

Arbetsmarknadscharter för **Greater Copenhagen**



GREATER
CoPENHAGEN



1. Visionen

Den gemensamma visionen för Greater Copenhagen och parterna bakom arbetsmarknadsdeklarationen är en sammanhängande arbetsmarknad som främjar hållbar tillväxt, välbefinnande och välfärd i hela regionen.

Det innebär att Greater Copenhagen utvecklas så att alla arbetstagare får bättre tillgång till företagen i hela regionen och att företagen får bättre tillgång till den kompetens de behöver. Det är därför även avgörande att det investeras i den kompetens som behövs framöver för att bevara den konkurrensmässigt starka position regionen har internationellt idag.

En välfungerande arbetsmarknad är sålunda inte bara viktigt för regionens välbefinnande och välfärd, utan på ett väldigt konkret sätt mycket viktigt även för den enskilda arbetstagaren och för det enskilda företaget.

Greater Copenhagen-regionen har en betydande tillväxtpotential som kan förverkligas under de kommande åren, men den positiva utvecklingen förutsätter politisk handling för att bana väg för en mer välintegrerad arbetsmarknad i Greater Copenhagen. Förslagen i den här arbetsmarknadsdeklarationen syftar inte enbart till att reducera begränsningarna för regionens arbetsmarknad under den aktuella högkonjunkturen, utan ska i möjligaste mån även främja samarbetets potential att dämpa effekterna av negativa framtida konjunktionssvängningar.

Konkret behövs följande:

- En funktionell och sammanhängande arbetsmarknad, där det är enkelt och naturligt för arbetstagare att söka jobb och röra sig runt i hela regionen.
- Att privata och offentliga arbetsgivare har enkel tillgång till en stor välutbildad kompetensbas som matchar företagets efterfrågan.
- Att utbildningssystemet i regionen tillgodoser privata och offentliga arbetsgivares efterfrågan på kompetens, ungdomarnas efterfrågan på grundutbildning samt utbildning och vidareutbildning av hög kvalitet.
- Att juridiska och administrativa barriärer för arbetskraftens rörlighet och för företagets verksamhet reduceras..

Greater Copenhagen

Greater Copenhagen är ett samarbete mellan fyra regioner och 85 kommuner som alla var för sig har mycket att erbjuda och som sammantaget utgör en stor potential för hållbar tillväxt förankrat i den danska huvudstaden och i en av Sveriges viktigaste storstäder.

Deltagande av parter på arbetsmarknaden – IRTUC (huvudorganisationerna i Hovedstaden och Skåne) samt intresseorganisationer (DI, Dansk Erhverv, Svenskt Näringsliv och Sydsvenska Handelskammaren) – ger arbetsmarknadsdeklarationen en stark utgångspunkt för infriande av visionen om en sammanhängande arbetsmarknad som främjar hållbar tillväxt, välbefinnande och välfärd i hela regionen.

Arbetsmarknaden i Greater Copenhagen hänger ihop. Värdena skapas i hela regionen och ska komma hela regionen till godo. Många pendlar för att ta sig till bra och spännande jobb över hela regionen. Initiativ för att skapa en effektiv arbetsmarknad ska omfatta såväl regionens centrala delar som dess ytterområden.

Konkurrensen mellan de europeiska storstäderna ökar just nu. Därför är det också viktigt att hela tiden vara uppmärksam på att skapa goda förutsättningar för näringslivet i regionen. Det spelar sålunda en avgörande roll för att storstadsområdet i Greater Copenhagen vara bland de storstadsregioner som klarar sig bäst i Europa.

Den höga tillväxt som regionen har åtnjutit under senare år kan inte tas för given framöver och risken och priset för att förlora terräng i konkurrensen är påtaglig.

Behovet av arbetskraft och kompetens kommer desutom att förändras under de kommande åren. Med hjälp av den teknologi som finns redan idag kommer funktioner och uppgifter lösas av robotar, artificiell intelligens och nya it- och kommunikationslösningar. Även globaliseringen och prioriteringen av klimat och miljö kommer att påverka arbetsmarknaden. Enbart förändringar som dessa räcker för att framhäva behovet av att parterna i Greater Copenhagen hittar gemensamma svar på de utmaningar som utvecklingen för med sig. Arbetsmarknadsdeklarationen har i detta avseende synergier till Greater Copenhagen's deklarerationer med fokus på digital utveckling ("Gigabitchartret") och hållbarhet (Greater Copenhagen Green).

