

Potentialer ved 2. generationsreformer

21. oktober 2020

Årtiers aktive reformpolitik har leveret vigtige bidrag til dansk økonomi. Ledigheden er nedbragt, og arbejdsudbuddet er øget. Det har medvirket til, at dansk økonomi er stærk, og de offentlige finanser er holdbare.

Men der er samtidig mange store samfundsudfordringer, som ikke er blevet løst med traditionelle arbejdsudbudsreformer. Der er eksempelvis:

- For mange unge, som ikke får en uddannelse
- For mange nyuddannede, der starter deres arbejdsliv med at være ledige
- For mange ufaglærte, som mangler de rette kompetencer til nutidens arbejdsmarked, og som ikke deltager i voksen- og efteruddannelse
- For mange indvandrere, især med ikke-vestlig baggrund, der står uden for arbejdsmarkedet

Potentialet ved at løse disse udfordringer er enormt. Både samfundsøkonomisk og menneskeligt. Og vi kan ikke løse alle de komplicerede udfordringer med traditionelle reformer med fokus på ydelser og incitamenter til beskæftigelse. Det har været forsøgt i 30 år. Potentialet for 1. generationsreformer er ved at være udtømt.

Derfor har vi brug for en ny reformkurs. Men der findes ikke nemme løsninger.

Regeringen er overbevist om, at uddannelse er en central vej til at øge beskæftigelsen, produktiviteten og velstanden i fremtiden. 2. generationsreformer skal derfor blandt andet være med til at understøtte lige muligheder for alle, og at flere får en uddannelse.

For at udvikle konkrete 2. generationsreformer vil regeringen nedsætte en *Kommision for 2. generationsreformer, de nye reformveje*.

Med nye løsninger vil der ikke altid ud fra eksisterende viden kunne regnes på, hvor store effekterne bliver på beskæftigelsen og de offentlige finanser. Kommissionens analyser vil forventelig kunne bidrage til at sætte tal på effekten af 2. generationsreformer, men det er for tidligt at sige noget håndfast herom.

Hvilke redskaber vi kan anvende, skal dog ikke afgøres af, hvad vi på forhånd kan regne på. For så risikerer vi, at redskabskassen bliver alt for lille til at løse nogle af samfundets vigtigste udfordringer.

Nedenfor er angivet nogle af de potentialer, der kan være ved fremtidige 2. generationsreformer. Det samlede potentiale er meget vanskeligt at vurdere. Men hvis det lykkes at indfri potentialer i den størrelsesorden, som eksemplerne neden for angiver (fraset overlap i målgrupper mv.), vil den samlede effekt omtrent modsvare effekten af en yderligere forhøjelse af folkepensionsalderen med 1½ år.

- *Flere unge skal have en uddannelse.* Beskæftigelsesfrekvensen for personer med højst en grundskoleuddannelse er markant lavere end for personer med en uddannelse. Hvis flere får en uddannelse, kan det bidrage til at øge beskæftigelsen for de unge, som ellers ville ende i restgruppen. For eksempel er beskæftigelsesfrekvensen for faglærte i 30'erne konsekvent over 30 pct.-point højere end for ufaglærte på de samme alderstrin. Hvis halvdelen af alle 25-årige uden en uddannelse løftes til en faglært uddannelse, og denne gruppe herigennem lukker 25 pct. af beskæftigelsesgab på det givne alderstrin, svarer det samlet set til et løft af beskæftigelsen på op mod 11.000 personer på lang sigt.
- *Ledigheden blandt nyuddannede skal nedbringes.* Omkring 50 pct. af alle nyuddannede bliver berørt af ledighed i året efter uddannelsens afslutning. Ledigheden blandt nyuddannede er høj, og før COVID-19-krisen modtog omkring 20.000 nyuddannede dagpenge på en given dag. Hvis årsledigheden blandt nyuddannede reduceres med en fjerdedel, svarer det til et løft af beskæftigelsen på ca. 5.000 helårspersoner.
- *Bedre integration (mindsket beskæftigelsesgab mellem indvandrere og etniske danskere).* Indvandrere, særligt ikke-vestlige indvandrere, er i højere grad ledige og uden for arbejdsstyrken end personer med dansk oprindelse. Der er således potentielle for at løfte beskæftigelsen via bedre integration i arbejds- og uddannelsesfællesskaber. Potentialet bliver endnu større i de kommende år, hvor der er udsigt til, at indvandrere og efterkommere vil udgøre en større andel af befolkningen. Hvis beskæftigelsesgab fra indvandrere til personer med dansk oprindelse reduceres med en tiendedel, svarer det til et løft af beskæftigelsen på ca. 10.000 personer i 2030.
- *Voksen- og efteruddannelse skal give arbejdsgiverne adgang til kvalificeret arbejdskraft.* Der er færre end tidligere, især ufaglærte, som deltager i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Ved at sikre opkvalificering i form af voksen- og efteruddannelse – igennem hele livet – kan arbejdstagerne løbende tilegne sig de kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Det vil forbedre beskæftigelsesmulighederne både for den enkelte og for samfundet. Hvis 5 pct. af beskæftigelsesgab mellem ufaglærte og faglærte i alderen 35-64 år kan lukkes gennem øget opkvalificering, svarer det til et løft af beskæftigelsen på ca. 4.000 personer i 2030.
- *Sygefraværet skal nedbringes, især i kommuner og regioner.* Sygdom er en belastning for den enkelte. Samtidig er fravær som følge af egen sygdom en væsentlig samfundsomkostning. I 2018 var det gennemsnitlige sygefravær blandt fuldtidsansatte i kommuner og regioner hhv. 11,9 og 11,8 dage. I staten og i den private sektor var sygefraværet hhv. 7,5 og 6,9 dage pr. fuldtidsansat. Hvis sygefraværet reduceres med gennemsnitligt én dag for ansatte i kommuner og re-

gioner og med gennemsnitligt $\frac{1}{2}$ dag for ansatte i staten og i den private sektor, svarer det årligt til 5.000 flere fuldtidsansatte på offentlige og private arbejdspladser.