



Nordisk arbejdsløsheds- forsikringsmøde

14-16 juní 2005 – Akureyri, Island

Nordisk arbejdsløshedsforsikringsmøde

14-16 juni 2005 - Akureyri, Island

ANP 2006:739

© Nordisk Ministerråd, København 2006

ISBN 92-893-1360-9

Flere publikationer på www.norden.org/publikationer

Nordisk Ministerråd

Store Strandstræde 18

1255 København K

Telefon (+45) 3396 0200

Fax (+45) 3396 0202

Nordisk Råd

Store Strandstræde 18

1255 København K

Telefon (+45) 3396 0400

Fax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiske samarbejde på arbejdsmarkedsområdet

reguleres af særlige overenskomster og konventioner. Nordisk Ministerråd (ministre for arbejdsmarked og arbejdsmiljø) har den politiske ledelse af samarbejdet, som også omfatter arbejdslivsspørgsmål, problemstillinger inden for arbejdsretsområdet og formidling af arbejdskraft over landegrænserne. Ministerrådet bistås af en embedsmandskomite.

Det nordiske samarbejde

Det nordiske samarbejde er et af de ældste og mest omfattende regionale samarbejder i verden. Det omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøerne, Grønland og Åland. Samarbejdet styrker samhørigheden mellem de nordiske lande med respekt for de nationale forskelle og ligheder. Det øger mulighederne for at hævde Nordens interesser i omverdenen og fremme det gode naboskab.

Samarbejdet blev formaliseret i 1952 med *Nordisk Råds* oprettelse som forum for parlamentarikerne og regeringerne i de nordiske lande. I 1962 underskrev de nordiske lande Helsingforsaftalen, som siden har været den grundlæggende ramme for det nordiske samarbejde. I 1971 blev *Nordisk Ministerråd* oprettet som det formelle forum til at varetage samarbejdet mellem de nordiske regeringer og de politiske ledelser i de selvstyrende områder, Færøerne, Grønland og Åland.

Indhold

Forord.....	7
1. Indledning.....	9
1.1 Velkomstord – Jóngeir H. Hlinason.....	9
1.2 Åbningstale – Socialminister Árni Magnússon.....	10
2. EU-udvidningen från Nordisk synvinkel.....	15
2.1 Indledning.....	15
2.2 EU-udvidelsen – en kort baggrund	16
2.3 Mulighed for overgangsordninger	17
2.4 Brug af overgangsordninger i de nordiske lande	18
2.5 Faktisk indvandring fra de nye EU-lande til Norden	19
2.6 Fri bevægelighed for tjenesteydelser	20
2.7 Omgåelsesmuligheder.....	21
2.8 Adgang til sociale ydelser.....	22
2.9 Afslutning.....	25
3. EU-udvidelsen fra Europæisk synsvinkel.....	27
4. Konkret lokalt samarbejde på arbejdsmarknader över gränsen.....	45
4.1 Ett exempel EURES Jobcentre	45
4.2 Allmänt om EURES-Crossborder samarbejde över gränsen.....	45
4.3 Med regler mera hinder	47
4.4 Biståndsarbete i ett djungel.....	47
4.5 EEA – och EU – tiden 1994–.....	48
4.6 Projekt-finansiering, nya möjligheter inom gränsregionen	49
4.7 Transparenta arbejdsmarknader som ett mål.....	50
4.8 EURES-crossborder –verksamhet	53
4.9 EURES jobcentre –några exempel vad vi gör och några resultat.....	53
4.10 Behovet att förstärka lokala myndigheters kunskaper av 1408/71.....	59
5. Workshops.....	63
5.1 Workshop 1: Kompensationsgrad og tillæggsforsikring.....	63
5.2. Workshop 2: Tilsyn og fusk med arbejdsløshedsunderstøttelse.....	80
5.3. Workshop 3: Præsentation af Baltiske landes erfaringer af EU-udvidelsen,.....	84
5.4. Workshop 4: Aktivisering af arbejdsløse	91
5.5. Workshop 5: Studiebesøg til Arbejdsformidlingen Nordland Øst, Akureyri	99
6. Paneldiskussioner	101
7. Opsummering/afslutning	103
8. Rapporter om arbejdsløshedsforsikring i Norden	105
8.1 Sverige.....	105
8.2 Danmark	107
8.3 Finland.....	109
8.4 Island	114
8.5 Norge.....	117
8.6 Færøerne.....	122
9. Effects of the EU enlargement for the employment in Latvia	127
9.1 Introduction	127
9.2 Economic developement.....	127
9.3 Situation in labour market	129
9.4 Migration of Latvian population after joining EU	132
9.5 First steps of Latvia in the field of the European Union's social security co-ordination.....	134

Summary in English.....	136
Bilaga 1: Program för Nordiskt Arbetslöshetsförsäkringsmöte 2005	139
Bilaga 2: Deltagerliste til Nordisk Arbejdsløshedsforsikringsmøde 14–16.juni 2005....	142

Forord

Denne rapport indeholder dokumentation fra det Nordiske Arbejdsløshedsforsikringsmøde 2005, som blev afholdt i Island. Møderne afholdes hvert andet år. Mødestederne går på skift mellem de nordiske lande hvor sekretariatsfunktionen bliver ivaretaget af det land hvor mødet finder sted. Møderne er planlagt i fællesskab af den Permanente Kommitte for Nordisk Arbejdsløshedsforsikringsmøde.

Møderne får økonomisk støtte af Nordisk Ministerråd. Vinnu-málastofnun i Island var arrangøren af mødet.

På mødets anden dag blev der holdt 3 forelæsninger:

- EU-udvidelse fra Nordisk synsvinkel
- EU-udvidelse fra Europæisk synsvinkel
- Konkret samarbejde Eurocity Haparanda Tornedalen

Derefter blev der afholdt 5 workshops efter frokost med følgende temaer:

- Kompensationsgrad og tillægsforsikring
- Tilsyn og fusk med arbejdsløshedsforsikring
- Præsentation af Baltiske landenes erfaringer af udvidelse af EU
- Aktivisering af arbejdsløse
- Studiebesøg til AF Nordøst Island

Til sidst blev der holdt panel under ledelse af Dr. Grétar Þór Eypórsson.

På årets møde var der i alt 80 deltagere, hvoraf seks indbudte deltagere kom fra Estland, Letland og Litauen. Deltagerne fra Litauen havde ansvaret med en workshop. Foredragene blev afholdt på dansk, svensk og engelsk med simultan tolkning til/fra engelsk.

Vi takker samtlige deltagere, som gennem deres engagement gjorde sit til at mødet blev et vigtigt bidrag til det nordiske samarbejde på området. Vi vil takke alle foredragsholdere og workshop-ledere, de som udarbejdede de skriftlige landerapporter, mødelederen, tolke og teknikere som gjorde det muligt for alle at forstå hvad der foregik.

Reykjavik, Desember 2005

Jóngeir H. Hlinason, Frank Friðrik Friðriksson, Gissur Pétursson

1. Inledning

1.1 Velkomstord – Jóngeir H. Hlinason

Góða kvöldið kæru vinir!

Kära nordiska kolleger och vänner jag önskar er välkomna till det nordiska arbetslöshetsförsäkringsmöte här på Akureyri Island 2005.

And my Baltic friends I also want to wish you very welcome to our seminar which you attend for the fourth time.

Senast när vi var i Sønderborg Danmark och jag höll mitt inbjudningstal sa jag att detta möte på Island skulle bli på gammalt nordiskt språk vi nordbor talade för tusen år sedan. Vi skal göra ett försök.

I Hávamál säger:

3. Elds er þörf
þeims inn er kominn
ok á kné kalinn.
Matar ok váða
er manni þörf,
þeim er hefr um fjall farit.

3. Eld behöver,
den in har kommit,
och kall har blivit om knäna.
Mat och kläder
den man tarvar,
som har över fjällen farit.

3. He hath need of fire, who now is come,
numbed with cold to the knee;
food and clothing the wanderer craves
who has fared o'er the rimy fell.

Dessa ord kan eventuellt påminna oss om dom som vi försöker hjälpa, de arbetslösa.

För att påminna oss om detta valde vi att skänka en liten gåva till Er alla. Ett symbol gjort av runor det både har en anknytning till vikingtiden och samt att bakom detta smycke är en kort berättelse.

En arbetslös man sökte enligt våra regler om att behålla sin ersättning i 6 månader under den tiden han skulle försöka att göra sin affärsidé till verklighet. Arbetslösetsfondens styrelse antog hans begäran. Detta var för

3 år sedan. Dessa runsymboler säljs nu i ett antal turistbutiker på Island, i Kanada och USA. Och vi påstår att han lyckades.

Han har i alla fall haft full sysselsättning sedan dess.

Kära vänner!

Arbetslöshetsmötets huvudtema som vi skal tala om i morgon är ”Utvädgningen av EU, effekter på arbetsmarknad.” I föreläsningarna som säkert kommer att bli intressanta kommer de tre föreläsarna att titta på temat från olika synvinklar. Arbetsgrupperna kommer vi att jobba i på eftermiddagen, som följs med paneldiskussioner. Kvällen kommer vi att roa oss lite.

Det ser ut att I morgon skal bli en lång och intensiv arbetsdag för oss, så jag skal ej dra längre ut på tiden, men överlämnar ordet till Islands socialminister Árni Magnússon som skal öppna mötet.

Varsågod Árni.

1.2 Åbningstale – Socialminister Árni Magnússon

Ladies and Gentlemen

I should like to begin by welcoming you all to Iceland, and to Akureyri, to hold your regular congress on unemployment benefit and developments on the labour market in the Nordic countries. This common forum has existed for many decades. For a long time Iceland did not participate in it, but I can assure you that since we began playing a full role in the Nordic Unemployment Benefit Congress, we have found it very much to our advantage, and we appreciate its work very greatly.

Akureyri, the venue of this year’s congress, is a sort of local capital here in Northern Iceland. It has gone through many different phases of development. For a long time it was the home of Iceland’s leading agricultural processing and textile industries, and fishing and services to the fishing industry were also important. International competition and changes in the structure of society undermined this foundation, and for a time the community here waged a difficult struggle against considerable unemployment.

The tide was turned completely nearly 20 years ago when the government decided to establish the first university in Iceland outside Reykjavík here, in Akureyri. This injected a great deal of life into the community and has had a positive effect on the economy of the town in many ways. The difficulties of the past are now forgotten, and the level of unemployment is now no higher here than elsewhere in the country.

Although there is much in common between the problems faced by communities whether they are large or small, the Icelandic labour market is unique in many ways. The level of participation in the labour market

has always been high in Iceland, and it is currently one of the highest in the world, for both men and women. “Work ennobles man” is a saying that is often quoted, and Icelanders work long hours on average. This is not sufficient, however: there is currently a strong demand for foreign workers and unemployment is at a minimum: the unemployment rate last month was only 2.2%.

The government has always tried to stimulate investment in Iceland in order to stimulate economic growth and help to maintain the nation's competitive advantage. At this moment, work is in progress in the east of the country on the largest hydroelectric power station ever to be built in Iceland; it will also be one of the largest in the Nordic countries. Work is also in progress on an aluminium smelter in Reyðarfjörður, on the east coast, which will use power from the hydroelectric plant. These construction projects call for a huge labour supply which it has not proved possible to meet from the domestic labour market, so we have had to grant large numbers of work permits for foreign workers in order to meet the demand. Large international contractors are involved in these projects, and we have demanded that they respect Icelandic collective agreements and the rules that apply in this country on industrial relations. Our dealings with them have not always been smooth in this connection, and this has given rise to a lot of discussion about the way the labour market is developing.

In comparison with the rest of the world, the situation on the labour market in the Nordic countries has been something to be proud of, and it is extremely important to keep this position. This is why we must stand guard around the Nordic model. The free movement of labour around the world calls for great vigilance on our part. Workers in many parts of the world have appalling wages and living conditions. The free movement of labour should be an opportunity for these people to improve their lives, and should not result in a lowering of standards in places where these things have been on a high level up to now. This is a challenge for the social partners and the government authorities in each of the Nordic countries, and collaboration between our countries in this area can only be an advantage.

Over the past year the legislation on unemployment insurance and active labour-market measures in Iceland has been under review. The aim of the review is to improve the standing and security of the unemployed, to provide the labour exchanges with more means of helping job-seekers to improve their vocational skills or change jobs and to raise efficiency in general. The review is being made by a committee that I appointed, with representatives of the social partners and the government. In particular, it was commissioned with examining the following points.

- Administrative procedure and responsibility for various issues. Amongst other things, the committee is to examine ways of co-ordinating administration at the upper levels so as to improve overall monitoring of the issues involved and to make administration more efficient.
- A revision of the right to benefit, the length of the benefit period and the benefit amount. This review is to take into account trends and developments in other forms of insurance cover in Iceland, changes in the structure of society and attitudes and practices in the other Nordic countries and in the EEA.
- The means available to the Directorate of Labour and the labour exchanges to help job-seekers. The committee is to examine how these means are structured, in other words, the actual methods in use and their effectiveness, and the system of grants and support applying to vocational education.

The intention is that the committee will make proposals, after which I will present draft legislation when parliament meets again in the autumn. It is still too early to say what sort of changes are likely to be included in the new bill. However, I can say here and now that I attach great importance to maintaining a motivation for people to seek work, though at the same time I am in favour of guaranteeing them basic support during spells of temporary unemployment.

In many ways, the unemployment insurance system in Iceland is based on traditions that originated in earlier times, and it has not kept up with a changing environment. This is something we need to change, and as I have said, the review committee has been commissioned to give special attention to the administrative structure and the overall management of the unemployment insurance system and the labour exchanges. These two mechanisms must be well integrated, since we make a point of balancing benefit payments against the will to seek work. Unemployment is seen as a temporary condition, and benefit payments are intended only as a means of assistance for the unemployed person while he or she is looking for work. This is something that we must not forget.

I expect that the committee will propose a considerably simpler administrative system, and I trust that the social partners will work with me in introducing measures to streamline the system. Public administration must be efficient, simple and transparent; the public has a right to expect this. Outmoded ideas about power and influence must not prevent us from achieving this aim.

A third element in the new emphases in employment issues in Iceland is to introduce a closer connection between the vocational rehabilitation of disabled recipients of unemployment benefit and the search for work. As I mentioned before, labour is in very high demand in Iceland at the moment. It is therefore perhaps strange that a large group of people

should at the same time be out of work. What we need to do is to give more attention to the areas where people with reduced working ability can nevertheless make a useful contribution. I believe that the majority of those who have dropped out of the labour market would prefer to rejoin the game as active players if they could. This is why discussion has focussed on how important it is to make it a condition that most of the people who draw benefit payments from the social security system, no matter what these benefits are called, should register as active job-seekers with the public labour exchanges. It is then up to us to provide the labour exchanges with the means of dealing better with the situation.

Also, private enterprises in Iceland should be more closely involved in these efforts. Vocational training programmes should be in place in companies to help those who are in a weak position on the labour market to make a fresh start. Company structures must be sufficiently flexible to enable them to take on this role. This is a challenge that affects us all, and not least the business sector, since the wealth that it generates is the basis of our social welfare system.

The topic to be discussed at this congress is the influence of the expansion of the European Economic Area on the Nordic labour market. I have already mentioned, the importance of defending the wage-levels and other rights that we have built up in the Nordic countries. In the light of the large-scale importing of foreign labour into Iceland recently, and particularly last year and during the current year, we foresee the need to make changes in our laws on work permits and residence permits to meet the new situation. The way we have arranged things, it has been relatively easy to obtain extensions of work and residence permits once these have been issued. This could result in increased access to various social rights in Iceland, including unemployment benefit.

For this reason, work is now in progress on defining new categories of permit, which will make it possible, for example, to grant access to the Icelandic labour market for a limited time without the possibility of an extension. We see this as a method of dealing with labour shortages at a time of large-scale, but short-term, development projects like those now being carried out in the east of our country.

The expansion of the European Union that took effect on 1 May 2004 raised the number of EU member states by 10 to 25. As a result, there are now 28 countries in the European Economic Area. The Government of Iceland has chosen to make use of the special adaptive measures allowed concerning the free movement of workers and to defer the entry into force of the first six Articles of Council Regulation 1612/68/EEC until 1 May 2006. The expansion of the EU brought more than 75 million more people into the European Economic Area. By 1 May 2011, at the latest, all these people will enjoy the same right as the citizens of the older EU countries to take employment in member countries other than their own.

This huge increase in the number of people who will have the right to work throughout the EEA, including Iceland, may make it necessary for the government here to limit the issue of work permits to persons from third countries, and also that the adaptation provisions of the regulation I referred to will be expanded.

Fortunately, unemployment among foreign nationals is still very low in Iceland, as indeed it should be. Otherwise there is always the danger of chauvinism and negative attitudes springing up, and this is something we wish to avoid in our society.

Ladies and gentlemen,

Unfortunately, I will not be able to be here tomorrow to follow your discussions. But I have already received copies of the conference papers and I will be examining them. As I mentioned at the beginning, it is very important to exchange views and talk about our experiences, both good and bad. In this way we can learn constantly from each other.

I hope your discussions will prove fruitful and that you will return to your home countries having gained useful experience.

I now declare the Nordic Unemployment Insurance Congress open.

2. EU-udvidningen från Nordisk synvinkel

Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet, Danmark

2.1 Indledning

Jeg vil gerne sige tak for invitationen til at holde dette oplæg om EU-udvidelsen set ud fra en nordisk synsvinkel.

EU-udvidelsen og arbejdskraftens frie bevægelighed er centrale temaer i hele Europa. I valgkampen op til folkeafstemningerne i Frankrig og Holland blev den polske blikkenslager fremmanet som skræmmebillede. Som en trussel mod velerhvervede rettigheder og beskæftigelsen i de gamle EU-lande. En klassisk win-win situation, hvor ingen er tabere – alle er vindere.

Samme diskussioner har der været i de nordiske lande. Fra officielt politisk hold fremhæves EU-udvidelsen som et historisk projekt, der sikrer fred og udvikling i Europa. Økonomer og erhvervsfolk lægger vægt på de nye samhandelsmuligheder. En øget arbejdsdeling vil forbedre velstand og konkurrenceevne i både de nye og de gamle EU-lande. Den øgede mobilitet af arbejdskraft mellem EU-landene betyder, at arbejdskraften flytter derhen, hvor der er mest brug for den. Det vil mindske flaskehalsproblemer, fremme produktiviteten, investeringerne og væksten klassisk win-win situation, hvor ingen er tabere – alle er vindere. Over for dette officielle billede står de mange historier om underbetalt østeuropæisk arbejdskraft, som fungerer som løntrykkere med 10 timers arbejdsdag, 6 dage om ugen, 50 kroner i timen, ingen overtidbetaling, dårligt arbejdsmiljø og elendige boligforhold med madrasser på gulvet i det hus, som man er ved at renovere.

De faglige organisationer i de enkelte nordiske lande har fundet de røde faner frem af mølposerne. Hver dag melder om nye blokader og sympatiaktioner mod arbejdsgivere, der gør brug af underbetalte polske eller baltiske arbejdstagere. Politiet, skatte- og udlændingemyndighederne har travlt med at efterforske anmeldelser om illegalt arbejdet og proforma virksomheder.

Siden EU-udvidelsen har medierne i de nordiske lande været fyldt med sådanne historier. Historierne er taget til i antal, og overskrifterne er blevet stadig større.

Senest har formanden for dansk LO brugt en stor del af sin formandsberetning i den netop overståede weekend på at pointere problemerne i forbindelse med østudvidelsen.

Spørgsmålet, der drøftes flittigt på arbejdspladser og på debatmøder om EU's fremtid, er derfor, om EU-udvidelsen og den frie bevægelighed er et entydigt gode i relation til økonomisk vækst og højere velfærd. Eller om udvidelsen i højere grad skal ses som en trussel mod stabiliteten og velerhvervede rettigheder på de nordiske arbejdsmarkeder. Meget afhænger som bekendt af øjnene, der ser.

Jeg vil i det følgende nærme mig problemstillingen ved at gennemgå følgende temaer: 1) baggrunden for EU-udvidelsen, 2) de nationale overgangsordninger, 3) den faktiske indvandring, 4) tjenesteydere, 5) omgøelser, 6) brug af sociale sikringssystemer.

2.2 EU-udvidelsen – en kort baggrund

Jeg hørte for et par uger siden den polske ambassadør i Norge sige, at for Polen sluttede den kolde krig den 1. maj 2004. Først med medlemskabet af EU var man omsider et ligeværdigt land i det europæiske fællesskab.

I det lys fuldender EU-udvidelsen den heling af Europa, som murens fald – 15 år tidligere – var begyndelsen på.

De nordiske lande har været varme fortalere for udvidelsen af EU med de central- og østeuropæiske lande. Vi har historisk set haft tætte forbindelser til landene på den anden side af Østersøen. Den folkelige opbakning til udvidelsen har været stor i Norden i modsætning til, hvad den har været i andre EU-lande.

De særlige udfordringer ved den nuværende EU-udvidelse knytter sig dels til udvidelsens omfang og dels til den relativt store forskel på økonomierne i hhv. de nye og de gamle EU-lande

1. maj 2004 blev befolkningstallet i EU udvidet med 75 mio. mennesker (fra 375 mio. til 450 mio.). Antallet af medlemslande blev som bekendt øget fra 15 til 25.

I sammenligning med EU-15 er de nye østeuropæiske EU-lande kendetegnet ved et væsentligt lavere bruttonationalprodukt og lønniveau, en højere ledighed, et erhvervsliv med store omstillingsbehov samt et begrænset udbud af offentlige sociale sikringssystemer.

Da EU i sin tid blev udvidet med Spanien, Portugal og Grækenland var der også forskel på den økonomiske formåen i gamle og nye EU-lande. Men forskellen var ikke nær så markant, som tilfældet er ved den nuværende udvidelse.

For en arbejdstager fra et af de nye EU-lande er der således umiddelbart en række stærke incitamenter, der kan begrunde, at man vil gøre brug af EU's regler om den frie bevægelighed. Beskæftigelsesmulighederne er

bedre, lønnen er to til fire gange højere, og mulighederne for social sikring vil i visse tilfælde også være attraktive.

2.3 Mulighed for overgangsordninger

I tiltrædelsesforhandlingerne med de nye EU-lande ønskede en række af de gamle EU-lande – med Tyskland og Østrig i spidsen – mulighed for i en overgangsperiode at kunne fravige EU's almindelige regler om arbejdskraftens frie bevægelighed.

Man ønskede en overgangsperiode på op til 7 år for at sikre en udjævning af forskellene i økonomierne mellem gamle og nye EU-lande.

Resultatet blev den såkaldte 2+3+2 model, der fungerer på følgende vis:

I de to første år efter udvidelsen kan de gamle medlemsstater som en undtagelse fra artikel 1-6 i forordning nr. 1612/68 om arbejdskraftens frie bevægelighed anvende et nationalt regelsæt til at regulere adgangen til deres arbejdsmarked for borgere fra de nye EU-lande.

Forordning 1612 omhandler EU-borgeres ret til at tage ophold for at søge og opnå beskæftigelse i et andet EU-land på lige vilkår med landets egne statsborgere. Det er altså denne ret til fri bevægelighed, som man gennem en såkaldt national foranstaltning kan begrænse i forhold til statsborgere fra de nye EU-lande.

Overgangsordningen giver således en ramme for at regulere adgangen til arbejdsmarkedet fra de nye EU-lande. Rammen kan fyldes ud på forskellig vis, afhængigt af ønskerne i de enkelte EU-lande. Regelsættet i den nationale foranstaltning må dog ikke være strammere end det regelsæt, der var gældende for borgere fra de nye EU-lande ved underskrift af tiltrædelsestraktaten i foråret 2003.

Inden udgangen af det andet år efter EU-udvidelsen – det vil sige inden den 1. maj 2006 – skal de gamle EU-lande meddele EU-kommissionen, om de fortsat ønsker at gøre brug af en national foranstaltning.

Den nationale foranstaltning vil herefter kunne fungere i yderligere tre år frem til 1. maj 2009. Den nationale foranstaltning kan forlænges i yderligere to år frem til 1. maj 2011, hvis der er særlige forhold på arbejdsmarkedet i det enkelte land, der taler herfor.

Såfremt en medlemsstat inden for den samlede overgangsperiode på syv år vælger at indføre EU's almindelige regelsæt vedr. fri bevægelighed, vil man i tilfælde af alvorlige forstyrrelser på arbejdsmarkedet, kunne gøre brug af en såkaldt sikkerhedsmekanisme, der begrænser adgangen til arbejdsmarkedet for borgere fra de nye EU-lande. Hvis man udsættes for eller forventer forstyrrelser på arbejdsmarkedet, som vil kunne udgøre en alvorlig risiko for levestandarden eller beskæftigelsen, vil man således kunne anmode Kommissionen om, at artikel 1-6 i forordning

1612/68 helt eller delvist suspenderes med henblik på at genoprette en normal tilstand i den pågældende region eller i det pågældende erhverv.

Det bemærkes, at tiltrædelsestraktatens bestemmelser om overgangsordninger alene vedrører muligheden for at fravige artikel 1–6 om ”adgang til beskæftigelse” i forordning nr. 1612/68 vedr. arbejdskraftens frie bevægelighed. Der gives således ikke mulighed for undtagelser fra EU’s regelsæt vedrørende vandrende arbejdstageres sociale rettigheder.

2.4 Brug af overgangsordninger i de nordiske lande

De nordiske lande har valgt forskellige løsninger i forhold til mulighederne for at indføre en national overgangsordning:

Sverige har som det eneste af de gamle EU-lande ingen overgangsordning overhovedet. Reglerne for borgere fra de nye EU-lande er nøjagtig de samme som for borgere fra øvrige EU-lande: Man kan opholde sig i Sverige i en 6 måneders jobsøgningsperiode. Der stilles ingen særlige krav til det arbejde, som man påbegynder. Der er ingen krav om opholds- eller arbejdstilladelse. Hvis arbejdet varer mere end 3 måneder skal man have et opholdsbevis svarende til de regler, der gælder for andre EU-borgere.

Finland og Island har i hovedtræk opretholdt de regler, som gjaldt før EU-udvidelsen. Der foretages i hvert enkelt tilfælde en såkaldt arbejdsmarkedsprøvning. Det vil sige en vurdering af, om der er mangel på den pågældende type arbejdskraft. Kun hvor der er særlig brug for den pågældende type arbejdskraft vil der kunne blive givet en arbejdstilladelse. Det er også et krav, at løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige.

I Finland kræves der dog ikke arbejdstilladelse til sæsonarbejde inden for landbruget, hvis arbejdet er af mindre end tre måneders varighed.

Overgangsordningerne i Danmark og Norge minder meget om hinanden. Statsborgere i de nye EU-lande kan opholde sig i Norge og Danmark i en jobsøgningsperiode på op til 6 måneder. Der gives en arbejdstilladelse, hvis blot man kan dokumentere, at der er tale om et fuldtidsarbejde på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige ansættelsesvilkår. Der er altså ingen arbejdsmarkedsprøvning eller test af, om der er mangel på arbejdskraft inden for det pågældende område.

De nordiske lande har således valgt forskelligt: Regelsættene i Finland og Island er relativt restriktive. Regelsættene i Norge og Danmark er relativt lempelige. Sverige har slet ingen overgangsordning, men gør brug af EU’s almindelige regelsæt på området.

2.5 Faktisk indvandring fra de nye EU-lande til Norden

Hvordan er det så gået siden EU-udvidelsen? Hvor stor en indvandring har fundet sted fra de nye EU-lande?

Det helt generelle billede er, at der ikke er kommet en stor tilstrømning af arbejdstagere. Det er samtidig opfattelsen, at den øgede mobilitet ikke har ført til nogen målelig negativ virkning på den generelle balance på arbejdsmarkedet.

Mellem de enkelte nordiske lande er der overraskende store forskelle på tilgangen af arbejdskraft fra de nye EU-lande. Langt den største tilgang har Norge oplevet med mere end 21.000 tilladelser i perioden maj – december 2004. De tilsvarende tal for de øvrige nordiske lande er som følger: Sverige: knapt 4.000, Danmark og Island hver ca. 2.100 og Island ca. 600 tilladelser.

Dette billede ser ud til at fortsætter i 2005: I Norge blev der i første kvartal givet over 2.700 nye tilladelser (og over 1.700 fornyelser), mod godt 1.000 i Sverige, ca. 800 i Danmark og 200 i Finland.

Tallene er ikke helt sammenlignelige af følgende grunde: I Finland kræves som nævnt ikke tilladelse til sæsonarbejde inden for landbruget af mindre end 3 måneders varighed. I Sverige vedrører tallene generelt kun ophold af mere end tre måneders varighed.

Men tendensen er klar: Norge oplever en væsentlig større arbejdskraftindvandring fra de nye EU-lande end de øvrige nordiske lande. Det kan dels skyldes, at arbejdskraftmobiliteten er afhængig af efterspørgslen og målrettet områder med vækst og mangel på arbejdskraft. Herudover har Norge haft tradition for at bruge specielt polsk arbejdskraft inden for landbrug, skovbrug samt inden for bygge- og anlægsområdet. Der findes vandringsmønstre (kontakter og traditioner), som gør det lettere for nye polakker at følge efter de, der allerede har været i Norge.

Hvis man ser på hvilke sektorer, der dominerer, er det specielt sæsonarbejde inden for landbrug og skovbrug, som gør brug af arbejdskraft fra de nye EU-lande. Herefter kommer visse tjenestesektorer (rengøring, restauration, sundhed) samt bygge/anlægsområdet.

Det er specielt statsborgere fra Polen og de tre baltiske lande, der finder vej til de nordiske arbejdsmarkeder. Mere end 80 % kommer fra disse lande.

Samlet set er det vurderingen, at de nordiske arbejdsmarkeder har været i stand til at absorbere den øgede arbejdsmobilitet fra de nye EU-lande. Det øgede arbejdskraftudbud har i visse delarbejdsmarkeder kunne medvirke til at forebygge flaskehalsproblemer og har på den måde haft en positiv effekt på produktionskapacitet, økonomi og beskæftigelse.

Generelt er det også opfattelsen, at de nationale overgangsordninger og arbejdsmarkedets parter sikrer, at aflønning af vandrende arbejdstagere fra de nye EU-lande sker på overenskomstmæssige vilkår.

Når det drejer som fri bevægelighed for arbejdskraft, er det således generelt indtrykket, at EU-udvidelsen ikke har ført til ubalancer af nogen art på de nordiske arbejdsmarkeder. Tværtimod kan den øgede arbejdskraftsmobilitet inden for visse sektorer medvirke til at afhjælpe potentielle balanceproblemer.

De primære udfordringer som følge af EU-udvidelsen knytter sig således ikke til den frie bevægelighed for arbejdskraft. Altså arbejdskraft, der søger og opnår beskæftigelse hos nordiske arbejdsgivere.

De primære udfordringer knytter sig til brug af tjenesteydere fra de nye EU-lande.

2.6 Fri bevægelighed for tjenesteydelser

En virksomhed i et EU-land kan frit levere tjenesteydelser til et andet EU-land. Det gælder også virksomheder registreret i de nye EU-lande. Her gælder ingen overgangsregler. En bygge- og anlægsvirksomhed fra Litauen kan således påtage sig byggeopgaver i de nordiske lande og udstationere litauiske bygningsarbejdere i den forbindelse. De litauiske bygningsarbejdere vil i den situation ikke være omfattet af en national overgangsordning. I Danmark vil vi således ikke fra myndighedernes side kunne stille krav om en overenskomstmæssig løn. I Finland vil der ikke kunne stilles krav om en arbejdsmarkedsprøvning.

