

Arbejdsmarkedscharter for **Greater Copenhagen**



GREATER
CoPENHAGEN



1. Visionen

Den fælles vision for Greater Copenhagen og parterne bag arbejdsmarkedscharteret er et sammenhængende arbejdsmarked, som understøtter bæredygtig vækst, velstand og velfærd i hele regionen.

Det indebærer, at Greater Copenhagen udvikles, så alle arbejdstagere får bedre adgang til virksomhederne i hele regionen, og at virksomhederne får bedre adgang til de kompetencer, de har brug for. Det er derfor også afgørende, at der investeres i de kompetencer, der skal til for fremover at fastholde og udvikle den stærke internationale konkurrenceposition, som regionen har i dag.

Et velfungerende arbejdsmarked er således ikke alene vigtigt for regionens velstand og velfærd, men også meget konkret for den enkelte arbejdstager og for den enkelte virksomhed.

Greater Copenhagen-regionen har et betydeligt vækstpotentiale, som kan realiseres i de kommende år, men den positive udvikling forudsætter politisk handling for at bane vej for et mere velintegreret arbejdsmarked i Greater Copenhagen. Forslagene i dette arbejdsmarkedscharter tjener ikke alene til at reducere begrænsningerne på regionens arbejdsmarked under den aktuelle højkonjunktur, men skal så vidt det er muligt også understøtte, at samarbejdet lægger en dæmper på effekterne af negative konjunktursving i fremtiden.

Konkret er der brug for:

- Et funktionelt og sammenhængende arbejdsmarked, hvor det er nemt og naturligt for arbejdstagere at tage arbejde og bevæge sig rundt i hele regionen.
- At private og offentlige arbejdsgivere har let adgang til en stor, veluddannet talentbase, som matcher virksomhedernes efterspørgsel
- At uddannelsessystemet i regionen imødekommer private og offentlige arbejdsgiveres efterspørgsel efter kompetencer, de unges efterspørgsel efter grunduddannelse samt efter- og videreuddannelse af høj kvalitet.
- At juridiske og administrative barrierer for arbejdskraftens mobilitet og for virksomhedernes virke reduceres.

Greater Copenhagen

Greater Copenhagen er et samarbejde mellem fire regioner og 85 kommuner, der alle hver især har meget at byde på, og som tilsammen udgør et stort potentiale for bæredygtig vækst forankret i den danske hovedstad og i en af Sveriges betydeligste metropoler.

Inddragelse af parter på arbejdsmarkedet - IRTUC (Hovedorganisationerne i Hovedstaden og Skåne) samt erhvervsorganisationer (DI, Dansk Erhverv, Svensk Næringsliv og Sydsvenske Handelskammer) - giver charteret et stærkt udgangspunkt for indfrielse af visionen om et sammenhængende arbejdsmarked, der understøtter bæredygtig vækst, velstand og velfærd i hele regionen.

Arbejdsmarkedet i Greater Copenhagen hænger sammen. Værdierne skabes i hele regionen og skal komme hele regionen til gode. Mange pendler til gode og spændende job på tværs af regionen. Initiativer til at skabe et effektivt arbejdsmarked skal omfatte såvel regionens centrale dele som yderområderne.

Konkurrencen mellem de europæiske storbyer skærpes i disse år. Derfor er det også vigtigt hele tiden at være opmærksom på at skabe gode betingelser for erhvervslivet i regionen. Det er således afgørende for, at metropolområdet i Greater Copenhagen er blandt de metropolregioner, der klarer sig bedst i Europa. Den høje vækst, som regionen har nydt godt af de senere år, kan ikke tages for givet i fremtiden, og risikoen og prisen for at tabe terræn i konkurrencen er markant.

Hertil kommer, at behovet for arbejdskraft og kompetencer vil ændre sig i de kommende år. Med den teknologi, som vi kender allerede i dag, vil funktioner og opgaver blive løst af robotter, kunstig intelligens og nye it- og kommunikationsløsninger. Også globaliseringen og prioriteringen af klima og miljø vil få indflydelse på arbejdsmarkedet. Alene denne foranderlighed understreger behovet for, at parterne i Greater Copenhagen finder fælles svar på de udfordringer, udviklingen fører med sig. Arbejdsmarkedscharteret har derved synergier til Greater Copenhagen's chartre med fokus på digital udvikling (Gigabitcharteret) og bæredygtighed (Greater Copenhagen Green).

Der er således behov for at understøtte vækst og produktivitet på alle områder, hvor det er muligt. Indsatsen for et integreret arbejdsmarked skal understøtte, at arbejdstagerne frit kan pendle derhen, hvor der er mest brug for dem, og hvor den enkelte har mulighed for at matche ønsker, potentialer og kompetencer samt skabe mest mulig værdi. Et integreret arbejdsmarked gavner den enkelte borger gennem adgang til flere og bedre jobmuligheder. Det gavner virksomhederne gennem bedre muligheder for at rekruttere den rette arbejdskraft, og det danner gennem øget produktivitet grundlaget for velstand og velfærd i hele regionen.

