

Ingeniørforeningens forslag til arbejdsmarkedsreform

Indledning

Mere end nogensinde har Danmark brug for en arbejdsmarkedsreform, og regeringen har sat aktiviteter i gang på flere niveauer. I Ingeniørforeningen er vi ikke overbeviste om, at regeringens tiltag har styrke til at løse arbejdsmarkedets problemer hverken i den nuværende situation eller på længere sigt. Tværtimod mangler man at tage fat i nogle helt grundlæggende problemstillinger.

Derfor peger IDA på tre af de indsatsområder, det er afgørende nødvendigt at sætte fokus på, hvis man ønsker flere hænder og hoveder og et dynamisk arbejdsmarked baseret på "flexicurity".

Vi kommer ikke udenom en gennemgribende modernisering af efterløns- og dagpengeområderne, hvis strukturproblemerne på arbejdsmarkedet skal løses, ligesom også den aktive arbejdsmarkedspolitik har behov for kraftige justeringer.

Derfor er de tre grundelementer i IDAs forslag til reformer på arbejdsmarkedet

1. En efterlønsordning der giver tryghed i svære tider, men øger arbejdsudbuddet i gode tider
2. Et dagpengesystem med et reelt forsikringselement
3. En arbejdsmarkedspolitik der igen har fokus på at matche udbud og efterspørgsel af arbejdskraft

Kun ved at gennemføre gennemgribende ændringer på disse områder, kan vi bevare et fleksibelt arbejdsmarked, der sikrer fortsat vækst og beskæftigelse til alle.

1. Efterlønsordningen skal gøres konjunkturafhængig

IDA foreslår

- At efterlønsordningen gøres konjunkturafhængig
- At alle medlemmer af efterlønsordningen over 60 år altid har ret til efterløn efter ét års ledighed
- At man til enhver tid kan trække sit personlige indskud ud af efterlønsordningen – incl. en rimelig forrentning.
- At der sættes yderligere fokus på forbedringer af fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Da man i 1979 udtænkte efterlønnen, var det for at imødegå store problemer med ungdomsarbejdsløshed. I mange år virkede ordningen efter hensigten: at

lade nedslidte kræfter forlade arbejdsmarkedet og gøre plads til de unge. Man glemte imidlertid at udarbejde et sæt spilleregler for, hvordan man tilpasser ordningen konjunkturerne. Under de seneste års højkonjunktur med mangel på arbejdskraft har det imidlertid været åbenlyst, at ordningen trænger til en revision.

Efterlønsordningen skal være konjunkturafhængig

Derfor foreslår IDA, at efterlønsordningen gøres konjunkturafhængig.

Arbejdsmarkedskommissionen har allerede peget på mulighederne for at nogle arbejdsmarkedspolitiske instrumenter gøres konjunkturafhængige – bl.a. dagpengesystemet.

IDA foreslår at konjunkturregulere efterlønsordningen efter nedenstående model, hvor ledigheden opgøres hvert halve år. Som udgangspunkt vil der fortsat være tale om en 5-årig efterlønsperiode, men hvor lang en periode, man har ret til, gøres afhængig af konjunkturerne.

Gns. Ledighedsprocent seneste halve år	Periode med ret til efterløn
0-4 %	1 år
4-5 %	2 år
5-6 %	3 år
6-7 %	4 år
over 7 %	5 år

I perioden 1979-1997 ville IDAs forslag ikke have betydet noget for retten til efterløn, fordi ledigheden ikke på noget tidspunkt var under 7 procent. I perioden 1998-2006 derimod ville IDAs forslag have betydet reduktioner i retten til efterløn, således som det fremgår af nedenstående tabel.

Gennemsnitlig ledighed for alle faggrupper i Danmark

År	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ledighedsprocent	7,9	6,6	5,7	5,4	5,2	5,2	6,2	6,4	5,7	4,5
Periode med ret til efterløn (år)	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2

Kilde: Danmarks Statistik

Kun efterløn til medlemmer af ordningen

De foreslåede ændringer i ordningen skal gøre det muligt for medlemmerne at trække sig ud af ordningen mod en rimelig forrentning af det hidtidige personlige indskud. I det hele taget skal det altid være muligt at trække sit personlige indskud ud, såfremt man ikke benytter efterlønsordningen i en grad, der svarer til dette indskud og denne forrentning.

Særlige rettigheder til personer over 60 år.

