliver uændret. Derimod er der nu indført en ordning med 10 karensgange således, at en arbejdsløs ikke kommer til at modtage dagpenge de første 10 dage af arbejdsløshedsperioden.

Ordningen forbliver obligatorisk for alle, der modtager A-indkomst, men der er et loft på indbetalingerne, der betyder, at lønmodtagere højest skal betale 6.500 DKK årligt. For arbejdsgivere er der ingen ændring, og de skal fortsat indbetale 1,25 % af hele den udbetalte A-indkomst.

For selvstændige erhvervsdrivende er ordningen således, at der kan indbetales et fast beløb årligt, hvorved den selvstændige berettiges til at modtage et fast beløb i støtte, såfremt virksomheden ophører, og vedkommende bliver arbejdsløs.

Udlændinge har ikke før været fritaget fra indbetaling til ALS, selvom de eksempelvis var dækkede af arbejdsløshedsforsikringen i deres hjemland. I gældende lovgivning er det fastsat, at udlændinge kan fritages fra at indbetale til ALS, såfremt en række nærmere betingelser er opfyldt.

Gældende lovgivning giver mulighed for en refusion til arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse af langtidsledige.

Det økonomiske grundlag for arbejdsløshedsforsikringen er fonden bag ALS, der udbetaler dagpenge. Ultimo 2013 var fondens egenkapital 306 mio. DKK, og fonden er endnu rustet til en periode med relativt høj arbejdsløshed.

Arbejdsløshedsprocenten på Færøerne er ikke vokset i samme takt som i de andre nordiske lande under den globale finanskrisen. Dette skyldes delvis, at arbejdsløshedsprocenten har været meget lav de seneste år, og at den færøske arbejdskraft er meget fleksibel. Selvom der er mange, der hver måned bliver arbejdsløse, kommer de fleste i nye stillinger relativt hurtigt. Den gennemsnitlige arbejdsløshedsprocent i 2013 var på 4,4 %. sammenlignet med en gennemsnitlig arbejdsløshed på 5,5 % i 2012.

Några nyckeltal, Færøylene

	2011	2012	2013
a. Arbetslöshet			
- antal arbetslösa 16-67 år, årsgenomsnitt	1 836	1 482	1 208
- andel arbetslösa 16-67 år, årsgenomsnitt, %	7,00%	5,50%	4,40%
b. Antal arbetslöshetskassor per den 31 december	1)	1)	1)
c. Antal medlemmar i arbetslöshetskassor	1)	1)	1)
d. Antal ersättningstagare totalt	2 920	2 239	2 072
e. Utbetald ersättning per ersättningstagare, årsgenomsnitt			
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	Alle	Alle	Alle
f. Utbetald ersättning totalt, danske kroner, DKK			
- inkomstrelaterad ersättning DKK	308,4 mio	244,3 mio	196,6 mio
- grundbelopp	na	na	na
g. Antal ersättningsdagar i genomsnitt			
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	199	188	150
- ersättningstagare med grundbelopp	na	na	Na
i. Antal ersättningsdagar totalt			
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	579 972	421 728	311 960
- ersättningstagare med grundbelopp	na	na	na

Anm.: 1) Alle lønmodtagere på Færøylene er medlemmer i arbejdsløshetskassen.

6.4 Landrapport for Island



6.4.1 Hovedbilledet

I følge prognose fra Nationalbanken voksede BNP med 3,3 % i 2013. I 2014 forventes 2,6 % stigning af BNP og i årene 2015 og 2016 henholdsvis 3,7 % og 3 % vækst.

I 2014 er der regnet med ca. 4,6 % vækst i det private forbrug. Investeringerne forventes at stige med 5,4 % i 2014 for derefter at vokse med godt 20 % i 2015 og 14,7 % i 2016. Det er forventet at det offentlige forbrug vil kun vokse med 0,6 % i 2014, 0,2 % i 2015 og 0,4 % i 2016.

Figur 1



Kilde: Nationalbanken, Islands Statistik.

Figur 1 viser udviklingen for BNP i 2012, foreløbige tal i 2013 og forventninger om udviklingen i BNP fra 2014-2016.

Arbejdsstyrken, d.v.s. beskæftigede og arbejdsløse i 2013 var 184.900 i følge Islands Statistik eller stigning med 4.800 fra 2012. Antal beskæftigede i 2013 lå på 174.900 eller en vækst fra 2012 på 5.600. Figur 2 viser udviklingen i arbejdsstyrken 2005-2013.

Figur 2



Kilde: Nationalbanken, Islands Statistik.

Den gennemsnitlige registrerede arbejdsløshed i 2013 var på 4,4 % eller et fald fra 2012 hvor den lå på 5,8 %. Der var i gennemsnit ca. 2.200 færre arbejdsløse i 2013 end i 2012. Sidste tal fra januar 2014 viser en registreret arbejdsløshed på 4,5 %. Der skal dog bemærkes at arbejdsløshedsdagpengetiden blev forkortet fra 4 til 3 år ved årskiftet 2012/2013.

Figur 3



Kilde: Arbejdsdirektoratet.

elå på det højeste i 2007 med et gennemsnit på 83,4 %. Siden faldt den efter krisens indtog i 2008 og lå på 80,5 % i 2011 og 2012 for derefter at stige til 81,4 % i 2013.

Figur 4



Kilde: Islands Statistik.

Figur 4 viser udviklingen i erhvervsdeltagelsen 2005–2013.

Overenskomsterne på arbejdsmarkedet I slutningen af december 2013 blev der underskrevet nye overenskomster på det almene arbejdsmarked. I følge overenskomsten stiger lønnen med 2,8 % fra 1. januar 2014.

Overenskomsterne gælder indtil udløbet af 2014. På det offentlige arbejdsmarked udløb overenskomsterne i slutningen af januar 2014 og er forhandlinger i gang mellem parterne, d.v.s. det offentlige og lønmodtagerorganisationerne.

6.4.2 *Situationen for udsatte grupper på arbejdsmarkedet*

Invalidepersoner både med ret til invalidepension og invalide støtte samt rehabilitationspensions modtagere er steget igennem mange år. I 2012 faldt ca. 8,5 % eller 17.525 af samtlige 16/18–66 årige under denne definition. Antallet lå på 17.095 i 2011 og 16.509 i 2010.

Antal langtidsledige målt som over 6 måneders arbejdsløshed var 50 % i 2013, et fald fra 56 % i 2012. Der er blevet indsat forskellige arbejdsmarkedstiltag, bl.a. imod langtidsarbejdsløshed, nærmere herom senere i rapporten.

Langtidsarbejdsløsheden defineret ved over 1 års arbejdsløshed var 25 % af alle ledige i januar 2014, men var 28 % i januar 2013. Det skal påpeges at arbejdsløshedsperioden blev forkortet fra 4 til 3 år ved årskiftet 2012/2013.