Greater Copenhagens trafikcharter og strategiske indsatsområde for Mobilitet og Infrastruktur adresserer regionens trafikale udfordringer, muligheder og prioriteringer, men der findes en række yderligere barrierer for, at arbejdskraften kan bevæge sig smidigt i hele regionen fx administrative barrierer og certificering af uddannelser.

Virksomhederne har brug for bl.a. håndværkere og højt kvalificerede specialister; den offentlige sektor efterspørger sundhedspersonale og pædagoger mv., og nye virksomheder har brug for at kunne samle det rette hold af medarbejdere hurtigt. For at imødekomme efterspørgslen er det centralt både at opkvalificere den nuværende arbejdsstyrke, uddanne fremtidige generationer og skabe betingelserne for, at udenlandsk arbejdskraft ser Greater Copenhagen som en karriere-destination, hvor det er attraktivt at arbejde og bosætte sig – også på den lange bane.



2. Potentialet - et mere sammen- hængende arbejdsmarked øger mulighederne for velstand og velfærd i GC

Et arbejdsmarkedscharter, der fremmer et mere integreret arbejdsmarked, vil også understøtte højere produktivitet til gavn for virksomhederne, borgerne og de offentlige finanser.

Metropolområder er generelt mere produktive end områder, hvor arbejdskraften bor mere spredt. Det skyldes, at der opstår en række positive synergier, når mennesker bor og arbejder tæt sammen – viden- deling, innovation, bedre jobmatch og grundlag for understøttende funktioner.

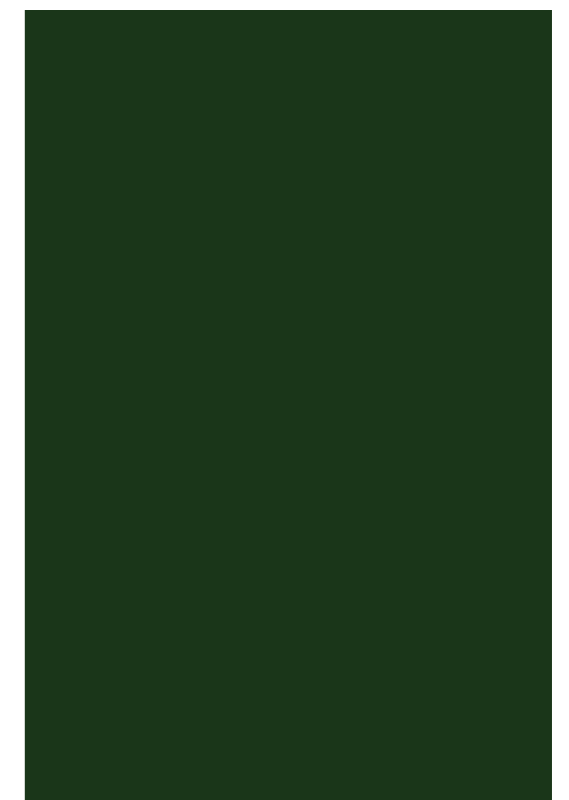
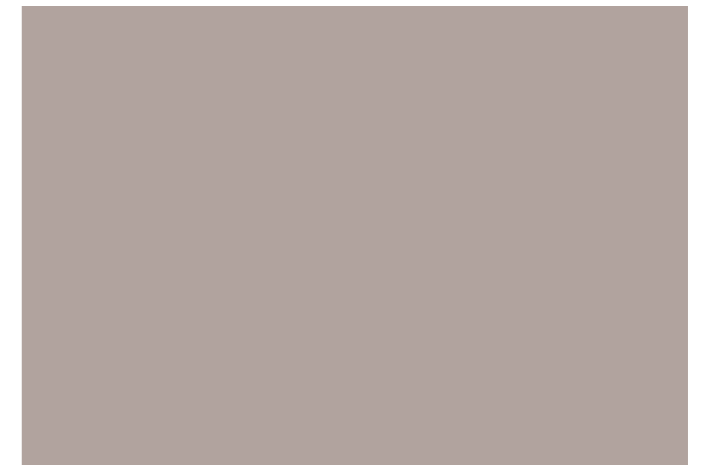
Når arbejdstagere og forbrugere bor og arbejder tæt- tere sammen, medfører det øget konkurrence og bed- re mulighed for specialisering samt mulighed for bedre jobmatch og dermed højere produktivitet i virksomhe- derne. Øget integration mellem arbejdsmarkedene i den svenske og den danske del af Greater Copenha- gen bidrager tilsammen til et større samlet arbejds- marked i hele regionen og understøtter dermed pro- duktiviteten. Der er således potentialer i både bedre sammenhæng i arbejdsmarkedet på tværs af grænsen og på tværs af Greater Copenhagens fire regioner.