Der eksisterer altså to parallelle regelsæt, ét for vandrende arbejdstagere, der ansættes hos arbejdsgivere i de nordiske lande. Her gælder de nationale overgangsordninger. Det andet regelsæt gælder udstationerede medarbejdere, som er ansat hos en arbejdsgiver i hjemlandet men midlertidig udsendt for at udføre opgaver i udlandet.

I alle nordiske lande har man efter EU-udvidelsen oplevet en stigende udbredelse af et sekundært arbejdsmarked for tjenesteydere, som i visse tilfælde opererer på kanten af nationale love og regler eksempelvis i relation til regler om arbejdstid, samt miljø og sikkerhed på arbejdspladsen.

De faglige organisationer forsøger gennem blokader og sympatiaktioner at indgå overenskomster med virksomheder fra de nye EU-lande, der er aktive på de nordiske arbejdsmarkeder. Hovedkravet er, at de østeuropæiske arbejdere skal aflønnes efter nordiske overenskomster, så længe arbejdet foregår i et nordisk land – uafhængig af, at de pågældende arbejdere er ansat af og udstationeret fra en østeuropæisk virksomhed.

Virksomheder og myndigheder fra de nye EU-lande har i en række tilfælde klaget over de faglige organisationer og kaldt deres faglige aktioner for diskrimination og skjult protektionisme. Efter deres opfattelse er aktionerne i strid med EU's regler om det frie marked og det generelle forbud mod forskelsbehandling.

Et eksempel på en sådan sag er Vaxholm-sagen, der vedrører et lettisk byggefirma, som i 2004 fik til opgave at bygge en skole i Vaxholm nord

for Stockholm. Det svenske byggeforbund og elektrikerforbund iværksatte blokade og sympatiaktioner for at sikre en overenskomst for de udstationerede lettiske bygningsarbejdere. Den lettiske virksomhed indbragte sagen for den svenske arbejdsdomstol med påstand om, at konflikten var ulovlig og i strid med EU-retten.

Arbejdsdomstolen har i en principiel afgørelse af 29. april 2005 henvist til, at sagen ikke kan afgøres endeligt, før EF-domstolen har udtalt sig om fortolkning af EU-retten. Arbejdsdomstolen henviser til, at EU-retten ikke er klar for så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt faglige aktioner over for udenlandske tjenesteydere er forenelige med retten til fri udveksling af tjenesteydelser (traktatens art. 49), forbudet mod diskrimination (traktatens art. 12), og EU's udstationerings direktiv (96/71/1996).

Sagen, herunder formuleringen af de spørgsmål som skal stilles til EF-domstolen, er under forberedelse i den svenske arbejdsdomstol. Sagen er derfor endnu ikke forelagt EF-domstolen.

Det er naturligvis en sag, der bliver fulgt nøje i de nordiske lande. Vi har jo tradition for, at arbejdsmarkedets parter gennem de fagretlige spilleregler kan forhandle sig frem til aftaler om løn- og ansættelsesvilkår. I de fagretlige spilleregler indgår også muligheden for at gribe til en lovlig konflikt for at opnå en overenskomst.

Såvel den danske som den svenske regering har udtalt, at konfliktretten er forenelig med EU-retten, og at man vil gøre dette synspunkt gældende, når sagen behandles ved EF-domstolen.

At udstationerede medarbejdere fra de nye EU-lande kan arbejde for en meget begrænset løn på de nordiske arbejdsmarkeder har aktualiseret drøftelserne i de nordiske lande om behovet for en lovbestemt mindsteløn. Problemstillingen består i, om de faglige organisationer har styrke til at sikre overenskomster i relation til alle de virksomheder, der leverer tjenesteydelser til de nordiske lande. Ofte er tjenesteydelsen jo af begrænset varighed, og tjenesteyderen ude af landet igen, før kravet om overenskomst er blevet rejst eller indfriet. Hvis man havde en lovbestemt mindsteløn, kunne det fastsættes som et myndighedskrav, at denne skulle overholdes i tilfælde af udstationering. Mindstelønnen kan evt. fastsættes gennem en almengørelse af allerede indgåede overenskomster – det såkaldte erga omnes-princip. Noget sådant er gennemført inden for afgrænsede sektorer og regioner i Norge og drøftes nu udbredt mere generelt.

I Danmark har arbejdsmarkedets parter hidtil afvist en lovbestemt mindsteløn med henvisning til, at det på sigt kan svække organisationernes rolle og styrke på arbejdsmarkedet.

2.7 Omgåelsesmuligheder

Når der eksisterer to parallelle regelsæt, er der en tendens til, at man mere eller mindre lovligt søger over i det regelsæt, som giver én den største

handlefrihed. Der er således i alle de nordiske lande med en national overgangsordning konstateret forsøg på at omgå kravet om opholds- og arbejdstilladelse gennem fiktive virksomhedskonstruktioner og såkaldte fup-udstationeringer.

Man forsøger at omgå kravet om en opholdstilladelse ved at lade arbejdstagere fra de nye EU-lande give sig ud for at være udstationerede eller selvstændige.

Når det drejer sig om forsøg på omgåelse, plat og svindel, så er det naturligvis myndighederne, der skal forestå kontrol og sanktioner. Her har de nordiske lande gennemført en række initiativer, der besværliggør livet for dem, der søger at omgå reglerne:

For det første er der sket en præcisering af udstationeringsreglerne for at forhindre at man gennem proforma-virksomheder omgår reglerne om opholdstilladelse. Det er således et krav, at a) den udstationerende virksomhed skal have reel økonomisk aktivitet i hjemlandet, b) de udstationerede medarbejdere skal være fast beskæftiget i virksomheden, c) udstationeringen skal være midlertidig og målrettet den konkrete tjenesteydelse.

I Danmark er det også blevet præciseret – med reference til en konkret afgørelse fra EF-domstolen – at borgere fra de nye EU-lande, der udstationeres til Danmark af et vikarbureau, skal have en opholdstilladelse efter overgangsreglerne.

For det andet er der sket en styrkelse af kontrollen med tjenesteydere og udstationerede. Der bliver indført nye krav til registrering. I Norge har man indført en generel meldepligt for udlændige, som ganske vist ikke er blevet implementeret endnu. I Danmark vil man indføre et register over alle udstationerede gennem de såkaldte E 101-blanketter. Herudover er der tilført flere ressourcer til kontrolopgaverne, og samarbejdet mellem politi, skattemyndigheder, arbejdstilsyn og udlændingemyndigheder er blevet styrket.

Den danske Beskæftigelsesminister annoncerede i sidste uge, at disse tiltag nu vil blive suppleret med et tættere samarbejde med myndighederne i de nye EU-lande. Der vil i den forbindelse blive lagt vægt på at oplyse bedre om den rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller på det danske arbejdsmarked samt om de danske arbejdsmiljøregler.

2.8 Adgang til sociale ydelser

Før EU-udvidelsen var der en generel bekymring for, om de sociale sikringssystemer i Norden var tilstrækkelig robuste til at kunne håndtere en potentiel stor indvandring fra de nye EU-lande.

En årsag til denne bekymring er det forhold, som jeg nævnte indledningsvist: At de sociale sikringssystemer i de nordiske lande er generelt meget veludbyggede og generøse i sammenligning med tilsvarende systemer i de nye EU-lande.

Hertil kommer, at EU's regler om social sikring giver vandrende arbejdstagere a relativ let adgang til de sociale sikringssystemer, der nu gælder i værtslandet.

Princippet om ligebehandling sikrer den vandrede arbejdstager samme adgang til sociale ydelser, som gælder for arbejdstagere i værtslandet.

Reglerne i forordning 1408 om sammenlægning af optjeningsperioder betyder, at beskæftigelsesperioder i hjemlandet tæller med, når man skal afgøre, om en vandrende arbejdstager er berettiget til forskellige sociale ydelser som arbejdsløshedsdagpenge.

Endelig er en række sociale ydelser eksportable. Det vil sige, at man som vandrende arbejdstager kan få ydelserne udbetalt, selv om man vælger at tage ophold i et andet land end det land, der står for udbetalingen af ydelserne. Med andre ord: Man kan tage tilbage til hjemlandet og bevare retten til sociale ydelser fra værtslandet. Der gælder eksempelvis sygedagpenge, barselsdagpenge og arbejdsløshedsdagpenge.

Som nævnt indledningsvist giver tiltrædelsestraktaterne ikke mulighed for overgangsordninger for så vidt adgangen til sociale ydelser. Her gælder samme regler for alle EU-borgere. Når det er sagt er det samtidig oplagt, at man gennem det regelsæt, der regulerer adgangen til arbejdsmarkedet jo samtidig indirekte vil kunne påvirke brugen af de sociale sikringssystemer.

Et eksempel: En statsborger fra ét af de nye EU-lande kan kun få en arbejdstilladelse i Danmark, hvis der er tale om et fuldtidsarbejde på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Dette krav om fuldtidsarbejde på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår er en måde at regulere adgangen til det danske arbejdsmarked, men kravet reducerer jo samtidig behovet for supplerende sociale ydelser. Det forudsættes således som udgangspunkt, at den vandrende arbejdstager gennem sit fuldtidsarbejde er i stand til at forsørge sig selv og sin familie.

Skulle den vandrende arbejdstager blive syg eller gravid eller komme ud for andre såkaldte sociale begivenheder, har vedkommende imidlertid ret til sygedagpenge, barselsdagpenge o.s.v. på samme vilkår, som gælder for danske arbejdstagere i Danmark.

I Danmark er arbejdstilladelsen knyttet til det konkrete arbejde, som lå til grund for den oprindelige ansøgning om arbejdstilladelse.

Hvis en borger fra et af de nye EU-lande mister sit arbejde, mister han samtidig sin arbejdstilladelse. I den situation kan han ikke påbegynde et nyt arbejde, før der foreligger en ny arbejdstilladelse, der er målrettet dette nye arbejde.

De danske regler om arbejdsløshedsforsikring medfører, at man kun er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, hvis man kan påtage sig et arbejde med en dags varsel. Som følge heraf er borgere fra de nye EU-lande ikke berettiget til arbejdsløshedsdagpenge i tilfælde af, at de mister deres arbejde i Danmark.

I Danmark er der blevet gennemført en række generelle tiltag, der gælder alle EU-borgere, med henblik på at forebygge utilsigtet brug af de sociale sikringssystemer:

Der er fastsat en vejledende tidsgrænse for, hvornår en person anses som arbejdstager med de rettigheder, det giver. Den vejledende tidsgrænse vedrører ansættelsesforhold, der på forhånd er aftalt til at have en kort varighed. Til brug for afgørelsen af, om den ansatte i sådanne ansættelsesforhold kan anses for arbejdstager, angives en vejledende tidsgrænse på ti ugers ansættelse. Den vejledende tidsgrænse har betydning for de sociale fordele som vandrende arbejdstagere har lige adgang til i henhold til forordning 1612/68. Det er fx daginstitutioner, adgang til uddannelse og uddannelsesstøtte til vandrende arbejdstageres familiemedlemmer.

Der skal etableres en central enhed, der skal bistå kommunerne med at varetage opfølgningen overfor personer fra EU/EØS-lande, der modtager sygedagpenge i udlandet. Det er samtidig fastlagt, at kommunerne efter en konkret vurdering kan indkalde den sygemeldte til sygeopfølgning i Danmark.

Udlændingemyndighederne skal sikre, at forudsætningerne for at kunne medtage familiemedlemmer til Danmark er opfyldt. Forudsætningerne er, at den vandrende arbejdstager har en passende bolig, og at det er dokumenteret, at vedkommende har forsørget familiemedlemmerne i hjemlandet. Der kan ikke stilles noget forsørgelseskrav for så vidt angår ægtefæller og børn under 21 år, jf. artikel 10 i forordning 1612/68.

Der er gennemført en præcisering af lov om aktiv socialpolitik, så det fremgår, at EU-borgere, der opholder sig i landet som arbejdssøgende, alene har krav på hjælp til hjemrejse, herunder fornødenheder i forbindelse med hjemrejsen.

Her godt et år efter EU-udvidelsen er den generelle opfattelse i de nordiske lande, at frykten for utilsigtet brug af sociale sikringssystemer i stor udstrækning må siges at være ubegrundet.

En ny norsk undersøgelse fra SSB viser et meget begrænset træk på de sociale velfærdsordninger fra vandrende arbejdstagere fra de nye EU-lande. Dette hænger bl.a. andet sammen med, at en stor del af de indvandrede fra disse lande er unge mænd, der kommer til Norge i en kort periode, hvor de ikke får behov for eller ret har til velfærdsordninger.

SSB peger dog på, at brugen af velfærdsordningerne sandsynligvis vil blive større på længere sigt, blandt andet fordi at rettighederne øges desto længere tid de vandrende arbejdstagere har opholdt sig i landet. Her til kommer, at flere vil få bedre kendskab til, hvilke rettigheder de og deres familiemedlemmer har.

2.9 Afslutning

Afslutningsvist vil jeg vende tilbage til det spørgsmål, som blev rejst indledningsvist: Er EU-udvidelsen et bidrag til økonomisk vækst og højere velfærd, eller udgør den en trussel mod stabilitet og velerhvervede rettigheder på de nordiske arbejdsmarkeder.

Svaret giver jo næsten sig selv: EU-udvidelsen er et helt nødvendigt projekt for at sikre fred, stabilitet men også fortsat økonomisk udvikling i alle EU-lande – nye som gamle.

Økonomierne i de nye EU-lande er kendetegnet ved høje vækstrater og endnu større vækstpotentialer. De nordiske lande kan og skal ikke isolere sig bag egne grænser. Vi skal hele tiden styrke vores muligheder for at indgå i det internationale samarbejde. En forbedret konkurrenceevne i de enkelte nordiske lande og i EU er afgørende, når vi skal begå os på den globale markedsplads.

Lad os ikke glemme, at nordiske virksomheder og lønmodtagere i høj grad nyder godt af de nye samarbejdsmuligheder. Sidste år pakkede over 30.000 danskere kufferten for at arbejde i et andet EU-land i kortere eller længere tid. Trafikken går begge veje. Den frie bevægelighed giver grobund for udvikling og økonomisk vækst.

Vi er ikke blevet løbet over ende af østeuropæisk arbejdskraft. Der er ikke opstået ubalancer på arbejdsmarkedet. Vi har ikke oplevet løndumping i et omfang, der påvirker den generelle løndannelse negativt.

Det er også vigtigt at huske proportionerne i debatten: I øjeblikket er der ca. 2.400 personer fra de nye EU-lande, der arbejder hos danske arbejdsgivere i Danmark. Hertil kommer max. 6.000 personer fra de nye EU-lande, der er udstationerede i Danmark af østeuropæiske virksomheder. De nye kolleger kan knapt måles i promiller af den samlede danske arbejdsstyrke på ca. 2,7 mio. mennesker.

Tonen i debatten er vigtig. Det er ikke i de nordiske landes interesse at genopbygge mure eller fjendebilleder. Indsatsen for ordentlige løn- og ansættelsesforhold må ikke udvikle sig til en hetz mod de nye EU-lande.

Samtidig ligger der en udfordring i at bevare de nordiske velfærdsmodeller med ordnede forhold på arbejdsmarkedet og et veludbygget socialt sikringssystem. Det vil sige:

- at der ikke udvikles et gråt eller illegalt arbejdsmarked
- at borgere fra de nye EU-lande sikres ordentlige løn- og ansættelsesvilkår på de nordiske arbejdsmarkeder
- at normer for arbejdsmiljø overholdes
- at der ikke sker et utilsigtet brug af de sociale sikringssystemer

I denne indsats er de nordiske lande bedre rustet end så mange andre europæiske lande:

Vi har stærke fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, der insisterer på, at gældende regler og normer også skal omfatte arbejdstagere og virksomheder, der agerer på de nordiske arbejdsmarkeder.

Vi har et godt samarbejde forskellige myndigheder imellem om mellem myndighederne og andre aktører på arbejdsmarkedet.

Og så har vi et godt samarbejde med de nye EU-lande. Et samarbejde, der går tilbage til årene umiddelbart efter murens fald.

Men et godt udgangspunkt gør det ikke alene. EU-udvidelsen indebærer store udfordringer – og meget arbejde - for myndighederne og for arbejdsmarkeds parter – ingen tvivl om det.

Udfordringerne er ikke ens i de nordiske lande, men der er mange paralleller. Derfor er det også vigtigt med en fortsat erfaringsudveksling mellem de nordiske lande på dette område. Jeg ser frem til, at dette møde kan være et bidrag i den sammenhæng.

Tak for ordet.

. EU-udvidelsen fra Europæisk synsvinkel

Johanna Möllerberg den svenske EU-representation i Brussel



Nordiskt Arbetslöshetsförsäkringsmöte

Island - 14-16 juni 2005

Utvidgningen av EU och dess effekter

Presentation av;

Johanna Möllerberg, Socialråd
Svenska Representationen i Bryssel

1 maj 2004



Sedan den
1 maj 2004
har **EU 25**
medlemsstater
och över
450 miljoner
invånare!

Fri rörlighet för arbetstagare

- En av de fyra friheterna som EU-arbetet vilar på
- Artikel 39 i EG-fördraget kompletterad av sekundärrätt



Artikel 39 i EG-fördraget

Rätten att;

- *söka arbete* i en annan medlemsstat
- *arbeta* i en annan medlemsstat
- *stanna kvar* i landet man arbetat i
- och
- *likabehandling* skall tillämpas vad gäller arbetsvillkor, tillgång till arbete o.s.v.

Vem omfattas av artikel 39?

- Definition av begreppet "arbetstagare" saknas i EG-fördraget
- Praxis från EG-domstolen
- Faktiskt och verkligt arbete samt uppbär lön
- Alltså inte – studenter, egenföretagare, pensionärer och icke aktiva personer

Vad gäller familjemedlemmar?

- Make/maka, barn under 21 år
(artikel 10, EG-förordning 1612/68)
- Vissa rättigheter är utvidgade till att gälla också arbetstagarens familjemedlemmar, t.ex.
 - rätt att leva med arbetstagaren i arbetslandet
 - rätt till likabehandling vad gäller utbildning och sociala förmåner



Finns det några begränsningar vad gäller rätten till fri rörlighet för arbetstagare?

- Hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa
- Offentlig myndighetsövning



Artikel 39 i EG-fördraget kompletteras av -

- Rådets förordning 1612/68,
om arbetskraftens fria rörlighet
- Rådets direktiv 68/360,
om avskaffande av restriktioner för rörlighet
- Detta regelverk kommer att ersättas med
det så kallade ”fri rörlighetsdirektivet”

Fri rörlighetsdirektivet (2004/38/EG)

- Syftet med direktivet är att förenkla
reglerna gällande fri rörlighet
- Antogs den 29 april 2004
- Skall vara genomfört i nationell rätt
senast den 30 april 2006

Regler om social trygghet

- Regler om social trygghet i syfte att främja den fria rörligheten

EG-förordning 1408/71,
om samordning av socialförsäkringssystemen



Nytt regelverk!
EG-förordning **883/04**



Modernisering och förenkling av EG-förordning 1408/71

- Kommissionens förslag presenterades 1998
- Förhandlingar i Europaparlamentet och rådet
- Ny, moderniserad förordning antogs i april 2004

Vilka nyheter finns i den moderniserade förordningen?

- **Alla** personer omfattas
- Tydligare text – flera frågor behandlas horisontellt
- Anpassad till rättspraxis t.ex. vad gäller reglerna om att söka planerad vård i en annan medlemsstat
- Möjlighet för en arbetssökande att söka arbete i en annan medlemsstat med bibehållen arbetslöshetsersättning minst 3 månader
- Arbetslöshetsersättning till gränsarbetare – både arbetslandet och bosättningslandet har ansvar

När kan den nya förordningen börja tillämpas?

- Tillämpningsförordningen måste förhandlas
- År 2008?



Fri rörlighet för arbetstagare från de nya medlemsstaterna

- 10 nya medlemsstater → 1 maj 2004
- EU15 och åtta av de nya medlemsstaterna har kommit överens om att acceptera vissa avvikelser från den fria rörligheten
- Övergångsbestämmelserna finns intagna i anslutningsfördraget



...fri rörlighet för arbetstagare från de nya medlemsstaterna

- Möjlighet till övergångsregler i max 7 år, då fri rörlighet inte tillämpas fullt ut
- Tjeckien, Estland, Lettland, Litauen, Ungern, Polen, Slovakien & Slovenien
- I förhållande till Cypern och Malta gäller reglerna om fri rörlighet fullt ut

Övergångsreglernas olika faser

År 1-2:

- Nuvarande medlemsstater får välja om man vill öppna sin arbetsmarknad **helt**, **delvis** eller **inte alls** för de nya medlemsstaterna
- Vid utgången av år 2, skall rådet se över hur övergångsarrangemangen fungerat
- Kommissionen presenterar en rapport
- Senast 1 maj 2006 måste de gamla medlemsstaterna besluta om man vill avskaffa eller fortsätta tillämpa övergångsregler



Kommissionens rapport



- Januari 2006 presenterar kommissionen en rapport till rådet
- Mycket politisk rapport på ca. 15 sidor (statistik, analys av hur övergångsperioden fungerat)
- Diskussion i rådet



forts.

övergångsreglernas olika faser

År 3-5:

- Medlemsstaterna har rätt att behålla nationella undantagsregler t.o.m. det 5:e året efter anslutningen

forts.

övergångsreglernas olika faser

År 6-7:

- 5 år efter att en medlemsstat anslutit sig skall EG:s regler som huvudregel tillämpas. Men medlemsstater som tillämpat nationella regler har möjlighet att göra det ytterligare 2 år
 - Allvarlig störning av arbetsmarknaden

År 8:

- EG:s regelverk måste tillämpas fullt ut

Skyddsklausul



- En försäkring för de medlemsstater som öppnar sin arbetsmarknad på lika villkor för alla unionsmedborgare
- En möjlighet att införa/återinföra restriktioner om allvarliga störningar (eller hot om sådana störningar) uppstår på arbetsmarknaden

Ömsesidig tillämpning

- De nya medlemsstaterna har under övergångsperioden rätt att tillämpa motsvarande begränsningar gentemot arbetstagare från de "gamla" medlemsstaterna



Vilka länder har valt att tillämpa övergångsregler?

- Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Tyskland & Österrike
- ...alltså endast Irland, Storbritannien & Sverige som har full fri rörlighet för arbetstagare.

Begränsningar till den fria rörligheten – krångliga regler

- **Sverige** – Fri rörlighet för alla invånare i EU och EES. Inget arbetstillstånd
- **Danmark** – Arbetssökande får uppehålla sig fritt i landet upp till sex månader men måste försörja sig själv. För att få arbetstillstånd krävas att man fått en anställning på heltid på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal och som följer danska villkor för löner och anställning
- **Finland** – Arbetstillstånd kan sökas av arbetsgivare eller arbetstagare
- **Belgien** – Arbetstillstånd ska sökas av belgisk arbetsgivare
- **Luxemburg** – Arbetstillstånd söks av arbetsgivaren och bedöms utifrån situationen på arbetsmarknaden



Begränsningar till den fria rörligheten – krångliga regler

- **Nederländerna**, Frankrike & Italien – Arbetstillstånd söks av arbetsgivaren
- **Grekland** – För arbetstillstånd krävs att det bevisligen finns en brist på den grekiska arbetsmarknaden, att arbetsgivaren står för kost och logi de tre första månaderna samt har kollektivavtal och erbjuder lön och villkor enligt detta
- **Portugal** – Arbetsvisum söks på portugisiska konsulatet i arbetstagarens hemland. För att få detta krävs kontrakt med ett portugisiskt företag
- **Spanien** – Spanska företag som vill anställa arbetstagare från något av de nya medlemsländerna måste ansöka om detta hos spanska myndigheter



Begränsningar till den fria rörligheten – krångliga regler

- **Irland** – Inga restriktioner. Samma regler som för alla andra medborgare i EU och EES
- **Storbritannien** – Arbetstillstånd krävs inte. Men till skillnad från ”gamla” EU-medborgare måste de ”nya” registrera sig vid inrikesministeriet senast en månad efter att de börjat jobba
- **Tyskland** – Arbetstillstånd utfärdas bara om det inte finns några andra arbetstagare, till ex. tyska som har företräde
- **Österrike** – För arbetstillstånd ska arbetsgivaren garantera att landets löne- och arbetsvillkor följs



Ett år efter utvidgningen – har arbetskraftens rörlighet ökat?

- Kommissionen undviker officiella uttalanden
- Statistikuppgifter saknas
- Nationell statistik finns – svårt att jämföra osv..
 - t.ex. i Sverige har ansökan om uppehållstillstånd ökat (krav efter 3 månader i landet)

Ett år efter utvidgningen – har arbetskraftens rörlighet ökat?

- 
- Rapport från Kommissionen januari 2006
 - EU våren 2005: fokus på folkomröstningar kring konstitutionen, debatt om tjänstedirektivet osv...
 - Farhågor för massinvandring från de nya medlemsstaterna klart överdriven

Vilka flyttar till ett annat land för att arbeta?

- Främst unga och välutbildade
- Ofta ensamstående
- Arbetslösa
- Tidigare erfarenhet visar att de flesta flyttar redan *innan* EU-medlemskap
- Språket och anknytning till anhöriga viktiga faktorer



Framåtblick

- År 2006 – det europeiska året för fri rörlighet för arbetstagare
 - aktiviteter både nationellt och på EU-nivå som belyser dels geografisk rörlighet och dels rörelse mellan yrken
- Kommissionens rapport om hur övergångsreglerna har fungerat
- Senast 1 maj 2006 måste de gamla medlemsstaterna besluta om man vill avskaffa eller fortsätta tillämpa övergångsregler

Framåtblick

- Behov av ökad rörlighet mot bakgrund av arbetskraftsbrist inom vissa områden, den demografiska utvecklingen osv..
- Hinder för den fria rörligheten återstår – sociala, kulturella och språkliga hinder, erkännande av yrken osv...

Sammanfattning

- Fri rörlighet för personer – en av de fyra friheterna EU vilar på
- Möjlighet till övergångsregler tillämpas i majoriteten av EU:s gamla medlemsländer
- Krångliga regler!
- Farhågor för massinvandring från de nya medlemsstaterna klart överdriven



forts. sammanfattning

- Statistikuppgifter saknas
- År 2006 är EU:s år för fri rörlighet
- År 2006; rapport från kommissionen och de gamla medlemsstaterna måste bestämma om man ska avskaffa eller fortsätta med övergångsregler

4. Konkret lokalt samarbete på arbetsmarknader över gränsen

Marja Ketola EURES –crossborder Tornedalen

4.1 Ett exempel EURES Jobcentre

God förmiddag! Jag heter Marja Ketola, jag kommer från gränsregionen Crossborder Tornedalen i Norra-Finland. Jag jobbar på den svenska sidan av gränsen, men jag bor i Finland. Finska staten är min arbetsgivare. Jag själv är därför ett konkret exempel om förordningen 1408/71, ett undantag som beskrivs i förordningen 1408/71. Jag började arbeta år 1979 i finska arbetsmarknadsverket. Och på svenska sidan av gränsen år 1997, först som projektledare i EURO City Jobcentre –projektet 1.10.1997–1.12.2000, och efter det som en koordinator i projektet EURES Crossborder Tornedalen från den 1 januari 2001

Först vill jag tacka för Nordiska Ministerrådet och mina samarbetspartner, speciellt Olavi Myllyharju och Jörgen Gyllenblad, att jag har fått möjligheten komma till detta seminar och medverka här, och berätta er om verkligheten, som arbetstagarna och arbetssökarna träffar i den riktiga världen, på arbetsmarknader vid gränsregionen, i vårt fall i Tornedalen. Jag vill också tacka för organisatörerna av detta seminar, att jag fått möjligheten, att komma på besök till Island, där jag aldrig tidigare har varit, och speciellt besöka i Akureiri, som på ett Arbetsministeriets språkkurs i svenska språket, december 1987, ”lekvis” var mitt hemstad, och nu är jag här i verkligheten! Och det känns jättefint – jag hoppas att jag hinner lite bekanta mig i staden också.

4.2 Allmänt om EURES-Crossborder samarbete över gränsen

Tidigare sagt EURES Crossborder Tornedalen är ett av de totala 21 EURES Crossborder projekt, som finns inom EU, och som EU-kommissionen officiellt har accepterat som sådana, och som får bidrag årsvis från EU-kommissionens budget (från början av 2004 via ministeriet; integrationen) för att utveckla arbetsmarknaderna inom gränsregionen. (en karta över de officiella EURES Crossborder regionerna inom EU).

EU-kommissionen har ställt alla EURES Crossborder –projekt vissa krav: De skall vara partnerskapen över gränsen. Minimum kravet för

parterna är , att de viktigaste parterna på arbetsmarknader är med: dvs. arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer, offentliga arbetsförmedlingar från de länder, som skall vara med i detta partnerskap. De kan ingå också andra organisationer exempelvis kommuner, universitet, ideella organisationer.

För samarbetet signerar man ett ramavtal för 3-års perioder. Totalt 20 organisationer har signerat ramavtalet för Crossborder Tornedalen. För att hjälpa starta nya Crossborder –projekt har kommissionen förnyat Crossborder handboken och den kan man hitta också på vår hemsida www.Tornedalsinfo.org samt i en nu adress, som kommer att bli vår nya hemsida så småningom: www.arcticjobnet.net

De som har signerat ramavtalet har rätt att föreslå projekt och söka finansiering inom det gemensamma årlig aktivitetsplan – som skall vara enligt EURES-riktlinjer (nu för 2004–2007)

Senare under mitt föredrag kommer jag att berätta mera detaljerad om projekt som vi har haft och de som pågår nu. De mest intressanta i detta sammanhang är EURES Jobcentre, EURES rådgivning och utbildningen för nätverket inom social försäkringen, där arbetslöshetsersättningen är den viktigaste. Och speciellt förordningen 1408/71 där viktigast för oss är gränsgångar paragreger.

En karta över EURES Crossborder regionen, speciellt om EURES Jobcentre, adressen Storgatan 92 Haparanda.

Till år 1809 var Tornedalen en del av Sverige, lik som det övriga Finland. Men år 1809 drogs den nya gränsen vid Torneälven efter att Sverige hade förlorat krigen mot Ryssland. Det påstods att gränsen skulle egentligen ha dragits vid Kalix –älven, som hade också varit den naturliga språk- och kulturgränsen. Men det blev inte så, och så förändrades de naturliga arbetsmarknaderna i Tornedalen till de som vi nu kallar ”Crossborder Tornedalens” arbetsmarknader.

Hur var arbetsmarknader då? Av den tiden har vi kvar en tradition i Pajala trakten, den berömda Römppäviikko! Det var den veckan där man var fri från tjänsteplikten och kunde byta sin arbetsgivare. De flesta där jobbade inom jordbruket. Men arbetsmarknaderna i Tornedalen var redan tidigt mycket internationella. Det var mycket internationellt trafik, logistik längs Torneälven – det fanns där mycket sådant som lockade utlänningar: järnmalmen, päls, lax och senare trä. Järnmalmen lockade folk ända från området kallats Vallonen – nutid franska delen av Belgien – det där intresset kan man se ur Tornedal bornas utseende (och säker gener om de skulle forskas). Och det finns till och med ett släktnamn, efternamn Vallo, som är ganska vanlig i Torneå –trakten, som betyder Valloner.