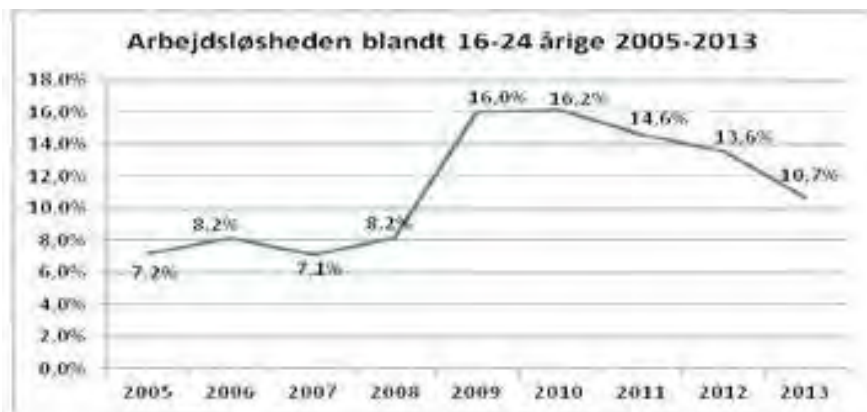
Figur 5



Kilde: Arbejdsdirektoratet.

Antal unge ledige (16–24 årige) voksede under den økonomiske krise således var der 7,1 %, arbejdsløse unge (AKU) i 2007, 8,2 % i 2008, 16 % i 2009 og 16,2 % i 2010. I 2011 er billedet dog vendt hvor 14,6 % af de unge var ledige, i 2012 var der 13,6 % arbejdsløshed blandt unge og i 2013 er arbejdsløshedstallet gået endnu længere ned til 10,7 % af de unge ledige.

Figur 6

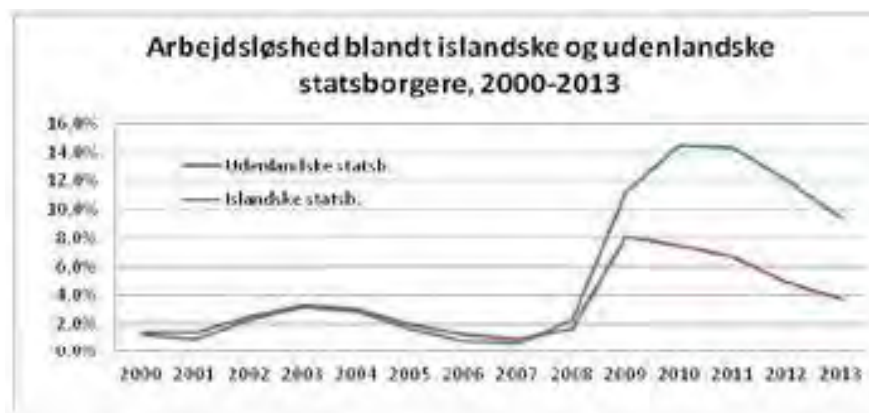


Figur 6 viser arbejdsløsheden blandt unge 16–24 årige i perioden 2005–2013.

Udenlandske statsborgere på det islandske arbejdsmarked Frem til 1990 flyttede der relativt få udenlandske statsborgere til Island. Der skete en ændring i sammensætningen af de udenlandske statsborgere hvor de fleste indvandrere efter 1990 kom fra det østlige Europa, specielt Polen, mens antallet af nordiske borgere gik ned. I 2006 var der nettoimmigration af udenlandske statsborgere til Island, hvor 5.535 (flere immigrerede end udvandrede). Samlet nettoindvandring blandt udenlandske statsborgere i perioden 2005–2008 var godt 16.000. I perioden 2009 til 2012 var nettoaflytningen fra Island 8.692. I 2013 flyttede der totalt 1.598 flere til Island end til udlandet som er første gang fra 2008 at der er nettotilflytning til Island.

I alt var der i 2013 en nettoemigration på 36 blandt islandske statsborgere (d.v.s. flere rejste til udlandet end fra udlandet). Derimod nettoimmigrerede der 1.634 udenlandske statsborgere til Island i 2013.

Figur 7



Kilde: Arbejdsdirektoratet.

Figur 7 viser arbejdsløsheden blandt islandske og udenlandske statsborgere i perioden 2000–2013. Figuren viser at arbejdsløsheden blandt udenlandske statsborgere er markant højere efter den økonomiske krises indtræden hvor den lå på 9,4 % blandt udenlandske statsborgere i 2013, mens den var kun 3,8 % blandt islandske statsborgere i 2013.

6.4.3 Udfordringer indenfor arbejdsmarkedspolitikken

Med høj arbejdsløshed og en stor langtidsledighed har udfordringer indenfor arbejdsmarkedspolitikken været betydelige. Arbejdsmarkedsmyndighederne har derfor været aktive m.h.t. arbejdsmarkedstiltagene.

Oversigt over arbejdsmarkedstiltag

En af Arbejdsdirektoratets opgaver er rådgivning til jobsøgere og deltagelse i arbejdsmarkedstiltag for at vedligeholde eller fremme jobsøgeres kvalifikationer på arbejdsmarkedet. Her er der tale om traditionelle projekter som Arbejdsdirektoratet har ydet siden Arbejdsdirektoratet blev oprettet i 1997, f.eks. intensiv rådgivning og basisservice til jobsøgere, jobtrænings tiltag af forskellig art, kurser og længere kurser, deltagelse i betaling af kurser, flyttebidrag og jobformidlingsservice samt særlig støtte til kvinders jobskabelse. Siden kreditkrisen i 2008 er udbudet af forskellige arbejdsmarkedstiltag steget, f.eks. i form af større vægt på jobsøgeres deltagelse i frivillige jobs, større vægt på pionerjobs, vægt på beskæftigelsesmæssig rehabilitation samt særlige arbejdsmarkedstiltag med vægt på unge.

Arbejdsmarkedstiltag

Vinnandi vegur – Vejen til job

I begyndelsen af 2012 startede man et særligt arbejdsmarkedstiltag som skulle sikre 1.500 langtidsledige jobsøgere jobs eller jobrelevant tiltag. Tiltaget som fik navnet "Vejen til job" var et samarbejdsprojekt mellem det offentlige, kommunerne og organisationerne på arbejdsmarkedet hvor tiltaget blev administreret af Arbejdsdirektoratet.

Tiltaget gik ud på at nye jobs blev skaffet for jobsøgere som har været uden job i en længere periode hos virksomheder og kommuner med støtte fra Arbejdsløshedsforsikringsfonden. I praksis blev støtten udført på den måde at virksomhederne lavede en kontrakt med Arbejdsdirektoratet i forbindelse med jobtræning og virksomhederne fik betalt basisarbejdsløshedsunderstøttelse som den arbejdsløse ellers ville have fået men i stedet fik betalt løn efter overenskomstmæssig aftale. Kontrakten kunne gælde op til 12 måneder for dem med den længste arbejdsløshed. Arbejdsmarkedstiltaget var ikke begrænset til langtidsledige, men ca. 70 % af dem som fik et arbejde igennem arbejdsmarkedstiltaget var uden arbejde i mere end 1 år.