Hvis man som eksempel ser på grænsependlingen, viser beregninger på baggrund af pendlingsdata for regionen, at flere end ni ud af ti grænsependlere pendler fra den svenske til den danske side, og sam- let set vurderes integrationen af regionen at være på 6-7 pct. fra den danske til den svenske side og på 12-14 pct. fra den svenske til den danske side. Den samlede pendling fra den svenske til den danske side udgør således 12-14 pct. af den forventede pendling for samme afstande på hhv. den ene eller den anden side af Øresund. Det betyder, at der er et ganske be- tydeligt potentiale for at øge integrationen i regionen og dermed bidrage til at øge produktiviteten, den hold- bare vækst og velstanden i hele Greater Copenhagen.

Estimerer på baggrund af en statistisk model for et mere sammenhængende arbejdsmarked på tværs af den dansk-svenske grænse viser, at bidraget fra et

fuldt integreret arbejdsmarked i Greater Copenhagen ville være en BNP-effekt på i størrelsesordenen 1,5- 2,9 mia. DKK årligt. for den svenske og den danske økonomi samlet set. Det svarer til et samlet skattepro- venu på ca. 0,7-1,3 mia. DKK årligt. Omregnet til nu- tidsværdi over en 50-årig horisont ville det muliggøre investeringer f.eks. på transportområdet for i størrel- sesordenen 13-25 mia. DKK. Til sammenligning lød investeringen i Cityringen eller Øresundsbroen hver især på omkring 25 mia. DKK.

Fuld integration er en ambitiøs og næppe fuldt reali- serbar målsætning, men ændringer som fx en reduktion af rejsetiden på 10 minutter forventes at muliggø- re investeringer for i størrelsesordenen 2-9 mia. DKK.



3.

Det hidtidige samarbejde – hvor langt er GC kommet?

I en international sammenligning har Greater Copenhagen et forspring i forhold til at realisere gevinsterne af at være en integreret arbejdsmarkedsregion på en række parametre. Jobsættningen i både Sverige og Danmark er markant højere end i Tyskland og Norge samt væsentligt højere end i Holland. Det understøtter og accelererer muligheden for at realisere gevinsterne af storbyeffekter. Det sker gennem højere videndeling og ideudvikling, fordi arbejdstagerne er mobile og dermed har mulighed for at søge derhen, hvor der er det bedste jobmatch og dermed den højeste produktivitet. I forhold til den aktive arbejdsmarkedspolitik bruger både Danmark og Sverige en større andel af BNP end både Holland, Tyskland og Norge. Parterne er enige om, at arbejdsmarkedsområdet fortsat er et område, der skal prioriteres højt.

Arbejdsmarkedsindsatser i Greater Copenhagen

Arbejdsmarkedet har været et vigtigt samarbejdsområde i Øresundsregionen. Indsatserne har handlet om alt lige fra oplysning og rådgivning, erfaringsudveksling og kompetenceudvikling til indsatser for fremme af den frie bevægelighed. Arbejdsmarkedsindsatserne, som delvist finansieres af Interreg-projekter, har ofte til formål at fremme den frie bevægelighed over Øresund, primært fra Sverige til Danmark. Med Greater Copenhagen-samarbejdet er der større fokus på at øge mobiliteten i hele regionen.

Den tværregionale informationstjeneste Øresunddirekt, med kontor i både Danmark og i Sverige, er et godt eksempel på et bæredygtigt samarbejde. Øresunddirekt leverer offentlig information til pendlere og virksomheder, varetager forskellige arbejdsmarkedsindsatser for at fremme mobilitet og den frie bevægelighed.

Ligeledes har parterne i Greater Copenhagen sammen igangsat tiltag for at tiltrække internationale talenter til hele regionen igennem operatørerne Copenhagen Capacity og Invest in Skåne.

Greater Copenhagen – en foregangsregion

EU-kommissionen pegede i 2017 på Greater Copenhagen som forbillede for andre grænse-regioner, der ønsker øget grænsependling.

Ifølge undersøgelsen står Greater Copenhagen for omkring 25 procent af det samlede bruttonationalprodukt i Sverige og Danmark. Pendlerne har ifølge undersøgelsen bidraget til at afhjælpe kompetencemangel inden for visse sektorer, hvilket har skabt en merværdi på 6 mia. euro i regionen siden Øresundsbroen åbnede i år 2000.

Som succesfaktor fremhæves den strukturerede måde, hvorpå organisationer i regionen, deriblandt Greater Copenhagen Committee, Øresunddirekt og Grænsehindringsrådet under Nordisk Ministerråd, samarbejder med myndigheder og organisationer for at identificere og løse grænsehindringer.