Det var många som vandrade också till Norge – de som nu kallas som kvener. Senare har arbetsmarknader förändrats också på grund av nya uppfinningar och samhällets utveckling: man har jobbat på oljefälterna, i sjukhus osv.

4.3 Med regler mera hinder

Under århundraden och tionden har arbetsmarknader också blivit mera reglerade. Med regleringen har man oftast haft ett bra syfte. Till exempel, när konjunkturerna har förändrats när det inte har funnits jobb, eller man har skadat sig i ett arbete : ge stöd, bidrag till en arbetslös att överleva och även försörja sin familj. Man har också skyddat sitt eget lands arbetstagare – med arbetstillståndssystemet. Det har varit och det fortfarande finns en djungel av olika slags regler även om man har skapat arbetsmarknader för alla i Europa dvs. 25 länder som tillhör till EU + Norge och Island som Efta-medlemmar.

4.4 Biståndsarbete i ett djungel

För att hjälpa människor att överleva i en djungel har man skapat olika slags nätverk. Under tiden av gemensamma Nordiska arbetsmarknader, hade man inom arbetsförmedlingsorganisationerna i alla nordiska länder ett nätverk av Nordiska arbetsförmedlare, som sedan 1994 läggs ner och nya EURO-rådgivarna (senare EURES-rådgivarna) valdes. Många av de nya EURO-rådgivarna hade tidigare varit Nordiska arbetsförmedlare. Under 1950- och 1970-talet var det nästan en folkutvandring från Finland till Sverige. Det var mera än 450 000 finländare som då flyttade från Finland till Sverige – det finns fortfarande i Af Haparandas organisation förmedlare som jobbade med invandringen – och är mycket stolta över det jobbet man dåtiden gjorde – det var en stor efterfrågan i Sverige, speciellt i Södra Sverige – och hög arbetslöshet i Norra Finland (men det var också högre löner och levnadsstandard i Sverige som lockade också dem som redan hade ett arbete i Finland och av den tiden har vi i finska lönesystemet en tillägg som heter återvändningspengar, med den ville arbetsgivare försäkra att arbetstagare återvänder efter semestern till sitt jobb i Finland, och inte har åkt med till Sverige i kusinens Volvo-bil).

År – och årtionden har gått med förmedlingen av arbetskraft – situationen har förändrats efter konjunkturen – och tidigare ganska snabbt, högkonjunkturen i Sverige ökade efterfrågan av arbetskraft också i Finland. Men jag kommer också ihåg den undantag, den situationen i Norge, där var – lågkonjunkturen så djup att också Norrmännen utvandrade till andra Nordiska länder, även till Finland.

Den Nordiska arbetsförmedlarens nätverk inom Nordkalotten, med några andra aktörer på gemensamma Nordiska arbetsmarknader, hade en gång per år, turvis mellan länder, ett samarbetsmöte, som finansierades av Nordiska Ministerrådet. Det sista mötet var kanske det som ordnades i Salla i Finland 1993 eller 1994. Av det mötet kommer jag ihåg en kommentar av en norsk deltagare som jobbade som en forskare/utredare inom AETAT i Nord Norge. Han hade haft mera förväntningar i substansfrågor

för gemensamma arbetsmarknader , någonting mera än bara ”social happening” som dessa möten hade blivit. Jag var glad att han sade det, jag hade också själv kommit till samma resultat – man bara hänvisade till sådana viktiga frågor som till exempel Nordiska avtalet för Social trygghet – alla togs för självklarheter – man diskuterade inte om de som skulle ha varit de viktigaste frågorna och kanske deltagargruppen var också för liten – innercirkel verksamhet som var bisyssla i den stora AF- helheten. Och jag tror att detta senare ledde till en kunskapsbrist på lokalnivå!

4.5 EEA – och EU – tiden 1994–

År 1994 skrev Finland, Norge och Sverige under ett avtal om Europeiska ekonomiska samarbetet. Med detta avtal trädde också i kraft fri rörligheten av arbetskraft inom EU + de länder som var med i det ekonomiska avtalet.

År 1995 signerade Finland och Sverige också EU-avtalet. Norge och Island inte. Däremot hade Danmark varit EU`s medlem redan från början av 1970-talet.

Med signeringen av avtalet för samarbetet inom EEA och lite senare EU förbind länderna också följa de regler som gäller den fria rörligheten af arbetskraft. Den viktigaste regeln, den grund regel, när socialförsäkringens koordinerings förordning 1408/71. Efter 10 år som medlemmar i EU, kan man konstatera att denna förändring inte fick tillräcklig uppmärksamhet inom utbildningen av lokala myndigheter. Det kanske blev så, för de enorma problem, som hade orsakats av den enorma lågkonjunkturen i alla dessa länder – det krävdes alla krafter för att klara sig med dagliga rutiner i lokala organisationer – när arbetslösheten hade mångdubblats under dessa år -> det påverkade arbetsförmedlingen, socialmyndigheter, försäkringsverket osv.

Men förklaringen för okunnighet av grundregeln, delvis, är också tidigare nämnd ”ta kunnandet av Nordiska konventionen som en självklarhet” och att specialisterna dvs. EURES-rådgivarna koncentrerades på ländernas huvudstads kontoren. Gränsregionernas arbetsförmedlingar blev utan EU-specialiserade rådgivarna. De specialreglerna som hade trätt i kraft med EEA-avtalet gällande gränsgångarna blev helt enkelt utan uppmärksamhet – vilket orsakade förstås stora problem för gränsgångarna (det visade senare Eurocity -projektet)

EURES-rådgivarnas-profil hade ända till dessa dagar varit ganska låg på grund av att det i början (1994) var ett stort lågkonjunktur- och vad som säkert är det viktigaste skälet: en massrörelse typ 1960-talets invandringen (eller utvandringen) inom EU är inte möjligt- det finns inte en så stor efterfråga någonstans – och också arbetssökande är mer medvetna om olika saker – och den sociala tryggheten som finns nu – tvingar folk inte att flytta.

De rörligaste arbetsmarknaderna finns nu inom gränsregioner i Europa. Dagligen pendlar mera än 600 000 gränsgångare till arbetet över gränsen – jämfört med några tusen som årligen flyttar att jobba och bo, invandrar till ett annat EU-land från de ”gamla EU-länder”.

Situationen har förändrats något, de 10 nya medlemsländer har förstärkt EURES-rådgivarnas roll – och utvandringen till exempel från Polen har varit ganska stark – man kan konstatera att ju mindre är löner i hemlandet jämfört med E-länder desto större är utflyttningen. Men samtidigt kan man konstatera, att ett speciellt tryck för att utveckla gränsregionerna finns mellan de gamla och nya EU-länder, och EU-kommissionen har redan sagt att den kommer att ge stödet till de nya gränsregioner – för att utveckla arbetsmarknader där – och kanske stödet för de gamla tas bort eller minskas.

4.6 Projekt-finansiering, nya möjligheter inom gränsregionen

4.6.1 Interreg II-fond

Med medlemskapet i EU fick man också nya verktyg för utvecklingsarbete. Det viktigaste verktyget för att utveckla gränsregionen, var Interreg II –program. Haparanda-Torneå trakten, speciellt kommunerna, var aktiva och sökte och fick finansiering för flertal projekt.

4.6.2 EURO CITY Jobcentre 1.11.1997–31.12.2000

Kommunernas aktiva samarbete över gränsen var som en förebild för de lokala arbetsmarknadsmyndigheterna. Målet för EURO City –Jobcentre – projektet var att med arbetsförmedlingens fördjupat samarbete bygga ett ännu starkare samarbetsområde – gemensamma lokala arbetsmarknader övergränsen – för att nå mera tillväxt inom regionen – mera arbetstillfällen –mer välfärd: Finansieringen för projektet sökte man från Interregfondet (50 %) och 25 % från arbetsförmedlings organisationer från Finland och från Sverige.

Arbetsförmedlings verksamhet är statligt och därför var det kanske mera än att bara öppna en gemensam af-kontor. Det var ett steg till integrationen mellan länder, inom EU. Ett unik statligt samarbetskonto. Och arbetsministrarna både från Finland och Sverige deltog in invigningen av kontoret den 16 januari 1998.

4.7 Transparenta arbetsmarknader som ett mål

4.7.1 Metoder

Information

Lågkonjunkturen och förändringen av organisationen hade byggt muren på gränsen – man kunde inte se på den andra sidan av gränsen – man visste inte vad som det fanns där – fanns det efterfrågan eller utbud.

Så fort projektet hade börjats och personalen kunde koncentrera in i gränsregionens arbetsmarknader – bekanta sig in i statistiken, följa debatten om arbetsmarknadssituationen inom organisationer och media – kunde man konstatera – att även om man hade ännu en ganska hög arbetslöshet fanns det branscher där bristen på kvalificerad arbetskraft var så hög att man var tvungen att flytta sina sommarlov till höstvintern. Däremot, samtidigt på finska sidan av gränsen var arbetslösheten på samma bransch så hög att man hade blivit långtids arbetslösa (dvs. arbetslös mer än ett år) och då kommunerna sysselsätt med stödsystemet – alltså det blev dyrt för alla – både individens och samhällets nivå.

Mässor

För att öka informationen om efterfrågan och utbudet av arbetskraft ordnade vi under åren 1998–2000 varje år vårdbranchens rekryterings mäsas. Det var upp till 200 arbetssökande som besökte rekryteringsmässor årligen, och ett tiotal arbetsgivare i nära regionen som hade kommit för att anställa vårdare.

Vi utvärderade också mässor med enkäten genom att fråga både arbetssökande och arbetsgivarna. Eftersom upprepade gånger framkom samma problem, språket, började vi diskussioner med Finska arbetsmarknadsmyndigheter både på lokal- och regional nivå för att starta språkutbildningen över gränsen.

Utbildning över gränsen

Under projektiden var det 3 svenska språkskurser för finska sjuksköterskor, som Finland ordnade, och senare blev också AMS och arbetsgivarna med i deras eget projekt Svenska för finska sjuksköterskor. Två språkskurser ordnades under detta skärsillt språkprojekt.

Informations temadagar

Att jobba över gränsen, är att jobba med informationen, informera aktivt vad som händer på arbetsmarknader. Under projektiden vi ordnade många stora informationsmöten, av vilka exempel: Avesta Polarit, Jobba i Norge, Metallbranchen, Snövit, Au-pair-arbete.

Jobbsökarklubber över gränsen

På arbetsmarknader är man ensam – oftast – man söker jobb ensam – man anställs ensamt. Men oftast man behöver någon annan – och en speciell situation när man behöver någon annan, är när man söker jobb utomlands. Det var många som sade, att de kanske skulle börja jobba över gränsen, om det var någon annan som skulle komma med. Det var därför vi började ordna branschvisa jobbsökar aktiviteter. Det var en veckas (ibland även längre) program, med att skriva CV, söka lediga arbeten, kontakta arbetsgivare- skicka in en ansökning, diskutera med arbetsgivare- skriva ett kontrakt med arbetsgivare, ibland också att besöka en arbetsgivare. Detta var också såpass unikt verksamhet att tidningen Helsingin Sanomat skrev en 4-delars rapport av en arbetslag, som åkte till Norge efter en gemensam söka-jobb-kursen inom byggbranschen i EURO City Jobbcentre.

Utbildning för nätverket

Småningom hade rörligheten över gränsen ökat – vilket betydde också – att många problem som man hade i gränsregionen, kom till dagsljuset. Och många gånger kunde man konstatera att det var brister inom olika organisationers kunskaper på den lokala nivån, informationen som grängångarna fick var inte rätt – och att man i olika organisationer helt enkelt saknade kunskaper för att fatta rätta beslut – på den lokala och beroende på organisationer, på alla nivåer – vad som gällde gränsregionerna, speciellt tillämpningen av förordningen 1408/71 och EU-medborgarnas rättigheter – och de nationella reglernas, Nordiska konventionens relation till förordningen 1408/71. Principen hur detta tolkas var inte alls klar.

Under EURO City Jobcentre – projektet ordnade vi i maj 1998 det första arbetslöshetsförsäkrings seminar i dessa frågor. Deltagarna var från Finland, Sverige och Norge. Efter det har vi årligen haft samma typ av utbildningen. Olavi Myllyharju var med som en finsk expert i A-Kassa-frågor redan i det första seminariet, 1998 och efter det har han medverkat som expert varje år. Också vårt samarbete med SO har fortsatt sedan dess, men det har varit olika experter som har medverkat, en del har bytt ut till IAF – men har medverkat med via den nya organisationen, till exempel Jörgen Gyllenblad.

Utbildning om studiefinansieringen

En gång 1999 ordnade vi utbildning för myndigheter inom studiefinansierings verksamheten, och det var därför att där fanns också efterfrågan för rätt information – man hade fattat felaktiga beslut och många studerande hade drabbats av fel beslut eller var i hotet att bli avstängda av utbildningsbidrag av sina hemländer. Det är nu dags att ordna ett nytt och det skall vi göra senare under året.

Skatteseminar

Vi har också ordnat skatteseminarier (två gånger) den första, 1999 hösten var tillsammans med socialförsäkringen – och där var det för mycket att smälta och andra gången var de bara skattefrågor (i Pajala hösten 2000)

- EUROCITY-Jobcentre – projekt tar slut och EURES Crossborder projektet startar 1.1.2001
- EUROCITY Jobcentre – projektet var en mycket aktiv period för att utveckla samarbetet med olika organisationer. Det nätverket som byggdes upp under denna period, lever ännu, och det har betytt enormt mycket nu, när vi hör till den större gränsregionala organisationen som täcker hela EU-området (bild 1) Med EURES-Crossborder verksamheten har vi blivit integrerat till den gemensamma EURES-aktivitetsplan – vars rötter ligger i.

Lissabon avtalet

De gångna tio år i EU har pressat de finska och svenska arbetsmarknader i nästan samma format. Det som kanske ännu är olik, kopieras senast inom två år från ett till ett annat land. Lissabon avtalet utformar ett sysselsättnings strategi för alla EU-länder. Och genom att följa detta strategi närmar alla EU-länder varandra, vilket är ju målet med avtalet. Att skapa en gemensam stark ekonomiska området inom EU. Men nu, speciellt inom de sista åren har globaliseringen av världsekonomin, påverkat också hårt på arbetsmarknader, speciellt hårt på de mest industrialiserade lokala arbetsmarknader: Till exempel sågverksindustri, pappersindustri, elektronik mm. För att klara sig på de öppna marknaderna måste samhällen spara, sanera, koncentrera och prioritera. Detta har betytt att många arbetsplatser inom den offentliga sektorn har försvunnit. Till exempel har varandra arbetsplatsen inom vårdbranchen försvunnit. Det finns inte mera behovet för rekryteringsmässor inom branschen, tvärt om. Jus nu är det uppsägningshot för en stor mängd av sjuksköterskor inom sjukvården i Norrbottens landstinget.

Globaliseringen av världsekonomin och ännu hårdare krav för lönsamhet har betytt flexibla arbetsmarknader. Och när ekonomin inte mera kan flexa, det finns inte mera devalverings möjligheter. Det är kostnader, som skall flexa. Att spara på personal kostnader, betyder optimala planering av arbetskraft. Dvs. just on time –systemet också inom rekryteringen. Inga förråd. Allt mera arbetstillfällen, arbetsavtal skrivs på en tidsbegränsat basis, kortvariga, ströjobb. Vid gränsregionen detta betyder att på denna vecka eller vissa dagar eller vissa delar av dagen jobbar du i Sverige och vissa i Finland. Eller du skulle kunna göra detta för att kunna sysselsätta dig heltid. Men reglerna för arbetslöshetsersättningen i verkligheten stödjer inte detta. Även om det enligt förordningen 1408/71 skulle vara så – alltså i principen, men inte i verkligheten.

Som tidigare sagt har vi ordnat A-kassa utbildningen för nätverket sedan 1998. Och vi har utvärderat utbildningen varje gång och utvecklat utbildningen genom att ha tagit hänsyn till olika kommentarer och önskemål.

Deltagandet av organisationer och människor har ökat årligen. I höstas var det över 70 deltagare i A-Kassa-semariet i Haparanda. Men reglerna förändras och det kommer nya medarbetare till organisationer, som behöver utbildningen. Det kanske behövs ännu mera, ännu djupare tvärsorganisatorisk utbildning inom socialförsäkringen inom EU – på lokal nivå – kanske på regional och nationell nivå också.

4.8 EURES-crossborder –verksamhet

Som tidigare har sagt har EURO CITY Jobcentre (nu EURES Jobcentre) blivit en del av Crossborder Tornedalen aktivitetsplan och fortsätter i principen nästan samma aktiviteter som tidigare. Men har tagit hänsyn till arbetsmarknaders förändringar.

4.8.1 Social-partners EURES-rådgivare

EURES Crossborder verksamhet betyder att arbetsmarknadspartnerna har möjlighet för finansieringen via den gemensamma budgeten för vissa aktivitet som ingår i EURES-riktlinjer. En viktig del av EURES – verksamhet är rådgivning och informering av arbetsmarknader och förhållanden inklusive sociala frågor inom hela EU, och speciellt inom gränsregioner. Det finns speciella möjligheter för finansiellt stöd för sociala partners EURES-rådgivarna för att informera och ge rådgivning om sociala frågor arbetslöshetsersättningen samt andra sociala förmåner inom ett viss gränsområde. Crossborder Tornedalen har en EURES-rådgivare, anställt av LO för rådgivning av dessa frågor. Av koordinators roll finns en flersidig beskrivning i det förnyade Crossborder handboken av mars 2005.

Jag visar några bilder av organisationen Crossborder Tornedalen partnerskap: (obs! Jag har dem redan också på engelska).

4.9 EURES jobcentre –några exempel vad vi gör och några resultat

4.9.1 Rådgivning

Arbetsförmedlingens EURES adviser eller assistent : Om lediga arbeten via databaser, anslagstavlor, tidningar

Rådgivning av sociala frågor (EURES rådgivare (LO) och koordinatör), främst i a-kassafrågor, några exempel av problem, som man möter i EURES Jobcentre:

Exempel 1

(Finska A-kassan saknar rutiner för gränsgångarna)

En arbetslös kock som bor i Haparanda, i Sverige, börjar sin anställning som en kock i en restaurang på Ylläs-trakten i början av februari 2005. Arbetsavtalet är tidsbegränsat och enligt avtalet skall sluta i slutet av april 2005.

Enligt svenska regler skall hon genast flytta arbetslöshetsförsäkringen till det landet hon jobbar i dvs. till Finland, och hon söker medlemskapet i motsvarande finska a-kassan – på service branshens a-kassa (PAM).

Hon har fyllt alla dokument som PAM kräver, men det kommer nya krav under tiden och enligt PAM är det PAM'S A-kassans styrelse, som har mötet en gång per månad som fattar ett beslut om en skall tas som PAM's a-kassans medlem – om man alltså kan bli arbetslöshetsförsäkrad i PAM's a-kassa.

När arbetet slutar och det är dags att anmäla sig som en arbetslös arbetssökande i Arbetsförmedlingen i Sverige (i Haparanda), har finska A-kassan inte ännu fattat beslutet om hennes medlemskap. Om de godkänner henne eller inte, det vet hon inte ännu. Men i arbetsförmedlingen måste hon ha med sig blanketten E301, med vilken hon bevisar att hon har jobbat i Finland. Och för att A-kassan inte har fattat sitt beslut om medlemskapet, går hon till finska KELA, och där skriver man henne in i E301 om det, att hon har jobbat i Finland. Detta gör hon, för vi rådgav henne att göra så, för att vi hade efter vårt RA-VI mötet fått ett brev från Kelas jurist, hur man skall skriva E301 för dem som inte tillhör till en A-kassa. Men:

Frågan är: behöver man inte alls tillhöra till en A-kassa i Finland? Vad är det för skillnaden för att tillhöra eller inte – vad säger det svenska systemet ny till detta? Räknar man med eller inte dessa dagar till 6 månader inom 12 månaders period? Om finska A-kassan nu på efterhand tar henne som en medlem i finska A-kassa – skall hon betala a-kassaavgifter dit – och vad då? Denna fråga kanske löser sig innan seminariet äger rum i Akureiri – men nu är det inte löst.

Exempel 2

(Finska arbetsförmedlingen kände inte förordningen 1408/71 och bristen på finska lagstiftningen; saknas information om gränsregel bara hänvisning till in- och utvandringen)

En svensk metallare har jobbat i Finland under flera månader och flyttat sin a-kassa medlemskap till motsvarande finska. Arbetet tar slut tillfälligt och arbetsgivaren permitterar honom. Han anmäler sig som en arbetslös arbetssökande i Torneå, för han bor i Haparanda, och för att han är

permitterad av sitt jobb i Finland. Arbetsförmedlingen i Torneå skriver ett bindande utlåtandet till A-Kassan->arbetssökande bor inte i Finland- och kassan fattar ett negativt beslut.

Arbetssökande kontaktar oss i EURES Jobcentre, fick hjälp av att överklaga och finska A-kassan förändrar beslutet enligt EG regeln 1408/71: gränsgångare som är permitterad skall anmäla sig som arbetssökande och får arbetslöshetsersättningen i arbetslandet.

EURES Jobcentre informerar också myndigheten i Lapin TE-Keskus för ett eventuell behov av organisationens intern arbetslöshetsersättningsutbildning : Man måste ta hänsyn till hierarkin av lagstiftningen.

Exempel 3 och 4 (yrkesutövare har rätt att återvända inom 5 år enligt Nordiska konventionen)

Mannen som har jobbat som en yrkesutövare i Finland i Torneå under flera år, blir trött på sitt jobb. Och vill hitta nya vägar i sitt liv. Han hittar ett jobb i Norge (fiskejobb), vilket han senare byter i Norge till ett byggjobb. (Men är anställd som en arbetstagare hela tiden som han stannar i Norge). Han jobbar i Norge ca ett år och återvänder till Finland, Torneå. I Norge har han blivit försäkrad enligt det norska systemet och ber AETAT om E301.

I Finland söker han sig medlemskapet i YTK. Han får negativt beslut – han har inte en arbetshistorik i Finland – innan han utvandrar. Han överklagar –och motiverar – att han har jobbat som yrkesutövare –och betalat alla försäkringsavgifter enligt avtal. Och till sist beslutet blir positivt –han betraktas som återvändare (inom 5 år) och enligt Nordiska konventionens paragrafer fyller också kravet ”att ha varit på arbetsmarknader i den omfattningen”.

Exempel 4

En yrkesutövare, en frisör, (från Mellersta Finland) har flyttat till Sverige, och jobbat där på grafiska branschen under ca två år. Hon återvänder till Finland och anmäler sig som en arbetslös arbetssökande i Finland. Eftersom hon har varit medlem i en A-kassa i Sverige, ber hon från sin svenska A-kassa om E301-intyget och skickar den med ett ansökningsbrev till YTK's a-kassa. Innan hon har fått beslutet, har hon börjat på en arbetsmarknadsutbildning – och får från Kela grundbeloppet. YTK- Kassan fattar ett negativt beslut – med motivering att hon skulle ha jobbat minst under 4 veckor i Finland för kunna få inkomstrelaterat a-kassa ersättningen. Hon överklagar för A-kassans beslut. Det tar nästan ett år innan hon får det förändrade beslutet – som lyder: att a-kassan skall fatta beslutet igen och ta hänsyn de inkomster som hon som yrkesutövare i Finland hade – och om hon hade haft försäkringen som tyder på att hon hade tillräckligt med inkomster som yrkesutövare – hon hade varit en alvarlig yrkesutövare – skulle hon betraktas som återvändare enligt den Nordiska konventionen. Jag har senare diskuterat med denna person, och hon har

efteråt fått pengar från YTK's kassa (skillnaden mellan A-kassaersättning och KELA's ersättning).

Exempel 5

(Förordningen 1408/71's princip, de som rör på arbetsmarknader skall inte ha det sämre än de som inte rör)

En svensk arbetslös, en undersköterska, som bor i Haparanda, i Sverige, hittar ett jobb i Vasa, i Finland. Jobbet skulle vara tidsbegränsat vikariat för ca 4 månader. Innan hon har skrivit under avtalet med den finska arbetsgivaren, kontaktas hennes svenska A-kassan och senare också IAF, för det är oklart hur hennes A-kassa skulle bli när arbetet i Finland tar slut och hon återvänder till sin svenska a-kassa.

Efter att ha hört från IAF att hennes A-kassa skulle räknas enligt de inkomster hon haft i Finland – tackar hon nej till jobbet – för hennes A-kassa skulle sjunka avsevärt – hon räknar att det lönar sig inte att jobba i Finland. Däremot – om hennes A-kassa hade förblivit på samma nivå, skulle hon börjat jobba i Finland – och kassan hade sparat en låg rad av kronor.

Fråga 1: Är det ovan nämnda exempel mot förordningen 1408/71. Om inte, varför?

Enligt förordning 1408/71 skall inte de som är rörliga behandlas på olika sätt, de skall inte hamna i en värre situation än de, som inte är rörliga. Det som man gör nu; det hur man tolkar regeln orsakar att den som är rörlig, hamnar till en värre situation som inte rörliga. Den som jobbar i Sverige, med sämre lönen, än tidigare lönen, med vilken hennes inkomstrelaterade A-kassa ersättningen har beräknats, får behålla sin tidigare ersättning, om längden av arbetsavtalet inte överstiger 6 månaders.

Fråga 2; hur kan man överhuvudtaget jobba inom gränsregionen – om man inte vet – hur blir man behandlat av sin a-kassa i boendelandet i Sverige – om man inte vet spelreglerna – och spelreglerna är också oklara och olika inom olika a-kassorna.

Fråga 3: Om man dagligen pendlar till ett kortvarig jobb över gränsen – när räknas inkomstrelaterade ersättningen i Sverige på nytt? Den här har nu blivit oklart, och det är ett stort hinder, man vågar helt enkelt inte mera jobba över gränsen! Eller är det som är meningen frågar af-personalen!

Exempel 6

(Ströjobb)

En arbetssökande, bor i Haparanda, har en tillfällig timanställning i Finland, har svårigheter att få stanna kvar i det svenska A-kassa systemet – han jobbar som en lärare på en skola i Finland och antalet av arbetstimmar varierar – han har samtidigt också då och då arbetstimmar av samma typ i Sverige – efter flera månaders väntetider skrivs till sist en

blankett E101A, som är ett bevis, att han får stanna försäkrad i sitt boendeland.

Detta var också ett exempel av learning by doing – även om det fortfarande är någonting som behöver mera diskussioner i vår nästa utbildnings seminar i Tornedalen.

Exempel 7

(Tröghet av A-kassasystem, stödjer inte yrkesmässigt rörlighet, och speciellt inte över gränsen)

En arbetslös arbetssökande, som tillhör till en a-kassa X i Sverige (inom branschen X) börjar ett tillfälligt jobb i Finland på en bransch Y (och söker sig medlemskapet i motsvarande finsk a-kassa Y. Och blir medlem i denna kassa Y i Finland). Arbetet som är tillfälligt, tar slut och personen i fråga, anmäler sig som en arbetslös arbetssökande i Arbetsförmedlingen i Sverige. Han ber av sin finska a-kassa om intyget E301 och söker sig medlemskapet i sin tidigare a-kassa X i Sverige. A-kassa X fattar ett negativt beslut. Med motiveringen, att eftersom han inte har jobbat senast på motsvarande branschen i Finland, han inte kan "återkomma" till denna a-kassa mera – och ger honom en tips att söka sig medlemskapet i motsvarande kassa i Sverige (på den branchen som han har jobbat i Finland) Och detta gör han. Kassan Z i Sverige som motsvarar finska Y, fattar ett negativt beslut – med motiveringen: sökande har inte den yrkesutbildningen som krävs för att bli medlem, inte heller en tillräckligt med arbetshistoria på denna bransch. Tiden går och arbetssökande börjar bli desperat ...och slutligen kontaktar Alfa-kassan.

Frågor och funderingar: Det finns fina termer, som yrkesmässig rörlighet. Att vara aktiv på arbetsmarknader. Gemensamma arbetsmarknader i Europa. Varför tas dessa ideologier hänsyn till i a-kassasystemet. Den nutida A-kassasystemet har föråldrats – den lever på fel århundraden. Det behövs mera flexibilitet till detta system – för att man skulle kunna leva på sitt jobb i gränsregionen – under dessa flexibla, globala tider.

Exempel 8

En svensk lärare, som under ca 8 år har jobbat som lärare i Södra Sverige gifter sig med en finsk man. Och flyttar sig att bo i Finska Kolari, mitten av december 2000. Hon säger sig upp från sitt arbete i Södra-Sverige, men innan hon hinner flytta sin arbetslöshetsförsäkring till Finland, får hon en lärarvikariat i Pajala, i Sverige. Arbetet börjar 12. januari 2001. Hon är gravid, men fortsätter sitt arbete till läsårets slut, till mitten av juni 2001. Ochh börjar sedan hennes havandeskapsledighet.

Under tiden har hon kontaktat YTK's A-Kassa och sökt medlemskapet där, och blivit tagen medlem där. Efter att ha varit mammaledigt anmäler hon sig som en arbetslös arbetssökande i Kolari och söker a-kassaersättningen från YTK. YTK-kassan fattar ett negativt beslut med motiveringen att hon skall jobba minst fyra veckor i Finland innan hon

kan få a-kassa ersättningen. Överklagandet försenar under semestertiden. Senare försöker hon få omprövningen, men A-kassan håller sitt beslut, men konstaterar, att med termen "gränsgångare" har inget som helst mening i detta ärende".

Senare försöker man via sociaförsäkrings nämnden överklaga om beslutet. Men Nämnden lämnar saken utan utredning, med motiveringen att det har försenats.

Men för att hon har blivit felbehandlat, hennes ärende har försenat, det har orsakats av myndigheters semester – ger hon inte upp. Hon kontaktar andra beslutsfattare. Och det blir ett snabb förändring i beslutet.

Efteråt har jag fått höra A-kassans motivering, som har varit följande: "Nu när jag har tittat, var Kolare finns, ser jag att den ligger vid gränsen, det visste jag inte tidigare, och därför var beslutet negativt. Men eftersom Kolare är en gränskommun, har vi förändrat beslutet positivt. Hon är en gränsgångare, eftersom hon bor i gränskommunen och har därför rätt till A-kassa ersättningen utan 4 veckors arbetsperiod. Visst blev hon, arbetsökande glad, men ni kan väl gissa min förvåning!

Det finns behovet för utbildning

Inom EURES Crossborder verksamhet finns det möjlighet för vidare utbildning på EU-nivå. Dessa utbildningar är på engelska, och de som deltar dessa utbildningar måste behärska engelska mycket bra, för att många gånger dessa saker är svårt att förstå även på sitt eget modersmål – och för att det är så är det svårt att höja kompetensen av rådgivningen inom EURES-nätverket.

Därför är det jätteviktigt att vi fortvarande har vårt eget utbildning inom nätverket, åtminstone en gång per år. Och att de nationella experter som Olavi Myllyharju, Jörgen Gyllenblad, SO's representant, medverkar. Nästa gång vi måste ha också Norges expertis till Tornedalen!

Vi har budgeterat för utbildningen och kommissionen har medgett pengar! Det är nu dags att bestämma datumet – innehållet planeras på lokala nivå devis med RA-VI arbetsgruppen.