Det föreligger sålunda ett behov av att understödja tillväxt och produktivitet på alla områden där så är möjligt. Insatserna för en integrerad arbetsmarknad ska bidra till att arbetstagarna fritt kan pendla dit där de behövs som mest och där den enskilda individen har möjlighet att matcha önskemål, potential och kompetens samt skapa mest möjliga värde. En integrerad arbetsmarknad gagnar den enskilda medborgaren genom tillgång till fler och bättre jobbopportuniteter. Den gagnar företagen genom bättre möjligheter att rekrytera rätt arbetskraft och den skapar ökad genom produktivitet grunden för välbefinnande och välfärd i hela regionen.

Greater Copenhagens trafikdeklaration och strategiska insatsområden för rörlighet och infrastruktur adresserar regionens trafikmässiga utmaningar, möjligheter och prioriteringar. Men det finns en rad andra barriärer som hindrar arbetskraften från att kunna röra sig smidigt i hela regionen, t.ex. administrativa barriärer och certifiering av utbildningar.

Företagen behöver bland annat hantverkare och högt kvalificerade specialister; den offentliga sektorn efterfrågar vårdpersonal och pedagoger m.m., och nya företag behöver snabbt kunna sätta samman team av medarbetare med rätt kvalifikationer. För att tillmötesgå efterfrågan är det centralt både att uppgradera kvalifikationerna hos den befintliga arbetsstyrkan, utbilda framtida generationer och skapa förutsättningar för att utländsk arbetskraft ser Greater Copenhagen som en karriärdestination där det är attraktivt att jobba och bosätta sig, även på längre sikt.



2. Potentialen – en mer sammanhängande arbetsmarknad ökar möjligheterna för välstånd och välfärd i GC

En arbetsmarknadsdeklaration som främjar en mer integrerad arbetsmarknad kommer även att stödja ökad produktivitet till gagn för företagen, medborgarna och de offentliga finanserna.

Storstadsområden är generellt mer produktiva än områden där arbetskraften bor mer utspritt. Det beror på att det uppstår en rad positiva synergieffekter när människor bor och arbetar nära varandra – kunskapsdelning, innovation, bättre jobbmatchning och underlag för stödfunktioner.

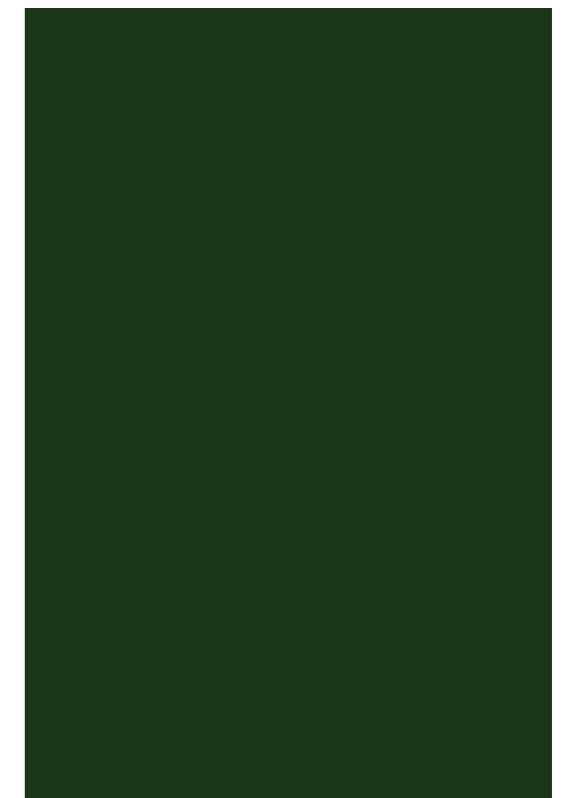
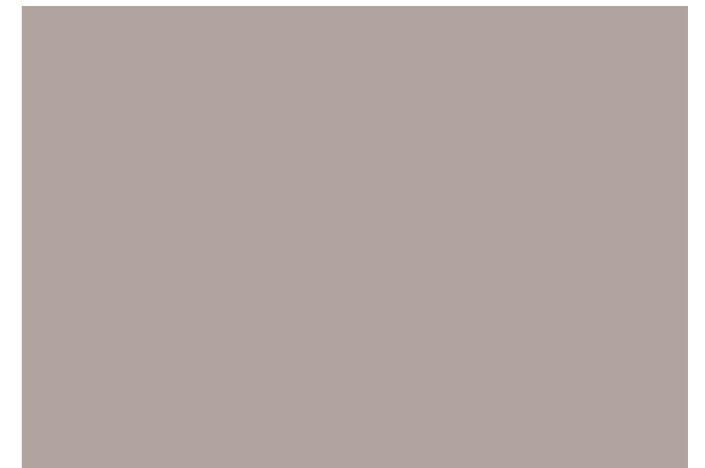
När arbetstagare och konsumenter bor och arbetar nära varandra medför det ökad konkurrens och bättre möjlighet till specialisering samt möjlighet till bättre jobbmatchning och därmed högre produktivitet på företagen. Ökad integration mellan arbetsmarknaderna i den svenska och den danska delen av Greater Copenhagen bidrar tillsammans till en större samlad arbetsmarknad i hela regionen och främjar därmed produktiviteten. Det finns sålunda potential i form av bättre sammanhang på arbetsmarknaden både över landsgränsen och på tvärs av Greater Copenhagenens fyra regioner.