Udveksling af informationstjenester for pendlere og virksomheder, såsom Øresunddirekt fremhæves som en anden succesfaktor. Undersøgelsen viser imidlertid, at der ville være øget pendling, hvis både administrative og juridiske grænsehindringer mellem Danmark og Sverige blev reduceret. Og arbejdet med at fjerne grænsehindringer står højt på dagsorden i Greater Copenhagen-samarbejdet.

Greater Copenhagen har tidligere fastlagt en grænsehindringsstrategi, hvoraf fremgår, at der skal fokus på de hindringer, som hæmmer væksten og anses for at udgøre de største barrierer for et fælles arbejdsmarked.

Støtteamarbejdet for at løse og fjerne grænsehindringsproblemer, som berører Greater Copenhagen, sker på flere planer, ikke mindst i samarbejde med Grænsehindringsrådet, der har fået til opgave af de nordiske regeringer at fremme den frie bevægelighed i Norden.

At arbejde projekt- og casebaseret med grænsehindringsproblematikker, som man gjorde i forbindelse med det grænseoverskridende Interreg-projekt for at udnytte mulighederne omkring forskningsfaciliteterne ESS og MAX IV, har vist sig at være yderst vellykket, og der bør derfor også arbejdes på fortsatte finansieringsmuligheder fra EU's Interregprogrammer

Der er gennemført en lang række analyser af grænsehindringer, ligesom der såvel i nordisk regi som indenfor Greater Copenhagen er formuleret forslag og taget initiativer til at integrere regionen. Arbejdet med Greater Copenhagenens arbejdsmarkedscharter bygger videre på den foreliggende viden og formulerer forslag, der øger mulighederne for integration på arbejdsmarkedsområdet i respekt for den nordiske samarbejdsmodel for udvikling af arbejdsmarkedet.



4. Et Greater Copenhagen arbejdsmarkedscharter

Arbejdsmarkedscharteret skal fremme et sammenhængende arbejdsmarked, som understøtter vækst, velstand og velfærd i hele regionen.

Fokus er på indsatser og forslag, som understøtter, at hele Greater Copenhagen-regionen har det arbejdsudbud og de kompetencer, der skal til for også fremadrettet at fastholde og udvikle den stærke internationale konkurrenceposition, som regionen har i dag. Således danner charteret rammen for at både de ni konkrete forslag samt nye og eksisterende indsatser i Greater Copenhagen-regi kan indeholde tiltag, der bidrager til bedre muligheder og potentialer for både den nuværende arbejdsstyrke samt tiltrækning og fastholdelse af talenter.

Greater Copenhagen skal bidrage til at hjælpe erhvervslivet med at tiltrække internationale talenter. Det sker blandt andet ved at udveksle viden om, hvordan medarbejdere kan integreres på begge sider af Sundet og gennem informationsmateriale om regionens styrker og muligheder.

Charteret er udarbejdet i et samarbejde mellem parterne i Greater Copenhagen og arbejdsmarkedets parter. I første omgang identificeredes på grundlag af foreliggende analyser et halvt hundrede "barrierer". I drøftelser mellem alle parter blev disse barrierer derefter vurderet med henblik på at identificere barrierer, som det vurderedes realistisk at ændre, og hvor det vurderedes, at en ændring ville have en effekt på arbejdsmarkedets funktion.

Resultatet blev, at charteret sætter fokus på barrierer og forslag, der dækker behovet for kvalificeret arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering, vækstvilkår for virksomheder og øget mobilitet og tilgængelighed.

Arbejdsmarkedscharteret rummer fem forslag, som med den fornødne politiske opbakning vil kunne gennemføres hurtigt. De vedrører: Bedre viden om kompetenceudbuddet i den samlede arbejdsstyrke, øget koordinering af beskæftigelsesindsatsen, højt kvalificerede arbejdstagere fra tredjelands, olika arbetsgivaravgifter i Danmark och Sverige samt bedre transport bl.a. over Øresund.

For det andet omfatter charteret fire forslag, hvor det kræver nærmere analyser og drøftelser at finde de konkrete løsninger. De vedrører: Uddannelsessystemet i Greater Copenhagen, erkännande av yrkeskvalifikationer, kompetenceudvikling og efteruddannelse samt øget informationsniveau for virksomheder og arbejdstagere og fælles digital legitimation.



Forslag, del 1.

Forslag der med den fornødne politiske opbakning vil kunne gennemføres hurtigt.

1. Bedre viden om udbuddet af kompetencer i arbejdsstyrken

Problem:
Centrale aktører mangler ét samlet overblik over udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft i regionen. Det hæmmer udviklingen af et velintegreret arbejdsmarked i tilfælde, hvor der på tværs af regionen er uoverensstemmelser mellem udbud og efterspørgsel. Det er samtidigt en barriere for at opnå et mere effektivt uddannelsessystem, som forudsætter viden om kompetenceudbud og -efterspørgsel i hele regionen.