RA-VI

Gränsmyndigheternas arbetsgrupp. Möte 6 gånger/per år. Olika myndigheter inom gränsregionen diskuterar om t.ex. arbetslöshetsersättning – och andra lagstiftning och tillämpningar som är viktiga i gränsregionen. T.ex. har det diskuterats 4 månaders krav som trädde i kraft i Finland i augusti och senare 1.1.2005. Möjligheten att inbjuda experter till mötet. RA-VI verksamheten har utvecklats enligt Roundtable – modellet från den Tyska-Hollandska gränsregionen.

4.10 Behovet att förstärka lokala myndigheters kunskaper av 1408/71

Det är inte bara vi i Tornedalen som har uppmärksammat att det saknas kunskaper av koordinerings förordning 1408/71. EU-kommissionens avdelning för rörlighets frågor har kommit till samma resultat. Och har börjat ett nytt projekt:

4.10.1 Tress

Ett nytt projekt för att utbilda olika myndigheter för frågor kring EU förordning 1408/71 inom EU. Finansiering från EU. Ansvarig organisation Universitet i Gent, Belgien. Ett utbildnings dag i varje EU land, (2 utbildnings dagar i Frankrike, Tyskland och Polen) I varje utbildningsdag 25 deltagare. Den 16:e juni utbildningen i Sverige. I Finland var utbildningen den 12:e maj. Det kommer att bli en speciell Tress-hemsida för frågor, för möjligheten att fråga om tolkningar, tillämpningar kring 1408/71.

Till slutet:

Jag tänkte prova er om ni lyssnat på mig och hur har ni insett begreppet gränsgångare enligt förordningen 1408/71.

Om jag frågar er nu, varför jag blev så förvånad av YTK's motivering när beslutet i exempel no 8 förändrades? Vad svarar ni på mig?

VAD ÄR EURES-T, ELLER EURES Crossborder

Grundat på EG Förordning 1612/68 och dess senare ändringar samt kommissionens beslut K (2002)5236 samt

ett 3-årigt ramavtal signerat av arbetsmarknadspartner inom gränsregionen.

Utifrån ramavtalet beslutas om verksamhets mål med hänsyn till aktuella EURES-riktlinjer samt en utvecklingsplan för området.

EURES
Cross-border
Tornedalen
Partnership

ÖVERGRIPANDE MÅF FÖR VERKSAMHET

BEFRÄMJA RÖRLIGHETEN ÖVER GRÄNSEN

(Dagligen pendlar över 600 000 arbetstagare
över gränsen inom EU, i Tornedalen ca. 1000)

- Utifrån en tre-årig utvecklingsplan
- Med ett-årig aktivitetsplan (EU-kommissionen godkänner) ->

Med Grant Agreement = avtal mellan EU-kommissionen

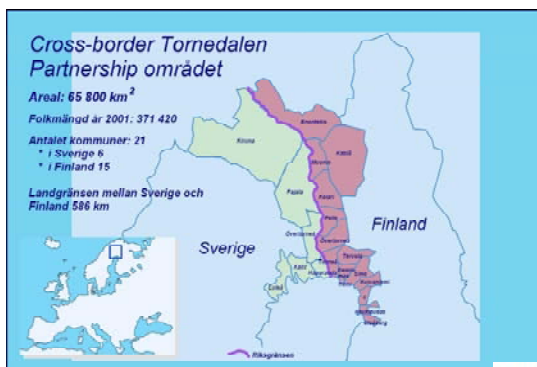
mottagare av förmånstagare = ett gemensamt avtal för parterna om olika aktiviteter under aktivitetsperioden 1.4.-31.3. årligen



EURES CROSS-BORDER - PARTNERSKAPER INOM EU



CROSS-BORDER TORNEDALEN PARTNERSHIP OMRÅDET



CROSS-BORDER TORNEDALEN

- Integrerat till 2007 i Finlands nationella EURES- aktivitetsplan
- Ramavtal följer EURES- riktlinjer för 2004-2007
- Öka samarbetet mellan partnerskap och nationella EURES/Arbetsministeriet och AMS
- EU's Finansieringen via Arbetsministeriet ("öronmärkta pengar för Crossborder verksamhet")


**CROSS-BORDER TORNEDALEN
ORGANISATION STYRGRUPP**

- Lena Liljebäck, Ordförande, (LAN)
- Tiina Oinonen, EURES manager, Arbetsministeriet
- Kerstin Engstrand, EURES-manager AMS
- Tuija Johansson (TE-central)
- Risto Leinonen (TT)
- Östen Harila (LO)
- Marja-Terttu Koivula (AKAVA)
- Sven Lyhamn, viceordförande (Af Haparanda)
- Tapani Pärssinen, Arbetskraftsbyrå Torneå
- Martti Kankaanranta, Länsipohjan Yrittäjät
- Peter Hagström, Tornedalsrådet
- (Marja Ketola, koordinator)


**CROSSBORDER TORNEDALEN
ORGANISATIONEN**

Partner

- | | |
|---|--|
| -AKAVA | - SACO, Svenska Akademikernar Central organisation |
| - Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry | -LO-Distriktet i Norrbottens Län |
| - Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry | - TCO,Tjänstemännens Central Organisation |
| - Elinkeinoelämän keskusliitto EK | - Svenskt Näringsliv Region Norrbotten |
| - Länsipohjan Yrittäjät RY | - Företagarna i Norrbotten |
| - Tornion Yrittäjät Ry | - Länsarbetsnämnden i Luleå |
| - Lapin TE-Keskuksen työvoimaosasto | -Arbetsförmedlingarna inom området |
| - Alueen työvoimatoimistot | |



**CROSS-BORDER TORNEDALEN
ORGANISATION**

Arbetsutskott

- Sven Lyhamn, ordförande (Af Haparanda)
- Tapani Pärssinen, Arbetskraftsbyrå Torneå
- Östen Harila (LO)
- Martti Kankaanranta, Länsipohjan Yrittäjät
- Inga-Märta Larsson, Länsarbetsnämnden
- Marja Ketola, Arbetskraftsbyrå Torneå



5. Workshops

5.1 Workshop 1: Kompensationsgrad og tillægsforsikring

5.1.1 Seminarium

Indledere: *Thomas Mølsted Jørgensen*, Kontorchef, Arbejdsdirektoratet, Danmark og *Peter Schönefeld*, Kanslichef, Samorganisationen i Sverige
Sekretær: *Ólöf Magna Guðmundsdóttir*, Direktør: AF-Øst Island
Lokale: Hlíðarberg

Kl. 13.00–14.00

Torben Damsgaard Jensen
Harald Petersson
Carina Karlsson
Jóhan E. Simonsen
Arne Raade
Seppo Niinen
Morten Kaspersen
Hugrún Jóhannesdóttir
Ína Jónasdóttir

Kl. 14.15–15.15

Anne C. Bisgaard
Gry Fossum
Birgitta Lanér
Magdalena Sinander
Lis Pedersen
Helmer Baadsgaard
Alex Nielsen
Jón Rúnar Pálsson
Guðmundur Þ. Jónsson

Mødeledere:
Peter Schönefeld og
Thomas Mølsted Jørgensen

5.1.2 Workshop

Indledere:

- Thomas Mølsted Jørgensen, Danmark og
- Peter Schönefeld, Kanslichef, Samorganisationen i Sverige



Oplæg på workshop 1 på Nordisk Arbejdsløshedsforsikringsmøde 2005

Tillæggsforsikringer og dækningsgrader i arbejdsløshedsforsikringen

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



- I. Dækningsgrader i det almindelige, eksisterende system
 - a. Karakteristika ved a-forsikringen i de forskellige nordiske lande
 - b. Dækningsgrader – med Danmark som eksempel
 - c. Forsikringselementet
 - d. Hvordan påvirker høje/lave dækningsgrader arbejdsmarkedet?
- II. Supplerende eller tillæggsforsikringer
 - a. Situationen og forhistorien i Danmark

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



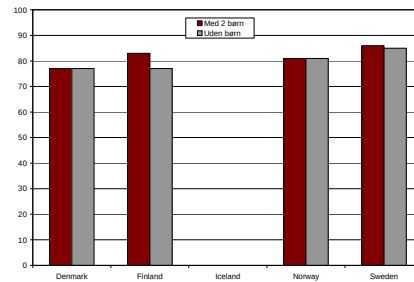
Sammenligning af arbejdsløshedsunderstøttelsen i Danmark, Norge og Sverige, 2002

	Danmark	Norge	Sverige
Frivillig arbejdsløshedsforsikring?	Ja	nej	obligatorisk grundforsikring frivillig arb.løs. forsikring.
Kompensation i fht. tidligere arbejdsindkomst	90 pct.	62,4 pct.	80 pct.
Maksimumsbeløb pr. uge	3.020 DKK.	3.900 NOK. (3.700 DKK.)	3.650 SEK. (2.950 DKK.)
Afhængig af familietype?	Nej	Ja	Nej

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



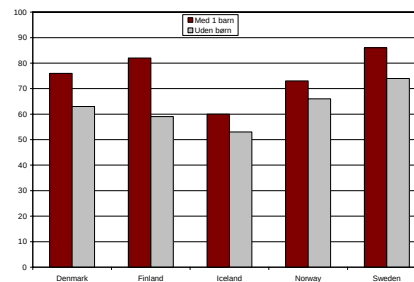
Kompensationsgrad for forsikrede ledige par med og uden børn.



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



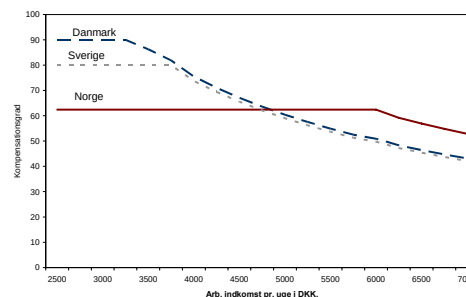
Kompensationsgrad for enlige forsikrede ledige med og uden børn.



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Oversigt over kompensationsgraden ved forskellig arbejdsindkomst i Danmark, Norge og Sverige. Omregnet til DKK.



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Dækningsgrader - med Danmark som eksempel

Det relevante begreb afhænger af hvad der betragtes
– men hvordan?

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk

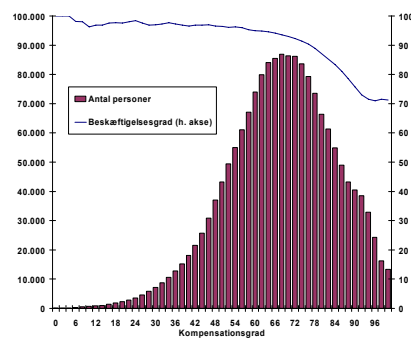


- Hvordan opleves de relativt beskedne dækningsgrader for den store midtergruppe i de forskellige nordiske lande?
- Er der politisk konsensus herom eller er der kræfter, der trækker i andre retninger?

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Kompensationsgrad og beskæftigelsesgrad



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Forsikringselementet

- Er diskussionen af forsikringselementet kun relevant ved ikke-obligatoriske ordninger?
- Store præmie forskelle i norden – hvorfor?
- Er der grund til bekymring, hvis nogle grupper undlader at forsikre sig?

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk

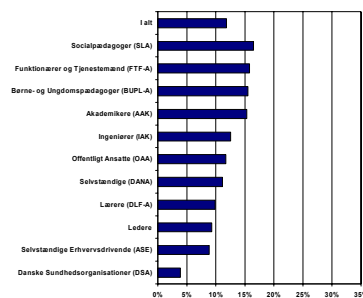


Hvordan påvirker høje/lave dækningsgrader arbejdsmarkedet?

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



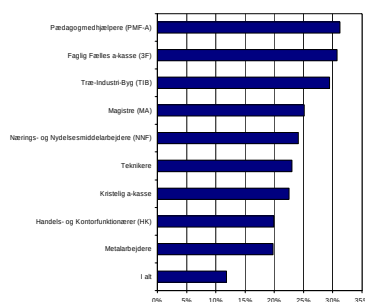
A-kasser mindst berørt af ledighed



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



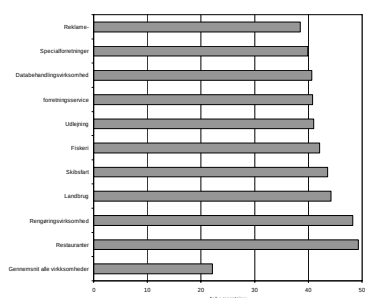
A-kasser mest berørt af ledighed



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



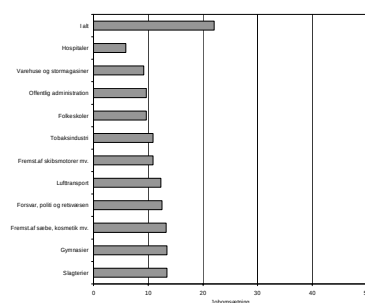
Brancher med høj jobomsætning



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



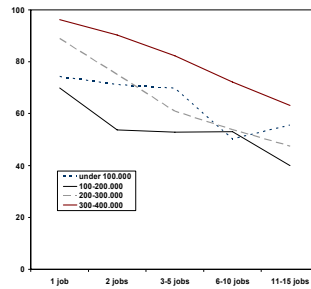
Brancher med laveste jobomsætning



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Andel som ikke er berørt af ledighed i forbindelse med jobskift



Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Hvordan påvirker høje/lave dækningsgrader arbejdsmarkedet?

- Ledighedsrisiko og lønniveau er omvendt proportionale – skyldes det den lave dækningsgrad?

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



II. Supplerende eller tillægssikringer Situationen og forhistorien i Danmark

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Karakteristika ved de nye tillægsforsikringer

Præmie: 4-6 pct. af den mulige udbetaling

Understøttelsens størrelse: 1.000-32.000 kr./md.

Varighed af udbetaling: 6-12 måneder

Karensperiode: efter 1-3 måneders ledighed og først efter 6/12 måneders ledighed.

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk



Situationen og forhistorien i Danmark

- Vil brugen af tillægsforsikringer have en afgørende betydning for arbejdsmarkedet?
- Vil presset for højere ydelser aftage?
- Yderligere derivater i den finansielle sektors udbud?

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K
Tlf: 38 10 60 11 Fax: 38 19 38 90 E-post: adir@adir.dk Hjemmeside: www.adir.dk

5.1.3 Notat om tillægsforsikringer, incitament og rådighed

En række private forsikringsselskaber tilbyder i samarbejde med fagforeninger og a-kasser forsikringer mod ufrivillig ledighed, (private tillægsforsikringer).

Fælles for de private forsikringsordninger er:

- Der er tale om udbetalinger uden statsrefusion.
- Ydelsen udgør sammen med den forsikredes arbejdsløshedsdagpenge mellem 80–85 pct. af den hidtidige indtægt og er skattepligtig.
- Den forsikrede skal have været i minimum 12 måneders sammenhængende beskæftigelse op til ledighedens begyndelse for at få udbetalt ydelsen.
- Der er op til 3 måneders karenstid.

- Ydelsen kan udbetales i op til 12 måneder pr. ledighedsperiode, typisk kan der vælges mellem perioder på 3,6,9 eller 12 måneder, hvor der kan udbetales ydelser.
- Der er et loft på udbetalinger fra private forsikringer. Loftet ligger i de fleste forsikringer på mellem 20 – 30.000 kr. pr. måned udover dagpengene. Forsikringspræmien vil her udgøre ca. 1.100 kr. pr. måned
- De indbetalte forsikringspræmier er fradragsberettiget, hvilket også gælder for indbetaling af kontingent til dagpengesystemet.
- Den forsikrede skal som ledig være tilmeldt AF og dagpengeberettiget for at få udbetalt ydelsen.

Parallelt med de private arbejdsløshedsforsikringer udbydes der også forsikringer, der dækker betaling af ydelser på lån, fx kreditforenings- og billån, hvis debitor er blevet ufrivillig arbejdsløs. Disse forsikringer vil også være omfattet af arbejdsløshedsforsikringslovens regler, og udbetalingerne kan have betydning for dagpengenes størrelse, i det omfang ”forsikringsbegivenheden” er forsikredes ledighed. Disse forsikringer indgår ikke i den nærmere beskrivelse nedenfor.

5.1.4. Betydning for dagpengenes størrelse

Efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv., skal et medlem, som i forbindelse med ledighed ”modtager ydelser, som ikke er omfattet af denne lov”, have sine dagpenge nedsat, således at den samlede daglige pengehjælp ikke overstiger 90 % af medlemmets hidtidige arbejdsfortjeneste. Ydelsen kan derfor udbetales ud over det almindelige loft for arbejdsløshedsdagpenge.

Dette indebærer f.eks., at et medlem, der forud for sin ledighed har tjent f.eks. 45.000 kr. om måneden, højst vil kunne få udbetalt 40.500 kr. i samlet månedlig pengehjælp. Hvis a-dagpengene til medlemmet udgør f.eks. 12.000 kr. pr. måned, vil enhver udbetaling fra en tillægsforsikring, som overstiger 28.500 pr. måned, føre til at a-dagpengene nedsættes.

Efter reglerne om fradrag bliver udbetaling fra en tillægsforsikring betragtet som en fradragsfri ydelse. Der sker således ikke fradrag for disse ydelser, så længe 90 % loftet ikke overskrides.

Samlet set kan det konkluderes, at tillægsforsikringer er forholdsvis gunstige ordninger, som vel først og fremmest er interessante for højtlønsgrupperne.

Efterspørgslen er stadig begrænset, jf. punkt 3.

5.1.5. Incitament/rådighed

Det forhold, at man kan forsikre sig til højere ydelser, kan have virkning på de tillægfsforsikrede lediges lyst til at søge bredt på et (tidligt) tidspunkt efter ledighedens indtræden.

Hertil kommer dog, at tillægfsforsikringerne sædvanligvis først udbetales efter en vis karenperiode. Det kan på den ene side betyde, at de ledige alligevel ikke reagerer ved at søge mindre bredt tidligt. På den anden side kan det afstedkomme en tilskyndelse til forsinkelse, for at få i det mindste en del ud af den forsikringspræmie, man har betalt.

Endvidere er (i hvert fald enkelte af) tillægfsforsikringsordningerne indrettet på en måde, som kan virke hæmmende på lediges lyst til at overtage korterevarende job.

Der er således forhold der peger i retning af ”incitament” til at der kan opstå en vis tilbageholdenhed med at søge arbejde, hvis man har en god tillægfsforsikring. Eller i hvert fald at vente forholdsvis længere på at det rigtige job dukker op.

Dette kan medvirke til at svække den generelle rådighed. Omvendt kan det siges, at den længere søgeperiode kan forbedre matchet mellem ledig og job, hvilket kan nedsætte risikoen for efterfølgende ledighed.

Endelig hører det med til billedet, at tillægfsforsikringerne er privat organiserede og økonomisk skal kunne betale sig for forsikringsselskaberne. Hermed sikres, at der ikke i større omfang kan opstå systematisk forlængede ledighedsperioder.

Hvis der er mistanke om nedsat søgevilje hos den forsikrede vil en kontrol kunne ske bl.a. ved en skærpet tilsynsindsats, skærpet opmærksomhed hos AF og eventuel anvendelse af hotjobs og straksaktivering.

5.1.6 Kontrolmuligheder

Efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. skal medlemmer, der modtager ydelser fra en privat tillægfsforsikring, straks underrette a-kassen om det.

For blandt andet at kontrollere, om de ledige oplyser a-kassen om, at de modtager udbetalinger fra tillægfsforsikringer, kan direktoratet via COR (det centrale oplysningsregister) udtrække alle, som har fået fradrag for indbetaling af præmie til/udbetalinger fra privattegnede arbejdsløshedsforsikringer.

På baggrund af disse oplysninger kan det for året 2004 konstateres, at 39.282 personer¹, hvilket svarer til 1,8 pct. af a-kassemedlemmerne, har en privattegnede arbejdsløshedsforsikring, og at 60 personer har fået udbetalt ydelser fra forsikringen i 2004.

¹ De 39.282 personer, er antallet af personer, der af forsikringsselskaberne ifølge skattevæsenets oplysninger (COR2004) har fået indberettet et fradrag for forsikringspræmien.

5.1.7 A-kassernes medvirken/formidling af private forsikringer

Arbejdsdirektoratet har i en rundskrivelse i 2003 præciseret gældende regler for a-kassernes virksomhed i forbindelse med udbud af private forsikringsordninger, herunder at en a-kasse ikke selv kan etablere en privat forsikringsordning eller gøre a-kassemedlemskabet betinget af samtidig tegning af en privat tillæggsforsikring. Derimod kan a-kasser i et vist omfang samarbejde om formidling af forsikringerne.

Efter præciseringen af hvilke aktiviteter a-kasserne kan deltage i, skønnes der ikke behov for yderligere tiltag.

5.1.8 Kort handlede workshop 1 om følgende:

Understøttelsesgraden i arbejdsløshedsforsikringssystemet, karakteren af arbejdsløshedsforsikringerne i de Nordiske lande hvor vægten lægges på forsikrings påvirkning og hvordan høje/lave forsikringer påvirker arbejdsmarkedet.

Tillæggsforsikringer, forhistorie og forhold i Danmark. Sammenligning blev gjort med arbejdsløshedsforsikringssystemerne i Danmark, Norge og Sverige m.h.t. frivillige arbejdsløshedsforsikringer, understøttelse i henhold til forrige indkomster, maksimalt beløb pr. uge og hvorvidt arbejdsløshedsforsikringerne er afhængige af familiestørrelse. I den forbindelse blev der kigget på familiearten og forskellige erhvervsgrupper.

3) Arbejdsløshedsunderstøttelsesbeløbet er afhængigt af sammenligningsniveauet og hvorledes det er undersøgt. I den fortsættelse blev der drøftet understøttelsesgrad og beskæftigelse.

Der blev drøftet understøttelsesgraden for den store indkomstgruppe i Norden og om der er politisk overenskomst om dette eller er der kræfter som trækker fra hinanden.

Arbejdsløshedsforsikringerne, spiller diskussionen om forsikringerne kun rolle overfor frivillige forsikringer? Der er stor forskel på forsikringskontingenter i de Nordiske lande-hvorfor? Skal man bekymre sig over at nogle grupper undlader at forsikre sig?

Hvorledes virker høj og lav arbejdsløshedsunderstøttelse på arbejdsmarkedet? I nogle erhverv er der stor ledighed og mindre i andre. Nogle erhverv har stor omsætning af arbejdskraft pr. år, men tilstrækkeligt med arbejdskraft. Folk med gode lønninger går ikke på arbejdsløshedsunderstøttelse, mens man leder efter et nyt arbejde. De er muligvis i arbejde indtil de skifter job. De som har lavere lønninger er oftere fyret end de med de høje lønninger. I godt betalte stillinger er der en lav omsætning af arbejdskraft. De som er godt belønnede går ikke på arbejdsløshedsunderstøttelse imens de leder efter et nyt job.

Hvilken indflydelse har høj/lav understøttelse på arbejdsmarkedet? Risikoen for arbejdsløshed og lønforhold er lige/omvendt- er forklaringen lav arbejdsløshedsunderstøttelse?

5.1.9 Kompensationsgrad – en mätbar kvalitet

Bakgrund

1990-talet blev det decennium då massarbetslösheten åter blev en realitet i Sverige. Detta präglade i hög grad arbetsmarknadspolitiken och tillämpningen av arbetslöshetsförsäkringens regler. Arbetslinjen kunde inte upprätthållas när efterfrågan på arbetskraft drastiskt minskade. Mot denna bakgrund kom såväl arbetsmarknadspolitiken i allmänhet som arbetslöshetsförsäkringen i synnerhet att bli ifrågasatta. Det hävdades bl.a. att alltför generösa ersättningsnivåer bidragit till arbetslösheten. Med hänvisning till det allvarliga statsfinansiella läget sänktes också både dagpenningtakets från 598 till 564 kronor (den 5 juli 1993) och kompensationsnivån från 80 till 75 procent (den 1 januari 1996).

En viss återställning av både dagpenningtak och kompensationsnivå skedde hösten 1997: taket höjdes till 580 kronor den 29 december 1997 och kompensationsnivån återställdes till 80 procent redan den 29 september samma år.

Vid slutet av decenniet med en öppen arbetslöshet som närmade sig 4 procent framfördes också synpunkter om att genom att förtydliga de rättigheter och skyldigheter som är förknippade med arbetslöshetsförsäkringen finns det goda möjligheter att förena en effektiv omställning med en förhållandevis hög ersättningsnivå. Bl.a. skrivs det i rapporten Kontrakt för arbete – Rättvisa och tydliga regler i arbetslöshetsförsäkringen Ds 1999:58 att försäkringens karaktär av ersättning för inkomstbortfall har gröpts ur. Flertalet heltidsanställda får en ersättning som ligger under 80 procent av tidigare inkomst. I framtiden måste kompensationen för inkomstbortfall förbättras, i vart fall under en inledande period.

SO hade under lång tid framfört synpunkten att ersättningen värdemässigt urholkas om inte dagpenningtakets höjs i takt med löneutvecklingen och att en anpassning borde ske genom någon form av indexering. Beräkningar som SO gjorde med utgångspunkt från en sådan anpassning visade att dagpenningtakets borde vara avsevärt högre. Med ett för lågt tak riskeras att arbetslösa med relativt sett normala lönelägen inte får 80 procent av tidigare inkomst. En sådan utveckling leder på sikt till bristande legitimitet och bristande tilltro till försäkringen.

För att visa arbetslöshetsförsäkringens "kvalitet" inom detta område bestämde sig SO 1998 för att mäta "kompensationsgraden", dvs. hur många av de arbetslösa får verkligen 80 procent av tidigare inkomst?

Redan från början fanns det tecken på att taket inte motsvarade det "behov" av inkomsttrygghet som grupper och individer med högre lön än taknivån hade och som därför i vissa fall har tillgodosetts genom tilläggsförsäkringar. Inledningsvis (1998) erbjöd ett privat försäkringsbolag försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet. Efterhand har det också utvecklats kollektiva former (se IAF:s rapport "Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet").

Hur mäta?

SO bestämde sig för att en helgfri vecka mäta hur många av de arbetslösa med inkomstrelaterad ersättning som får, respektive inte får 80 procent av tidigare inkomst. Mätningen skulle baseras på uppgifter ur tillsynsmyndighetens statistikdatabas AKSTAT/ASTAT.

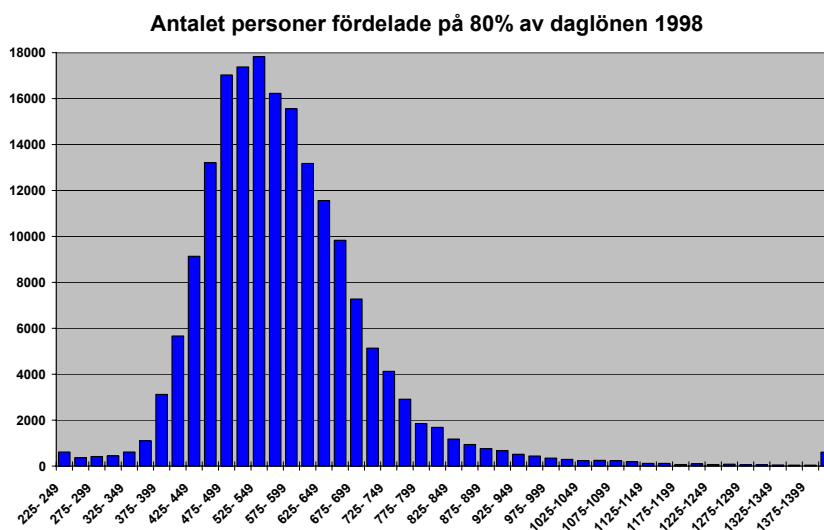
Regeringen krävde 1994 att Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) i samarbete med A-kassornas samorganisation (SO) skulle upprätta en statistikdatabas med uppgifter från a-kassornas och KAS- administrationens utbetalningar av ersättning till arbetslösa. Databasen byggdes upp enligt kraven från Regeringen och data började successivt att levereras till AMS dataenhet 1994 och uppgifterna avsåg uppgifter om utbetalningarna från och med januari 1994. Databasen kallades ursprungligen för AKSTAT och efter viss modifiering ASTAT. Den administreras sedan 2004 av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). Ur databasen är det möjligt att på individnivå sammanställa uppgifter. (KAS-administrationen upphörde i december 1997 och sedan 1998 är arbetslöshetsförsäkringen uppdelad i en grund- och en inkomstrelaterad försäkring.)

Ur databasen görs sammanställningen av alla arbetslösa den aktuella veckan och mätningen av kompensationsgraden görs mot faktiska inkomster för dem som är arbetslösa. Från starten gjordes mätningen avseende arbetslösa endast vecka 6. Uttaget av statistikuppgifter görs för att säkerställa kvaliteten minst tio veckor efter mätveckan av databasens ägare dvs. tillsynsmyndigheten. Sammanställning och grafisk presentation görs av SO.

Resultat

De första mätningarna redovisades i ett diagram som visar antalet arbetslösa inom olika krontalsintervall.

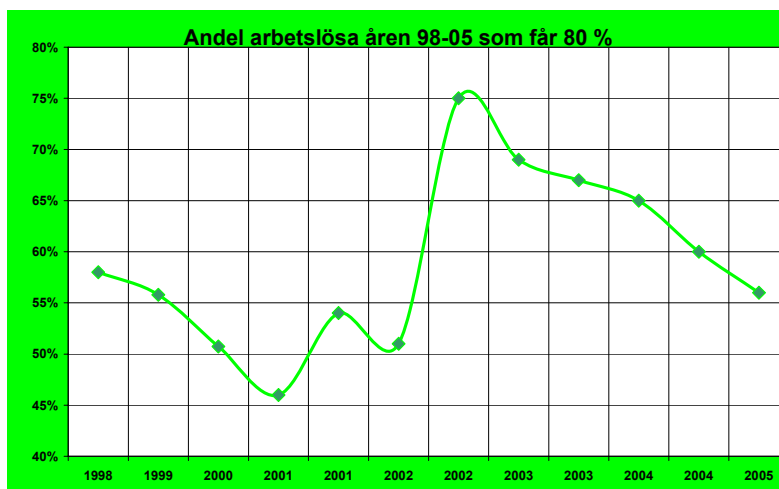
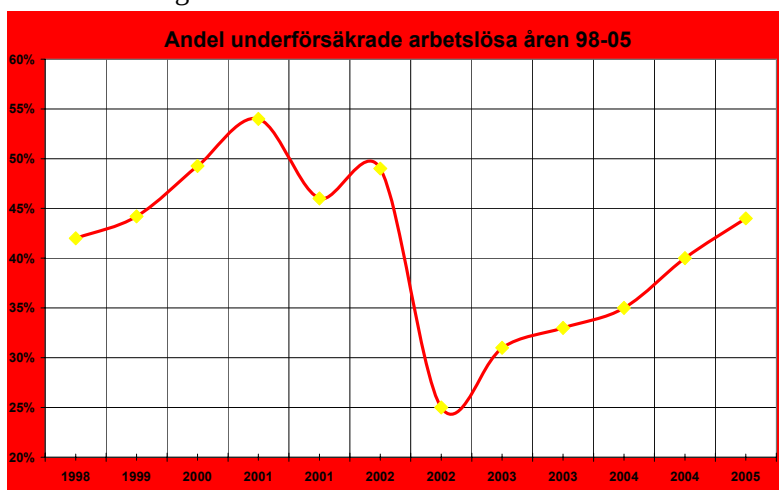
Så här presenterades de första mätningarna 1998.