Det var obligatorisk at de arbejdsgivere som deltog i tiltaget kunne udvide deres arbejdskraft og dermed forøge antallet af medarbejdere således at antal jobs blev udvidet på den vedkommende arbejdsplads.

Evaluering af Vejen til job

Der blev opnået gode resultater af tiltaget "Vejen til job". I alt var der godt 1.400 som blev ansat på denne basis, ca. 2/3 på det almene arbejdsmarked og erfaringen viser at ca. 60–70 % af dem som er ansat igennem arbejdsmarkedstiltaget bliver ansat efter ophør af støttebetalingen og dermed ikke længere modtager arbejdsløshedsdagpenge.

Nám er vinnandi vegur – Uddannelse er vejen til job

Projektet blev oprindeligt introduceret i april 2011 i landets fortsættelsesskoler. Målet var at sikre alle ansøgere yngre end 25 år uddannelsespladser fra efteråret 2011. Desuden var det målsætningen at skabe i alt 1.000 studiepladser for arbejdsløse i fortsættelsesskoler, universiter og indenfor tekniske discipliner i fortsættelsesskolerne. Frafald fra uddannelse var mindre end man regnede med og de fleste har fortsat deres studier.

Evaluering af Uddannelse er vejen til job

Kun 15 % af dem som deltog i tiltaget "uddannelse er vejen til job" var arbejdsløse 3 måneder efter afslutningen af studiekontrakten. Man må dog regne med at deltagerne i tiltaget har forøget deres chancer på ar-

bejdsmarkedet såvel som tiltaget har opmuntret deltagerne til at fortsætte deres studier. Der er en lille forskel blandt deltagerne i tiltaget efter alder men de fleste uden job var dog i den yngste alderskategori 16–20 år.

Af de 960 arbejdsløse ved studiernes start var 144 uden job i september 2013 eller 15 % af dem som startede deres deltagelse i tiltaget.

Jobtorv

I 2012 blev der oprettet "Jobtorv" i Reykjavik og nærliggende kommuner med det mål at yde service til unge under 25 år som hverken studerede eller var aktive på arbejdsmarkedet.

Jobtorvet er et samarbejdsprojekt mellem kommunerne og Arbejdsdirektoratet med det formål at koordinere tiltag for unge arbejdsløse uden hensyn til deres arbejdsløshedsdagpengeret. Jobtorvene er et forsøgsprojekt til 3 år med det formål at hjælpe de svageste jobsøgere på samme måde som det forventes andre jobsøgere. Denne gruppe behøver en mere individmålrettet service og jobrelevante tiltag for at kunne indtræde på arbejdsmarkedet end andre grupper på arbejdsmarkedet. På jobtorvene arbejder sammen kommunernes rådgiver på feltet og rådgivere fra Arbejdsdirektoratet. Henvisninger til Jobtorvet kommer fra kommunernes servicecentre og Arbejdsdirektoratet.

Målet med jobtorvene er bl.a:

- at forøge aktivitet blandt unge social bistand modtagere
- at forøge samarbejdet og kontinuiteten fra Arbejdsdirektoratet og den relevante kommune overfor unge arbejdsløse som er bosat i kommunen uden hensyn til at vedkommende har ret til arbejdsløshedsdagpenge
- at forøge specielt aktiviteten blandt unge som hverken er i skole eller har et arbejde og er bosat i vedkommende kommune men ikke har søgt om social bistand fra kommunen. Ved udførelsen af projektet er der lagt sto vægt på samarbejde mellem jobtorvenes og kommunernes rådgivere indenfor socialservicen. Desuden er der en særlig styregruppe fungerende hvor repræsentanter fra Velfærdsministeriet, Arbejdsdirektoratet og den relevante kommune sidder.

Jobtorvenes rolle er bl.a:

- at koordinere service overfor personer yngre end 25 år som er bosat i den respektive kommune, dels den service som Arbejdsdirektoratet yder og dels den service som kommunen yder.
- at finde de personer i alderen 16–24 år som bor i vedkommende kommune og hverken studerer eller er aktive på arbejdsmarkedet og ikke får finansiel støtte fra den kommune hvor de 16–24 årige bor og tilbyde aktiveringstilbud.
- at tage interview med dem som er yngre end 25 år og bor i den relevante kommune såvel som at komme med rådgivning, bl.a. i forbindelse med deres deltagelse i aktiveringstiltag.
- at byde alle som modtager service fra jobtorvene at vælge mellem deltagelse i jobtræning/ jobrelaterede arbejdsmarkedstiltag, studieknyttede arbejdsmarkedstiltag, behandling af stofmisbrug eller rehabilitation (jobmæssig) hvis dette er til gavn for dem. I den forbindelse skal jobtorvene bl.a. samarbejde med uddannelsescentre for kontinuert uddannelse, skoler, behandlingscentre og rehabiliteringsfonden (VIRK) for ydelse af en bestemt service.

Evaluering af jobtorvenes funktion: Oprindeligt var der regnet med et forsøgsprojekt til 3 år fra begyndelsen af 2012, hvor projektet skulle udføres i harmoni med brugernes behov. I foråret 2013 fik jobtorvene en fælles støtte fra Studenternes Innovationsfond med det mål at ansætte studerende for at evaluere jobtorvenes resultater.

Ved betragtning af jobtorvets effekt om hvorvidt jobsøgeren er arbejdsløs 3 måneder efter deltagelse i jobtorvet må man konkludere at resultatet er positivt.

Liðsstyrkur – Støtte til job

Projektet "Liðsstyrkur" startede i begyndelsen af 2013. Målet med "Liðsstyrkur" var at stimulere jobsøgere der allerede har fuldt udnyttet deres ret indenfor arbejdsløshedsforsikringssystemet til deltagelse på arbejdsmarkedet og undgå langvarig arbejdsløshed som kan ende med invaliditet.

De jobsøgere som opfyldte kravet til deltagelse i tiltaget fik information om tiltaget ved markering via jobsøgning på Arbejdsdirektoratets hjemmeside hvor de havde mulighed for deltagelse i projektet. I forbindelse med "Liðsstyrkur" blev der lavet en overenskomst mellem myndighederne, kommunerne og arbejdsmarkedets parter om at parallelt med tiltaget skal Arbejdsdirektoratet yde service til de arbejdsløse som

ikke er arbejdsløshedsforsikrede, bl.a. de arbejdsløse som får social bistand fra kommunernes social service.

Evaluering af Liðsstyrkur: Et endeligt opgør af tiltaget foreligger ikke endnu men erfaringen viser at 2/3 af de jobtræningskontrakter som er lavet ender med at vedkommende jobsøger får et job. Hvis dette bliver resultatet for tiltagets forløb vil ca. 640 (muligvis færre) af de 950 kontrakter der blev lavet i 2013 ende som permanent ansættelse på arbejdsmarkedet.

Stigur – Stigen

Projekt som bygger på samarbejde mellem Arbejdsdirektoratet og kommunerne.