Forslag:

- Der udvikles et nyt fælles regionalt system sammen med relevante parter og organisationer, hvor der indsamles data for efterspørgsel og udbud af arbejdskraft i regionen. Dette kunne fx være i form af en udbygning af den danske "Arbejdsmarkedsbalance", den skånske UAPS, "udbildnings- og arbejdsmarkedsprognos" og andre lignede mekanismer, så det dækker hele regionen. Disse mekanismer gør det muligt at opgøre mismatch mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på detaljerede dele af arbejdsmarkedet. Forslaget indebærer en indledende kortlægning af muligheder for at trække og sammenkoble relevante data på tværs af regionen. Udfordringer med at opnå grænseoverskridende statistik bør indgå i dette arbejde. Forslaget forudsætter involvering af beskæftigelsesministerierne på begge sider af Øresund og eventuelt de nationale statistikbureauer.
- Parterne bag arbejdsmarkedscharteret vil udarbejde et overblik over hvilke større arbejdskraftstrømme i regionen, der kan understøttes, og hvilke større efterspørgsels og kompetencebehov, der kan imødekommes på tværs. Relevante aktører i regionen inddrages heri. Formålet er at sikre, at overblik over hele kompetenceudbudet bliver bedre, så flow forbedres og investeringer samt indsatser foretages på et bedre grundlag.

2. Øget koordinering af beskæftigelsesindsatsen

Problem:

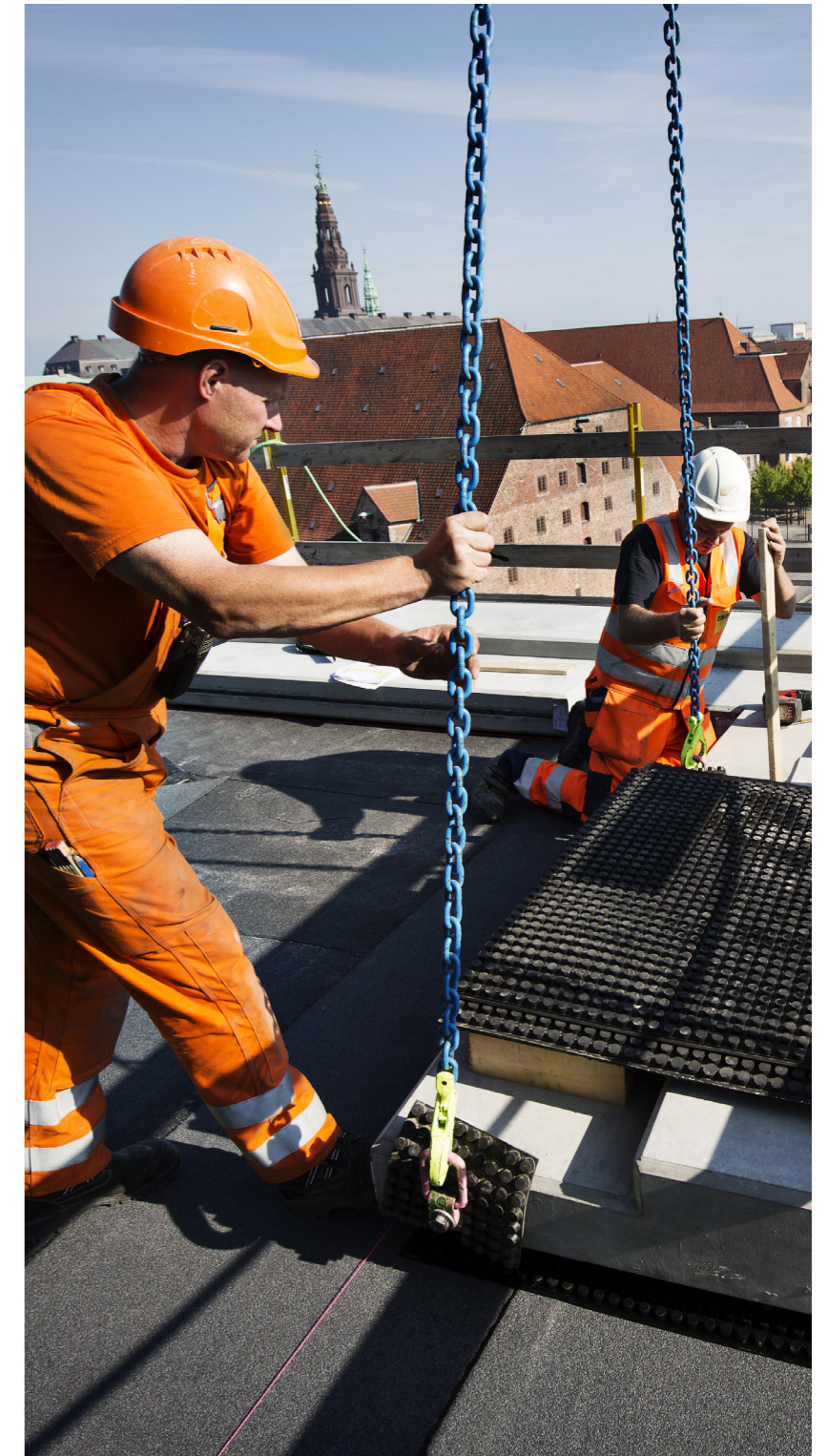
Styrken ved Greater Copenhagen regionen er de 4,3 mio. borgere, og det er centralt at fastholde og øge hele arbejdskraftens mobilitet i regionen. Alene i Danmark er der op mod 800.000 jobskifter årligt, men en væsentlig mindre mobilitet over Sundet. Med arbejdsmarkedscharteret ønsker parterne bag at fjerne barrierer og øge indsatser, der udvikler mobiliteten i hele Greater Copenhagen for såvel beskæftigede som de ledige i arbejdskraftreserven.