Om man till exempel tittar på gränspendlingen visar beräkningar baserade på pendlingsdata för regionen att mer än nio av tio gränspendlare pendlar från den svenska till den danska sidan och totalt sett bedöms regionens integration ligga på 6–7 % från den danska till den svenska sidan och på 12–14 % från den svenska till den danska sidan. Den samlade pendlingen från den svenska till den danska sidan utgör sålunda 12–14 % av den förväntade pendlingen för samma avstånd på den ena respektive den andra sidan av Öresund. Det betyder att det finns en ganska betydande potential till att öka integrationen i regionen och därmed bidra till att öka produktiviteten, den hållbara tillväxten och välståndet i hela Greater Copenhagen.

Uppskattningar baserade på en statistisk modell för en mer sammanhängande arbetsmarknad över den dansk-svenska gränsen visar att en

fullt integrerad arbetsmarknad i Greater Copenhagen skulle bidra med en BNP-effekt i storleksordningen 1,5– 2,9 miljarder DKK om året för den svenska och danska ekonomin sammantaget. Det motsvarar en samlad skatteintäkt på ca 0,7–1,3 miljarder DKK om året. Omräknat till nutidsvärde över en tidshorisont på 50 år skulle det möjliggöra investeringar på t.ex. på transportområdet i en storleksordning om 13–25 miljarder DKK. Som en jämförelse låg investeringen för Cityringen respektive Öresundsbron vardera på runt 25 miljarder DKK.

Fullständig integration är en ambitiös och knappast helt ut realiserbar målsättning, men förändringar som exempelvis en minskad restid med tio minuter förväntas möjliggöra investeringar i storleksordningen 2–9 miljarder DKK.



3.

Samarbetet hittills

– hur långt har GC kommit?

I en internationell jämförelse har Greater Copenhagen ett försprång när det gäller realiseringen av vinsterna av att man är en integrerad arbetsmarknadsregion på en rad parametrar. Jobbsättningen i både Sverige och Danmark är markant högre än i Tyskland och Norge samt väsentligt högre än i Nederländerna. Det främjar och skyndar på möjligheten när det gäller att förverkliga vinsterna av storstadseffekter. Det sker genom högre kunskapsdelning och idéutveckling, eftersom arbetstagarna är rörliga och därmed har möjlighet att söka sig dit där den bästa jobbmatchningen finns och därmed den högsta produktiviteten. I förhållande till den aktiva arbetsmarknadspolitiken lägger både Danmark och en större andel av BNP på denna jämfört med både Nederländerna, Tyskland och Norge. Parterna är överens om att arbetsmarknadsområdet fortsatt är ett område som ska prioriteras högt.

Arbetsmarknadsinsatser i Greater Copenhagen

Arbetsmarknaden har varit ett viktigt område för samarbete i Öresundsregionen. Insatserna har handlat om alltifrån information och rådgivning, erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling, till insatser för att avlägsna gränshinder. Arbetsmarknadsinsatserna som delvis finansierats av Interreg-projekt, har ofta syftat till att öka rörligheten över Öresund, främst från Sverige till Danmark. Med Greater Copenhagen-samarbetet är det större fokus på att öka mobiliteten i hela regionen.

Den gränsregionala informationstjänsten Øresunddirekt, med säte både i Danmark och i Sverige, är exempel på ett varaktigt samarbete. Øresunddirekt ger offentlig information till pendlare och företag, driver olika arbetsmarknadsinsatser för att främja mobiliteten och arbetar med gränshinder.

Vidare har parterna i Greater Copenhagen tillsammans vidtagit åtgärder för att locka internationell kompetens till hela regionen genom operatörerna Copenhagen Capacity och Invest in Skåne.

Greater Copenhagen en föregångsregion

EU-kommissionen pekade under 2017 ut Greater Copenhagen som ett föredöme för andra gränsregioner som önskar öka pendlingen över gränsen.