Yderlige bør medlemmer af efterlønsordningen, der er 60 år eller ældre, have ret til efterløn efter ét års ledighed. Baggrunden herfor er, at det statistisk kan påvises, at personer der mister jobbet i en moden alder, ofte har meget

vanskeligt ved at komme tilbage til arbejdsmarkedet. Denne åbenlyse diskrimination har ordningen været med til at afbøde virkningerne af.

Når man fjerner automatikken i at folk kan gå på efterløn ved en bestemt alder, påvirkes såvel arbejdstageres som arbejdsgiveres forventning om efterløn. Dette vil i sig selv bidrage til at øge tilbagetrækningsalderen, bl.a. fordi efterlønsordningen også har medvirket til at fremme den ovennævnte diskrimination af seniorer.

Øget fokus på arbejdsmiljø

IDA peger dog også på det åbenlyse behov for at sætte yderligere fokus både på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Vi har erfaring for, at fleksible og individuelle ordninger for seniorerne er med til at holde mange ingeniører på arbejdsmarkedet i stedet for at vælge efterlønnen. Dette burde være et fokuspunkt for alle arbejdsgivere – både private og offentlige.

Nogle sektorer er storleverandører af efterlønnere

Det er helt klart problematisk, at tilbøjeligheden til at benytte efterlønsordningen er større i nogle sektorer end i andre. Som det fremgår af nedenstående tabel¹, gælder det bl.a. sygeplejersker, pædagoger, folkeskolelærere og FOA's medlemmer – sektorer med aktuel og fremtidig mangel på arbejdskraft. Derfor er der både menneskelige og økonomiske grunde til at sætte fokus på at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – både generelt og særligt indenfor visse sektorer.

Ledige (fuldtidspersoner) og efterlønsmodtagere fordelt på udvalgte a-kasser

	Ledighed, 1. halvår 2008	Efterløn, 1. kvartal 2008
	Antal	Antal
I alt (forsikrede og ikke-forsikrede)	51.600	143.400

Udvalgte a-kasser

Sygeplejersker m.fl. (DSA)	170	3.200
Ingeniører (IAK)	670	1.500
Pædagoger (BUPL's a-kasse)	800	2.400
Folkeskolelærere (DLF's a-kasse)	800	5.800
Metalarbejdere	1.100	5.700
Akademikere (AAK)	1.400	1.200
Offentligt ansatte (FOA's a-kasse)	2.200	17.600
HK's a-kasse	5.100	21.600
Ufaglærte (3F's a-kasse)	11.500	27.900

Kilde: Danmarks Statistik

Vi må ikke lade de psykisk og fysisk nedslidte i stikken

De foreslåede justeringer af efterlønsordningen vil aktualisere et behov for at se alvorligt på ordninger for den ældre del af arbejdsstyrken, der reelt er fysisk eller psykisk nedslidte, og som tidligere blev "reddet" af efterlønsordningen. De skal naturligvis have et reelt tilbud, som svarer til deres behov.

¹ Kilde: Arbejdsmarkedskommissionens delrapport "Arbejde, vækst og velfærd". September 2008

2. Dagpengesystemet skal igen yde økonomisk sikkerhed til ledige

IDA foreslår

- Dagpengeniveauet hæves til ca. 20.000 kr. per måned – dog max. 80 procent af lønnen før ledighedens indtræden.
- A-kassemedlemmer skal efter en tre-årig periode uden arbejdsløshed, have ret til en midlertidig kompensation på op til ca. 33.000 kr. per måned – dog max. 80 procent af lønnen før ledighedens indtræden.

Danske virksomheder har let adgang til at hyre og fyre medarbejdere, og det giver dem en stor konkurrencefordel i forhold til virksomheder i mange andre veludviklede lande, der må slås med stive regler på området.

Forudsætning for lempelig "hyr-og-fyr-regler" er væk

Baggrunden for dette forhold er, at arbejdsmarkedets parter og staten har støttet op med et forsikringssystem og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der giver de ledige en rimelig økonomisk og beskæftigelsesmæssig tryghed. Imidlertid fungerer dagpengesystemet ikke længere som et reelt forsikringssystem.

En privat funktionær fik i 1982 gennemsnitligt 62 procent i kompensation. I 2009 er denne kompensationsgrad faldet til 42 procent. For mange håndværkere, højtuddannede eller andre som gør en ekstra indsats uddannelsesmæssigt eller på arbejdsmarkedet er kompensationsgraden endnu mindre.

Privat ansat funktionærs teoretiske kompensationsgrader i procent fra 1982 til 2009



Kilde: Claus Hjort i svar til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg 13. marts 2009

A-kassesystemet er truet, og hvad har vi at sætte i stedet?