I november 2013 startede et utidsbegrænset samarbejde mellem Arbejdsdirektoratet og kommunerne i forbindelse med service overfor de arbejdsløse som ikke er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse men modtager finansiel bistand fra kommunernes socialservice. Målet er at støtte arbejdsløse til at finde et job så de kan hurtigst mulig blive aktive på arbejdsmarkedet og dermed formindske det antal personer som er nødt til at få finansiel bistand til forsørgelse fra kommunen.

Eget pionerarbejde

Siden 2009 har der været igangsat to arbejdsmarkedstiltag for jobsøgere indenfor nyskabelse-, og pionerjob. Det ene er tiltag som fik navnet "Jobenergi" (Starfsorka) og drejede sig om at forenkle virksomheders og forvaltningers ansættelse af arbejdsløse fra arbejdsløshedsregistret for arbejde indenfor nyskabelse og udvikling og dermed støtte pionerer med ideer om nyskabelse. Ca. 90 deltog i projektet i 2011 og 60 i 2012. Det andet tiltag handlede om udvikling af eget koncept og kunne jobsøgere arbejde med deres eget koncept på arbejdsløshedsunderstøttelse i op til 6 måneder. I september 2011 blev der lavet en kontrakt med Innovationscentret om stationering af projektet og fik tiltaget navnet Eget pionerarbejde. Støtte til deltagelse i arbejdsmarkedstiltaget blev intensiveret, specielt med rådgivning og vejledning for Innovationscentrets medarbejdere. Siden Innovationscentret deltog i tiltaget er der kommet 373 ansøgninger hvor 237 ansøgninger er blevet vedtaget, men andre opfyldte ikke restriktionerne om nyskabelse og konkurrence eller blev afvist af andre årsager. På baggrund af foreliggende data kan man konkludere at 10 % af de ansøgninger som er blevet vedtaget har vist positive resultater med oprettelse af et foretagende.

Arbejde med støtte (AMS)

Dette er en effektiv vej på jobmarkedet for personer med begrænsede jobkvalifikationer som behøver støtte til at få et job på det almene arbejdsmarked.

Målgruppen: Personer med begrænsede jobkvalifikationer med behov for hjælp til jobsøgning, jobtræning og støtte til at bevare jobbet på det almene arbejdsmarked.

Servicen: Deltagelse og træning på det almene arbejdsmarked.

Hjælp til at finde jobs med samme rettigheder og forpligtelser som generelt gælder.

Der bliver fokuseret på følgende forhold:

- Ansøgers kvalifikationer.
- Arbejdsmarkedstiltag tilpasset ansøgerens behov.
- Vægt på et godt samarbejde med arbejdsgiverne.
- Hjælp til at skabe kontakter på arbejdspladsen.
- Støtte så længe som muligt.
- Opbygge et kontaktnet på arbejdspladsen.
- Arbejde med støtte, (AMS), repræsenterer handikappedes
- Jobkontrakt.

6.4.4 Kvinders beskæftigelse

Årligt yder Velfærdsministeriet støtte til kvinders beskæftigelse som opfylder bestemte krav.

Til disposition i 2014 er 35 mio. ISK. Der kom i alt 364 ansøgninger som i slutningen af februar er til evaluering. En særligt rådgivende komitee evaluerer ansøgninger. Støtteberettigede projekter skal være i kvinders ejerforhold, (mindst 50 %) og administreret af kvinder samt til at skabe fremtidsjobs. Der skal være nye initiativer og krav til at projektet ikke forskyder konkurrencesituationen. Blandt de projekter som fik støtte i 2013 var forskellige fremstillinger af nye landbrugsprodukter, samt udgivelse af kvalitetsindikatorer for velfærdsservicen. I alt kom der 245 ansøgninger i 2013 om støtte til kvinders beskæftigelse.

Kvindens kreditgarantifond (Kreditfonden Svanni)

I marts 2011 blev Kvindens kreditgarantifond genoprettet men denne fond opererede i perioden 1998 til 2003. Projektet er et led i det offentlige hensigt om at fremme erhvervslivet og opmuntre til nyskabelse i Island. Undersøgelser har vist at kvinder ikke er ligeså parate til at pantsætte deres aktiver som mænd som så har begrænset deres aktivitet på området. Fonden ejes af Velfærdsministeriet, Industriministeriet og Reykjavik kommune og kører projektet i 4 år som afslutter i slutningen af 2014.

Fonden giver kreditforsikring til kvinder med interessante koncepter og samarbejder med Landsbanken om kreditter. Fonden kreditsikrer til halvdel med banken. Der kan lånegaranteres for etableringsomkostninger, markedsomkostninger, produktudvikling og nye veje i produktion eller for produktion af varer/service. Bestyrelsen af fonden evaluerer ansøgninger ud fra 5 faktorer: Innovation, konkurrence, erhvervsudvikling, konceptbeskrivelser og handelsplan som følger ansøgningen. Siden 2011 har der været tildelt 12 kreditgarantier i alt ca. 36 mio. ISK.

6.4.5 Udgifter til aktive arbejdsmarkedstiltag og arbejdsløshedsdagpenge

Herefter følger udgifter til arbejdsløshedsdagpenge og arbejdsmarkedstiltag i 2012 og 2013:

	Mio.ISK	Mio.ISK
	2012	2013
Arbejdsløshedsdagpenge	14.653	19.496
Aktive arbejdsmarkedstiltag:		
Jobtræning og prøveansættelse	1.691	1.758
Særlige tiltag, kommuner	302	6
Andre tiltag, m.v.	341	1.065
Kvindens beskæftigelsesansøgninger	28	38
<i>Total</i>	<i>17.015</i>	<i>22.363</i>

6.4.6 Politikændringer

Tiltag og indsatser rettet mod udsatte grupper på arbejdsmarkedet De politiske udfordringer indenfor arbejdsmarkedspolitikken er primært bekæmpelse af arbejdsløsheden, bekæmpelse af langtidsarbejdsløshed og ungdomsarbejdsløsheden. Aktivisering spiller her en central rolle samt at undgå at de ledige ender i langtidsledighed, bl.a. ved at ledige deltager i uddannelse og kurser.

6.4.7 Lovændringer på arbejdsmarkedet

Loven om barsels – og forældreorlov

De store underskud i statsfinanserne i 2008, medførte nødvendigheden for at reducere udgifterne til barselsorlovsfonden. I december 2008 var det nødvendigt med foranstaltninger som ville medføre besparelser i fondens udgifter, bl.a. at maksimum beløbet som forældre måtte have ret til at modtage fra Barselsorlovsfonden blev reduceret fra 535.700 ISK i december 2008 til 300.000 ISK. Der blev dog altid lagt vægt på at der var tale om temporære foranstaltninger som skulle revideres ved forbedringer i statsfinanserne.

Der er blevet lagt stor vægt på nødvendigheden for at forældrene bliver så længe som muligt hjemme hos deres små børn.

Ændringer af lov no. 95/2000 om barsels – og forældreorlov, med senere ændringer (forhøjelse af udbetalt orlov og forlængelse).