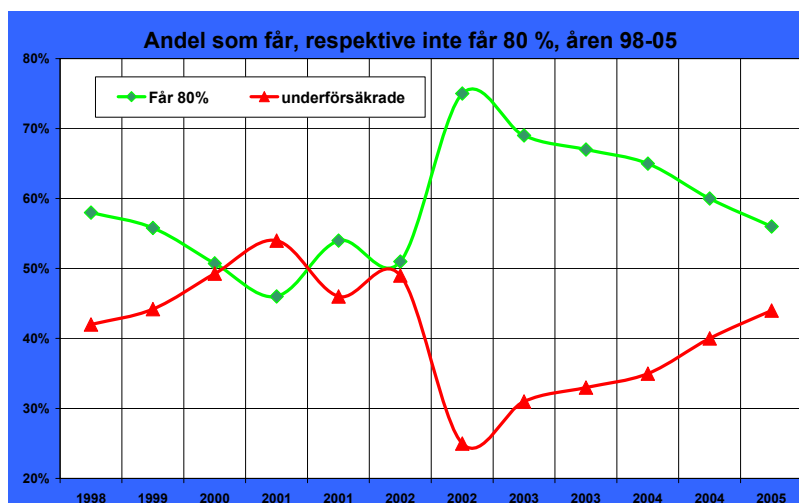


Efterhand har redovisningen blivit mera mångfacetterad och visar nu förutom en sammanställning av "underförsäkringen" både andel och antal "underförsäkrade" per kassa samt för hela kollektivet (alla 37 a-kassor) i förhållande till olika taknivåer. För att tidigt fånga upp effekter av takhöjningarna vid halvårsskiftet 2001 och 2002 genomförs mätningar sedan dess både vecka 6 och 35. Genom att det sedan 2001 finns ett förhöjt belopp de första hundra dagarna redovisas "underförsäkringen" totalt med beaktande av effekten av det förhöjda beloppet.

Mätningarna redovisas förutom till a-kassorna bl.a. även till de centrala arbetstagar-organisationerna, ansvariga politiker och massmedia. Det är SO:s förhoppning och tro att mätning och redovisning av "kompensationsgraden" bidrar till att åtgärder vidtas för att upprätthålla kvaliteten i denna del av arbetslöshetsförsäkringen.

Nedan finns diagram som är sammanställningar av de mätningar SO genomfört. Diagrammen visar andel som får, respektive inte får 80 procent av sin tidigare inkomst.





Dagpenningtaget höjdes den 1 juli 2001 och 2002, vilket förklarar uppgången för kurvan "får 80 %".

Redovisning av mätvecka 6 år 2005

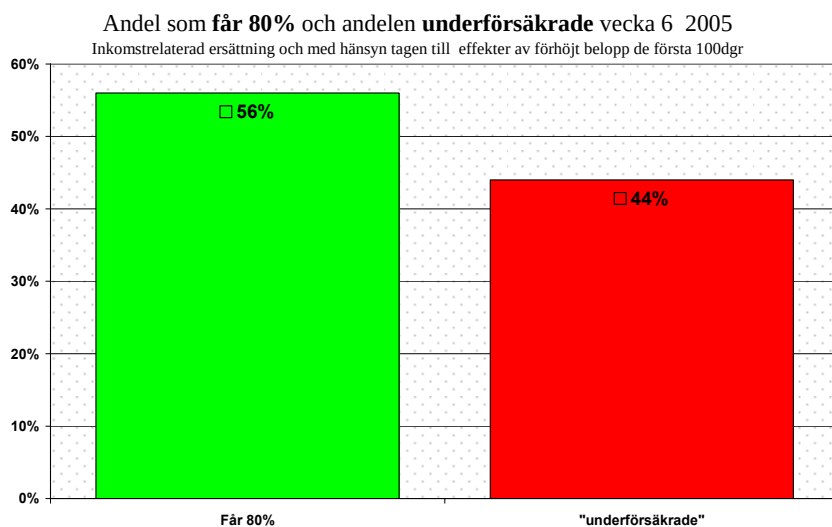
Statistiken visar att den negativa trenden fortsätter och att allt fler arbetslösa slår i taket för ersättningen. Vilket innebär att allt färre arbetslösa får ut 80 procent av sin tidigare lön. Anledningen är att taket för ersättningen halkat efter i takt med att lönerna ökat. Av de 225 625 som då fick inkomstrelaterad ersättning var 98 612 "underförsäkrade", det vill säga de fick mindre än 80 procent av sin tidigare inkomst.

Den som blir arbetslös ska få ut 80 procent av inkomsten före arbetslösheten, i varje fall i teorin. I praktiken blir ersättningen allt oftare mindre än 80 procent eftersom det finns ett tak för ersättningen, maximalt 730 kronor om dagen de första 100 dagarna och därefter 680 kronor om dagen max 5 dagar per vecka. I takt med att lönerna ökar har a-kasseersättningen hamnat på efterkälken. Den senaste höjningen av taket genomfördes halvårsskiftet 2002, då till dagens nivåer. Det blev den gången en förbättring för många, men statistiken visar på en utveckling där åter allt fler slår i taket, också i de mera vanliga inkomstlägena.

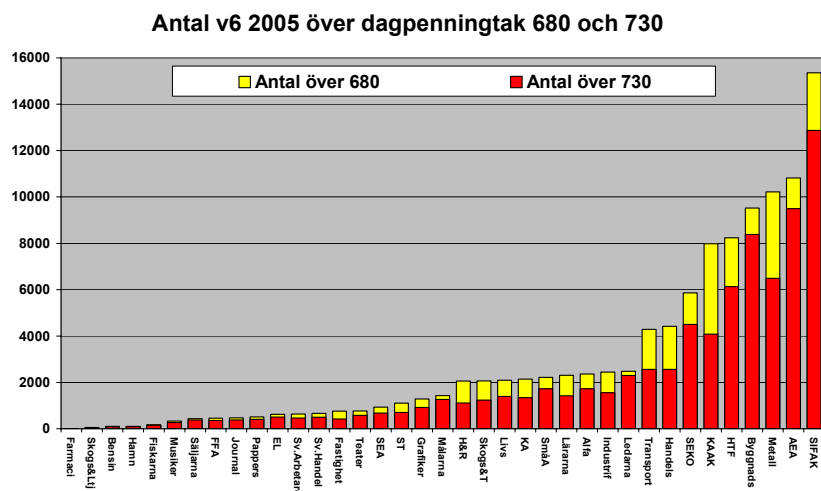
Snart riskerar hälften att få mindre än 80 procent i ersättning

Efter den senaste höjningen av taket den 1 juli 2002 fick var fjärde arbetslös en ersättning som var lägre än 80 procent av den tidigare inkomsten. I den senaste mätningen vecka 6 år 2005, ca två och ett halvt år senare visade det sig att nära hälften (44 procent) nu slår i taket för ersättningen.

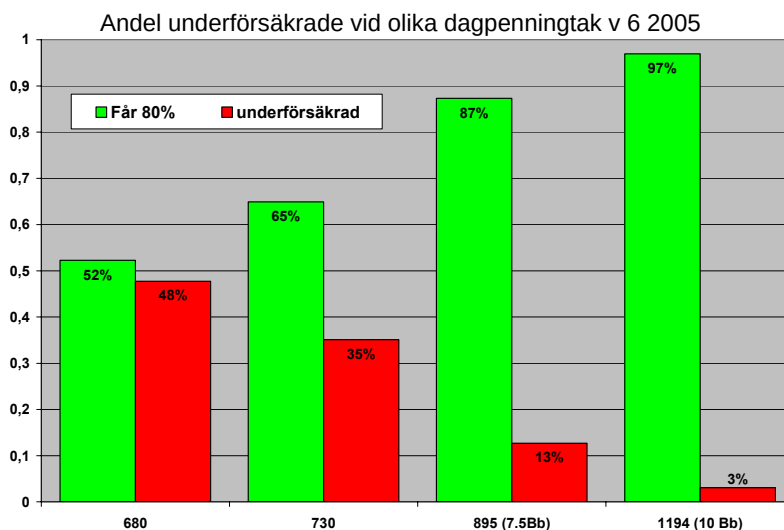
SO har sedan 1998 tagit fram statistik som visar "underförsäkringen" och den visar entydigt att utan höjningar av dagpenningtaget urholkas försäkringen så att allt fler får mindre än de stipulerade 80 procenten. Det sker en konstant utveckling i samhället av lönerna genom lönerörelserna och nya avtal. I takt med det urholkas taket i arbetslöshetsförsäkringen.



Diagrammet visar per kassa andelen "underförsäkrade" vid dagpenningtak på 680 respektive 730 kronor. För Ledarnas a-kassa betyder det att inte ens två av tio får de stipulerade 80 procent.



Diagrammet visar per kassa antalet "underförsäkrade" vid ett dagpenningtak på 680 respektive 730 kronor. För Sifs a-kassa betyder det minst 13 000 arbetslösa inte får de stipulerade 80 procent.



Diagrammet visar hur många av de arbetslösa som får och inte får 80 procent av tidigare inkomst vid olika faktiska och fiktiva dagpenningtak alla utan någon tidsbegränsning.

Faktaruta om dagpenningtaket (månad = 22 dagar)

Dagpenningtaket	680 kr per dag		730 kr per dag	
Motsvarar tidigare inkomst =	850 kr/dag	18 700 kr/mån	913 kr/dag	20 075 kr/mån
Med 80 procent i ersättning får man	680 kr/dag	14 960 kr/mån	730 kr/dag	16 060 kr/mån

Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet

För att erbjuda sina medlemmar ett bättre skydd har ett antal fackförbund tecknat kollektiv försäkring för sina medlemmar och några erbjuder individuella avtal. De som får ett förstärkt skydd av dessa försäkringar är oftast de som minst riskerar att bli arbetslösa och som också drabbas mest av det för låga taket. För dem som kanske löper den största risken att bli arbetslösa finns det i princip inga försäkringar.

Tre försäkringsbolag

Det finns i dagsläget tre försäkringsbolag, SACO SaluAnsvar AB, Sif:s medlemsförsäkring AB och Accept, som marknadsför försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet.

IAF:s granskning av ”Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet”.

IAF har hösten 2004 granskat inkomst-/tilläggsförsäkringar och avsikten var bl.a. att se om dessa i någon del kan anses eller riskerar att stå i strid med bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) eller i motsats till dess syfte. I sin granskning har de inte funnit att så varit fallet.

Basfakta om Arbetslöshetsförsäkringen och a-kassorna.

- SO är en samorganisation för alla Sveriges 37 a-kassor.
- A-kassorna har ca 3,8 miljoner medlemmar.
- Störst är Kommunalarbetarnas med 603 518 medlemmar.
- Minst är Sveriges fiskares med 1 277 medlemmar.
- År 2004 betalade a-kassorna ut 32 613 987 386 kronor i arbetslöshetsersättning till 616 778 personer.

5.2. Workshop 2: Tilsyn og fusk med arbejdsløshedsunderstøttelse

Indledere: *Susanne Bærentzen*, Kontorchef Arbejdsdirektoratet og
Hans Holm, seniorrådgiver Aetat Arbejdsdirektoratet
Sekretær: *Ketill G. Jósefsson*, Direktør AF-Sydvest Island
Lokale: Múlaberg

Kl. 13.00–14.00

Anne C. Bisgaard
Kristian Heyerdahl
Markku Virtanen
Inger Lindström
Anders Edward
Kajsa Lundgren
Magdalena Sinander
Lars Lindholm
Björn Sergel
Guðrún Gísladóttir

Kl. 14.15–15.15

Jiri Klaska
Arne Raade
Sanna Kujala
Harald Petersson
Leif Tallskog
Jóhan E. Simonsen
Hugrún Jóhannesdóttir
Gissur Pétursson
Ína Jónasdóttir

Mødeledere: Hans Holm og Susanne Bærentzen



Avdekking av misbruk av dagpenger

Hvorfor avdekke misbruk?



- Dagpengeordningen må ha legitimitet, dvs at folk må ha tillit til at de ledige fortjener dagpengene og at de ikke misbrukes. Dette er viktig såvel
 - for dagpengordningens utforming
 - for dagpengemottakerne selv, jf. faren for stigmatisering med de negative følger det kan få
- Forebygge misbruk av samfunnets fellesmidler og kreve tilbake feilutbetalte dagpenger

Kort tilbakeblikk



- Før 1993:
 - Ingen systematisk kontroll: Stikkprøver fra Aetats side, opplysninger fra dagpengesøker, tips fra trygdeetaten, ligningsetaten og privatpersoner
- 1993: Opprettelsen av Aetat dagpengekontroll (ADK)

Hvordan avdekkes misbruk i dag?



- Kobling av elektroniske registre (ADK)
- Samarbeid med trygdeetaten
- Tettere oppfølging av dagpengemottakerne
- Inntektsopplysninger ved søknad om ny dagpengeperiode
- Opplysninger fra ligningsetat og privatpersoner

Forebygging av misbruk



- Informasjon til søker/mottaker
- Tettere oppfølging av mottakerne
- Rutinisert informasjonsutveksling mellom Aetat og trygdeetaten for å forhindre samtidig utbetaling av overlappende ytelser
- Informasjon gjennom media om avdekking, reaksjoner samt metoder for avdekking

Statistikk over avdekket misbruk



- | År: | Ant.vedtak | Tilb.krevd beløp | Innkrevd beløp |
|------|------------|------------------|----------------|
| 2000 | 3519 | 57 mill kr. | |
| 2001 | 3756 | 64 " | |
| 2002 | 2480 | 44 " | 45 mill kr. |
| 2003 | 4288 | 45 " | 50 " |
| 2004 | 7328 | 128 " | 98 " |
- Etter tre år er ca. 70% innkrevd
 - Etter fire år er ca. 90% innkrevd

Reaksjoner på misbruk



- Tilbakekreving
- Utestengning fra retten til dagpenger
- Påtale/anmeldelse til politiet

Fremtidig arbeid med misbruk



- Kontroll mot flere registre
- Kontrollere ip-adressene ved elektronisk melding
- Spisse registerkoblingene ytterligere for å øke treffsikkerheten
- Bedre informasjon til dagpengemottakerne om kontrollmetoder og reaksjoner ved misbruk
- Bedre samarbeid med andre etater
- Samarbeid med andre nordiske/baltiske land

Det fremkom hvorfor der er kontrol med udbetalte arbejdsløshedsdagpenge for at forebygge svindel/misbrug på arbejdsløshedsdagpenge. Godt samarbejde er blandt de forvaltninger som arbejder på lignende basis som f.eks. Socialforsikringsinstituttet. Før eller 1993 var der ikke noget systematisk eftersyn i Norge og kun nogle stikprøver der blev taget i samarbejde med forsikringssystemet og skatteforvaltningen. I 1993 blev Aetat oprettet og et organiseret informationssystem mellem AF og socialforsikringen blev oprettet for at undgå betalinger fra begge parter på samme tidspunkt til samme person. Straf p.g.a. misbrug af understøttelsessystemet for at kræve refundering, udelukke retten hos den vedkommende til arbejdsløshedsdagpenge og klage til politiet. Et af de råd man har til at stoppe misbrug af arbejdsløshedsdagpengesystemet er at fremme informationssystemet til dagpengemodtagere. Forøget samarbejde med andre forvaltninger som arbejder indenfor samme område såvel som samarbejde med andre lande, f.eks. de Nordiske lande og Baltikum.

Det fremgik at Danmark kæmper imod sort arbejde men det er særlig almindeligt indenfor restaurations-og service sektoren, falske lønsedler og oplyse aktiviteter hvor arbejdsløse har ansvar (ulovlig bedrift). Danmark, Norge og Island går til skattemyndighederne og kommuner for at koordinere og klargøre eftersynet. I Danmark bruger man også kontrol med registreringsparterne, systematisk samarbejde indenfor forvaltningen og kontrol med erhvervslivet.

Dansk lov giver hjemmel til besøg i virksomheder og forvaltninger til at undersøge eller spørge om noget der ingen rolle spiller. Brochuren Fairplay har en bestemt plan hvor 841 virksomheder blev besøgt med forskellige aktiviteter. I denne plan blev 3000 interviewet. Det blev oplyst at det har en synbar indflydelse at besøge virksomheden og tale med medarbejdere. Et systematisk eftersyn på årsbasis har påvist forskellige ting ligesom dette eksempel viser:

Et spørgsmål fremkom i diskussionen om det var muligt at studere på samme tid og modtage arbejdsløshedsdagpenge. Dette er ikke muligt

undtagen i nogle undtagelsessager hvor der er speciale tiltag og er der gjort nogle speciale overenskomster i den forbindelse.

5.3. Workshop 3: Præsentation af Baltiske landes erfaringer af EU-udvidelsen,

Indledere: *Jørgen Gyllenblad*, Chef for internationella frågor, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Sverige og *Boguslavas Gruzevskis*, Head of Division, Institute of Labour and Social Research, Lithauen
 Sekretær: *Guðrún Stella Gissurardóttir*, Direktør AF-Vestfjordene
 Lokale: Vaðlaberg

Kl.13.00–14.00

Kirsti Borgen

Kirsi Paivansalo

Anneli Sollo

Juhani Talonen

Birgitta Lanér

Leif Tallskog

Ole Bondo Christensen

Tor Even Münter

Gissur Pétursson

Jón Rúnar Pálsson

14.15–15.15

Kristian Heyerdahl

Gertrud Hedenström-Eriksson

Kajsa Lundgren

Marja-Leena Meriläinen

Markku Virtanen

Jørgen Kappel

Jes Flatau

Hrafnhildur Tómasdóttir

Mødeledere: Jørgen Gyllenblad og Boguslavas Gruzevskis

5.3.1 *Effects of the EU enlargement for the Lithuanian economy and labour market*

- Introduction
- Dynamics of key indicators of economic development of Lithuania in 2004
- Situation in the Lithuanian labour market
- External trends of migration of Lithuanian labour force
- Summary

Introduction

When two years ago in Sonderborg (Denmark) we analysed likely effects of the EU enlargement on the Baltic countries, we mentioned that they could be both positive and negative. The following effects were mentioned among the negative ones:

Shortage of skilled labour force and relative surplus of unskilled workers on the national labour markets;

Decrease of production and income per capita. Vacant jobs that have been previously occupied by the emigrated skilled specialists may be left unoccupied because of the lack of such skilled specialists; and training of employees as well as the improvement of their occupational skills requires much time and money.

Brain drain, which limits possibilities for the country to apply new production technologies and progressive personnel management methods on a wide scale;

Increase of income differentiation and social strain, what encourage the government to increase social expenses and reduce development of production capacities. The following effects were mentioned among the positive ones:

Export grows rapidly in evidence that the Lithuanian economy remains competitive in common EU economic space. Long-term perspectives of export growth guarantee the soundness of the current account of Lithuanian payment balance. It can be also stated however that the increased domestic demand will increase import and put off improvement of deficits of the current account for future periods. In 2001–2003, both export and import were growing in the country. Export and import also kept growing in January – November 2004. In January – November 2004, export and import increased by 19 and 16 per cent respectively compared to January – November 2003. Accordingly, we can see that export grew more rapidly.

Table 1. Key indicators of economic development in Lithuania in 2001–2004

	2001	2002	2003	2004 (preliminary data)
Gross domestic product, MIO LTL	48379	51643	56179	61801
Dynamics of gross domestic product at comparative prices in 2000, per cent	6,4	6,8	9,7	6,6
Scope of import, MIO LTL	24241	27479	29438	30917 ¹
Scope of export, MIO LTL	17117	19117	21263	23214 ¹
Average gross monthly wage, LTL	982,3	1013,9	1072,6	1157,8
Dynamics of average gross monthly wage, per cent	1,2	3,2	4,1	4,8 ²
Bank deposits of individuals (at the end of the period) (MIO LTL)	6357	6878	7887	8904 ³

Note: EUR 1= LTL 3.4528

¹ January – November

² individual enterprises excluding

³ over 9 months

The GDP growth contributed to increased collection of funds to the National Budget and State Social Insurance Budget, enabled maintenance of low deficiency of the budgets, increase of average wage and household income. The rates of wage growth evidence comparatively low differences in variation of the mentioned indicators. The growth rate of average monthly wage of employees did not exceed 5 per cent in the country. But taking into consideration quite high rates of GDP variation, we can state that average wage and average pension were growing too slowly and

most population of the country hardly felt any improvement in their living standards. Yet, the growth of population's earnings conditioned the growth of retail trade, while overall economic development was accompanied by rapid development of foreign trade.

Within the context of our analysis, we believe the dynamics of bank deposits of individuals is an important indicator. In Lithuania as well as in other accession countries hidden/unofficial employment and labour migration have big weight on employment of the population. These processes strongly limit the possibility to give objective evaluation of the dynamics of real income of employees. Therefore, we can say that bank deposits of individuals are as if "a shadow" of real income and add to the general view of the dynamics of individuals' income. In 2003–2004, the rates of annual growth of bank deposits of individuals remained high and exceeded 10 per cent though, as we mentioned before, average wage increased by 4,8 per cent only over the same period.

Dynamics of indicators in the Lithuanian labour market in 2001–2004

Table 2. Dynamics of indicators in the Lithuanian labour market in 2001–2004

	2001	2002	2003	2004 (preliminary data)
Employed individuals (LFS data), thou	1351,8	1405,9	1438,0	1436,3
Dynamics in the number of the employed, per cent	-3,3	4,0	2,3	-0,1
Employment rate (individuals from 15 to 64), per cent	57,2	59,6	60,9	61,1
Number of insured individuals	1274,0	1305,1	1320,0	1336,6
Unemployment rate, per cent	17,4	13,8	12,4	11,4
Number of the unemployed, thou (LFS data)	284,0	224,4	203,9	184,4
Number of the long-term unemployed, THOU (LFS data)	167,0	123,3	102,3	103,3 ¹
Number of young unemployed individuals, thou (LFS data)	50,5	35,8	38,8	31,5
Number of vacancies (thou)	134,6	133,0	130,0	125,5

¹ I – III quarters in 2004.

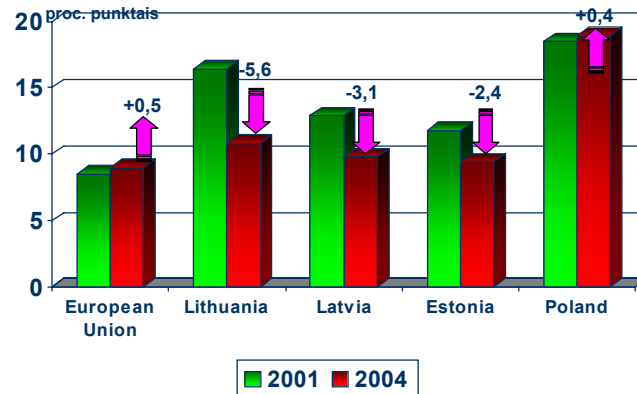
Situation in the Lithuanian labour market

Positive changes in the labour market are supported by data of labour force surveys carried out by the Department of Statistics under Eurostat requirements. From 2001, in Lithuania average annual rate of unemployment dropped by 6 percentage points (down to 11,4 per cent) and was the lowest from the year 1995 when the mentioned surveys were started. As we can see from statistical data² published by Eurostat, over incomplete

² In order to compare statistical data in estimation of the unemployment rate and other employment indicators in different countries, Eurostat publishes information about individuals residing in private households only. Therefore, official data of the Lithuanian Department of Statistics and national statistics authorities of other EU countries concerning employment and unemployment is slightly different.

4 years the rate of unemployment was dropping down most rapidly in comparison to other neighbouring countries (Fig. 1).

Fig. 1. Unemployment dynamics in 2001–2004 (average annual indicators)³

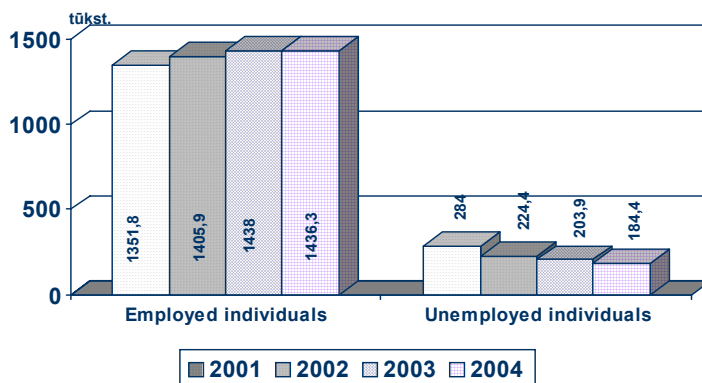


Over the latter four years, territorial labour exchanges have registered about 125 – 135 thousand vacancies per year, while demand for non-term/permanent employment have increased from 87 thousand in 2001 up to 97 thousand in 2004. This created favourable conditions for many skilled job-hunting unemployed individuals to find permanent jobs, though total number of vacancies registered in 2001–2004 slightly dropped down (by 10 thousand). Yet, attention should be paid to the fact that after Lithuania's accession to the EU on May 2004, the number of vacancies registered by the Lithuanian Labour Exchange on June and July was by 1000 more at an average than the number of newly registered unemployed individuals.

Economic growth in Lithuania over the latter years created favourable preconditions for the growth of employment. Positive trends in the development of the labour market became well seen: in 2004, the number of the employed increased by 85 thousand or 6 per cent, the number of the unemployed dropped down by 100 thousand or 35 per cent (see Fig. 2) compared to 2001. Employment rate increased nearly by 4 percentage points and reached 61,1 per cent in 2004. Owing to employment dynamics, the number of the unemployed kept dropping down. In 2004, the number of the unemployed dropped down to 184 thousand, while the unemployment rate decreased to 10,8 per cent. These are the lowest indicators since 1995 when labour forced surveys were started in our country.

³ Preliminary forecast of Eurostat.

Fig. 2. Employed and unemployed population
(annual averages, thou individuals) 2001–2004



Good turn of the dynamics in the labour market is also demonstrated by the probably most important criteria of the improving situation, i.e., the growing number of employed individuals covered with social insurance (in 2001–2003, this indicator increased from 1274 thousand to 1320 thousand and reached 1336,6 thousand in 2004). The number of the insured individuals kept increasing in 2004: it amounted to 1322,6 thousand in I Q, to 1333,2 thousand in II Q, to 1345,7 thousand in III Q and to 1335,0 thousand in IV Q. The decrease in the number of the insured employees in IV Q was conditioned by seasonal fluctuations in the Lithuanian labour market, i.e., employment in constructions, hotel and restaurant sector and agriculture. The growth in the number of insured employees demonstrates the trend of normalisation of relations and decrease of hidden/unofficial employment.

As we can see from the data of labour force surveys, the average annual number of long-term unemployed individuals dropped down by 38 per cent over incomplete four years. The number of young unemployed individuals actually changed in the same proportion. Despite this, the number of both young unemployed (about 30 thousand) and long-term unemployed individuals remained quite high in 2004 (about 100 thousand).

External trends of migration of Lithuanian labour force

In Lithuania, systematic labour force migration surveys have not been conducted yet and therefore, a specific number of Lithuanian nationals employed in foreign countries is not known. According to different data, in 2001–2004, about 120–160 thousand of Lithuanian nationals were employed abroad at an average per year, though only 15,3 thousand citizens emigrated from Lithuania in 2001–2003 and migration balance amounted to about 11 thousand individuals. It shows that Lithuanian nationals have been approaching foreign countries as potential employment opportunities rather than the place of residence. However, formation of

other trends is being observed among young individuals, in particular among university graduates. As we can see from Table 3, Lithuanian nationals mainly choose the following countries for emigration and labour migration: the USA, the United Kingdom, Spain, Ireland. As for the Scandinavian countries, Sweden, Norway and Denmark are favoured more and Finland is less attractive. In 2003, 25 Lithuanian nationals left for Iceland (this being twice as many as in 2002). Russia and Byelorussia is in most cases selected by elder Russian-speaking population (usually at retirement age). It should be noted however, that from 2001 Russia has been more and more chosen for labour migration too.

Table 3. Lithuanian immigrants and emigrants by former and future place of residence in 2002–2003

	Arrived in Lithuania		Left Lithuania		Migration balance	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Total	5110	4728	7086	11032	-1976	-6304
EU-25	1037	1215	2230	4385	-1193	-3170
Ireland	8	39	66	276	-58	-237
Denmark	87	81	128	158	-41	-77
Estonia	27	53	40	34	-13	19
Spain	36	85	174	465	-138	-380
United Kingdom	73	122	216	980	-143	-858
Latvia	197	177	122	192	75	-15
Finland	102	32	97	112	5	-80
Sweden	52	58	119	191	-67	-133
Germany	189	257	817	1204	-628	-947
Iceland	6	2	11	25	-5	-23
Norway	23	38	57	180	-34	-142
Byelorussia	634	612	816	474	-182	138
Russia	1640	1408	1927	1770	-287	-362
USA	245	239	718	2302	-473	-2063

In 2003–2004, labour migration of Lithuanian population to Great Britain and Ireland greatly increased. At the end of 2004, there were about 10 thousand Lithuanian nationals employed under employment contracts in Ireland. The number of such employees in Great Britain amounted to 40 thousand. Just in May – December 2004, there were 20,1 thousand applicants from Lithuania for Worker Registration Scheme in the UK. Compared to accession nationals, Lithuanian nationals account for the major group of migrants except for Polish nationals. However, if we compare the number of individuals willing to get employed in the UK labour market with total labour force in the outbound country (individuals from 15 to 64), we can see migration activity of Lithuanian nationals in the UK labour market being 3 times as big compared to Polish nationals, 4 times as big compared to Estonians and 1,5 times as big compared to Latvian nationals (see Table 4).

Table 4. Nationality of applicants on Great Britain labour market. May–December, 2004

	Population aged 15–64 (thou)	Applicants on GB labour market		
		Total (thou)	Percent by nationality	Percent by national labour force
Czech	7182	8,850	7	0,12
Estonian	911	1,990	2	0,22
Hungarian	6836	3,740	3	0,05
Latvian	1588	9,070	7	0,57
Lithuanian	2305	20,095	15	0,87
Polish	26031	73,545	56	0,28
Slovak	3733	13,445	10	0,36
Slovenian	1405	0,165	< 0,5	0,01
Other	-	0,095	< 0,5	-
Total	-	130,995	100	-

In joint online report by the Home Office, the Department for Work and Pensions, the Inland Revenue and the Office of the Deputy Prime Minister of UK it is noted that “Nationals from the Accession 8 countries (Malta and Cyprus have had full free movement rights and rights to work throughout the EU) continue to come to the UK to work, contributing to the success of the UK economy, whilst making very few demands of the UK welfare system or public services. Work of the Accession workers is helping to fill the gaps in UK labour market, particularly in hospitality and catering, administration, business and management, agriculture, health and constructions.”

The report further states “in many cases Accession nationals are supporting the provision of public services in communities across the UK. Between July and December 2004, over 1500 Accession country nationals registered as bus, lorry and coach drivers and more than 2450 as care workers. There were over 300 teachers, researchers and classroom assistants; 95 dental practitioners etc. Just over a fifth of registered workers were based in London. However workers are based all over the UK, the proportion applying to London fell from 28 per cent in May to 19 per cent in October and November 2004.”

This detail survey of the UK Government shows that nationals from Accession countries, the Baltic countries including, participate more and more actively on the EU labour market, distribute more and more evenly in the territories of different countries, and occupy wider and wider levels of various professions.