I studien konstateras att Greater Copenhagen står för omkring 25 procent av den totala bruttonationalprodukten i Sverige och i Danmark. Pendlarna har enligt studien bidragit till att avhjälpa kompetensbristen inom vissa sektorer och det har skapat ett mervärde på 6 miljarder euro i regionen sedan Öresundsbron öppnade år 2000.

Som framgångsfaktor framhålls det strukturerade sätt på vilket organisationer i regionen, däribland Greater Copenhagen Committee, Øresunddirekt och Gränshinderrådet vid Nordiska ministerrådet, samarbetar med myndigheter och organisationer för att identifiera och lösa gränshinder.

Tillhandahållande av informationstjänster för pendlare och företag, såsom Øresunddirekt framhålls som en annan framgångsfaktor. Forskningen visar emellertid att pendlingen skulle vara än högre om såväl administrativa som juridiska gränshinder mellan Danmark och Sverige minskade. Och arbetet med att undanröja gränshinder står högt på agendan i Greater Copenhagen-samarbetet.

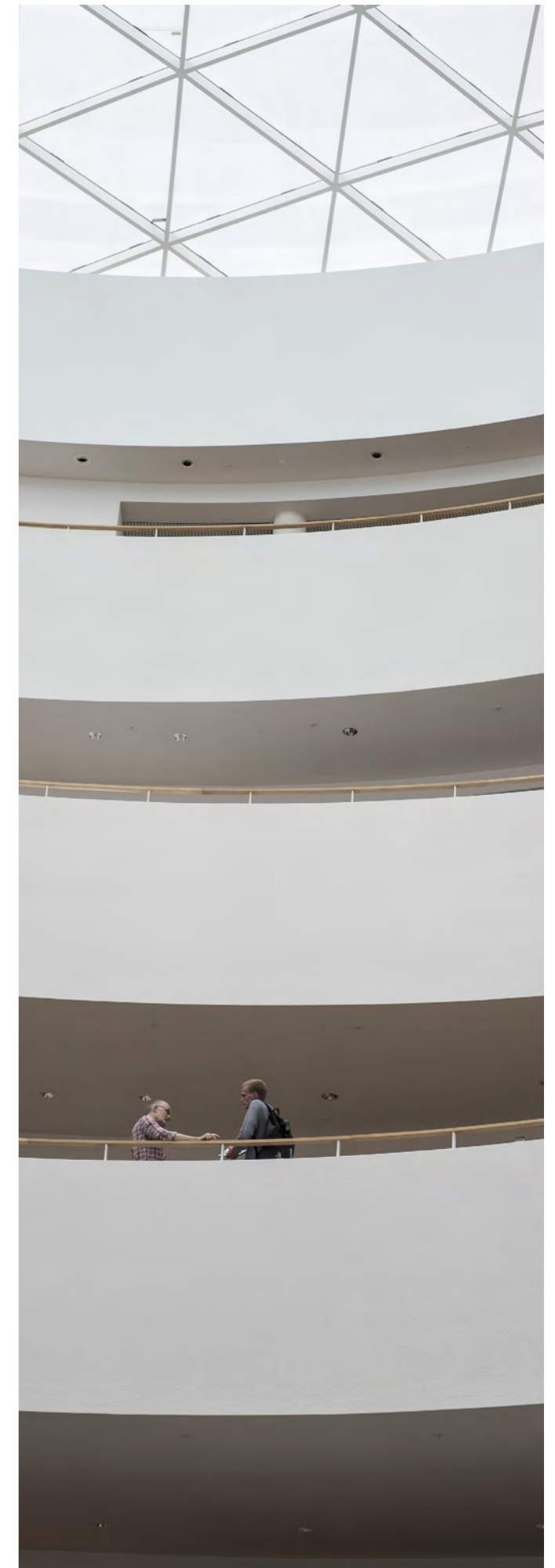
Greater Copenhagen har tidigare antagit en gränshindersstrategi, i vilken det konstateras att fokus ska vara på de hinder som hämmar tillväxten och anses utgöra de största barriärerna för en gemensam arbetsmarknad.

Påverkansarbetet för att lösa och lyfta gränshindersfrågor som rör Greater Copenhagen sker på flera arenor, inte minst i samarbete med Gränshinderrådet, som har fått i uppdrag av de nordiska regeringarna att främja den fria rörligheten i Norden.

Att arbeta projekt- och casebaserat med gränshindersfrågor, vilket gjordes i det gränsregionala Interreg-projekt som verkade för att tillvarata möjligheterna kring forskningsanläggningarna ESS och MAX IV har visat sig vara framgångsrikt, och därför bör man arbeta för fortsatta finansieringsmöjligheter från EU:s Interregprogram

En rad analyser av gränshinder har genomförts och förslag formulerats och initiativ tagits för att integrera

regionen, både i nordisk region och inom Greater Copenhagen. Arbetet med Greater Copenhagen arbetsmarknadsdeklaration bygger vidare på de befintliga kunskaperna och formulerar förslag som ökar möjligheterna till integration på arbetsmarknadsområdet med respekt för den nordiska samarbetsmodellen för utveckling av arbetsmarknaden.