Der blev vedtaget ændringer af lov om barsels- og forældreorlov inden udgangen af Altingets arbejdsperiode i 2012–2013. Ændringerne gik ud på at forny forældres ret til barselsorlov samt at forlænge retten til barselsorlov fra 9 måneder til 12 måneder.

Det er dog blevet bestemt at en forlængelse af barselsorlovet til 12 måneder skal ikke realiseres i forbindelse med finansloven for 2014. Dog er den løn taget i barselsorlov steget med 20.000 ISK til 370.000 ISK.

Ændring af lov om arbejdsløshedsforsikringer no.54/2006

I slutningen af 2013 blev det besluttet at betale et såkaldt december tilskud til arbejdsløse i alt 51.783 ISK. Forudsætningen for udbetalingen var aktiv jobsøgning i perioden 20. november til 3. december 2013 såvel som at vedkommende jobsøger var registreret arbejdsløs i alt 9 måneder i 2013. Arbejdsløshedsunderstøttelse blev forhøjet fra 1. januar 2014. Grundbeløbet for arbejdsløshedsunderstøttelse er dermed 178.823 ISK om måneden og indkomstafhængig arbejdsløshedsunderstøttelse er steget fra 272.113 ISK til 281.909 ISK.

Ændring af lov no. 88/2003 om Løngarantifonden, med senere ændringer

(Kontinuerlig aktivitet i flere end et land og formidling af information).

I følge ændringerne blev ESAs kommentarer imødekommet, (EFTAs eftersynsforvaltning), ved indledningen af pgr. 9, stk.1, direktiv 2008/94/EU, paragraf 10 om lønmodtageres beskyttelse hvis arbejdsgiveren går konkurs, hjemfør (Directive 2008/94/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer) i Island.

ESAs kommentarer gik for det første ud på hvorledes lønmodtageres lønkrav skal behandles i konkursramte virksomheder som har haft en kontinuerlig aktivitet i flere end en EØS stat.

For det andet kommenterede ESA på at i loven om Løngarantifonden er der ikke specielt oplyst om formidling af information til de offentlige forvaltninger som garanterer lønmodtageres lønkrav overfor virksomheder som er gået konkurs i andre EØS – lande, som direktivet forudsætter. Målet med disse lovændringer var derfor at forsikre en tilstrækkelig indførelse af det førmtalte direktiv. Løngarantifonden er finansieret med en særlig garantipræmie af betalt løn. Denne præmie er blevet sat ned fra 0,25 % til 0,05 % af udbetalt løn.

Udlejning af arbejdskraft

Ændringer af lov no. 139/2005 om udlejning af arbejdskraft, med senere ændringer (ændringer af arbejdstageres lønvilkår).

En særlov om udlejning af arbejdskraft har været gældende i Island fra 2005, jvf. lov no. 139/2005, med senere ændringer. I 2008 vedtog Europaparlamentet og Europarådet direktiv 2008/104/EU, om udlejning af arbejdskraft, (Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19.november 2008 on temporary agency work).

Dersom loven om udlejning af arbejdskraft er for det meste parallel med direktivets indhold, mente man at det var nok at gøre nogle justeringer på loven om udlejning af arbejdskraft så direktivet kunne indledes.

Hovedændringerne af loven om udlejning af arbejdskraft er en nærmere definition af den virksomhed som bliver betragtet som køber af service af udlejningsvirksomheden (udlejet arbejdskraft) og hvilke er definerede som udlejningsvirksomhedens medarbejdere. Desuden fremkommer det i loven at en medarbejder af udlejningsvirksomheden (af arbejdskraft) skal minimum få samme løn og lønvilkår hvis vedkommende var direkte blevet ansat til virksomheden som køber service (lejer arbejdskraft) af udlejningsvirksomheden (af arbejdskraft). Desuden skal det påpeges at den ansatte hos udlejningsvirksomheden (af arbejdskraft) skal have samme adgang til alt det udstyr og fælles faciliteter som andre i virksomheden som køber service (lejer arbejdskraft) nyder, med undtagelse af objektive faktorer som kunne kræve en anden behandling. Som konsekvens af hovedreglen om permanent ansættelse bliver der lagt vægt på nødvendigheden for at informere i god tid den ansatte hos udlejningsvirksomheden om ledige jobs, som kan søges om i virksomheden som køber service (lejer arbejdskraft) af udlejningsvirksomheden, således at vedkommende lønmodtager har samme mulighed for at blive permanent ansat som andre ansatte. Desuden fremkommer det at en udlejningsvirksomhed af arbejdskraft skal forenkle proceduren

når det gælder chancen for medarbejderen at påbegynde en jobuddannelse og jobtræning. Via disse ændringer er direktivet blevet totalt inkluderet i islandsk lovgivning.

6.4.8 *Ændring af lov. No. 45/2007 om ret og forpligtelse af udenlandske virksomheder som sender medarbejdere temporært til Island (udsendt arbejdskraft) og arbejdstageres arbejdsvilkår, med senere ændringer (ret til løn under sygdom).*

Der blev desuden vedtaget ændringer af lov no. 45/2007, om ret og forpligtelse af udenlandske virksomheder som udsender arbejdstagere, temporært til Island og deres arbejdsvilkår, med senere ændringer.

Med disse ændringer er der imødekommet EFTA-domstolens konklusioner i ESAs sag imod Island, no. E-12/10, fra 28. juni 2011. I denne sag kom EFTA-domstolen til det resultat at ved at informere om udsendte arbejdstageres ret til løn under sygdoms- og ulykkeforhold samt om ulykkeforsikringer, grundet dødsfald, permanent fysisk skade og et imidlertidigt tab af emnen til at udføre et arbejde på den måde som siger i paragraf 5 og 7 i loven om ret og pligt hos udenlandske virksomheder som udsender medarbejdere temporært til Island og deres ansættelsesforhold, har Island brudt imod Europarlamentets direktiv og Europarådets direktiv 96/71/EU, fra 16. desember 1996, om udsendte arbejdstageres arbejde i forbindelse med udførelse af service. Det blev antaget at loven gik for langt i kravet til virksomheden som udsendte sine arbejdstagere temporært til udførelse af arbejde i andre lande og blev loven betragtet som en barriere i udførelse af det førmtalte direktiv.

6.5 Landrapport for Norge



6.5.1 *Oversikt over dagpengeordningen i Norge*

Hovedvilkår for rett til dagpenger

Etter folketrygdloven må man være reell arbeidssøker for å ha rett til dagpenger under arbeidsløshet.

Det kreves i utgangspunktet at man er:

- arbeidsfør
- aktiv arbeidssøker. (NAV kan kreve at avtalt jobbsøkeraktivitet dokumenteres)
- villig til å ta ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane
- som hovedregel er villig til å ta arbeid på full tid

- geografisk mobil. For å kunne anses som reell arbeidssøker må vedkommende som hovedregel godta hele landet som arbeidsmarked. På visse vilkår kan man godkjennes som arbeidssøker kun til lokalmiljøet
- yrkesmessig mobil. (Vedkommende må også som hovedregel være villig til å ta arbeid utenfor eget eller ønsket fag/yrke)
- villig til å delta på arbeidsmarkedstiltak.