Flere eksisterende indsatser kan indrettes bedre overfor forskellige målgrupper i regionen. Fx kan beskæftigelsesindsatsen i højere grad end i dag tilrettelægges, så den krydser kommune- og særligt landegrænser. En for snæver regional indsats kan medføre, at ledige ikke får information om samtlige ledige jobs, der er relevante. Samtidigt begrænser det arbejdsgiveres muligheder for at ansætte kvalificeret arbejdskraft, idet grænserne til en vis grad forhindrer, at arbejdsgiverne når ud til relevante ledige.

Forslag:

Beskæftigelsesindsatsen styrkes yderligere ved at øge samarbejdet på tværs af regionen, ligesom ledige jobs synliggøres. Det kan ske ved, at man udbreder allerede eksisterende rekrutteringsindsatser som fx Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS) og Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland (JRS), som samarbejder på tværs af kommunegrænser og sikrer adgang til arbejdskraft, hvis det er kompatibelt med det svenske system. Dette vil fremme koordinering mellem jobcentre i regionen og sikre, at ledige i regionen oplyses om ledige stillinger.

- Det undersøges hvordan beskæftigelsesindsatsen i hele regionen kan styrkes, og hvordan lokale aktører som fx HRS og JRS kan inddrages og bruges som inspiration.
- Arbejdsmarkedets parter i regionen inddrages for at styrke rekruttering af arbejdskraft på tværs af regionen.
- Udvikling af metode til beregning af potentialet ved et mere sammenhængende arbejdsmarked på tværs af hele regionen.



Beskæftigelsesindsatsen på tværs af kommunegrænser kan herved styrkes fx gennem større viden om efterspørgslen i hele regionen og matcharrangementer.

Det forudsætter videreudvikling af digitale løsninger og afklaring om opbevaring af data om registrering på tværs af kommuner og lande.

Derudover kan et redskab være at udbygge og øge anvendelsen af den fælles regionale jobportal, som administreres af informationstjenesten Øresunddirekt.

3. Øget fleksibilitet i GC for højt kvalificerede arbejdstagere fra tredjelande

Problem:
Borgere fra lande uden for EU/EØS og Norden kan, som reglerne er i dag, ikke bosætte sig på den ene side af Øresund og arbejde på den anden. Det gælder uanset, hvilket job borgeren bestrider. En borger fra fx USA, der opfylder det danske indkomstkrav for opholdstilladelse, og som bliver ledig, har ikke mulighed for at tage et tilsvarende job i Sverige, og samtidig blive boende i Danmark. Tilsvarende gælder for borgere fra lande uden for EU/EØS og Norden bosat i Sverige. Udenlandsk arbejdskraft er i vækst, og de manglende muligheder for grænsependling, der gælder for borgere uden for EU/EØS og Norden, er dermed en barriere for en voksende gruppe af arbejdstagere i Greater Copenhagen.

Forslag:

Borgere fra lande uden for EU/EØS og Norden skal have mulighed for at bosætte sig og arbejde på tværs af den dansk-svenske grænse. Øget mobilitet vil øge beskæftigelsesmulighederne for gruppen og dermed understøtte fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i regionen. Det foreslås derfor, at der udarbejdes et ændringsforslag til gældende lov, således at det bliver muligt for borgere fra lande uden for EU/EØS og Norden at bosætte sig i hele Greater Copenhagen, uanset hvor i regionen arbejdspladsen er placeret. Ændringsforslaget skal tage udgangspunkt i beløbsordningen, således at muligheden kun gælder borgere, der opfylder beløbsgrænsen i Danmark og i øvrigt opfylder betingelserne for at arbejde i både Danmark og Sverige (samt opfylder øvrige betingelser om fx arbejde på overenskomstmæssige vilkår, og at forsikringsforhold mv. er opfyldt). I praksis betyder det, at den danske beløbsgrænse, der i 2019 er på ca. 427.000 DKK årligt, bliver bindende. Dermed forbedres fleksibiliteten for højt kvalificeret arbejdskraft fra lande uden for EU/EØS og Norden.