4. En arbetsmarknadsdeklaration för Greater Copenhagen

Arbetsmarknadsdeklarationen ska främja en sammanhängande arbetsmarknad som främjar tillväxt, välbästand och välfärd i hela regionen.

Fokus ligger på insatser och förslag som bidrar till att hela Greater Copenhagen-regionen har det arbetsutbud och den kompetens som krävs för att även framöver behålla och utveckla den konkurrensförmåga som regionen har idag. Således bildar arbetsmarknadsdeklarationen ramverket för att både de nio konkreta förslagen samt nya och befintliga insatser i Greater Copenhagen-regionen kan innehålla åtgärder som bidrar till bättre möjligheter och ökad potential både vad gäller den befintliga arbetskraften och när det gäller att attrahera och behålla ny kompetens.

Greater Copenhagen ska medverka till att underlätta för näringslivet att attrahera internationella talanger. Det sker bland annat genom att tillhandahålla information om hur medarbetare kan integreras på båda sidor sundet och genom informationsmaterial om regionens styrkor och möjligheter.

Deklarationen har utformats i ett samarbete mellan parterna i Greater Copenhagen och arbetsmarknadens parter. Inledningsvis identifierade man, baserat på befintliga analyser, ett femtiotal "barriärer". I diskussioner mellan alla parter gjordes därefter en bedömning av dessa barriärer i syfte att identifiera vilka barriärer som det är realistiskt att kunna ändra på och där man bedömer att en sådan ändring skulle påverka arbetsmarknadens funktion.

Resultatet blev att arbetsmarknadsdeklarationen sätter fokus på barriärer och förslag som täcker behovet av kvalificerad arbetskraft, utbildning och kompetensutveckling, tillväxtvillkor för företag och ökad rörlighet och tillgänglighet.

Arbetsmarknadsdeklarationen innehåller fem förslag som med erforderlig politisk uppbackning är möjliga att snabbt genomföra. Dessa berör: Bättre kunskapsutbudet hos den samlade arbetskraften, ökad koordinering av sysselsättningsåtgärder, högt kvalificerade arbetstagare från tredje land, olika

arbetsgivaravgifter i Danmark och Sverige samt bättre transport bl.a. över Öresund.

För det andra omfattar arbetsmarknadsdeklarationen fyra förslag där det krävs närmare analyser och diskussioner för att hitta de konkreta lösningarna. Dessa berör: Utbildningssystemet i Greater Copenhagen, erkännande av yrkeskvalifikationer, kompetensutveckling och vidarebildning samt ökad informationsnivå för företag och arbetstagare och gemensam digital legitimation.



Förslag, del 1.

Föreslag som med erforderlig politisk uppbackning snabbt kan genomföras.

1. Bättre kunskap om kompetensutbudet hos den samlade arbetskraften

Problem:

Centrala aktörer saknar en samlad överblick över utbudet av och efterfrågan på arbetskraft i regionen. Detta hämmar utvecklingen av en välintegrerad arbetsmarknad i de fall där det på tvärs av regionen råder diskrepans mellan utbud och efterfrågan. Det är samtidigt en barriär för att uppnå ett effektivare utbildningssystem vilket förutsätter kunskap om kompetensutbud och -efterfrågan i hela regionen.

Förslag:

- Utveckling av ett nytt gemensamt regionalt system i samarbete med relevanta parter och organisationer i syfte att samla in data kring efterfrågan och utbud av arbetskraft i regionen. Detta kan till exempel vara i form av en utbyggnad av danska "Arbejds-markedsbalance", skånska UAPS, "Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos" och andra liknande mekanismer så att hela regionen täcks. Dessa mekanismer gör det möjligt att påvisa diskrepans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft på enskilda delar av arbetsmarknaden. Förslaget innebär en inledande kartläggning av möjligheter för att samla in och koppla samman relevanta data på tvärs av regionen. Utmaningar med att uppnå gränsöverskridande statistik bör ingå i detta arbete. Förslaget förutsätter involvering av arbetsmarknadsdepartementen på båda sidor om Öresund och eventuellt de nationella statistikbyråerna.
- Parterna bakom arbetsmarknadsdeklarationen kommer att utarbeta en översikt över vilka större arbetskraftströmmar i regionen som kan stödjas och vilken större efterfrågan och kompetensbehov som kan tillgodoses över gränsen. Relevanta aktörer i regionen involveras i detta. Syftet är att säkerställa en bättre överblick över hela kompetensutbudet så att flödet förbättras och investeringar samt insatser görs baserat på bättre underlag.