Retten til dagpenger er betinget av at vedkommende har hatt en arbeidsinntekt på minst 1,5 ganger folketrygdens grunnbeløp i siste kalenderår før søknaden om dagpenger fremmes. Alternativt må den ha vært minst tre ganger grunnbeløpet i løpet av de tre siste avsluttede kalenderårene. Grunnbeløpet er pr. 1. mai 2013 85 245 NOK. Fra og med 1. januar 2011 ble svangerskapspenger, svangerskapsrelaterte sykepenger og foreldrepenger likestilt med arbeidsinntekt og medregnes i minsteinntekten.

For å ha rett til dagpenger må arbeidssøkeren stå tilmeldt NAV. Meldingen skjer på fastsatt meldekort som sendes hver 14. dag til Meldekortsentralen. Meldekortene kan sendes på internett. Stønadmottakeren plikter videre å møte på lokalt NAV-kontor etter innkalling.

Karenstid/ventedager

Dagpenger under arbeidsløshet kan tidligst utbetales når stønadsøkeren har vært arbeidsløs og reell arbeidssøker i tre av de siste femten dagene. Den som er selvforskyldt arbeidsledig får forlenget ventetid eller tidsbegrenset bortfall av dagpenger (karantene), som hovedregel åtte uker.

Dagpengenes størrelse

Dagpengene utgjør 2,4 promille av dagpengegrunnlaget pr. dag, og utbetales for fem dager i uken. Det utbetales også barnetillegg (17 NOK pr. dag), samt ferietillegg på 9,5 % av brutto utbetalte dagpenger (for den som har mottatt dagpenger i mer enn åtte hele uker i et ferieopptjeningsår/kalenderår).

Dagpengegrunnlaget fastsettes på grunnlag av arbeidsinntekt utbetalt siste avsluttede kalenderår, eventuelt gjennomsnittet for de tre siste avsluttede kalenderår før søknad om dagpenger fremsettes.

I tillegg medtas dagpenger under arbeidsløshet, sykepenger, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger, svangerskapspenger og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon. Dagpengegrunnlaget kan ikke overstige seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Pr. 1. mai 2013 er høyeste dagpengegrunnlag 511 470 NOK. Dette gir en dagsats på 1 228 NOK.

Stønadsperiodens lengde

Stønadsperiodens lengde avhenger av hvor høy arbeidsinntekt stønadsmottakeren har hatt kalenderåret før vedkommende søker om dagpenger, eller i gjennomsnitt for de tre siste kalenderårene før søknaden om dagpenger fremmes.

Stønadssøkere som har hatt en arbeidsinntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp kalenderåret før søknad om dagpenger fremmes, eller i gjennomsnitt for de tre siste kalenderårene før søknaden fremmes, kan motta dagpenger i en periode på inntil 104 uker. Dersom inntekten har vært lavere enn to ganger grunnbeløpet, pr. mai 2013 under NOK 170 490, utgjør full stønadsperiode 52 uker.

Personer over 67 år får alderspensjon og har ikke rett til dagpenger.

Ved permittering kan dagpenger ytes i inntil 26 uker i løpet av en 18-månedersperiode.

6.5.2 Nøkkeltall for Norge

Da dagpengeordningen i Norge er obligatorisk/ ikke basert på frivillig medlemskap i arbeidsløshetskasser, bortfaller punkt b og c i malen. I tillegg tar vi også ut punkt i. Dette fordi vi ikke opererer med stønadsdager som begrep og heller har ikke noe tall på antall "stønadsdager" på dagpenger. Vi har også korrigert teksten på punkt g som nå lyder: Gjennomsnittlig varighet med dagpenger (antall dager).

Nøkkeltall for Norge

	2011	2012	2013
Arbeidsledighet			
- antall arbeidsledige 16-66 år, årsgjennomsnitt	69 395	65 682	69 719
- antall arbeidsledige 16-66 år, årsgjennomsnitt %	2,6	2,5	2,6
Antall registrerte arbeidsledige med dagpenger årsgjennomsnitt	59 765	53 120	53 685
Utbetalte dagpenger per stønadsmottaker, årsgjennomsnitt, NOK	185 933	189 469	191 871
Utbetalte dagpenger totalt, millioner NOK	11 112	10 065	10 301
Gjennomsnittlig varighet med dagpenger (antall dager)	142	145	148

Kilde: NAV.

6.6 Landrapport for Sverige



6.6.1 *Översikt över arbetslöshetsförsäkringen i sverige*

I Sverige administreras arbetslöshetsförsäkringen av 28 stycken arbetslöshetskassor (a-kassor). A-kassorna är specialiserade inom olika bransch- och yrkesområden och de samverkar genom Arbetslöshetskassornas Samorganisation (SO). Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) utöver tillsyn och granskar a-kassorna. Arbetslöshetsförsäkringen finansieras genom avgifter från a-kassorna och från arbetsgivaravgifter. A-kassorna utreder och beslutar om rätten till ersättning i det enskilda fallet utifrån lagen (1997:825) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en frivillig inkomstrelaterad försäkring. För rätt till ersättning krävs att man uppfyller ett arbetsvillkor. Därutöver krävs att den sökande uppfyller grundvillkoren. Arbetsvillkoret innebär ett krav på att man som sökande

måste ha arbetat viss tid. Grundvillkoren innebär att man måste vara arbetsför, oförhindrad att åta sig arbete och att aktivt söka arbete m.m. För rätt till inkomstrelaterad ersättning krävs att den sökande varit medlem i en a-kassa under minst 12 månader (medlemsvillkoret).

6.6.2 Lagändringar

Den 1 september 2013 trädde omfattande lagändringar i kraft. Syftet med ändringarna var att göra det tydligare för den sökande att veta vad hon eller han förväntas göra för att erhålla arbetslöshetsersättning. Här redogörs för de förändringar som den arbetssökande tydligast märker av.

- Den som ansöker om arbetslöshetsersättning ska lämna in en aktivitetsrapport. På aktivitetsrapporten ska den arbetssökande redovisa vad hon eller han har gjort för att ta sig ur sin arbetslöshetssituation. Det kan vara vilka lediga tjänster som den enskilde har sökt, spontanansökningar, nätverksträffar, mm. Perioden som den sökande ska redogöra för är en hel månad.
- Den som ansöker om arbetslöshetsersättning är skyldig att inom två veckor anmäla ändrade förhållanden som kan påverka rätten till ersättning.
- Tre åtgärdstrappor har införts. Åtgärdstrapporna visar tydligt vilka handlingssätt som inte står i överenskommen med villkoren i arbetslöshetsförsäkringen. Den första trappan innehåller åtgärder för misskötsel av arbetssökandet. Den andra trappan innehåller åtgärder för förlängning av tid i arbetslöshet. Den tredje trappan innehåller åtgärder för den som orsakar sin arbetslöshet. Åtgärdstrapporna är handlingsdirigerande genom att konsekvenserna inom samma åtgärdstrappa trappas upp i flera steg.