Med så lave kompensationsgrader er der risiko for, at de højst lønnede lønmodtagere ganske enkelt vender systemet ryggen, og at fundamentet for den danske flexicurity-model dermed forsvinder. Især højtlønnede mister incitamentet til at være med i en A-kasse, og dermed forsvinder også den gruppe, der historisk har bidraget mest til systemet – ganske enkelt fordi de gennemsnitligt er mindre ramt af ledighed.

Det er altså åbenlyst, at en reform er nødvendig. Hvis virksomhederne fortsat skal have adgang til at tilpasse medarbejderstaben de konjunkturrelle udsving, så forudsætter det, at forsikringselementet bringes tilbage til dagpengesystemet.

Dagpengeniveauet skal hæves til reel forsikring

Aktuelt betyder det, at dagpengeniveauet skal hæves med minimum 25 procent fra de nuværende ca. 15.700 kr. til ca. 20.000 kr. per måned. Fremover skal niveauet desuden afspejle lønudviklingen.

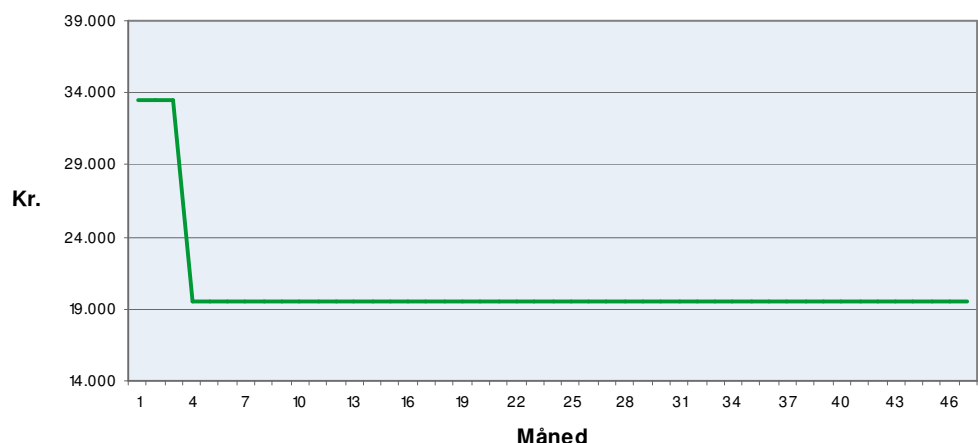
Mulighed for kortvarig højere dagpengesats

Imidlertid vil dette ikke være nok til at sikre opbakning til dagpengesystemet blandt de højst lønnede. For at sikre sig, at alle på arbejdsmarkedet har incitament til at deltage i forsikringssystemet, så foreslår IDA, at A-kasemedlemmer efter en 3-årig periode hvor de ikke har været ramt af ledighed, opnår ret til forøget dagpengesats i de første tre måneder af et ledighedsforløb. Konkret foreslår IDA, at satsen de første tre måneder er 70 procent højere end den normale forsikring. Dog kan man maksimalt modtage 80 procent af lønnen før ledighed. Desuden vil det kun være muligt, at modtage den forhøjede ydelse efter at vedkommende har været i arbejde i min. tre år igen efter sidste ledighedsperiode.

Fortsat behov for ét dagpengesystem for alle faggrupper

De tre måneder antages at være længden for "skifteledighed" for flere brancher. En sådan forsikring gør, at den forsikrede ikke skal gå fra hus og hjem, fordi de før tjente godt, men for en kortere periode tjener mindre. På den måde er systemet både solidarisk med dem, der ofte rammes af ledighed, men også med dem der sidder i stillinger, hvor de ikke så tit bliver ledige, men hvor de i særdeleshed gennem skatten bidrager til det fælles forsikringssystem.

Periodisk forhøjet forsikring i 2009 kr.



3. En arbejdsmarkedspolitik der igen har fokus på at matche udbud og efterspørgsel af arbejdskraft.

Den danske beskæftigelsesindsats har længe været beundret i det meste af verden. Den har tjent os godt i både opgangs- og nedgangstider, men er efterhånden så maltrakteret af politikerne, at den langt fra fungerer optimalt. Det skyldes først og fremmest, at der ikke længere er balance mellem modellens tre grundelementer: aftaler om fleksible ansættelsesforhold, økonomisk sikring og en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det er en katastrofe både for arbejdsgiverne og de arbejdsløse, og derfor peger IDA på tre indsatsområder, der skal medvirke til at genindføre en aktiv arbejdsmarkedspolitik til gavn for både arbejdsgivere, arbejdstagere og samfundet som sådan.