Summary

To summarise briefly the effects of the EU enlargement on the Lithuanian economy, we should note its positive and negative impact as it was expected. Negative effects firstly manifest as shortage of skilled labour force, what limits production development and opportunities to apply new technologies more efficiently. However, we believe that some shortage of skilled labour force in Lithuania can be approached as a positive factor, for it facilitates employers to use labour force more efficiently and

to increase labour productivity what in its turn directly contribute to increase of competitiveness of the Lithuanian economy. Accordingly, we can state the positive consequences to be much weightier: growth of employment, unemployment reduction, growth of export and domestic consumption, etc. Particular stress should be placed on that the EU enlargement created opportunities for Lithuanian nationals to participate more actively in the uniform EU labour market, what in its turn not only ensure better employment and employment-related earnings for the Lithuanian population, but also help EU countries to fill the gaps in national labour markets and contribute to overall strengthening of economic capacities in the European Union. In Lithuania there are some 70.000 jobseekers were 40% are not ready for the labour market. There are social problems with unskilled people who have been for a long time outside the labour market.

In Estonia, economic growth is lower than in the former EU countries. The labour market and the economy is currently stabilizing with 9,7% unemployment and decreasing. Long term unemployment is about 52% of all unemployment. Youth unemployment is 27% of all unemployed and 59% of all unemployed are women. About 12000 have migrated to other countries. Most popular are Finland, Great Britain and Ireland. Estonian workers are decreasing in Finland compared to the years before.

About 83% of the Estonian workers are under 34 years. In January 2002 the Unemployment Insurance system started in Estonia. About 3% of the unemployment rate went with E303 for job seeking in other countries. Most of them moved to Finland.

In Poland the unemployment is high in rural areas.

5.4. Workshop 4: Aktivisering af arbejdsløse

Indleder: *Grunde Grimsrud*, Kontorchef Aetat Telemark
 Sekretær: *Þórey Aðalsteinsdóttir*, jurist, Vinnumálastofnun
 Lokale: Stuðlaberg

Kl. 13.00–14.00

Kristianna Winther Poulsen
 Gry Fossum
 Rune Lund Jensen
 Jiri Klaska
 Sanna Kjula
 Marja-Leena Meriläinen
 Ranja Nenonen
 Lis Pedersen
 Helmer Baadsgaard
 Alex Nielsen

Jørgen Kappel

Guðmundur Þ. Jónsson
 Hrafnhildur Tómasdóttir

Kl. 14.14–15.15

Petter Mayer
 Olavi Myllyharju
 Elise Kivimäki
 Tuovi Orpana
 Juhani Talonen
 Inger Lindström
 Carina Karlsson

Lars-Erik Mellilä
Torben Damsgaard Jensen
Morten Kaspersen

Vibeke Dalbro
Guðrún Gísladóttir

Mødeleder: Grunde Grimsrud



"Aktivisering av arbeidsledige..."

Kontorsjef Grunde Grimsrud

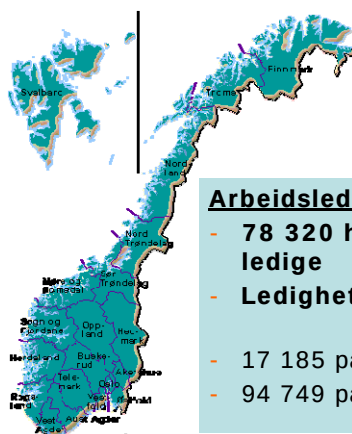
Norge



Befolkning; 4, 6 mill

**19 fylker /
432 kommuner**

**113 Aetat-kontor /
ca 3500 ansatte**



Arbeidsledighet;

- **78 320 helt ledige**
- **Ledighet = 3,3 %**
- 17 185 på tiltak
- 94 749 på attføring

Telemark fylke



166 000 innbyggere
18 kommuner
Aetat er i 8 kommuner
Aetat har ca 165 ansatte

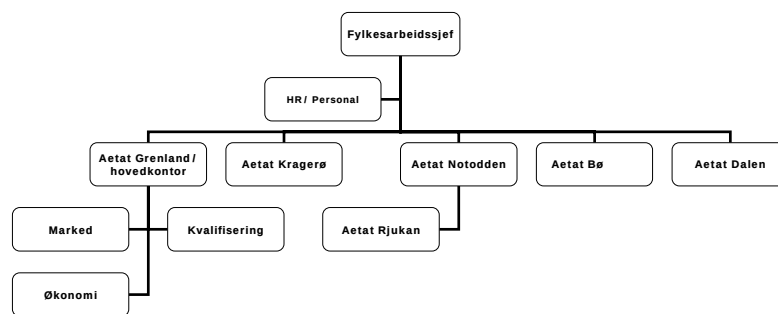
Arbeidsledighet;

- **2710 helt ledige**
- **Ledighet = 3,3 %**
- **760 på tiltak (measures)**
- **4670 på attføring (occupational rehabilitation)**

3

www.aetat.no/telemark

Aetat i Telemark



4

www.aetat.no/telemark

Organisering av Velferds-tjenestene



- **Aetat har ansvar for;**
 - **arbeidssøkere**
(unemployed + benefits)
 - **tiltaksdeltakere**
(labour market measures)
 - **yrkesrettet attføring**
(occupationally rehab.)
- **Trygdeetaten;**
 - sykefravær
 - uføre og pensjoner
(national insurance office)
- **Sosialkontor;**
(social welfare office)

5

www.etat.no/telemark

Aetats målsettinger



- **Et godt fungerende og inkluderende arbeidsmarked:**
- Tett oppfølging, målrettet kvalifisering og høy avgang til arbeid.
- Tilrettelegge for aktiv jobbsøking.
- Rask og riktig utbetaling av stønader.

6

www.etat.no/telemark

Prioriterte grupper



- Aetat skal prioritere følgende grupper;
 - langtidsledige
 - unge 16-19 år
 - fremmedspråklige
 - yrkesrettet attføring
- I tillegg er arbeidet mot **fattigdom** prioritert i samarbeid med kommunene

7

www.etat.no/telemark

Dagpenger (Ledighetstrygd) - I



- **Dagpenger** skal delvis erstatte inntekt og stimulere til jobbsøk...

Plikter & rettigheter;

- Være aktiv arbeidssøker
- Være mobil/ flyttbar
- Være arbeidsfør
- Må sende meldekort
- Uforskyldt arbeidsledig
- Ca 62,4 % av inntekt
- Dagpenger opptil 2 år

8

www.aetat.no/telemark

Oppfølging av arbeidssøkere



- Alle arbeidssøkere skal følges opp minimum hver 3.måned;
 - jobbsamtale hos Aetat
 - føre jobblogg/oversikt
 - brev om ledige jobber
 - tilbud / krav om tiltak
- Kontroll via arbeidsgiver og tiltaksarrangører
- Forbedre Jobbsenter = mer aktiviserende...
- Internett-tjenester...

9

www.aetat.no/telemark

Arbeidsmarkeds-tiltak



- Ulike typer, iht behov;
 - lønnstilskudd
 - arbeidspraksis
 - opplæring / kurs
 - jobbklubb
 - arbeidsmarkedsbedrift (sheltered work-shops)
- Telemark; Euro 28 mill

10

www.aetat.no/telemark

Sanksjoner / reaksjoner (dagpenger)



- Dersom arbeidssøker ikke møter, ikke svarer, ikke deltar på tiltak eller ikke søker jobb;
- Midlertidig bortfall av dagpenger i 8 uker...
- Er man ikke reell arbeidssøker;
- Stanses dagpengene

11

www.aetat.no/telemark

Yrkesrettet attføring (occupationally rehabilitation)



- Arbeidssøkere med varig sykdom eller skade...
- Får hjelp til å finne annen jobb/ annet yrke...
- En handlingsplan, ofte;
 - avklaring (assessment)
 - opplæring (education)
 - og lønnstilskudd (wage subsidies)
- Viktig å hindre utstøtning fra arbeidslivet...!

12

www.aetat.no/telemark

Resultater i Norge



- Arbeidsledighet 3,3 %
- 72 % av arbeidssøkerne følges opp innen 3 måneder
- 52 % av arbeidsledige registrerte seg selv
- 44 % sender meldekort via Internett
- 87 % av tilmeldte stillinger får kandidater

13

www.aetat.no/telemark

Selvbetjeningsløsninger (www.aetat.no)



- **Arbeidssøker kan;**
 - registrere seg selv (overføres Aetat)
 - legge inn egen CV
 - se ledige stillinger
 - ta ut info og skjema
- **Arbeidsgiver kan;**
 - registrere stillinger
 - søke arbeidssøkere / kandidater
 - sende henvendelser
 - søke kandidater i "Kvinnebasen"

14

www.aetat.no/telemark

Utfordringer



- **Å få flere ut i arbeid;**
- **Å få en bedre & tidligere avklaring (assessment) av arbeidssøkerne...**
- **Tettere og bedre / jobb-fokusert oppfølging...**
- **Bedre kontakt med arbeidsgivere for å få flere i jobb, og flere tiltaks-muligheter...**

15

www.aetat.no/telemark

Ny Arbeids- & Velferds-forvaltning (New Labour & Welfare Service)



- **I 2006 – 2007:**
 - Aetat og Trygd nedlegges
 - ny felles etat oppstår
 - felles førstelinje med kommunale sosialkontor
- **"Flere i arbeid, og færre på stønad"**
 - "en dør inn..."
 - økt fokus på arbeid
 - individuell oppfølging
 - felles virkemidler...

16

www.aetat.no/telemark

Oppsummering



- Arbeidsledige har plikter og rettigheter...
- Behov for tett oppfølging hver 3.mnd, og muligheter for tiltak...
- Økt bruk av Internett gir mange muligheter, og noen utfordringer...
- Ny Arbeids- & Velferdsforvaltning i 2006-07.

17
www.aetat.no/telemark

På seminaret blev der diskuteret Nordmænds adfærd ved at aktivere de langtidsledige. Aetat i Norge sørger for arbejdsformidling, betaling af dagpenge, arbejdsmarkedsforskning og arbejdsløshedsmålinger samt rehabilitering af de arbejdsløse. Desuden betaling af sygedagpenge p.g.a. fraværd fra arbejdspladsen og pensionsbetalinger til handikappede og ældre.

Aetat lægger vægt på bistand til følgende grupper ledige:

- Langtidsledige. I Norge er folk langtidsledige når de har været uden job i 26 uger eller mere.
- Unge arbejdsledige. De som er i alderen 16–19 går i lignende program og Fjölsmiðjan i Island.
- Særligt program for dem som har udenlandsk sprog som modersmål.
- Særligt rehabilitation er for dem som behøver.
- Desuden lægger Aetat stor vægt på bekæmpe fattigdom.

Arbejdsløshedsunderstøttelse er 62,4 % af indkomsten i op til 2 år, dog maksimalt 250.000 NOK om året. Understøttelsen skal både kompensere for indkomsttabet og stimulere til jobsøgning.

Dagpengemodtagernes forpligtelser er:

- De skal være aktive i deres jobsøgning.
- De må være parate at flytte og det gælder hele landet, hvis de er unge og friske og jobmuligheder er små i deres hjemmeområde. Ikke meget anvendt.
- De skal registrere sig hver 14 dag.

Alle bliver fulgt efter, mindst en gang hver 3 måneder. Vanen er at holde først et fælles møde, siden private samtaler. Kurser bliver afholdt i forbindelse med jobansøgninger, ca. 2–3 ugers kurser.

Sanktionssystem: 8 ugers ventetid.

Nogle realtal:

Efterfølge: 72% af de ledige bliver fulgt efter indenfor 3 måneder. Netregistrering: 44% af de arbejdsløse registrerer sig på nettet. 52% registrerer sig ved at møde på registreringssted. 87% af udbudte jobs går ud.

Målet er at forøge selvbetjeningsløsninger, både for jobsøgere og arbejdsgivere som leder efter medarbejdere. Målet er at forøge bruget af internettet.

2006–2007 bliver Aetat og Trygd nedlagt og en ny fælles forvaltning (fælles etat) bliver nedsat, fælles med kommunalt socialkontor. Hvis alt er under samme forvaltning da vil personlig efterfølge blive mere som leder til at flere får arbejde og færre får støtte.

Situationen i Danmark blev diskuteret. Der diskuterer man en ny plan der handler om indvandrere.

Desuden blev situationen i Island diskuteret. Straks fra starten behøver man at lave bedre handlingsplaner.

5.5. Workshop 5: Studiebesøg til Arbejdsformidlingen Nordland Øst, Akureyri

5.5.1 Workshop

Ansvarlig: *Helena Þ. Karlsdóttir*, dir. og *Annette Mønster*, rådgiver, AF-Nordøst Island

Lokale: AF-Nordøst Island, Skipagata 14, Akureyri

Kl. 13.00–14.00

Petter Meyer

Olavi Myllyharju

Elise Kivimäki

Tuovi Orpana

Gertrud Hedenström-

Eriksson

Lars-Erik Mellilä

Tor Even Mønter

Vibeke Dalbro

Ole Bondo Christensen

Jes Flatau

Kl. 14.15–15.15

Kirsti Borgen

Rune Lund Jensen

Kirsi Paivansalo

Anneli Sollo

Ranja Nenonen

Seppo Niininen

Anders Edward

Lars Lindholm

Björn Sergel

Kristianna Winther Poulsen

5.5.2 Studiebesøg til Arbejdsformidlingen Nordland Øst, Akureyri

Arbejdsformidlingens arbejdsområde.

Distriktet dækker omkring 20 kommuner med et antal indbyggere på ca. 25.000. Arbejdskraften er i gennemsnit på ca. 13.500 for 2005 og knap

400 var ledige i området i slutningen af juni 2005. Ledigheden svarer til 2,7% i juni 2005.

Beskæftigelsen består hovedsageligt af primære og sekundære erhverv eller ca 38%, mens servicefagene udgjorde ca. 60%.

Ledigheden hos Arbejdsformidlingen Nordland Øst

Der er 7 stillinger og i tillæg én for Húsavík.

Der blev gennemgået AFs arbejdsområder hvor der lægges vægt på formidlingssamtaler, uddannelse og erhvervsvejledning, aktivering, stempling af jobsøgende, udbetaling af arbejdsløshedsunderstøttelse, EØS arbejdsformidling, almindelig arbejdsformidling, vejledning for jobsøgende og arbejdstilladelser.

Et såkaldt Arbejdsmarkedsråd vejleder AF i Akureyri men har ikke indflydelse på den daglige ledelse. Rådet hjælper med igangsættelse af aktiveringer og skal følge med udviklingen på arbejdsmarkedsområdet.

Regionale understøttelsesråd tager bestemmelse om retten til understøttelse eller karantæne.

AF henviser kvalificerede jobsøgere til ledige job i virksomheder. Virksomhederne afgør hvem de vil ansætte og formidle oplysninger om job og ansøgninger til andre AF. Information om retten til understøttelse er også blandt arbejdsområderne hos AF.

6. Paneldiskussioner

I Panel diskussionen deltog følgende: Dr. Boguslavas Gruzevskis, Kristian Heyerdal, Norge, Ole Bondo, Danmark, Marja Ketola, Finland, Gissur Pétursson, Island og Johanna Möllerberg, Sverige. Diskussionen blev ledet af Dr. Grétar Þór Eypórsson.

Diskussionen handlede om de forudgående foredrag og generelt om positive og negative effekter angående udvidelsen af EU og dets påvirkning og den mulige udvikling på det nordiske arbejdsmarked. Det havde bl.a. vist sig ikke at være negative effekter på det svenske arbejdskraft til trods for åbning af arbejdsmarkedet. Der blev diskuteret om forøget samarbejde mellem de nordiske lande på arbejdsmarkedet. Forøget arbejdskraftmobilitet til de nordiske lande så ikke ud til at være et problem men større vægt burde lægges på at modtage udenlandsk arbejdskraft og forøge information om rettigheder og pligter på de nordiske arbejdsmarkeder hvor bl.a. sprogundervisning er et nøgleord i forbindelse med tilpasningen af de nye borgere til de nordiske lande.

Det har ikke vist at have været stor arbejdskraftindvandring til Sverige til trods for åbning af det svenske arbejdsmarked fra de nye EU-lande.

I Norge var problemet mere mangel af arbejdskraft og derfor ikke et problem med arbejdskraftindvandring fra de nye EU-lande.

Stor vækst i kapital, service og anden mobilitet til bl.a. Litauen fra de Nordiske lande har virket stimulerende for de Baltiske lande bl.a. m.h.t. infrastruktur og har derfor været til stor gavn for disse lande. Modernisering af de Baltiske landes industrier samt almen infrastruktur er nødvendig i denne sammenhæng for at økonomierne i de Baltiske lande styrkes og bliver mere konkurrencedygtige.

Johanna Möllerberg, Sverige sagde at faren for masseindvandring fra de nye medlemslande var klart overdrevet.

Gissur Petursson fortalte om at i Island var der nu økonomisk ekspansion, store investeringer, bl.a. udbygning af kraftværker og storindustri. Dette betød stor import af arbejdskraft. Samtidig diskuteredes der om fri mobilitet af arbejdskraft i Europa og dette ville have betydning for Island. Gissur var tvivlsom om at den nordiske model på arbejdsmarkedet ville holde m.h.t. den frie mobilitet af arbejdskraft. Statistik over arbejdskraftmobiliteten fra 2004 var begrænset og mange eksempler om at der foregår social dumping på arbejdsmarkedet og at arbejdslivssikkerhedsspørgsmål og forholdene for udenlandsk arbejdskraft er mange steder i dårlig stand. Nordiske arbejdsmarkedsmyndigheder har heller ikke været forberedt på voksende brug af udlejningsfirmaer. Dette er nødvendigt at diskutere i forbindelse med nordisk arbejdsmarkedsudvikling efter

EU/EØS udvidelse og var Gissur derfor positivt indstillet overfor udnyttelsen af alle tilpasningsbegrænsninger som overenskomsten medfører.

Marja Ketola som i sit indlæg talte om grænseregionen Tornedale havde sit vigtigste slutsats at den største hindring for arbejdskraftens bevægelighed mellem Sverige og Finland var A-kassesystemet, som ikke har udviklet sig i samme takt som arbejdsmarkedet-der manglede fleksibilitet-og der tages ikke hensyn til forskellige slags arbejdstider.

Ole Bondo Christensen som i sit foredrag berørte følgende temaer:

At de nordiske arbejdsmarkeder ikke var blevet indvandret af østeuropæisk arbejdskraft og at der er ikke opstået ubalancer på arbejdsmarkedet. Udfordringerne er ikke ens i de nordiske lande, men der er mange paralleller. Derfor er det også vigtigt med en fortsat erfaringsudveksling mellem de nordiske lande på dette område.

7. Opsummering/afslutning

Leder af den Permanente Komite, Jongeir Hlinason rundede mødet af den næste dag med at takke mødedeltagerne for deres engagement og alle dem som hjalp til med at arrangere det Nordiske Arbejdsløshedsforsikringsmøde. Han gav derefter ordet til Johan Simonsen Færøerne som overtog Lederskapet af den Permanente Komite og bød deltagere velkommen til Færøerne om to år.

8. Rapporter om arbejdsløshedsforsikring i Norden

8.1 Sverige

Rapportperiod 1 april 2003 – 1 april 2005

8.1.1 En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring

Från och med den 1 januari 1998 finns en arbetslöshetsförsäkring som består av två delar; en grundförsäkring och en frivillig inkomstrelaterad försäkring.

8.1.2 Grundförsäkring

Grundförsäkringen betalas ut med högst 320 kronor per dag med ett så kallat grundbelopp. Grundbeloppet betalas ut till den som uppfyller arbetsvillkoret och som inte är medlem eller inte varit medlem tillräckligt länge för att uppfylla ett medlemsvillkor i arbetslöshetskassa. Grundbeloppet betalas också ut till den som uppfyller studerandevillkoret (ett års avslutade studier).

Samtliga arbetslöshetskassor kan betala ut grundbelopp till sina medlemmar. En av arbetslöshetskassorna har också statens uppdrag att betala ut grundbelopp till dem som inte är medlemmar i någon arbetslöshetskassa.

8.1.3 Frivillig inkomstrelaterad försäkring

Ersättning från den frivilliga inkomstrelaterade försäkringen betalas ut till den som uppfyller ett arbetsvillkor och som varit medlem i en arbetslöshetskassa under minst tolv månader (medlemsvillkor). Dagpenningens storlek beräknas på den inkomst som den sökande hade innan arbetslösheten. Dagpenningen betalas ut med 80 % av tidigare inkomst, dock högst 680 kronor per dag. Under de första 100 ersättningsdagarna betalas istället förhöjd dagpenning ut med högst 730 kronor per dag.

Arbetslöshetsförsäkringen administreras av arbetslöshetskassor. Arbetslöshetskassorna är föreningar med de försäkrade som medlemmar. Arbetslöshetskassorna är privaträttsliga organ vars handläggning och

beslut i ärenden rörande arbetslöshetsförsäkring utgör myndighetsutövning. Vid 2004 års utgång fanns det 37 arbetslöshetskassor.

8.1.4 Lagstiftning

Bestämmelser om arbetslöshetsförsäkring finns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF).

I lagen om (1997:239) om arbetslöshetskassor finns föreningsrättsliga bestämmelser om arbetslöshetskassorna, bestämmelser om rätt till medlemskap och bestämmelser om tillsynen över arbetslöshetskassorna.

Det har, utöver de nedan beskrivna förändringarna, varit vissa mindre justeringar och redaktionella förändringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om arbetslöshetskassor som det inte finns anledning att närmare beskriva i denna rapport.

8.1.5 Förändringar den 1 september 2003

Till följd av en ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring gäller sedan den 1 september 2003 att vid inträde i aktivitetsgarantin upphör rätten att återgå till en påbörjad ersättningsperiod. Samma datum infördes också ett särskilt studerandevillkor för den som i enlighet med den individuella handlingsplanen lämnat aktivitetsgarantin för heltidsstudier. Skillnaden mellan studerandevillkoret och det nya särskilda studerandevillkoret begränsas till kvalifikationstid och dagpenning.

8.1.6 Ny tillsynsmyndighet den 1 januari 2004

Den 1 januari 2004 överfördes tillsynen över arbetslöshetskassorna till en ny från AMS fristående myndighet, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). IAF övertog, utom administrationen av statsbidrag till arbetslöshetskassorna, samtliga uppgifter som tidigare utfördes av AMS Försäkringsenhet. Samtidigt utökades verksamheten till att också omfatta granskning av hur Arbetsmarknadsverket (AMV) fullföljer sina uppdrag i arbetslöshetsförsäkringen. IAF har sitt säte i Katrineholm.

IAF svarar för den samlade tillsynen inom arbetslöshetsförsäkringens område och har som övergripande uppgifter att säkerställa att arbetslöshetskassorna och Arbetsmarknadsverket (AMV) fullföljer sina uppdrag i arbetslöshetsförsäkringen i enlighet med gällande lag. IAF ska verka för en korrekt och enhetlig bedömning i frågor om arbetslöshetsförsäkringen för att därigenom öka rättssäkerheten för dem som söker arbetslöshetsersättning och stärka förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen.

En personalstyrka på 60 årsarbetskrafter fördelad på tre enhe

8.1.7 Ny föreskrift om lämpligt arbete den 1 september 2004

Till grund för den nya föreskriften ligger en översyn av regelverket för begreppet ”lämpligt arbete” som IAF har genomfört på uppdrag av regeringen. I den nya föreskriften har begreppet ”lämpligt arbete” fått en tydligare innebörd som betonar arbetslöshetsförsäkringens roll som omställningsförsäkring och tydliggör vilka arbeten en person som vill ha arbetslöshetsersättning måste söka och acceptera och vilka begränsningar som är godtagbara. Av den nya föreskriften framgår exempelvis hur långt man måste vara beredd att pendla till jobb.

8.1.8 Nya rutiner för intyg E 301 den 1 januari 2005

Från och med den 1 januari 2005 inhämtar och utfärdar arbetslöshetskassorna intyg E 301 för sammanläggning av arbets- och försäkringsperioder mellan EU-länderna. Uppgiften att inhämta och utfärda intyg för utomnordiska länder sköttes tidigare av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

8.2 Danmark

8.2.1 Indledning

Sidste gang, der blev udarbejdet rapport om arbejdsløshedsforsikringen i Danmark, var til Nordisk Arbejdsløshedsforsikringsmøde 2003, der fandt sted i Danmark den 11.–13. juni 2003.

Den følgende beskrivelse er en kort gennemgang af de væsentligste lovændringer mv., der er gennemført efter mødet i 2003.

Endvidere følger en række statistiske oplysninger.

8.2.2 Lovændringer mv.

Som en del af opfølgningen på forliget ”Flere i arbejde” fra 2002 er reglerne om ydelser under et aktiveringstilbud indsat i arbejdsløshedsforsikringsloven pr. 1. juli 2003. Samtidig er de indtil da gældende ydelser ved aktiveringstilbud erstattet af én ydelse, kaldet aktiveringsydelse. Der er ikke ændret på niveauet for ydelserne.

Fra den 1. juli 2003 er afgørelseskompetencen i mindre svingssager blevet udlagt fra Arbejdsdirektoratet til a-kasserne. A-kasserne træffer herefter afgørelse om sanktion (karantæne), hvis et medlem har begået svig mod sin a-kasse, og hvis der højst er udbetalt et beløb svarende til 5 ugers dagpenge. Der er klageadgang til Arbejdsdirektoratet.

Den 1. juli 2003 er reglerne om a-kassernes ret til refusion fra staten for udbetalte dagpenge mv. endvidere ændret. De nye regler betyder, at en a-kasse mister sin ret til refusion i visse tilfælde, hvor a-kassen har

begået vejlednings- eller sagsbehandlingsfejl over for et medlem, der retmæssigt har fået udbetalt dagpenge mv.

Den 1. april 2004 er sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn og Arbejdsmiljøklagenævnet blevet sammenlagt med Den Sociale Ankestyrelse. Sammenlægningen indebærer ingen realitetsændringer på de forskellige områder og er alene begrundet i muligheden for at begrænse de administrative omkostninger.

Til slut kan det nævnes, at regeringen i efteråret 2004 iværksatte en kampagne om "Fairplay". Formålet med kampagnen er at bekæmpe sort arbejde og misbrug af sociale ydelser. Lovforslagene, der udmønter kampagnen, er i øjeblikket til behandling i Folketinget med forventet ikrafttræden i maj 2005.

På arbejdsløshedsforsikringsområdet vil de nye regler bevirke, at minimumssanktionen for svig med dagpenge mv. hæves fra 37 timers til 74 timers karantæne. Endvidere udvides Arbejdsdirektoratets beføjelser i forbindelse med kontrolaktioner.

8.2.3 Statistiske oplysninger:

Dagpengesatser pr. 01.01.05

Fuldtidsforsikrede	654 kr.
Deltidsforsikrede	436 kr.
Dimittender (fuldtidsforsikrede)	536 kr.
Dimittender (deltidsforsikrede)	358 kr.

Gennemsnitlige antal ledige (såvel forsikrede som ikke forsikrede):

2003	170.603
2004	176.388

Gennemsnitlige antal fuldtidsforsikrede ledige:

2003	133.141
2004	133.727

Der er i alt 32 arbejdsløshedskasser

Arbejdsløshedskassernes medlemstal (gennemsnit):

	Fuldtidsforsikrede	Deltidsforsikrede
2003	2.303.852	50.984
2004	2.299.968	46.748

Statens indtægter og udgifter ved arbejdsløshedsforsikringen de sidste 2 år, mio. kr.:2004. Indtægter i alt. Medlemsbidrag

Udgifter i alt	46.926,6	48.825,2
Dagpenge	22.224,7	22.793,3
Efterløn	23.207,1	25.063,7
Overgangsydelse	1.494,8	968,2

Dagpengesatser og medlemsbidrag i de sidste 2 år:

	Maksimale dagpenge	Medlemsbidrag i staten
2004	641 kr.	3.070 kr.
2005	654 kr.	3.144 kr.

Udviklingen i antallet af efterlønsmodtagere 2003–2005

	Fuldtid	Deltid	I alt
Januar 2003	161.650	14.095	175.745
Januar 2004	171.106	13.522	184.628
Januar 2005	168.349	11.870	180.219

8.3 Finland

Rapport avser viktigaste lagänringar under åren 1.5. 2003 och 2004 och även regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om utkomtskydd för arbetslösa, som har gett till riksdagen år 2005 före nordisk arbetslöshetsförsäkringsmöte i Island.

8.3.1 Förändringar 1.1.2003

Stor reform angående lagen om utkomsskydd för arbetslösa (se föregående mötets rapport 2003 i Sönderborg)

8.3.2 Förändringar 1.1.2004

Lagen om utkomsskydd för arbetslösa ändrades så, att äldre förmånstagare har rätt att få jämkad arbetslöshetsdagpenning även om maximitiden för utbetalning har gått ut. Maximitiden för utbetalning av jämkad arbetslöshetsförmån börjar räknas från början då en person har arbetat i den omfattning som arbetsvillkoret för företagare förutsätter.

Dessutom ändrades ikraftträdelsebestämmelsen om utbetalning av jämkad arbetslöshetsförmån så, att jämkad arbetslöshetsförmån kan beviljas fram till den 31 december 2004 även om maximitiden för utbetalning har gått ut. Lagen om utkomsskydd för arbetslösa ändrades så, att full arbetslöshetsdagpenning, med avvikelse från bestämmelserna om jämka- de arbetslöshetsförmåner, kan utbetalas för enstaka dagar till anställda inom byggnads- och skogsbranscherna i sådana fall då de på grund av

köld inte kan utföra något arbete. Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner ändrades så, att statsandel inte betalas för arbetslöshetsdagpenning som erläggs för den tid ett sådant väderhinder föreligger.

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändrades så, att en person inte har rätt till arbetslöshetsförmåner för den tid under vilken arbetsgivaren till honom eller henne, efter det att maximitiden för sjukdagpenning har gått ut, betalar lön för sjukdomstiden eller motsvarande ersättning på basis av heltidsarbete. Lagen ändrades också att en ekonomisk förmån från arbetsgivaren som baserar sig på ett avtal eller motsvarande arrangemang mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i anslutning till att arbetsförhållandet upphör kan periodiseras också räknat från den tidpunkt då förmånen betalas ut.

Vidare ändrades lagen så att den lön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen för en person som har fått invalidpension i form av delpension eller deltidspension inte skall bestämmas utgående från situationen när pensionsutbetalningen började, utan utgående från arbetsvillkoret för tiden efter det att pensionsutbetalningen upphört, om arbetsvillkoret uppfylls i sin helhet efter det att pensionsutbetalningen upphört. Den inkomstrelaterade dagpenningens nivå bestäms på motsvarande sätt också i fråga om personer som har varit altemneringslediga enligt lagen om försök med altemneringsledighet eller lagen om altemneringsledighet eller har fått deltidstillägg enligt lagen om offentlig arbetskraftservice eller har haft partiell vårdledighet. Ändringen betyder också att den arbetsinkomst som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen för en företagare som har fått invalidpension i form av delpension eller deltidspension inte längre skall bestämmas utgående från situationen när pensionsutbetalningen började, om företagarens arbetsvillkor uppfylls i sin helhet efter det att pensionsutbetalningen upphört.

8.3.3 Förändringar 1.1.2005

Lagändringarna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa förbättrar möjligheten att uppfylla arbetsvillkoret i arbetet som företagare för den som från att ha varit löntagare etablerar sig som företagare, och gör det möjligt att bevara det inkomstrelaterade utkomstskyddet för arbetslösa för den som blir löntagare efter att tidigare ha varit företagare. Ändringen har också en minskande effekt på de osäkerhetsfaktorer som är förknippade med en övergång till företagareverksamhet och förbättrar socialförsäkringens sporrande effekt.