Nøkkeltall for Sverige

	2011	2012	2013
Arbetslöshet			
- antal arbetslösa 16-64 år, årsgenomsnitt	382 900	393 600	403 000
- andel arbetslösa 16-64 år, årsgenomsnitt, procent	7,9	8	8,1
Antal arbetslöshetskassor per den 31 december	31	29	28
Antal medlemmar och anslutna i arbetslöshetskassor per den 31 december	3 398 173	3 426 188	3 447 869
Antal ersättningstagare totalt 1)	286 355	286 090	297 722
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	256 352	254 397	266 699
- ersättningstagare med grundbelopp2)	36 181	39 035	38 214
Utbetald ersättning per ersättningstagare	45 789	47 923	49 150
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	49 074	51 630	52 698
- ersättningstagare med grundbelopp	14 693	14 747	15 134
Utbetald ersättning totalt, sek	13 111 823 401	13 710 176 379	14 632 203 892
- inkomstrelaterad ersättning	12 580 201 737	13 134 534 491	14 054 560 129
- grundbelopp	531 621 665	575 641 888	578 332 074
Antal ersättningsdagar i genomsnitt	80,2	83,3	84,2
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	80,9	84,2	85
- ersättningstagare med grundbelopp	61,6	61,7	62,8
Antal ersättningsdagar totalt	22 960 268	23 824 164	25 066 258
- ersättningstagare med inkomstrelaterad ersättning	20 730 647	21 415 900	22 667 818
- ersättningstagare med grundbelopp	2 229 621	2 408 265	2 398 441

Källor: Statistiska centralbyrån (SCB). IAF:s statistikdatabas Astat.

1) Uppgifterna är framtagna efter utbetalningsdatum.

2) Summeras antalet individer med grundärsättning respektive individer med inkomstrelaterad ärsättning kommer denna skilja sig från den totala antalet ärsättningstagare. Anledningen till detta är att en ärsättningstagare kan få både grundärsättning och inkomstrelaterad ärsättning under året.

7. Vedlegg

7.1 Program

torsdag 26. juni

10:00	<i>Registrering og kaffe</i>
11:00	Åpning <i>Norske politiske satsingsområder på arbeids- og velferdsområdet</i> Yngvar Åsholt, Kunnskapsdirektør, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet Torkil Åmland, Statssekretær, Arbeids- og sosialdepartementet
11:50	Utviklingen på arbeidsmarkedet og nordiske velferdssystemers rolle og utfordringer Johannes Sørbø, Seniorrådgiver, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet Herwig Immervoll, Leder, enhet for Arbeidsorientert sosialpolitikk, OECD
13:00	<i>Lunsj</i>
14:00	Kunnskapsdeling <i>Hvordan møter de nordiske landene utfordringene og ruster seg for fremtiden?</i> Vägen till Job i krisens kjølvatten. Målinriktede åtgärder i nära samarbete med olika aktörer Island: Hrafnhildur Tómasdóttir, direktør, Vinnumálastofnun Brukercentrert digitalisering Danmark: Kasper Kyed, Vicedirektør, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering Sverige: Eleni Savvidou, Kvalificerad Handläggare, Arbetsförmedlingen Færøyene: Høgni í Stórustovu, Afdelingsdirektør, Arbeiðsloysisskipanin
15:30	<i>Kaffepause</i>
16:00	Hvor langt er vi kommet i arbeidet med digitale tjenester på arbeidsløshetsforsikringsområdet? Ellen Christiansen, Direktør, NAV Forvaltning (ordstyrer) Danmark: Kasper Kyed, Vicedirektør, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering Færøyene: Magni á Deild Olsen, Direktør, Arbeiðsloysisskipanin Finland: Niina Jussila, Verksamhetsledare, Arbetslöshetskassornas Samorganisation Island: Gissur Petursson, Generaldirektør, Vinnumálastofnun Norge: Nina Aulie, IKT-direktør, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet Sverige: Joakim Kruse, IT-chef, Arbetslöshetskassornas Samorganisation
18:00	Omvising på Norsk Oljemuseum og middag

fredag 27. juni

09:00	Er de nordiske velferdsmodellene robuste nok? Tilgang på arbeidskraft og muligheter på arbeidsmarkedet Venke Furre Haaland, Stipendiat, Universitetet i Rogaland Truls Nordahl, Fylkesdirektør, NAV Rogaland Hallvard Ween, Regiondirektør, NHO Rogaland
10:30	<i>Kaffe og utsjekk</i>
11:00	Arbeidsgivernes erfaringer: Rekruttering, kompetansebehov, mobilitet, arbeidsløshetsforsikring Tone Samuelsen, HR-direktør Wintershall Sigurd Lindland, Hotelldirektør Clarion Energy

11:50	Hva gjør vi nå? Refleksjon, inkludert eventuelle vedtektsendringer Island: Gissur Petursson, Generaldirektør, Vinnumálastofnun Norge: Yngvar Åsholt, Kunnskapsdirektør, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet Danmark: Kasper Kyed, Vicedirektør, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
12:00	Norden – en lykkelig familie? Hvordan ser vi oss selv, og hvordan ser vi på hverandre? Bjørn Christian Nørbech, Daglig leder, Kulturtolk a/s
<i>12:45</i>	<i>Lunsj</i>
14:00	Spasertur gjennom gamle Stavanger og besøk på NAV lokal