4. Forskellige arbejdsgiverafgifter i Danmark og Sverige er en hindring for mobiliteten

Problem:

Hvis man bor i Sverige og samtidig arbejder i både Sverige og Danmark, kan man i henhold til EU-reglerne være omfattet af svensk lovgivning. Det kan betyde, at den danske arbejdsgiver skal betale svenske arbejdsgiverafgifter, der udgør ca. 30 procent af lønnen, som er betydeligt højere end de danske. Eftersom forskellen på de svenske og danske arbejdsgiverafgifter er så stor, er danske arbejdsgiver ikke altid interesserede i at ansætte medarbejdere, som samtidig arbejder for en arbejdsgiver i Sverige, eftersom de danske arbejdsgivere kan forpligtes til at betale de højere svenske arbejdsgiverafgifter. F.eks. kan arbejdsgiveren kræve, at ansættelse i landet med lavere afgifter er betinget af, at personen ikke samtidig arbejder i sit bopælsland. Dette påvirker muligheden for at tage arbejde i Danmark, hvis man f.eks. arbejder på deltid eller modtager A-kasse i Sverige.

Forslag:

For at undgå at en person bliver omfattet af lovgivningen i bopælslandet, så snart personen udfører bestemt arbejde der, indgik Danmark og Sverige i 2001 den såkaldte Øresundsaf tale, som giver mulighed for at søge om dispensation til at blive omfattet af lovgivningen i arbejdsgiverlandet. Aftalen gælder for personer, der har en arbejdsgiver og arbejder mindst 50 procent af tiden i Danmark.

Øresundsaf taltalen bør ændres, så den også gælder for arbejde for forskellige arbejdsgivere i Sverige og Danmark. På længere sigt bør der tages initiativ til at ændre reglerne på EU-plan.

5. Økonomiske og tidsmæssige omkostninger ved transport over Øresund

Problem:

Høje pendlingsomkostninger – både økonomiske og tidsmæssige – reducerer gevinsten ved at pendle. Det gælder både på tværs af Øresund og mellem regioner og kommuner internt i henholdsvis den danske og den svenske side af Greater Copenhagen-regionen. Hvis omkostningerne kan reduceres, understøtter det mulighederne for det helt rigtige match mellem virksomheder og arbejdstagere. Stærkere match mellem virksomheder og arbejdstagere kan påvirke produktiviteten – og dermed også væksten – i regionen positivt.

Forslag:

Overskuddet fra Øresundsbroen skal investeres i Greater Copenhagen-regionen. Broen tilbagebetales hurtigere end forventet og i takt med tilbagebetalingen vil der kunne frigives midler. Disse bør øremærkes til investeringer i Greater Copenhagen-regionen. For at øge integrationen i regionen bør overskuddet investeres i nye infrastrukturinvesteringer i regionen i overensstemmelse med prioriteringerne i Greater Copenhagens Trafikcharter.



Forslag, del 2.

Følgende forslag vil kræve nærmere analyser og drøftelser for at finde de konkrete løsninger.

6. Samarbejde om kompetenceudvikling og efteruddannelse

Problem:

Overensstemmelsen mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer på arbejdsmarkedet bliver i stigende grad udfordret bl.a. af den tiltagende digitalisering af samfundet og øget kompleksitet. Det medfører øget behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling, særligt af medarbejdernes digitale kompetencer. Virksomheder og myndigheder er således afhængige af gode opkvalificeringsmuligheder, der kan tilpasse arbejdstagernes kompetencer til efterspørgslen.

Forslag:

Der etableres et tværnationalt samarbejde om opkvalificering med inddragelse af arbejdsmarkedets parter i hele regionen. Det kan skabe flere opkvalificeringsmuligheder for virksomheder og myndigheder samt reducere omkostningerne for de enkelte opkvalificeringstilbud gennem øgede deltagerantal. Foruden arbejdsmarkedets parter skal samarbejdet udvikles gennem inddragelse af beskæftigelsesministerier, undervisningsministerier og uddannelses- og forskningsministerier på svensk og dansk side.

Dette skal også indebære en kortlægning af de eksisterende efteruddannelsestilbud og virksomhedernes efterspørgsel samt en synliggørelse af tilbuddene på tværs af regionen.