Enligt ändringen en efterskyddstid på 32 kalenderveckor för företagare som blir löntagare och från att ha varit medlem i en företagarkassa blir medlem i en löntagarkassa. Efterskyddstiden gör det möjligt för före detta företagare att bevara sitt intjänade inkomstrelaterade utkomstskydd under efterskyddstiden. Samtidigt blir det möjligt för företagare att under efter-

skyddstiden uppfylla arbetsvillkoret för löntagare vid en övergång från en företagarkassa till en löntagarkassa.

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändrades vidare så att en medlem i en arbetslöshetskassa under en 18 månader lång efterskyddstid när han eller hon blir företagare kan uppfylla arbetsvillkoret för löntagare också när han eller hon omfattas av arbetsvillkoret som är 34 kalenderveckor. Granskningsperioden för arbetsvillkoret förlängdes från 24 månader till 26 månader i de fall där en löntagare som tidigare fått inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning har arbetat som företagare över 16 månader men högst 18 månader.

Dessutom ändrades lagen om utkomstskydd för arbetslösa så att man i fråga om grunddagpenning till arbetsvillkoret för företagare kan räkna arbete som hör till arbetsvillkoret för löntagare under de närmast föregående 28 månaderna i stället för under 24 månader. Enligt ändringen kan en företagares dagpenningperiod börja från början när arbetsvillkoret för företagare uppfylls under en arbetslöshetsdagpenningperiod på grundval av olika företagarperioder. Arbetsvillkoret för företagare behöver alltså inte längre uppfyllas på grundval av en oavbruten företagarperiod under dagpenningperioden. Maximitiden för arbetslöshetsdagpenning för företagare kan beräknas på nytt från början under arbetslöshetsdagpenningperioden i de fall där arbetsvillkoret uppfylls på grundval av företagarperioder som pågått i minst 12 månader.

8.3.4 Förändringar 1.7.2005

Ändringarna görs i arbetsavtalslagen, lagen om samarbete inom företag, lagen om offentlig arbetskraftsservice, lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner samt sjukförsäkringslagen för att förbättra möjligheterna till ny sysselsättning och omställningsskyddet för arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker samt för visstidsanställda arbetstagare.

Enligt propositionen fogas till arbetsavtalslagen rätt för arbetstagare till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden söka nytt arbete eller delta i andra åtgärder som främjar möjligheterna till ny sysselsättning. Ledighetens längd skall vara beroende av hur lång uppsägningstiden uppsagda personen har. Arbetsgivaren åläggs också informations- och upplysningsplikt gentemot såväl personalen som arbetskraftsbyrån. Förslagen till ändringar i lagen om samarbete inom företag gäller en åtgärdsplan, som skall utarbetas tillsammans med personalen och beredas när samarbetsförfarandet inleds. Syftet med planen är att samarbetet på arbetsplatsen skall utvecklas till en logisk serie uppbyggd av utredningar, information, gemensam planering av verksamhetsprinciper och förhandlingar, vilken stödjer arbetstagarnas möjligheter till ny sysselsättning och i vilken deltar företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna och dessutom arbetskraftsmyndigheterna.

I lagen om offentlig arbetskraftsservice föreskrivs om arbetskraftsmyndighetens uppgifter, som hänför sig till information om tjänsterna samt hjälp med planeringen av verksamhetsprinciperna vid uppsägningar. En uppsagd arbetstagare skall på begäran ha rätt till en individuell sysselsättningsplan redan under uppsägningstiden. Under vissa förutsättningar skall även visstidsanställda arbetstagare och arbetstagare som sagt upp sig efter en långvarig permittering ha rätt till en sysselsättningsplan.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås bestämmelser om ett tillägg för sysselsättningsplan under tiden för den sysselsättningsplan som ingår i åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd. Tillägg för sysselsättningsplan betalas för sammanlagt 185 dagar och det betalas under vissa förutsättningar till utbildningsstöd under tiden för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning samt till inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning. I lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om offentlig arbetskraftsservice föreslås dessutom ändringar som innebär att till grunddagpenningen och grundstödet betalas en förhöjningsdel, som motsvarar det avgångsbidrag som fanns till 2003 och den inkomstrelaterade dagpenningens nuvarande förhöjda förtjänstdel. Tilläggen för sysselsättningsplan och grunddagpenningens förhöjningsdelar finansieras av intäkterna av arbetslöshetsförsäkringspremierna.

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel utgör normalt 45 % av skillnaden mellan daglönen och grunddelen (förhöjda delen 65 % för sysselsättningsplan). Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av daglönen som överskrider denna gräns 20 % (förhöjda delen 37,5 % för sysselsättningsplan) se tabell 1 nedan.

Tabell 1

Bruttolön €/mån.	Inkomstrelaterad dagpenning					Ersättningsnivå avbruttolönen	
	normal	inkl. tillägg f. sysselsätt- ningsplan	normal	inkl. tillägg f. syssel- sättningspla- n	skillnad	normal	inkl. tillägg f. sysselsätt- ningsplan
	€/ dag		€/mån.		€/mån.	%	
750	27,68	29,65	595	637	42	79,3	85,0
1000	32,64	36,82	702	792	90	70,2	79,2
1500	42,58	51,17	915	1100	185	61,0	73,3
2000	52,51	65,52	1129	1409	280	56,4	70,4
2500	59,17	76,27	1272	1640	368	50,9	65,6
3000	63,59	84,54	1367	1818	450	45,6	60,6
3500	68,00	92,82	1462	1996	534	41,8	57,0
4000	72,41	101,1	1557	2174	617	38,9	54,3
4500	76,83	109,37	1652	2351	700	36,7	52,3
5000	81,24	117,65	1747	2529	783	34,9	50,6
6000	90,07	134,20	1937	2885	949	32,3	48,1

FÖRSÄKRINGSINSPEKTIONEN

	Statistiska upplysningar	2003	2004
a)	Antalet medlemmar i arbetslöshetskassorna 31.12.	1 955 937	1 965 181
b)	Antalet arbetslösa 31.12. (innehåller permitterade)	305 300	300 900
c)	Antalet arbetslösa som erhållit dagpenningar från a-kassorna (under året sammanlagt)	287 138	285 442
d)	Antalet arbetslösa som erhållit statlig arbetslöshetsersättning, grunddagpenning (sammanlagt)	51 343	54 780
	Arbetsmarknadsstöd	255 437	248 898
e)	Det procentuella antalet arbetslösa av kassornas medlemmar som erhållit arbetslöshetsdagpenning	14,7	14,5
f)	Antalet dagpenningsdagar (a-kassor, milj.)	31,1	32,5
g)	Antalet ersättningsdagar i genomsnitt per årsmedlem i arbetslöshetskassorna	18,5	19,1
h)	Den genomsnittliga dagpenningstidens längd per arbetslös	108	106
i)	Storleken av dagpenning		
	Per dag (maximum)	inget	inget
	- grunddagpenning	23,02 €	23,16 €
	(+ max. barntillägg.)	(+ 8,26 €)	(+ 8,31 €)
j)	Den genomsnittliga inkomslaterade dagpenningen per dag, helt arbetslösa (a-kassan)	43,75 €	45,18 €
k)	Antalet dagpenningsdagar per vecka. <i>Grunddagpenning eller enligt förtjänsten avvägd dagpenning betalas högst 500 dagar. Den som är födda år 1950 eller tidigare och fyllt 57 år innan max.</i>	5	5
l)	Antalet karensdagar per dagpenningperiod	7	7
m)	Antalet arbetslöshetskassor 31.12	42	40
n)	Årsmedeltal medlemmar=a)		
o)	Arbetslöshetskassornas medlems avgifter (intäkter) (milj.€)	115	121
p)	Statens bidrag i € fördelade på bidrag till dagpenning och bidrag till administrationskostnader (milj. €)	562	573
q)	Utbetald arbetslöshetsdagpenning, ur arbetslöshetskassor (milj.€)	1 360	1 470
r)	Utbetald grunddagpenning ur folkpensionanstalten (milj. €) - arbetsmarknadsstöd (milj. €)	112 903	123 909

8.4 Island

8.4.1 Obligatoriskt medlemskap

Alla löntagare är obligatoriskt försäkrade i arbetslöshetsförsäkringsfond som finansieras genom sociala avgifter från arbetsgivare. Självständiga är försäkrade om de har betalat skatt och arbetsgivareavgift av sina beräknade löner samt lagt ner sin verksamhet och anmält sig som arbetssökande hos arbetsförmedling.

8.4.2 Vem får arbetslöshetsdagpenning

Rätt till arbetslöshetsdagpenning har den som är bosatt på Island och blivit arbetslös, är 16–70 år, har anmält sig som arbetssökande hos arbetsförmedling och är arbetsför och står till arbetsmarknadens förfogande och inte har kunnat anvisas arbete eller utbildning.

Har varit sysselsatt minst 10 veckor på heltid under de senaste 12 månaderna, men proportionellt längre om det gäller ett deltidsarbete

Arbetslöshetsdagpenning betalas till en arbetslös som varit i förvärvsarbete eller till en företagare som blivit utan arbete. För löntagare respektive företagare gäller olika arbetsvillkor.

8.4.3 Vid arbetslöshet

Den som blir arbetslös måste anmäla sig personligen hos en arbetsförmedling på sin hemort den första arbetslöshetsdagen. Arbetslöshetsdagpenning kan endast betalas för den tid då den arbetslöse söker arbete via en arbetsförmedling. Detta gäller även för deltidsarbetande eller den som har ett tillfälligt arbete. Man skall ha varit arbetslös i 3 dagar för att vara behörig till ersättning från första dagen. Undantagna är arbetare inom fiskeindustrin som kan få ersättning från första dagen. Arbetsförmedlingens anvisningar bör följas när det gäller den fortsatta anmälningen hos en arbetsförmedling.

- Arbetslöshetsdagpenning skall sökas senast inom 24 månader efter att man blivit berättigad till den.
- Ansökningsblanketten med bilagor till arbetslöshetsfonden
- På arbetsförmedlingen får den arbetslöse en blankett för ansökning om arbete samt dagpenning från arbetslöshetsfonden.

Förutom ansökningsblanketten behövs följande bilagor:

- intyg från arbetsgivare om arbetstid. Det behövs minst 10 veckors fullt arbete för minimumersättning. 100% arbete i 12 månader ger full ersättning.

- arbetslöshetsfonden får uppgifterna om beskattningen direkt från skattemyndigheterna om det behövs
- beslutet eller kvittot, om exempelvis pension
- intyg över lönen för deltidsarbete/bisyssla eller andra inkomster
- Efter att ansökan har behandlats i en beslutsnämnd, får den arbetslöse ett besked om dagpenning har avslagits eller en betalningsavi om den har erhållits.

8.4.4 Arbetsvillkor

Arbetsvillkoret blir uppfyllt, när arbetstagaren under de närmast föregående 12 månaderna varit 10 veckor i ett försäkrat heltids förvärvsarbete.

Gransknings period på 12 månader kan skjutas tillbaka med högst 24 månader. (I allt 36 månader tillbaka)

De som är sjuka, arbetes skadade eller frihetsberövade kan skjuta tillbaka granskningsperioden så länge de har varit i det tillståndet.

8.4.5 Dagpenningens storlek

Full dagpenning är från 1.1.2005, 4.219.- Ikr/dag. Dessutom betalas en barnersättning för varje barn under 18 år, 4% av full dagpenning. Dagpenning betalas för högst fem dagar i veckan.

8.4.6 Hur länge dagpenning utbetalas

Arbetslöshetsdagpenning betalas i högst 5 år.

När dagpenning har utbetalats i 5 år, skall sökanden arbeta 100% i 6 månader för att äga rätt till ersättning igen.

8.4.7 Begränsningar i rätten till dagpenning

Arbetslöshetsdagpenning betalas efter minst tre arbetslösa dagar. Dagarna i början av perioden måste komma i följd, undantagna arbetare inom fiskeindustrin som kan få ersättning från första dagen.

8.4.8 Semesterersättning

Den semesterersättning, som betalas vid anställningens slut eller senare, periodiseras enligt personens stabiliserade lön. Under periodiseringen är man inte berättigad till dagpenning.

8.4.9 Karenstider

De arbetskraftskommissioner som fungerar vid arbetskraftsbyråerna beslutar i vissa fall om arbetssökandens rätt till dagpenning.

- Om en person säger upp sitt arbete utan giltigt skäl, är karensen 40 betalningsdagar.
- Om en arbetslös person utan giltigt skäl vägrar att ta emot arbete som arbetsförmedling anvisat faller rätten till betalning i 40 betalningsdagar.
- Om en arbetslös person utan giltigt skäl vägrar att ta emot arbete för andra gången som arbetsförmedling anvisat faller rätten till betalning tills den arbetslöse har arbetat sex veckor efter att han har förlorat arbetet.

Arbetslöshetsdagpenning betalas inte om den arbetslöse studerar på heltid har blivit arbetslös på grund av strejk eller lockout är på vårdledighet har utan godtagbar orsak avvisat arbete eller utbildning (se ovan) inte anmält sig hos arbetsförmedling då den arbetslöse får lön för uppsägningstid eller motsvarande ersättning, eller annan ekonomisk förmån från arbetsgivaren semesterlön eller -ersättning för avslutad anställning dagpenning enligt sjukförsäkringslagen moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller special vårdersättning.

Rehabiliteringsersättning.

8.4.10 Hur sociala förmåner inverkar på dagpenningen

Bl.a. följande förmåner kan påverka dagpenningen:

- invalid- eller ålderspension
- lön för deltidsarbete

Bl.a. följande förmåner minskar inte dagpenningen:

- barnbidrag
- kommunalt stöd för vård av närstående
- bostadsbidrag
- familjepensioner (vård- och tilläggsvårds pensioner medräknade)
- utkomststöd enligt socialvårdslagen
- ersättningar för särskilda kostnader enligt bl.a. trafikförsäkrings- och olycksfallsförsäkringslagen.

8.4.11 Företagarens arbetslöshetsdagpenning, företagarens arbetslöshetsskydd

1993 ändrades lagen om utkomstskydd för arbetslösa på så sätt, att arbetslöshetsdagpenning kan också betalas till företagare. Alla företagare som uppfyller arbetsvillkoret är berättigade till dagpenningen.

Villkor för dagpenningen

Dagpenningen förutsätter att verksamheten bevisligen lagts ned. Detta gäller inte för nedläggning av säsong betonad verksamhet.

Dagpenningens storlek

Dagpenningen är densamma som hos övriga sökande.

8.4.12 Ansökan om ändring i dagpenningsbeslut, hur kan beslutet överklagas

Om man ansöker om dagpenning hos arbetslöshetsfonden, får man alltid ett skriftligt svar på ansökan om den avslås.

Om sökanden är missnöjd med beslutet, kan han överklaga skriftligt hos en överklagandenämnd.

Nämndens beslut skall vara slutgiltiga.

8.5 Norge

Rapporteringsperiode: April 2003 til april 2005.

8.5.1 Endringer i perioden

Med virkning fra 1. januar 2004 ble maksimal stønadperiode for arbeidsøkere med lav arbeidsinntekt redusert fra 78 til 52 uker. Med lav arbeidsinntekt menes at man i kalenderåret før, eller i gjennomsnitt i de tre siste kalenderårene før krav om dagpenger settes frem, har hatt en arbeidsinntekt som er lavere enn to ganger folketrygdens grunnbeløp. Pr. april 2005 tilsvarer dette kr. 117 556.-.

Fra 1. juli 2003 ble det i egen forskrift gitt midlertidig adgang til å forlenge perioden med dagpenger under permittering fra 26 uker til 42 uker i løpet av en løpende 18 måneders periode. Slik midlertidig adgang gjelder fortsatt – foreløpig frem til 1. juli 2005.

Med virkning fra 1. januar 2004 ble arbeidsgivers lønnsplikt under permittering utvidet fra 3 til 10 dager. Dette innebar at arbeidsgiver måtte betal arbeidstaker full lønn i 10 dager etter at arbeidstakeren ble permittert. Fra 1. januar 2005 ble arbeidsgivers lønnsplikt redusert fra 10 til 5 dager.

8.5.2 Statistikk

Antall registrerte helt arbeidsledige

2003	Årsgjennomsnitt:	92 631
2004	Årsgjennomsnitt:	91 563

Antall registrerte helt arbeidsledige med dagpenger

2003	årgjennomsnitt	57 618
2004	årgjennomsnitt	57 876

Antall registrerte arbeidsledige med dagpenger i prosent av arbeidsstyrken

2003	2,4 %
2004	2,4 %

Antall registrerte delvis sysselsatte

2003	årgjennomsnitt	41 409
2004	årgjennomsnitt	42 224

Antall registrerte delvis sysselsatte med dagpenger

2003	årgjennomsnitt	26 411:
2004	årgjennomsnitt	26 935

Antall registrerte delvis sysselsatte med dagpenger i prosent av arbeidsstyrken

2003	1,1%
2004	1,1%

Antall registrerte ordinære tiltaksdeltakere – årgjennomsnitt

2003	14309	herav med dagpenger:	3 119
2004	16958	herav med dagpenger:	4 143

Samlet årlig utbetaling av dagpenger

2003	11,105 milliarder kroner:
2004	11,048 milliarder kroner:

Samlet utbetaling av dagpenger pr. mottaker – årgjennomsnitt

2003	123 998 kroner
2004	123 659 kroner

Gjennomsnittlig varighet/antall dager med dagpenger

2003	162 dager
2004	157 dager

*8.5.3 Arbeidsløshetsforsikringen i Norge***Systemet**

I Norge er arbeidsløshetsforsikringen en del av folketrygden fra 1971 og er obligatorisk.

Personkrets

Som hovedregel er alle som bor eller oppholder seg her i landet medlem av folketrygden. Personer som oppholder seg i utlandet kan tegne frivillig

medlemskap mot å betale en avgift, dersom de ikke har medlemskap i folketrygden som følger automatisk av loven.

For å ha rett til dagpenger under arbeidsløshet må ytterligere vilkår være oppfylt, bl.a. må vedkommende som hovedregel ha vært arbeidstaker og hatt lønn tidligere.

Selvstendig næringsdrivende over 64 år kan unntaksvis ha rett til dagpenger på grunnlag av næringsinntekt.

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,
- villig til å ta ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane villig til å ta arbeid på full tid. Bare under spesielle omstendigheter kan det godtas at dagpengemottakere bare søker arbeid med redusert arbeidstid. Minimumskravet er at vedkommende må kunne ta arbeid som tilsvarer 50 prosent av full stilling.
- 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 viss minste arbeidsinntekt som minst må utgjøre 1,5 ganger folketrygdens grunnbeløp, hvis den er basert på siste kalenderår før krav om dagpenger fremsettes. Alternativt må den gjennomsnittlig minst ha vært lik folketrygdens grunnbeløp i de tre siste kalenderårene før krav om dagpenger fremsettes. Grunnbeløpet er i april 2005 kr 58 778.-. Grunnbeløpet endres en gang pr. år, vanligvis fra 1. mai.

For å ha rett til dagpenger må arbeidssøkeren stå tilmeldt Aetat. Meldingen skjer på fastsatt meldekort som sendes hver 14. dag til en egen landsdekkende enhet. Stønadmottakeren plikter videre å møte på lokal Aetat etter innkalling.

Stønadmottakeren mister retten til dagpenger for de dagene han/hun ikke er tilmeldt, dersom lokal Aetat finner at vedkommende ikke hadde rimelig grunn til å unnlate melding. Bortfall av rett til dagpenger gjelder fra og med den dagen vedkommende skulle ha meldt seg og inntil vedkommende faktisk melder seg igjen.

Karenstid

Dagpenger under arbeidsløshet kan tidligst utbetales når stønadssøkeren har vært arbeidsløs i fem av de siste femten dagene. Disse fem dagene kalles ventetid/ventedager.

Som ventedager kan bare godkjennes dager hvor stønadssøkeren er reell arbeidssøker og for øvrig fyller vilkårene for rett til dagpenger.

Selvforskyldt arbeidsledighet

Den som er selvforskyldt arbeidsledig får forlenget ventetid eller tidsbegrenset bortfall av dagpenger (karantene).

Selvforskyldt arbeidsledighet foreligger når den arbeidsledige:

- uten rimelig grunn har sagt opp sin stilling eller sluttet sitt arbeid, eller har blitt oppsagt eller avskjediget på grunn av forhold som kan bebreides vedkommende. I forhold til regelverket om dagpenger har en arbeidstaker, innen rimelige grenser, plikt til å holde på det arbeidet vedkommende har. Dette innebærer at en person får forlenget ventetid dersom han eller hun har gjort seg umulig i arbeidet og er blitt oppsagt, for eksempel på grunn av ureglementert fravær.
- unnlater å ta høvelig arbeid. Høvelig arbeid er arbeid som vedkommende er fysisk og psykisk skikket til å ta. Arbeidet må som hovedregel ikke være lavere lønnet enn etter tariff eller sedvane på stedet.
- unnlater å delta i arbeidsmarkedstiltak.
- unnlater å møte til konferanse hos Aetat etter innkalling.
- unnlater å skaffe seg inntekt i stønadsperioden. Dagpengemottakere har plikt til å skaffe seg inntekt gjennom lønnet arbeid, samt skaffe seg inntekt i selvstendig virksomhet.

Forlenget ventetid/tidsbegrenset bortfall av dagpenger benyttes ikke for forhold som ligger lenger tilbake i tid enn seks måneder.

Forlenget ventetid/tidsbegrenset bortfall av dagpenger ved selvforskyldt arbeidsledighet er normalt 8 uker, men 12 uker dersom vedkommende tidligere har fått vedtak om forlenget ventetid/tidsbegrenset bortfall av dagpenger med virkningsdato senest 12 måneder tilbake. Inntreffer forlenget ventetid/tidsbegrenset bortfall av dagpenger en tredje gang innenfor samme 12-månedersperiode, faller retten til dagpenger bort i seks måneder.

Ytelser ved arbeidsløshet

Dagpengene utgjør 2,4 promille av dagpengegrunnlaget pr dag, og utbetales for 5 dager i uken. Det utbetales også barnetillegg, se nedenfor.

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, fødselspenger og adopsjonspenger.

Dagpengegrunnlaget kan ikke overstige seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Pr. april 2005 er høyeste dagpengegrunnlag kr 353 000. Dette gir en dagsats på kr 847. Det gis et barnetillegg for hvert forsørget barn under 18 år med kr 17 pr dag for fem dager i uken.

Dagsatsen og barnetillegget kan ikke til sammen utgjøre mer enn 90 prosent av vedkommendes dagpengegrunnlag.

Etter hovedregelen endres ikke dagpengene i stønadsperioden.

Det finnes særlige regler om fastsettelse av dagpengegrunnlaget for særskilte grupper:

- personer over 64 år
- personer som har avtjent verneplikt

Dagpenger under arbeidsløshet er en skattepliktig ytelse, og gir pensjonspoeng i folketrygden.

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 2 ganger folketrygdens grunnbeløp i kalenderåret før krav om dagpenger fremsettes, eller i gjennomsnitt i de tre siste kalenderårene før krav fremsettes, kan motta dagpenger i en periode på inntil 104 uker. Dersom inntekten har vært lavere enn to ganger grunnbeløpet, dvs i april 2005 under kr 117 556.-, utgjør full stønadsperiode 52 uker.

For personer over 64 år kan dagpenger ytes uavbrutt fram til fylte 67 år. 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.

Bortfall av retten til dagpenger

Retten til dagpenger faller bort når den arbeidsledige:

- Har lønn eller krav på lønn
- Har fulle ytelser fra folketrygden slik som pensjon, sykepenger eller attføringspenger
- Har ferie
- Er syk
- Er skoleelev eller student (med visse unntak)
- Avtjener lovbestemt verneplikt

- Er i utlandet (unntak for personer som søker arbeid i EØS-land i inntil tre måneder)
- Ikke er reelle arbeidssøkere fordi de har opphold i institusjon (sykehus, fengsel)
- Deltar i streik eller er omfattet av lock-out eller annen arbeidstvist.

Dagpenger samordnes med andre reduserte ytelser fra folketrygden og/eller annen offentlig/privat pensjon.

Det kan, etter særlige regler, ytes graderte dagpenger (supplerende dagpenger) til personer som har delvis arbeid.

Finansiering

Avgifter for å dekke ytelser under arbeidsledighet går inn i de samlede utgiftene til folketrygden og kan derfor ikke angis særskilt. Avgiftene betales dels som medlemsavgift som innkreves sammen med skatt, og dels som arbeidsgiveravgift. Avgiftenes størrelse fastsettes hvert år av Stortinget. Staten dekker en betydelig del av folketrygdens utgifter gjennom særskilte årlige bevilgninger.

Administrasjon

Dagpengeordningen administreres av ca 150 Aetat lokalkontor, 18 Aetat hovedkontor (ett pr. fylke), og Aetat Arbeidsdirektoratet.

Tilsynsmyndighet

Aetat Arbeidsdirektoratet er tilsynsmyndighet, og skal ha den sentrale daglige ledelsen av dagpengeordningen, med tertialsvis rapportering til Arbeids- og sosialdepartementet.

Ansvar for revisjon tillegges Riksrevisjonen og intern enhet i Aetat Arbeidsdirektoratet (Internrevisjonen).

Klageordning

Vedtak i dagpengesaker fattes av regionale (fylkesvise) forvaltningsenheter. Vedtakene kan klages inn for Aetat klage- og ankekontoret (som er landsdekkende) Aetat Klage- og ankekontorets vedtak kan ankes inn for Trygderetten (som er en landsdekkende klageinstans for alle stønader i folketrygden). Kjennelser fra Trygderetten kan bringes inn for lagmannsretten (den nest øverste instansen i det ordinære rettsvesenet).

8.6 Færøerne

8.6.1 Hovedtræk af udviklingen på det færøske arbejdsmarked

Efter flere år med stor vækst i den færøske økonomi byggede ledighedstallene i begyndelsen af 2003 at vise en stigende tendens. Ledigheden,

som i 2002 var 2% af arbejdsstyrken, har siden 2003 været fortsat stigende, og i februar 2005 var antallet af arbejdsløse 1.210 personer svarende til 4,5% af arbejdsstyrken.

Selv om ledigheden fortsat er lav i nordisk målestok, så er den mærkbar, på f.eks. en af de større øer, Suderø, hvor fiskopdræt, fiskeri og fiskeindustri er en stor del af indtægtsgrundlaget.

Pga. de negative udsigter for færøsk økonomi forventes, at ledigheden i 2005 og 2006 vil ligge på samme niveau som i 2004.

8.6.2 Hovedtræk af udviklingen i færøsk økonomi

Konjunkturerne i færøsk økonomi er i al hovedsag afhængige af fiskeeksporten. Priserne på de europæiske markeder har været stærkt faldende, samtidig med at opdrætsanlæggene har været ramt af omfattende virus sygdomme (ILA). Dette har ført til store fald i eksportvirksomhedernes omsætning.

Lønindkomsterne i eksportsektoren faldt med 10% i 2003. Sektorens samlede indkomst er formentlig faldet endda mere, for virksomhedernes resultat i hele opdrætserhvervet og dele af fiskeflåden har været negative eller kun svagt positive i 2003 og 2004.

Tilbageslaget i økonomien satte sig for alvor igennem i 2003, hvor det mest sandsynligt var tale om et direkte fald i værdigskabelsen i samfundet. En vurdering, som bygger på foreløbige regnskabstal, viser et fald i BNP i faste priser på ca. 3 procent. Det var eksporterhvervene, som stod for hele faldet i BNP, og af disse stod opdrætserhvervet for den største del. Når der tages højde for prisvæksten, var det reelle fald i BNP betydeligt større måske omkring 5 eller 6 procent. I 2004 regner man med et fald i BNP på ca 2 – 3%, således at BNP i 2003 og 2004 er faldet med ca. 8%. Den stagnation i økonomien, som begyndte i slutningen af 2002, forventes at fortsætte i 2005 og 2006. Endnu er der ingen tegn på nogen vækst i økonomien, og den mest sandsynlige udvikling er, at der både i 2005 og 2006 vil være et fald i BNP.

Statistisk materiale om udviklingen på det færøske arbejdsmarked og i færøsk økonomi vil blive eftersendt.

8.6.3 Udfordringerne i hovedtræk

Færøsk økonomi bliver regelmæssigt udsat for fald i eksportindtægterne, hvorved fleksibilitet på arbejdsmarkedet, offentlig underskudsfinansiering og tilpasning af den private opsparing er meget centrale spørgsmål.

Den økonomiske afmatning i Europa er en del af forklaringen på de faldende eksportpriser de sidste par år. Tiltagende økonomisk fremgang på det europæiske kontinent vil føre til stigning i priserne på fisk. Men dette er kun en del af forklaringen på prisfluktuationerne.

Det tiltagende udbud af fiskeprodukter fra de asiatiske lande og en voksende fiskeindustri i de baltiske lande, vil i fremtiden formentlig få priserne til at stabilisere sig på et lavere niveau for de produkter, der er udsat for denne konkurrence.

Der er derfor ikke udsigter til, at priserne på alle de traditionelle produkter igen vil stige til forhenværende niveau, selv om den økonomiske vækst tiltager i Europa.

De kommende år vil det være afgørende, hvor hurtigt og i hvor høj grad de færøske virksomheder er i stand til at omstille produktionen af eksportprodukter. Denne tilpasning er forudsætningen for eksporterhvervets fremtid.

8.6.4 Nye tiltag

Revision af arbejdsløshedsforsikringsloven

I lagtingets forårssamling har landsstyremanden fremsat forslag om ændringer i loven om arbejdsløshedsforsikring og arbejdsanvisning. Landsstyremanden tilbagekaldte imidlertid forslaget pgr. at det blev rejst tvivl om dets forenelighed med forfatningen for det færøske hjemmestyre, da det indeholdt bemyndigelse til administrationen indenfor nærmere i loven fastsatte rammer at fastsætte størrelsen af arbejdsgivernes og arbejdstagernes bidrag til ordningens finansiering. Forslaget forventes – med de nødvendige ændringer – genfremsat i lagtingets efterårssamling.

Forslaget er ellers en ajourføring af gældende lov. Derudover indeholder forslaget bl.a. bestemmelser om, at arbejdsgivere, som vil tage især langtidsarbejdsløse i arbejde, fra arbejdsløshedsforsikringen kan få den del af lønudgiften refunderet, som svarer til, hvad den arbejdsløse ellers skulle have havt i arbejdsløshedsunderstøttelse.

Revision af loven om en barselsordning

Udvalget, som blev nedsat til at komme med et forslag om revision af loven om barselsordning, forventes at blive færdigt med sit arbejde inden sommerferien således, at et forslag til lov kan lægges for lagtinget i efteråret. Udvalget skal bl.a. undersøge, i hvilket omfang arbejdsmarkedets parter kan inddrages i forvaltningen af ordningen, og om parterne vil påtage sig større ansvar for finansieringen.

Skattelettelser og øget bidrag til arbejdsmarkedspensionsfond

Der er i 2005 givet skattelettelser for mellem- og højindkomstgrupperne svarende til 60 mio. kr. Skattelettelsen skulle øge købekraften og være et incitament at få flere i arbejde, og er således også et led i at modvirke den økonomiske afmatning. Samtidig er bidraget til arbejdsmarkedspensionsfonden forhøjet svarende til 30 mio. kr. Planen er, at indbetalingerne til pensionsfonden yderligere skal forhøjes i 2006, og at pensionsfonden skal være en væsentlig medspiller i fremtidens pensionssystem.