7.2 Deltagerliste

"Nordisk arbeidsløshetsforsikringsmøte" 26–27. juni 2014, på Radisson Blu Atlantic Hotel, i Stavanger			
Etternavn	Fornavn/mellomnavn	Land	Organisasjon/arbeidsplass
Aamodt	Vibeke	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Aellig	Taina	Norge	Statsautorisert tolk Taina Aellig
Akrami	Atena	Sverige	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Alfsen	Karoline Larsen	Norge	NAV Forvaltning Styringsenhet
Allingham	Dan	Norge	NAV Rogaland
Andersen	Hans Peter Messerschmidt	Danmark	AK-Samvirke
Aulie	Nina Viksæter	Norge	NAV
Baadsgaard	Helmer	Danmark	AK-Samvirke
Bendiktsen	Evelyn	Norge	NAV Forvaltning
Bjørnstad	Atle Fremming	Norge	NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet
Bordvik	Maria-Louise	Norge	NAV Tysvær
Busck	Mads	Danmark	AK-Samvirke
Christiansen	Ellen	Norge	NAV Forvaltning
Dahlgren	Jan-Olov	Sverige	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Elvik	Sasha-Monique	Norge	NAV Rogaland , EURES
Endresen	Kjersti Berg	Norge	NAV Forvaltning Telemark
Evertsen	Cecilie	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet (regelverkskontoret)
Fernholm	Inger	Sverige	Arbetsförmedlingen
Galaasen	Anders Mølster	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Gudbrandsen	Thore Kulleseid	Norge	NAV
Gustafsson	Jenny	Sverige	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Haaland	Venke Furre	Norge	Universitetet i Stavanger
Hansen	Thore	Norge	Nav Internasjonalt
Henderson	Karin	Norge	SimNet
Hjortshøj	Susanne	Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)
Högman	Stefan	Sverige	Arbetsförmedlingen
Högnabba	Stefan	Finland	Super arbeidsløshetskassa
Idbrant	Jessica	Sverige	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Immervoll	Herwig	Norge	OECD
Jensen	Marie Beck	Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)
Jerpseth	Tor	Norge	NAV Internasjonalt/NAV EØS Dagpenger
Jussila	Niina	Finland	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Jørgensen	Ingmar	Danmark	AK-Samvirke
Kirk	Verner Sand	Danmark	AK-Samvirke
Klette	Lise Anita	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Kruse	Joakim	Sverige	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Kyed	Kasper	Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Lindström	Inger	Sverige	Arbetslöshetskassorn
Lýðsdóttir	Jensína	Island	Vinnuálastofnun – Arbetsdirektoratet i Island
Löfqvist	Malin	Sverige	Arbetsförmedlingen
Løseth	Mette	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Mannerstedt	Ann	Sverige	Arbetsförmedlingen
Muinenen	Kirsi	Finland	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Mörtberg	Fredrik	Sverige	Arbetsförmedlingen/Swedish Public Employment Service
Mångs	Andreas	Sverige	Arbetsförmedlingen, Analysavdelningen
Namli	Eirik	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Nessa	Nils Kjetil	Norge	NAV Strand
Nordahl	Truls	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Nore	Anne-Louise	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Nørbech	Bjørn Christian	Norge	Kulturtolk AS
Obdrup	Eva	Danmark	AK-Samvirke
Olsen	Magní á Deild	Færøyene	ALS
Opsahl	Svein Helge	Norge	NAV Sandnes
Palmås	Line Wiklund	Norge	NAV Forvaltning Østfold
Pedersen	Kirsten Brix	Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Petersson	Harald	Sverige	A-kassornas samorganisation, SO
Pettersson	Karin	Sverige	Arbetslöshetskassornas Samorganisation

Petursson	Gissur	Island	Vinnumálastofnun
Pilgaard	Anni	Danmark	AK-Samvirke
Reier	Nina	Norge	SimNet
Sandblom	Martin	Sverige	Arbetsförmedlingen
Savvidou	Eleni	Sverige	Arbetsförmedlingen
Seger	Lars	Sverige	Parlamentariska socialförsäkringsutredningen
Sletten	Jan Terje	Norge	NAV Internasjonal/NAV EØS Dagpenger
Solovjew	Aleksei	Finland	Arbetslöshetskassornas Sentralorganisation rf.
Staffansson	Ulf	Sverige	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Stavnum	Benedicte	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Steen	Arild H.	Norge	Arbeidsforskningsinstituttet, HiOA
Stórustovu	Høgni í	Færøylene	ALS
Strøbæk	Jan	Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Svane	Gustav	Norge	NAV Rogaland
Sørbo	Johannes	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Teigen	Anneline	Norge	NAV Rogaland
Tengs	Egil	Norge	NAV Rogaland
Tingskov	Søren	Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Tómasdóttir	Hrafnhildur	Island	Vinnumálastofnun – Arbetsdirektoratet i Island
Torsvik	Else Pernille	Norge	Arbeids- og sosialdepartementet
Vähälummukka	Vappu	Danmark	Nordisk Sproglink/tolk
Ween	Hallvard	Norge	Regiondirektor NHO Rogaland
Westin	Sabine Jeanette	Finland	Arbetslöshetsförsäkringsfonden
Wiggen	Kari-Anne Magler	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Özcan	Gülray	Sverige	Arbetsförmedlingen
Åmland	Torkild	Norge	Arbeids- og sosialdepartementet
Åsholt	Yngvar	Norge	Arbeids- og velferdsdirektoratet

Summary in English



The financial crisis has developed into an employment and social crisis in many countries. This situation challenges the Nordic countries today as most of our exports, representing important contributions into our welfare models, go to Europe where growth still is fragile. At the same time the Nordic countries face a growing need to adapt to complex global trends which will have significant effects on the economy, demography, social environments and not least the social security systems. All Nordic countries have small open economies and are affected by what is happening elsewhere in the world.

The first day of the meeting in Stavanger gave a thorough review of the status and current trends in the labour market in the Nordic region and Europe. The main focus was on the Nordic welfare systems' role and challenges. Unemployment insurance experts try to ensure high quality services and tools offered to users. Furthermore, these services should be adapted to the current developments in the society. Parts of the first day was therefore devoted to knowledge sharing about the latest developments and working methods in each of the countries. First we heard how Iceland, which was hardest hit by the financial crisis in the Nordic countries, successfully faced their challenges on the labour market. The meeting also looked at experiences from Denmark, the Faroe Islands and Sweden in particular, who have developed different "screening methods" to deal with the unemployed. Finally, experts informed the meeting about the status and future plans for ICT development work and new online services in all six Nordic countries.

The second day's content was devoted to mobility issues. Good labor supply in the future is a prerequisite for the Nordic welfare model's ex-

istence and further development. Norway receives a good number of labour immigrants today, and Rogaland is one of the regions with extensive experience with recruitment and integration of labour from Europe and other Nordic countries. At the same time the latest figures show that gross unemployment rates increase here also, and most extensively for youths and immigrants. At the meeting we heard that future effects of choices which young people face in the job market today can provide long-term consequences for their further development and labour market attachment. And employers shared their experiences in relation to recruitment and skills needs in the future.

Finally, the visitors were offered a tour and insight into the work of the local NAV-office in the area.



Nordisk Arbeidsløshetsforskringsmøte 2014

"Arbeidsmarkedssystemene i usikre tider – hva gjør vi nå?"

I tider med svakere økonomiske utsikter og høy arbeidsledighet i mange land i Europa, får spørsmålet om dagpengesystemene mer oppmerksomhet. Presset på velferdsmodellene øker og får konsekvenser for kvaliteten på tjenestene brukerne tilbys.

Å møtes for å diskutere, gi hverandre innspill og tilbakemeldinger, overføre og dele kunnskap i forhold til utviklingen av de nordiske modellene er viktig. Samlingene i dagpengetverket er en slik arena. Her møtes eksperter som jobber med arbeidsløshetsforsikringsspørsmål (dagpenger), forskere, politikktviklere og andre interessenter fra de 6 nordiske landene. Møtene utgjør en viktig plattform for å drøfte arbeidsløshetsforsikringsspørsmål i relasjon til nordisk arbeids- og velferdspolitik.

Nordisk Arbeidsløshetsforskringsmøte 2014 fant sted i Stavanger 26. og 27. juni. Denne rapporten er oppsummering og dokumentasjon fra møtet.

TemaNord 2015:503
ISBN 978-92-893-3991-9 (PRINT)
ISBN 978-92-893-3993-3 (PDF)
ISBN 978-92-893-3992-6 (EPUB)
ISSN 0908-6692