2. Ökad koordinering av sysselsättningsåtgärderna

Problem:

Styrkan hos Greater Copenhagen-regionen är dess 4,3 miljoner invånare och det är centralt att bevara och öka arbetskraftens rörlighet i regionen. Enbart i Danmark är det uppemot 800 000 som byter jobb varje år, men väsentligt mindre rörlighet över Sundet. Med arbetsmarknadsdeklarationen vill parterna bakom detta avlägsna barriärer och öka insatser som utvecklar rörligheten i hela Greater Copenhagen både för de sysselsatta och för de arbetssökande i arbetskraftsreserven.

Flera befintliga insatser kan utformas bättre gentemot olika målgrupper i regionen. Till exempel kan sysselsättningsåtgärderna i högre grad än i dag anpassas så att de korsar kommun- och framförallt landsgränser. En för snäv regional insats kan medföra att arbetssökande inte får information om samtliga lediga jobb som är relevanta. Samtidigt begränsar det arbetsgivarnas möjligheter att anställa kvalificerad arbetskraft genom att gränserna i viss grad förhindrar arbetsgivarna från att nå ut till relevanta arbetssökande.

Förslag:

Sysselsättningsåtgärderna stärks ytterligare genom att samarbetet på tvärs av regionen ökas, samtidigt som även lediga jobb synliggörs. Det kan ske genom att man expanderar redan befintliga rekryteringsinsatser som till exempel Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS) och Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland (JRS), som samarbetar på tvärs av kommungränser och säkerställer säker tillgång till arbetskraft om det är kompatibelt med det svenska systemet. Detta kommer att främja koordinering mellan jobbcentra i regionen och säkerställa att arbetssökande i regionen får information om lediga jobb.

- Undersökning av hur sysselsättningsåtgärderna i hela regionen kan stärkas och hur lokala aktörer som HRS och JRS kan involveras och användas som inspiration.
- Arbetsmarknadens parter i regionen involveras för att stärka rekrytering av arbetskraft på tvärs av regionen.
- Utveckling av metod för beräkning av potentialen hos en mer sammanhängande arbetsmarknad på tvärs av hela regionen.



Sysselsättningsåtgärder på över kommungränserna kan på så vis stärkas, till exempel genom ökad kunskap om efterfrågan i hela regionen och matchningsrangemang.

Det förutsätter en vidareutveckling av digitala lösningar och klagörande om lagring av data när det gäller registrering på tvärs av kommuner och länder.

Utöver detta kan ett redskap vara att bygga ut och öka användningen av den gemensamma regionala jobbpportalen som administreras av informationstjänsten Øresunddirekt.

3. Ökad flexibilitet inom GC för högkvalificerade arbetstagare från tredje land

Problem:

Medborgare från länder utanför EU/EES och Norden kan, som reglerna ser ut i dag, inte bosätta sig på den ena sidan av Öresund och arbeta på den andra. Det gäller oavsett vilket jobb den aktuella medborgaren innehar. En medborgare från exempelvis USA som uppfyller det danska inkomstkravet för uppehållstillstånd och som blir arbetslös, har inte möjlighet att ta ett motsvarande jobb i Sverige och samtidigt bo kvar i Danmark. Motsvarande gäller för medborgare från länder utanför EU/EES och Norden bosatta i Sverige. Utländsk arbetskraft växer och de bristande möjligheterna till gränspendling som gäller för medborgare utanför EU/EES och Norden, är därmed en barriär för en växande grupp av arbetstagare i Greater Copenhagen.

Förslag:

Medborgare från länder utanför EU/EES och Norden ska ha möjlighet att bosätta sig och arbeta på tvärs av den dansk-svenska gränsen. Ökad rörlighet kommer att öka sysselsättningsmöjligheterna för gruppen och därmed bidra till att vi kan behålla utländsk arbetskraft i regionen. Förslaget är därför att utarbeta ett ändringsförslag till gällande lag, så att det blir möjligt för medborgare från länder utanför EU/EES och Norden att bosätta sig i hela Greater Copenhagen oavsett var i regionen arbetsplatsen är placerad. Ändringsförslaget ska utgå från finansieringsmöjligheten, så att möjligheten endast gäller medborgare som uppfyller beloppsgränsen i Danmark och i övrigt uppfyller villkoren för att få arbeta i både Danmark och Sverige (samt uppfyller övriga villkor till exempel måste villkoren enligt gällande kollektivavtal och försäkringsförhållanden m.m. vara uppfyllda). I praktiken betyder det att den danska beloppsgränsen, som 2019 ligger på ca 427 000 DKK om året, blir bindande. Därmed förbättras flexibiliteten för högkvalificerad arbetskraft från länder utanför EU/EES och Norden.