- 3.1 Beskæftigelsespolitikken skal igen tage udgangspunkt i at matche udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft
- 3.2 Parterne skal inddrages i og gøres ansvarlige for en helhedsorienteret beskæftigelsesindsats
- 3.3 Måling af beskæftigelsesindsatsen skal have ændret fokus

3.1 Beskæftigelsespolitikken skal tage udgangspunkt i at matche udbud og efterspørgsel på arbejdskraft.

IDA foreslår

- Senest efter fem ugers ledighed skal alle ledige, der ønsker det, have en jobplan. Alle ledige skal aktivt tilbydes udarbejdelse af en jobplan 2 uger efter ledighedsstart. Såfremt den ledige ønsker en jobplan, skal den udarbejdes i løbet af tre uger. Jobplanen udarbejdes i fællesskab mellem den ledige og jobcentret og skal tage udgangspunkt i at udnytte den lediges faglige kompetencer bedst muligt.
- Hvis den ledige ønsker det, inddrages A-kassen i udarbejdelsen af jobplanen.
- Jobcentrene får større metodefrihed i anvendelsen af aktiveringsredskaber – herunder bl.a. fjernelse af krav til alder, ledighedslængde, uddannelsesbaggrund osv.
- Den såkaldte "isbryderordning" genindføres og gøres permanent.
- Der indføres en stipendieordning for faglærte, der ønsker at tage en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse.
- "Andre aktører" skal have øgede økonomiske incitamenter til at anvende opkvalificering som redskab i aktiveringsindsatsen. I dag har aktørerne ofte et negativt økonomisk incitament til at anvende dette redskab.

Regler må ikke spænde ben for fornuftig aktivering

For mange ledige gælder det typisk, at de tidligst modtager reel aktivering efter seks eller ni måneders ledighed – afhængig af den lediges alder. Det skyldes

bl.a. regler, der begrænser mulighederne for at anvende de forskellige typer aktiveringsredskaber. Efterspørgselen på arbejdsmarkedet bliver altså noget sekundært, som først kommer i betragtning, når den ledige efter seks eller ni måneder skal have udarbejdet en jobplan. Dette er til stor skade for:

- Arbejdsgiverne – der ikke tilbydes den bedst muligt kvalificerede arbejdskraft
- Arbejdstagerne – der risikerer dequalificering og længere ledighedsforløb end nødvendigt
- Samfundet – der mister værdiskabelse

Aktivering skal tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov

Beskæftigelsescentrene skal derfor have større frihed til at iværksætte aktiviteter på et tidligere tidspunkt overfor ledige. Dette betyder ikke, at alle ledige skal modtage tidlig aktivering, men at der skal foretages en vurdering med udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov og den enkelte lediges kvalifikationer.

Samtidig skal det være muligt at anvende den samlede vifte af aktiveringstilbud. Hvorvidt der skal iværksættes aktivering med udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov, bør ske i et samråd mellem de ledige, faglige organisationer, A-kasser og jobcentrene.

3.2 En helhedsorienteret beskæftigelsesindsats med inddragelse af arbejdsmarkedets parter

IDA foreslår

- Beskæftigelsesregionerne og de regionale beskæftigelsesråd bibeholdes som administrative enheder med mulighed for gennemførelse af forskellige overvågnings- og udviklingsaktiviteter.
- Der etableres 8-10 "arbejdskraftråd" baseret på arbejdskraftoplandene, der får til opgave at dimensionere og prioritere den kommunale beskæftigelsespolitiske indsats. Indsatsen skal prioriteres på basis af centralt udmeldte politiske prioriteringer og beskæftigelsessituationen i de enkelte arbejdskraftoplande.
- Arbejdskraftrådene kan bl.a. bestå af medlemmer fra kommunerne, arbejdsmarkedets parter, lokalt relevante brancheorganisationer og uddannelsesinstitutioner, erhvervsfremmeaktører osv. Rådene skal have sekretariatsmæssig betjening.
- Arbejdskraftrådene erstatter de lokale beskæftigelsesråd, og kommunerne indgår ét-årige kontrakter med arbejdskraftrådene.

Grundlæggende forkert beslutning at kommunalisere beskæftigelsesindsatsen

En af de virkelig store udfordringer for den fremtidige beskæftigelsespolitik er regeringens grundlæggende forkerte beslutning om at lægge ansvaret for beskæftigelsesindsatsen ud til kommunerne. Hermed opnår man at få en usammenhængende indsats baseret på 91 beskæftigelsesenheder, som ikke har en chance for at kunne honorere det moderne arbejdsmarkeds mere og mere komplekse behov.