Udlændinges adgang til landet

Ikke-nordiske udlændinge må kun opholde sig på Færøerne ud over 3 måneder, såfremt de har opholdstilladelse på Færøerne, og de skal have arbejdstilladelse på Færøerne for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udøve selvstændig erhvervsvirksomhed eller at udføre tjenesteydelser på Færøerne.

Konfliktløsningsordning

Forligsmandsinstitutionen anses kun at have kompetence, når det gælder mægling i arbejdsstridigheder på det private arbejdsmarked, men ikke vedrørende det offentlige arbejdsmarked. Parterne på det offentlige arbejdsmarked benytter derfor ikke den efter forligsmandsloven udpegede faste forligsmand, men udpeger i hver enkelt sag en forligsmand, som de kan blive enige om. Når det gælder spørgsmål om brud på og fortolkning af indgåede overenskomster, findes der ingen særlig ordning til en hurtig løsning af sådanne spørgsmål, og parterne har derfor kun det sædvanlige domstolssystem at ty til. Derfor er der nedsat et udvalg, som skal se på den gældende forligsmandslov, således at den faste forligsmands kompetence skal omfatte hele arbejdsmarkedet, både det private og det offentlige arbejdsmarked. Udvalget skal desuden komme med forslag om en ordning til løsning af konflikter vedrørende brud på og fortolkning af overenskomsterne.

Overenskomsterne

Overenskomsterne på det private arbejdsmarked er de fleste opsagt til den 1. maj, og overenskomsterne på det offentlige arbejdsmarked udgår i efteråret. Der indgås sædvanligvis 2-årige overenskomster. Gældende overenskomster gav en årlig lønstigning på over 4%. Det forventes, at de nye overenskomster vil ligge på et væsentligt lavere niveau.

Statistiske oplysninger om arbejdsløshedsanliggender i Norden					
Færøerne			2003	2004	
Antal medlemmer i a-kasser, 31.des.			1) 29.093	1) 29.534	
Gennemsnitligt antal medlemmer			1) 29.093	1) 29.534	
Antal arbejdsløse per måned, årsgennemsnit			2) 625	2) 966	
A-kassemedlemmer, arbejdsløse, deltids-arbejdsløse og arbejdsmarkedstiltag per måned			2) 625	2) 966	
Antal arb.løshedsunderstøttelsesmodtagere totalt over året			1.661	2.436	
I forhold til antal medlemmer (%)			5,7	8,2	
Antal arbejdsløshedsunderstøttelsesdage			252	255	
Gennemsnitligt antal arbejdsløshedsdage per arbejdsløs med ret til dagpenge			96,28	100,76	
Maksimum arbejdsløshedsunderst.per dag			545,2 dkr	570,24 dkr	
Regler for arbejdsløshedsunderst.					
Dagpengebeløb					
Gennemsnitligt beløb					
Antal understøttelsesdage per uge (maks)			5	5	
Arbejdsløshedsunderstøttelsesperiodens længde			3) 798	3) 798	
Antal karenstage			1-10	1-10	
Antal arbejdsløsheds-kasser 31.des.			1	1	
Finansiering af arbejdsløshedssystemet			4)	4)	
Kollektiv ansluttet					
Varierende mellem (angiv beløb)					
Privat ansluttet					
Varierende mellem(angiv beløb)					
Udbetalt understøttelse					
Deraf indkomstrelateret			4)	4)	
Grundbeløb					
Statens bidrag til staten			5)	5)	
Finansiseringsafgift					
A-kassernes bidrag til arbejdsløshedsunderstøttelse					
Noter:					
1) Tvungen ordning for alle som modtager A-indkomst					
2) Ingen deltidsarbejdsløse					
3) 798 dage i en periode på 5 år					
4) Arbejdsmarkedet finansierer Arbejdsløshedsforsikringen. Arbejdsgivere, som betaler A-indkomst og Lønmodtagere, som modtager A-indkomst, indbetaler til Arbejdsløshedsforsikringen. Indbetalingsprocenten var fra 1. januar 2003 0,5% og fra 1. september 2003 0,75%. Fra 1. januar 2004 var indbetalingsprocenten 1%.					
5) Staten betaler som arbejdsgiver på ligefod med private arbejdsgivere					

9. Effects of the EU enlargement for the employment in Latvia

9.1 Introduction

We can speak of Latvian policy goals in the employment field only in the context of common EU goals. Latvia as the EU member state started to solve the employment problems in the context of common European requirements according to the European Employment strategy and guidelines.

Accession to the EU provides Latvia with new opportunities for economic development. By joining the common EU market Latvia is able to use the advantages offered by broad and stable market and free movement of goods, services and labour force. Moreover, support from EU funds will make structural economic changes easier to achieve and will assist in the reduction of social and economic inequality. However, Latvian government is well aware that the EU membership does not mean an easy solution to all problems – new goals and objectives have to be set and efforts made within the framework defined by EU.

9.2 Economic development

Reforms implemented by the government and further integration into European Union have left a positive impact on economic development of the country. Latvia has shown one of the highest economic growth rates in the EU. In the period from 2001 to 2003 the average gross domestic product (GDP) growth in Latvia was 7,3% a year, whereas in 2004 it reached 8.5%. High growth rates are due to stable domestic demand dynamics and ability of Latvian companies to expand their export markets.

In 2004 growth has been observed in all major branches of economy. Similarly as in the previous years the largest contributions to the GDP growth were trade, transport and communication, manufacturing and construction. High domestic demand promotes development of services. The dynamics of domestic demand and ensured by the growth of income, stability of the financial system, widening of credit opportunities and accession to EU.

Table 1: Key Indicators of Economic Development

	2001	2002	2003	2004
(Changes over the preceeding year,%)				
Gross domestic product	8.0	6.4	7.5	8.5
Exports of goods and services	7.5	5.2	5.0	9.8
Imports of goods and services	14.5	4.6	13.0	12.0
Consumer prices	2.5	1.9	2.9	6.2
(in % of GDP)				
Foreign direct investments (flows)	1.6	2.8	2.7	4.5
Share of job seekers (% of economically active population)	13.3	12.1	10.7	10.0

Source: Report on the Economic Development in Latvia, 2004

In 2000–2003 the average consumer price inflation in Latvia has been within 2–3%, but in 2004 inflation was higher than the price growth observed in previous years. The average annual inflation was 5.9%. Higher inflation growth in 2004 was due to increase of regulated prices, excise tax rates, inflation expectations related to the accession to the EU, high oil prices. It has been forecast that inflation will gradually return to its previous level in the coming years.

Economic development scenario envisages a constant growth of foreign trade turnover. The EU is the main trading partner of Latvia. Currently 80% of total exports and imports are linked with the EU, including also new member states. Most of Latvia's foreign trade turnover in 2004 was made up by trade with Germany (14% of the total), Lithuania (11%), Sweden(8%), Russia (8%) and the United Kingdom(6%).

It is expected that the growth of exports in the medium term (annual average of 8.0% at constant prices) will exceed that of imports (7.4%). Growth of exports will be encouraged by the opportunities for businesses to operate in EU domestic market and economic policy measures of the government aimed at promotion of exports.

With the economic growth, income of population is also growing. The real income of employees from 1996 till 2003 has increased by 25% and in 2003 the growth was 7,8%. In 2004 the real wage growth has slowed down slightly due to comparatively high inflation level.

It should be said that the society is becoming increasingly polarised in terms of income and the number of poor residents is relatively high in the country. Growth of old age pensions is slower than growth of the income of employees.

The economic growth potential is best characterised by growth of investments. As regards growth of investments and their share of GDP, Latvia has one of the best indicators among EU member states. Investments are facilitated by a number of factors: stable macroeconomic environment, inflow of foreign investments, decreasing credit rates and strengthening banking sector, increase in overall economic activity and optimistic future expectations etc.

Macroeconomic conditions favourable for further growth have been created and the business environment is also improving in Latvia. Accession to EU has a particularly positive impact on the Latvian economy, strengthening confidence that the growth will be sustainable also in coming years.

9.3 Situation in labour market

Economic development in recent years has made a positive impact on the situation in labour market. The number of economically active persons is increasing and the rate of employment is growing.

Table 2: Main indicators of labour force

	2001	2002	2003	2004f
Population aged 15–64 (thousand)	1592.8	1590.4	1588.4	1610.0
Economically active persons 15–64	1082.0	1094.8	1099.6	1107.6
Employed persons (thousand)	937.5	962.5	981.5	1002.5
Employment rate (%)	58.6	60.4	62.0	63.0
Unemployment rate (%)	13.3	12.1	10.7	10.0
Registered unemployment persons	91.6	89.7	90.6	90.8
Registered unemployed rate(%)	7.7	8.5	8.6	8.5

Source: Report on the Economic Development in Latvia, 2004

The employment and unemployment indicators are gradually improving. However, it should be noted that the improvement of these indicators had been mainly reached at the expense of productivity and less due to higher number of the employees.

Economic activity of the population (participation in the labour market) in Latvia is slightly lower than the EU average but economic activity of women has already exceeded the average indicators in the EU.

The main objectives of Latvian employment policy is the increase of the employment rate achieving the strategic requirements set by the EU as well as tackling the problem of unemployment on the basis of successful economic growth.

Table 3: Employment policy objectives of the EU and Latvia

	2003	2004	2005f	2010f
EU				
Employment rate, %			67	70
Employment rate of women, %			57	60
Employment rate of persons aged 55–64, %				50
Latvia				
Employment rate, %	62	63	64	67
Employment rate of women, %	58	59	60	62
Employment rate of persons aged 55–64, %	44	45	46	48

Source: National Action Plan for Employment

It is important to ensure growth of the employment in all groups of population, especially in groups where employment rate is much lower than than the country average.

The proportion of economically active young people is relatively low and it comprised 38.6% of the respective age group of young people in 2003 due to the high percentage of students (539 students per 10000 inhabitants), while economically active population aged 55 – 64 was 47.9% of the respective age group.

In Latvia, like in many other European countries, the process of ageing of population continues to grow, but the demographic burden does not increase due to decreasing birth rates and raising average exit age from labour market (increased legal retirement age).

In order to tackle the problem of ageing government implemented a range of measures aimed at supporting the employment of young people and older persons, as well as facilitating the integration of long-term unemployed and economically inactive persons in labour market. The main measures in this context are aimed at promoting vocational training, facilitating professional and geographical mobility, reducing the negative effects of the tax and social benefit systems, and implementing efficient labour market and integration policies focussed on increasing economic activity and personalised approach to labour market participants.

Although employment level in Latvia is still below the EU average employment level, there are positive achievements in development of employment policy. It is proved by fact that employment of women and people of pre-retirement age has increased since 2003. Employment increased by 1.3% in the first half of 2004. Latvia's unemployment rate is characterised by the share of jobseekers approaching the officially registered unemployment rate, which points to a higher willingness to obtain the official status of an unemployed person and consequently to engage in active job seeking. Thus, the number of jobseekers was 9.9% of the economically active population in 2004.

Considerable differences concerning the unemployment rates in various districts and cities still prevail in Latvia. The main reason for the differences in employment rates in regions is low economic activity in areas remote from capital city Riga. The low geographic mobility of labour force, caused by insufficient transport infrastructure in economically less developed regions and relatively high housing costs in areas of increased economic activity prevents further improvement of the current situation.

The majority of all unemployed are persons of simple low-skilled professions. More than a half of the unemployed were aged 30–49 years. The share of pre-pension age unemployed in the total number of unemployed persons increases every year and this is mostly related to increase of pension age according to the law on pensions.

There is still a problem related to illegal and undeclared employment in Latvia. Employing people without an employment contract and paying wage in ‘envelopes’ is still common practice. In many cases the trend appears as partly declared employment, when employees are contracted and paid fixed salaries while still receiving supplementary payments that are not subject to taxation.

The implementation of employment promotion measures in 2004 was effected in accordance with the objectives of the National Action Plan for Employment (NAPE). The planned measures were largely implemented and objectives achieved. NAPE 2004 included 45 measures and activities aimed at promoting employment. The total allocations for measures requiring direct funding amount to LVL 20.5 million. This amount is approximately higher by 9.6 % than the total allocations for measures implemented under the NEPA 2003.

Latvia has elaborated NAPE for employment facilitation that conforms with EU Employment Strategy. National Employment Plan has been developed in order to prevent shortcomings within Latvian labour market, especially the high unemployment level of young people, large number of long-term unemployed, regional disparities etc.

Financing issues of the National Employment Plan 2004–2005 measures relate to the European Social Fund which is the main instrument for human resources development and improving the functioning of the labour market.

The support available to Latvia from the European Union Structural Funds will generally promote the development of labour competitiveness and quality as well as social inclusion and economic growth, employment opportunities and higher employment.

During the planned period of 3 years Latvia could received 21,22% of the total amount of ESF funding available for Latvia. In order to attract the funds of EU Latvia has developed a Medium Term Development Plan (2004–2006) which has been approved by European Commission as Single Programming Document.

Latvia became partner of European Employment Service (EURES) after joining European Union. Both the job seekers and the employers will benefit from this partnership. In 2004 the 5 regional EURES advisors consulted 3500 jobseekers about possibilities of employment, working and life conditions in European countries. For Employment State Agency of Latvia this partnership in EURES offers wider possibilities for high quality analyses of Latvian and European job market and will help to give more effective services for job seekers and employers.

9.4 Migration of Latvian population after joining EU

Data compiled by the Central Bureau on long-term migration of Latvian population 2004 show that last year a slight increase in international migration was observed compared with 2003 when the rates were the lowest in the last decade.

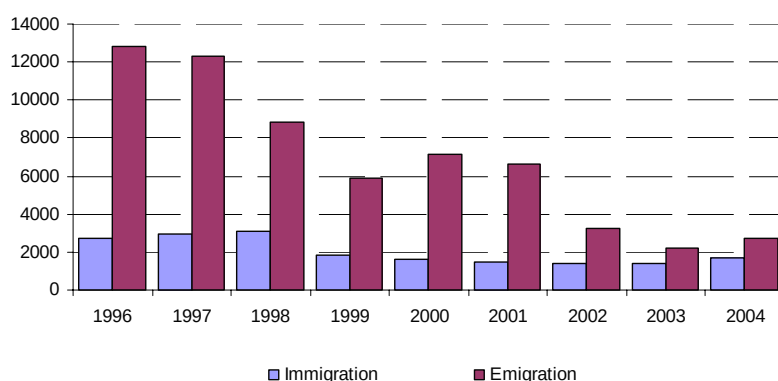
Compared with 2003 immigration from abroad increases by 22% while emigration at the same time increased by 24%.

Number of foreign people arriving to settle permanently in Latvia (persons who have officially changed the permanent place of residence) was approximately 1700 persons in 2004 (an increase of about 200 persons compared with 2003) but the provisional number of people leaving Latvia to settle permanently elsewhere is about 2800 (a rise of 550 persons compared with 2003). The net international migration will result in a fall of national population by 1.2 thousand this year.

A great part of Latvian departures concern temporary work in other countries as it is done by population of other European countries in similar situations – they do not declare their temporary absence at the respective municipal institutions as they envisage to return after some time at their permanent place of residence. Therefore, number of Latvian population employed in EU countries is unknown.

Started from the 1st of May, 2004 residence permits were issued to foreigners from Germany (20%), Poland (10%), Sweden(4%), Denmark (6%), Estonia (16%), Lithuania(4%), Ireland(10%), Spain (9%) and other EU countries.

Long-term migration of population in 1996 - 2004
(number of persons)



Officially registered immigration and emigration by country in 2004

	Immigration		Emigration		Net migration, persons
	Number of persons	%	Number of persons	%	
All foreign countries	1665	100	2744	100	-1079
	Of which:				
Russian Federation	274	16.5	1057	38.5	-783
Germany	170	10.2	233	8.5	-63
Lithuania	246	14.8	152	5.5	94
USA	118	7.1	169	6.2	-51
Ukraine	81	4.9	173	6.3	-92
Great Britain	111	6.7	113	4.1	-2
Belarus	59	3.5	111	4.0	-52
Estonia	87	5.2	75	2.7	12
Israel	75	4.5	50	1.8	25
Denmark	52	3.1	53	1.9	-1
Other countries	392	23.5	558	20.5	-166

Source:Latvian Central Statistical Bureau

Citizens of the European Union are not required to obtain work permit to work in Latvia. Currently Latvia has not set any transitional period and already starting from the 1st of May, 2004 Latvia grant completely free access to the labour market to other citizens of the EU Member States. Citizens of the

EU Member States are able to apply for vacancies pursuant to the same rules as Latvian citizens. Only citizens of third countries still will be required to have work permit.

When a citizen of EU Member State wishes to stay in Latvia for more than 90 days in 6 month counting from the day of entry, the individual are required to obtain residence permit at the Office of Citizenship and Migration Affairs.

Depending on assumptions, estimated number of potential labour force movers is between 80 and 100 thousand. It means that labour emigration from Latvia to Western and Northern Europe is going to be very substantial and lead to an outflow of Latvian skilled labour. Mostly Latvian population choose to work in Germany, Ireland, United Kingdom, Sweden, Denmark, Spain. Speaking about third countries Russia, Belorussia are also chosen for labour migration.

Rate of labour force emigration is still high in the country. Although the "best" paid workers are less likely to emigrate, the youngest and most educated of the emigrants are least likely to return, so emigration might still be of a "brain drain" type, at least in the medium run.

9.5 First steps of Latvia in the field of the European Union's social security co-ordination

As Latvia is a member of EU since the 1st of May, 2004 we have to implement the EU Regulations on social security, therefore the State Social Insurance Agency as competent state have new responsibilities and functions. The co-ordination of the Member States Social Security Schemes is an important part of the European Union with regard to the free movement of workers. All Member States of the EU have made provisions for social insurance legislation guaranteeing unemployment benefits, although national schemes differ for economic, historical and practical reasons.

Currently the experience of the staff of State Social Insurance Agency involved in implementation of co-ordination of social security schemes in Latvia is limited to administering a few bilateral agreements (six in total). Upon accession to the European Union the scope of work of administration are extended to co-ordination of social security schemes with all the Member states of the enlarged European Union. Thus institutional reinforcement and improved strategy is of great importance.

The Latvian experts and officials worked together with the Swedish and Finnish experts in the twinning project on coordination of social security schemes between Latvia and Sweden which started on June 2004. Project's objective was to ensure that the State Social Insurance Agency is able to implement functions of the competent institution in the scope of co-ordination of social security schemes and services are provided in accordance with the EU Regulations.

Provisions of the EU law regarding unemployment benefits are based on principle of aggregation of insurance or employment periods between Member States. Employment periods are aggregated in order to fulfil Latvian legal requirements for granting of the benefit. In order to be able to aggregate employment periods in Latvia with employment periods in another EU country the person has to submit certificate to the State Social Insurance Agency (by the 1st of May, 2004 20 certificates are received and 15 are issued).

An unemployed person who intends to go to another Member State in order to seek employment there before his departure shall apply for the certified statement. Until the end of the 2004 there were issued 11 certificates in the State Social Insurance Agency of Latvia. It means that 11 unemployed persons took an opportunity to look for a job in another EU member state and saved the rights on unemployment benefit. 9 unemployed persons came to look for a job in Latvia - it means 9 certificates were received. All certificates were accepted and the State Social Insurance Agency ensured payments of unemployment benefits.

By March 2005 the State Social Insurance Agency received 85 applications for unemployment benefit from persons whose last employment

was in another EU Member state. In the most cases the place of last employment is Ireland (in accordance with the data from the Ministry of Labour and Social Affairs of Ireland from May 2004 till December 2004 from Latvia to Ireland moved 5257 Latvians. The purpose for moving is temporary employment). In 21 cases there are made decisions about refusal of benefit, because the national requirements are not fulfilled and in 10 cases the person is not considered as habitual resident of Latvia.

Overall conclusion is that EU enlargement have left a positive impact on economic development and situation in labour market in Latvia. Although the labour market processes should be promoted more actively.

The one of the important goals of the government during the current stage of development is to build Latvia into a competitive, highly developed country where everybody can live well.

Summary in English

This report contains documentation from the Nordic Unemployment Insurance Meeting 2005 that was held in Akureyri, Iceland 14–16 th. June 2005. The meeting took place in Hotel KEA, Akureyri.

These meetings are held regularly in the Nordic countries every second year. A permanent Committee consisting of representatives from all the Nordic countries is responsible for the arrangements. On the second day lectures were given on the following themes:

- EU enlargement from a Nordic view. This lecture was by Mr. Ole Bondo, the Danish Ministry of Labour. Among themes in the lecture were: possibilities for temporary rules concerning the enlargement of EU. Use of temporary rules in the Nordic countries, migration from the new EU-countries to the Nordic countries.
- EU enlargement from an European view. This lecture was held by Johanna Møllerberg, the Swedish EU-representation in Brussels. The lecture described the situation since 1.May 2004, free movement of people, directives, modernising, etc.
- An actual cooperation Eurocity Haparanda Tornedalen. This lecture was held by Marja Ketola, from crossborder Tornedalen. The lecture was generally about EURES-Crossborder cooperation, different crossborder projects, methods, jobcenters etc.

-

In the afternoon, 5 workshops were held:

- Compensation degree and additional insurance. This workshop was administered by Thomas Mølsted Jørgensen, Denmark and Peter Schønefeld, Sweden.
- The inspection and amateurish work with unemployment benefits. This workshop was administered by Hans Holm, Norway and Susanne Bærentzen, Denmark.
- Presentation by the Baltic countries, experience of the enlargement of EU-Jørgen Gyllenblad.
- Activating the unemployed
- Visiting PES in Akureyri.

At the end of the meeting a panel was held with the chair of Dr. Grétar Þór Eyþórsson

The meeting had 80 participants, among them six invited participants from Estonia, Latvia and Lithuania. The lectures were held in Danish, Swedish and English with simultaneous interpretation to English.

The Nordic Unemployment Insurance Meetings are important for providing mutual information about the unemployment insurance systems in the Nordic countries as a part of the Nordic welfare system as well as the development of the labour market policy.

Bilaga 1: Program för Nordiskt Arbetslöshetförsäkringsmöte 2005



14. – 16. júní 2005 í Ísland

Utvidgningen av EU, effekter på arbetsmarknad.

Tisdag den 14. júní – dag 1

Mötesledare: Dr. Grétar Þ. Eyþórsson, dir. Universitetet i Akureyri, Forskningsinstitut

19:00	Mötets öppnande, Jóngeir H. Hlinason, ordförande av den permanenta komittén, Island
19:15	Välkomst av Islands Socialminister, Árni Magnússon.
20:00	Middag.

Onsdag den 15. júní. – dag 2

Inledningsföredrag om mötets huvudtema.

09.00	EU-utvidgningen från Nordisk synvinkel, Ole Bondo, Beskæftigelsesministeriet, Danmark
10:00	EU-utvidgningen från Europeisk synvinkel . Socialrådet Johanna Möllerberg, den svenske EU-representation i Brussel.
(10.45–11.15: Kaffepaus).	
11.15	Konkret samarbejde Eurocity Haparanda Tornedalen: Föreläsare Marja Ketola EURES –crossborder Tornedalen.
12.00	Lunch.
13.00–15.15	Workshops: Varje workshop köres två gånger för att ge deltagarna möjlighet för att delta i två af de arrangerade workshops.

- Workshop 1: Kompensationsgrad och tilläggsförsäkring
Kontorchef Thomas Mølsted Jørgensen, Arbejdsdirektoratet, Danmark och Kanslichef, Peter Schönefeld, Samorganisationen i Sverige.
- Workshop 2: Tillsyn och fusk med arbetslöshetsersättning
Seniorrådgiver Hans Holm, Aetat, Norge och Kontorchef Susanne Bærentzen, Arbejdsdirektoratet, Danmark
- Workshop 3: Presentation av Baltiske ländernas erfarenhet av utvidgningen av EU
Jörgen Gyllenblad Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkring (IAF) Sverige och Dr. Boguslavas Gruzevskis, Institute of Labour and Social Research, Lithuania.
- Workshop 4: Aktivering av arbetslösa
Kontorchef Grunde Grimsrud, Aetat, Norge.
- Workshop 5: Studiebesök till Arbetsförmedlingen på Akureyri.
”Svæðisvinnumiðlun Norðurlands eystra”, Dir. Helena Þ. Karlsdóttir, och rådgivare Annette Mønster.
- 15:30 Panel diskussion:
Ledare Dr. Grétar Þ. Eypórsson.
Deltagare:
Norge: Kristian Heyerdal, Danmark: Ole Bondo, Finland: Marja Ketola, Island: Gissur Pétursson, Sverige: Johanna Möllerberg, Litauen: Boguslavas Gruzevskis.
- 17:00 Slut på panel.
- 19.00 Middag (Festmiddag).

Torsdag den 16. juni. – dag 3

- 09.00 Avresa till Mývatn.
- 10.15 Kaffepaus.
Lunch att Hotel Gígur.
Oppsummering och avslutning av ordföranden av den permanenta kommittén.
Överflyttning af ordförande för den permanenta komité till Färöarna

Bilaga 2: Deltagerliste til Nordisk Arbejdsløshedsforsikringsmøde

14–16.juni 2005



List of participants

Estonia

Katrin Höövelson

Head of Labour Market Department,
Estonian Ministry of Social Affairs

Ira Songisepp

Head of the Legal Department, Estonian
Unemployment Insurance Fund

Latvia

Irena Vevere,

Deputy Director of the State Social Insurance Agency

Jevgenija Brike,

Head of Division of Management and Supervision,

Legal Department,

State Social Insurance Agency

Lithauen

Boguslavas Gruzevskis,

Head of Division, Institute of Labour and Social Research, Lithauen

Teodoras Medaiskis,

Advisor to the Minister, Ministry of Social Security and Labour, Lithauen

Danmark

Vibeke Dalbro

Kontorchef, Arbejdsdirektoratet

Susanne Bærentzen,

Kontorchef, Arbejdsdirektoratet

Thomas Mølsted Jørgensen

Kontorchef, Arbejdsdirektoratet

Tor Even Munter

Kontorchef, Arbejdsdirektoratet

Jørgen Kappel

Kontorchef, Arbejdsdirektoratet

Jes Flatau

Fuldmægtig, Arbejdsdirektoratet

Ole Bondo Christensen

Chefkonsulent, Beskæftigelsesministeriet

Helmer Baadsgaard

Souschef, A-kassernes Samvirke

Torben Damsgård Jensen

Sekretariatschef, A-kassernes Samvirke

Lis Pedersen

Formand for Børne- og Ungdomspædagogernes, Landsdækkende A-kasse

Alex Nielsen	Direktør for Akademikernes Samvirke
Morten Kaspersen	Formand, A-kassernes Samvirke
<i>Finland</i>	
Anneli Sollo	Överinspektören, Social-och hälsovårdsministeriet
Kirsi Päivänsalo	Regeringssekreteraren, Social-och hälsovårdsministeriet
Olavi Myllyharju	Överinspektör, Försäkringsinspektionen
Elise Kivimäki	Avdelningschef, Folkpensionsanstaltet
Sanna Kujala Jurist,	Arbetslöshetsförsäkringsfonden
Marja-Leena Meriläinen	Kassaförstandare, Metallarbetarnas Arbetslöshetskassa
Ranja Nenonen	Kassaförstandare, Hälsovårdens Arbetslöshetskassa
Seppo Niininen	Kassaförstandare, Byggbranchens Arbetslöshetskassa
Tuovi Orpana	Kassaförstandare, Arbetslöshetskassa för industriella tjänstemän
Juhani Talonen	Verksamhetsledare, Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Markku Virtanen	Kassaförstandare, Kommunbranschens Arbetslöshetskassa
Marja Ketola	Koordinator Crossborder Tornedalen
<i>Norge</i>	
Gry Fossum	Avdelingsdirektør, Aetat Arbeidsdirektoratet
Hans Holm	Seniorrådgiver, Aetat Arbeidsdirektoratet
Kristian Heyerdahl	Underdirektør, Aetat Arbeidsdirektoratet
Petter Meyer	Fungerende underdirektør, Aetat Arbeidsdirektoratet
Rune Lund Jensen	Rådgiver, Aetat Arbeidsdirektoratet
Anne C. Bisgaard	Underdirektør, Aetat Arbeidsdirektoratet
Grunde Grimsrud	Kontorsjef, Aetat Telemark
Kirsti Borgen	Kontorsjef, Aetat Molde Hovedkontor for Møre og Romsdal
Arne Raade	Seniorrådgiver, Arbeids- og sosialdepartementet
Jiri Klaska	Rådgiver, Arbeids- og sosialdepartementet
<i>Island</i>	
Birgir Sigfússon	Vinnumálastofnun (Arbejdsdirektoratet)
Frank Friðrik Friðriksson	Vinnumálastofnun (Arbejdsdirektoratet)
Gissur Pétursson	Vinnumálastofnun (Arbejdsdirektoratet)

Jóngeir H. Hlinason	Vinnumálastofnun(Arbejdsdirektoratet)
Margrét Gunnarsdóttir	Vinnumálastofnun(Arbejdsdirektoratet)
Sigmundur Arnórsson	Vinnumálastofnun(Arbejdsdirektoratet)
Þórey Aðalsteinsdóttir	Vinnumálastofnun(Arbejdsdirektoratet)
Guðrún Stella	Svæðisvinnumiðlun Vestfjarða(AF Vestfjordene)
Gissurardóttir	
Guðrún Gísladóttir	Svæðisvinnumiðlun Vesturlands(AF-Vest Island)
Annette Mønster	Svæðisvinnumiðlun Norðurlands eystra (AF-Nordøst-Island)
Helena Þ.Karlsdóttir	Svæðisvinnumiðlun Norðurlands eystra (AF-Nordøst-Island)
Hrafnhildur Tómasdóttir	Vinnumiðlun höfuðborgarsvæðisins (AF-hovedstadsområdet)
Hugrún Jóhannesdóttir	Vinnumiðlun höfuðborgarsvæðisins (AF-hovedstadsområdet)
Ketill Jósefsson	Svæðisvinnumiðlun Suðurnesja (AF-Sydvest Island)
Ólöf Magna Guðmundsdóttir	Svæðisvinnumiðlun Austurlands (AF-Øst Island)

Fra Arbejdsløshedsfondens bestyrelse:

Guðmundur Þ. Jónsson	Styrelsesmedlem Efling-Fagforening
Ína Jónasdóttir	BSRB, Offentlige tjenestemænds centralorganisation
Jón Rúnar Pálsson	SA, Arbejdsgiverorganisationen i Island, Jurist,
Þorgrímur Gestsson	Journalist

Sverige

Anders Edward	Handelsanställada a-kassa
Harald Petersson	Handelsanställada a-kassa
Birgitta Lanér	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Gertrud Hedenström-Eriksson	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Inger Lindström	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Peter Schönefeld	Arbetslöshetskassornas Samorganisation
Carina Karlsson	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Jörgen Gyllenblad	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Kajsa Lundgren	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Magdalena Sinander	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Björn Sergel	Arbetsmarknadsstyrelsen
Lars-Erik Mellilä	Arbetsmarknadsstyrelsen
Leif Tallskog	Arbetsmarknadsstyrelsen
Lars Lindholm	Arbetsmarknadsstyrelsen

Johanna Möllerberg, Svenska representationen i Bryssel

Færøerne

Jóhan E. Simonsen Arbeðsloysisskipanin, ALS

Kristianna Winther Poulsen Arbeðsloysisskipanin, ALS

Tolke

Niels Vendelbjerg Island

Jan Als Johansen Tolkesekretariatet, Danmark