4. Olika arbetsgivaravgifter i Danmark och Sverige hinder för mobiliteten

Problem:

Om du bor i Sverige och samtidigt arbetar både där och i Danmark, kan du i enlighet med EU-regelverk vara omfattad av svensk lagstiftning. Det kan innebära att den danska arbetsgivaren ska betala svenska arbetsgivaravgifter, vilka utgör cirka 30 procent av lönen, det vill säga betydligt mer än de danska. Eftersom nivån på svenska och danska arbetsgivaravgifter skiljer sig så mycket åt, är danska arbetsgivare inte alltid intresserade av att anställa arbetstagare som samtidigt arbetar för en arbetsgivare i Sverige, eftersom danska arbetsgivare kan bli skyldiga att betala de högre svenska arbetsgivaravgifterna. Till exempel kan arbetsgivaren kräva att anställningen i landet med lägre avgifter är villkorad av att personen inte samtidigt arbetar i sitt bopärlansland. Detta påverkar möjligheten att ta ett arbete i Danmark om man till exempel arbetar deltid, eller får A-kassa i Sverige.

Förslag:

För att undvika att en person blir omfattad av bopärlanslandets lag så snart personen utför visst arbete där, ingick Danmark och Sverige 2001 den s.k. Öresundsöverenskommelsen vilken medger möjlighet att söka om dispens för att omfattas av arbetsgivarlandets lag. Överenskommelsen gäller då personen har en arbetsgivare och arbetar minst 50 procent i Danmark.

Öresundsöverenskommelsen bör revideras så att den också gäller vid arbete för olika arbetsgivare i Sverige och Danmark. På längre sikt, bör påverkansarbete ske för att förändra regelverk på EU-nivå.

5. Ekonomiska och tidsmässiga kostnader vid transport över Öresund

Problem:

Höga pendlingskostnader – både ekonomiska och tidsmässiga – minskar vinsten med att pendla. Det gäller både på tvärs av Öresund och mellan regioner och kommuner internt på den danska respektive svenska sidan av Greater Copenhagenregionen. Om kostnaderna kan reduceras främjar det möjligheterna till en optimal matchning mellan företag och arbetstagare. Bättre matchning mellan företag och arbetstagare kan påverka produktiviteten – och därmed även tillväxten – i regionen positivt.

Förslag:

Överskottet från Öresundsbron ska investeras i Greater Copenhagen-regionen. Bron betalas tillbaka snabbare än förväntat i och takt med återbetalningen kan medel frigöras. Dessa bör öronmärkas för investeringar i Greater Copenhagen-regionen. För att öka integrationen i regionen bör överskottet investeras i nya infrastrukturinvesteringar i regionen i enlighet med prioriteringarna i Greater Copenhagen's Trafikcharter.



Förslag, del 2.

Följande förslag kommer att kräva närmare analyser och diskussioner för att man ska komma fram till de konkreta lösningarna.

6. Samarbete om kompetensutveckling och fortbildning

Problem:

Överensstämmelsen mellan utbud och efterfrågan av kompetens på arbetsmarknaden utmanas i allt högre grad bland annat av den ökande digitaliseringen av samhället och ökad komplexitet. Det medför ett ökat behov av vidareutbildning och kompetensutveckling, framförallt när det gäller medarbetarnas digitala kompetens.

Företag och myndigheter är sålunda beroende av goda kompetensutvecklingsmöjligheter som kan anpassa arbetstagarnas kompetens till efterfrågan.

Förslag:

Etablering av ett tvärnationellt samarbete om kompetensutveckling i vilket arbetsmarknadens parter i hela regionen deltar. Det kan skapa flera kompetensutvecklingsmöjligheter för företag och myndigheter samt sänka kostnaderna för de enskilda kompetensutvecklingserbjudandena genom ökade deltagarantal. Förutom arbetsmarknadens parter ska samarbete utvecklas genom involvering av arbetsmarknadsdepartement, utbildningsdepartement och universitets- och forskningsdepartement på svensk och dansk sida.

Detta ska även innebära en kartläggning av det befintliga fortbildningsutbudet och företagets efterfrågan samt ett synliggörande av utbudet på tvärs av regionen.

7. Utbildningssystemets aktörer i Greater Copenhagens område bör i högre utsträckning samarbeta när det gäller att tillgodo se den framtida efterfrågan på kompetens.