7. Uddannelsessystemets aktører i Greater Copenhagens område bør i højere grad samarbejde om at imødekomme den fremtidige efterspørgsel efter kompetencer

Problem:

Greater Copenhagen har en stor kapacitet af uddannelsesinstitutioner på både faglært, kort-, mellem- og langt videregående niveau. Der eksisterer en række sektorvise samarbejder mellem uddannelsesinstitutionerne, ligesom en del studerende krydser grænsen – især svenske studerende til de danske universiteter. Der er imidlertid ikke noget overordnet samarbejde om at sikre, at uddannelserne samlet søger at imødekomme den fremtidige efterspørgsel efter færdiguddannede mht. niveau og kompetence. Der er endvidere en betydelig arbejdskraftreserve,

hvis indsatsen for at fastholde udenlandske studerende intensiveres.

Forslag:

I et samarbejde mellem relevante ministerier, de involverede institutioner og Greater Copenhagen analyseres potentialet i et tættere samarbejde og konkrete muligheder for:

- Informationsindsats der skal sikre, at flere unge tager uddannelser, som efterspørges af regionens arbejdsgivere, eks. STEM-fag, faglærte og professionsbachelorer.
- Informationsindsatser For at få flere studerende til at søge ind på uddannelser på den anden side af Sundet.
- Dialog omkring gensidig anerkendelse af uddannelser, klyngesamarbejdet omkring en række udpegede områder, på linje med kortlægningen og i dialog med uddannelsesinstitutionerne og arbejdsmarkedets parter.
- Styrkelse af indsatsen for at fastholde de udenlandske studerende efter endt uddannelse.

8. Anerkendelse af faglige kvalifikationer

Problem:

På grund af forskelle i uddannelse, krav til godkendelse eller kvalifikationer er det svært for udøvere af visse fag at tjene i andre nordiske lande. For mange fag gælder særlige krav til viden – enten statsligt regulerede eller branchespecifikke, og den viden som accepteres i et af de nordiske lande er måske ikke godkendt i et af de andre.

Arbejdet med grænsehindre er forbundet med implementeringen af EU's direktiv om anerkendelse af faglige kvalifikationer. Hindringerne vedrører flere brancher og mange lande og der arbejdes på at fremme en fællesnordisk implementering af direktivet.

Forslag:

Når det gælder forudsætningerne i Greater Copenhagen, er der behov for et mere klart billede af vores geografiske problematikker omkring hvilke fag og brancher, der er særligt berørt..

For brancheregulerede fag er det oftest aftaler mellem brancheorganisationer og arbejdsmarkedets parter, som ligger bag hindringerne. Greater Copenhagen vil sammen med arbejdsmarkedets parter og Nordisk Ministerråd se på en kortlægning af de brancheregulerede områder, hvor hindringerne opstår. Undersøgelsen er planlagt påbegyndt i foråret 2020. Baseret på undersøgelsen kan en yderligere indsats gennemføres.

Ud fra kortlægningen kan der f.eks. afholdes løsningsorienterede dialogmøder med en række brancher.

9. Øget informationsniveau for virksomheder og arbejdstagere og fælles digital legitimation

Problem:

Der er vidt forskellige regler på tværs af Øresund for bl.a. socialsikring og beskatning. Det kan afholde nogle virksomheder og arbejdstagere fra at etablere sig på den anden side af Øresund. Det kan omfatte både etablering af nye virksomheder og virksomheder, der ekspanderer. Samtidigt kan reglerne grundlæggende udgøre en barriere for udenlandske iværksættere, der ønsker at etablere sig i Greater Copenhagen.

Derudover kan fx manglende indsigt i personskatte-reglerne være en barriere for arbejdstagere og virksomheder, der ønsker at etablere sig på den anden side af Øresund.

Endelig udgør besvær med e-legitimation en barriere for virksomheder og arbejdstagere, der pendler over grænsen, da det hindrer den digitale kommunikation med det offentlige myndigheder.

Forslag:

Der kan igangsættes en kampagne, der skal udbrede kendskabet til Informationstjenesten Øresunddirekt, der i dag samler en række af de informationer, som er relevante for borgere og virksomheder. Fx er der information om beskatning og A-kasse-forhold og en skatteberegner, der beregner de privatøkonomiske konsekvenser for arbejdstagere, når de skifter job over Sundet. Den viden kan med fordel styrkes og udvides. Kampagnen skal derfor bygge videre på denne viden og øge kendskabet til bl.a. disse informationer. Det bør endvidere vurderes, om de eksisterende informationstjenester kan udbygges, eksempelvis gennem "pakker" målrettet virksomheder eller borgere i situationer, hvor det kan være svært at overskue myndighedskrav mv.

Kampagnen kan udarbejdes af Øresunddirekt med inddragelse af erhvervsministerierne, skatteministerierne og beskæftigelsesministerierne samt arbejds-

markedets parter på svensk og dansk side, som kan bidrage med relevant information om fx beskatning og A-kasse.

Mere brug af digitale løsninger og gensidig anerkendelse af nationale e-ID'er kan lette integrationen af borgere og virksomheder på tværs af grænsen.