Problem:

Greater Copenhagen har en stor kapacitet vad gäller utbildningsinstitutioner både inom yrkesutbildning samt för högre studier på olika nivåer (kort, mellan, lång). Det förekommer en rad sektorsvisa samarbeten mellan utbildningsinstitutionerna, liksom även en del studenter som korsar gränsen – och då framförallt svenska studenter till danska universitet. Det föreligger däremot inget överordnad

samarbete kring att säkerställa att utbildningarna sammantaget försöker tillgodose den framtida efterfrågan på utexaminerade med avseende på nivå och kompetens.

Vidare finns det en betydande arbetskraftsreserv att tillgå om man skulle intensifiera insatserna när det gäller att behålla utländska studenter.

Förslag:

I ett samarbete mellan relevanta departement, de inblandade institutionerna och Greater Copenhagen analyseras potentialen i ett närmare samarbete och konkreta möjligheter för:

- Informationssatsning som ska säkerställa att fler ungdomar väljer utbildningar som efterfrågas av regionens arbetsgivare t.ex. STEM-ämnen, yrkesutbildade och kvalificerade yrkeshögskoleutbildningar
- Informationsinsatser för att få fler studenter att söka utbildning på andra sidan sundet.
- Dialog kring ömsesidigt erkännande av utbildningar, Klustersamarbeten kring ett antal utpekade områden, i linje med kartläggningen och i dialog med utbildningsinstitutionerna och arbetsmarknadens parter.
- Stärkande av insatserna för att behålla utländska studenter efter slutförd utbildning.

8. Erkännande av yrkeskvalifikationer

Problem:

På grund av skillnader i utbildning, krav på auktorisering eller kvalifikationer är det svårt för utövare av vissa yrken att verka i andra nordiska länder. För många yrken finns särskilda krav på kunskap – antingen statligt reglerade eller branschspecifika, och den kunskap som accepteras i ett nordiskt land kanske inte godkänns i ett annat.

Arbetet med gränshindret är kopplat till implementeringen av EU:s yrkeskvalifikationsdirektiv. Hindret rör flera branscher och många länder och det pågår arbete för att underlätta en samnordisk implementering av direktivet.

Förslag:

När det gäller förutsättningarna i Greater Copenhagen, behövs en tydligare bild av problematiken i vår geografi kring vilka yrken och branscher som särskilt berörs.

För branschreglerade yrken är det oftast avtal mellan branschorganisationer och parterna i arbetslivet som ligger bakom hindren. 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.

Utifrån kartläggningen kan det till exempel avhållas lösningsorienterade dialogmöten med ett antal branscher.

9. Ökad informationsnivå för företag och arbetstagare och gemensam digital legitimation

Problem:

Reglerna beträffande bland annat socialförsäkring och beskattning skiljer sig åt kraftigt på ömse sidor om Öresund. Det kan avhålla vissa företag och arbetstagare från att etablera sig på andra sidan av Öresund. Det kan omfatta både etablering av nya företag och företag som expanderar. Samtidigt kan reglerna i grunden utgöra en barriär för utländska entreprenörer som vill etablera sig i Greater Copenhagen.

Vidare kan till exempel bristande insikt i personbeskattningsreglerna utgöra en barriär för arbetstagare och företag som vill etablera sig på andra sidan av Öresund.

Avslutningsvis utgör krångel med e-legitimation en barriär för företag och arbetstagare som pendlar över gränsen då det hindrar den digitala kommunikationen med de offentliga myndigheter.

Förslag:

Man kan starta en kampanj som förbättrar allmänhetens kännedom om informationstjänsten Øresunddirekt där mycket av den information som är relevant för invånare och företag finns samlad. Till exempel finns här information om beskattning, villkoren för A-kassa och en skattekalculator som beräknar de privatekonomiska konsekvenserna för arbetstagare när de byter jobb över sundet. Sådan kunskap kan med fördel stärkas och spridas. Kampanjen ska därför byggas vidare på detta och öka allmänhetens kännedom om bland annat denna information. Man bör även bedöma om de befintliga informationstjänsterna kan byggas ut, till exempel genom "paket" riktade till

företag eller invånare i situationer där det kan vara svårt att överskåda myndighetskrav o.s.v.

Kampanjen kan utarbetas av Øresunddirekt med involvering av näringsdepartementen, finansdepartementen och arbetsmarknadsdepartementen samt

arbetsmarknadens parter på svensk och dansk sida, som kan bidra med relevant information om exempelvis beskattning och A-kassa.

Ökad användning av digitala lösningar och ömsesidigt erkännande av nationella ID-handlingar kan underlätta integrationen av invånare och företag över gränsen.