Regionale, nationale og globale forhold skal indgå i beskæftigelsespolitikken

For at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kvalificeret arbejdskraft, er man nødt til i stigende grad at fokusere på de regionale, nationale og globale arbejdsmarkeder. Denne opgave kan kommunerne kun løfte professionelt ved bl.a. at inddrage arbejdsmarkedets parter samt uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedspolitiske aktører.

Arbejdsmarkedets parter deltagelse i arbejdsmarkedspolitikken har været en forudsætning for at opbygge "flexicurity-modellen" og har medvirket til at professionalisere indsatsen. De arbejdstagerorganisationer, der baserer deres medlemskab på uddannelse og fag, har et indgående kendskab til medlemmernes faglige kompetencer, ansættelsesformer, fremtidige kompetence- og efteruddannelsesbehov osv. Altså, i det hele taget alle de særlige karakteristika, der er relateret til medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedets parter og andre skal inddrages i beskæftigelsesindsatsen

Arbejdsgiver- og brancheorganisationerne har samtidig det mest indgående kendskab til efterspørgselen efter aktuelle og fremtidige kompetencer, og et kommunalt beskæftigessystem har på den baggrund et skrigende behov for at inddrage og ansvarliggøre parterne i både udformningen og administrationen af beskæftigelsesindsatsen. Kun de allerstørste jobcentre vil være i stand til at opbygge en viden og ekspertise, der gør dem i stand til – blot nogenlunde professionelt – at betjene et avanceret og højt specialiseret arbejdsmarked, der ikke kender til kommunegrænser.

Operationaliserbare enheder skal etableres

Det vil være umuligt for arbejdsmarkedets parter at bidrage til at understøtte hele 91 jobcentre, og heldigvis findes der allerede enheder, som er langt bedre egnede som udgangspunkt for en inddeling af den beskæftigelsespolitiske indsats, nemlig de såkaldte arbejdskraftoplåde. Der opereres med ca. 20 sådanne oplåde i Danmark, og de anvendes bl.a. af Arbejdsmarkedstyrelsen, Beskæftigelsesregionerne og regionerne, som analyse-mæssige og administrative enheder.

Også Strukturkommissionen anbefalede anvendelsen af arbejdskraftoplådene som administrative enheder;

"Kommissionen finder, at arbejdskraftoplåde bør indgå i overvejelserne om den administrative territoriale inddeling. Især i relation til varetagelsen af opgaver som trafikplanlægning, regional planlægning, erhvervsfremme, beskæftigelsesindsats og natur- og miljøbeskyttelse er arbejdskraftoplådene af betydning."

Flere af arbejdskraftoplådene er ganske små (f.eks. Læsø), og der er gode muligheder for at slå flere sammen, så man i alt opnår 8-10 enheder. Et sådan antal vil være ideelt, og vil samtidig gøre det muligt at skabe langt større synergi til fx den erhvervspolitiske indsats, som også tager udgangspunkt i arbejdskraftoplådene.

3.3 Måling af beskæftigelsesindsatsen skal have ændret fokus

IDA foreslår

- Fortsat måling af redskabsanvendelsen, men øget fokus på de kvalitative resultater af arbejdsmarkedspolitikken
- Udvikling af nye målemetoder – fx med fokus på skattepligtig indkomst før og efter ledighedsperioder, match mellem uddannelse og beskæftigelse osv.
- Årlige brugerundersøgelser – ledige, arbejdsgivere og A-kasser hvor der bl.a. måles på ovenstående resultater – tværkommunalt samarbejde, flaskehalsreduktioner, kompetenceudnyttelse etc.
- Andre aktører skal underlægges samme kvalitative målinger via brugerundersøgelser

Beskæftigelsessystemet er gennem årene blevet pålagt mere og mere bureaukrati og øgede krav om måling af indsatsen. I aftalen om kommunalisering af beskæftigelsesindsatsen fremgår bl.a., at der skal etableres en endnu stærkere statslig styring af det kommunale system.

Målesystemet kvæler indsatsen i jobcentrene.

Allerede i dag bliver jobcentrene målt på en række centralt udvalgte kriterier, som desværre ikke automatisk medvirker til et kvalitativt løft af beskæftigelsesindsatsen. Målesystemet har først og fremmest til formål at måle, om jobcentrene gennemfører de pålagte aktiviteter, og i hvor høj grad de benytter de forskellige aktiveringsredskaber – herunder også om aktiviteterne tilbydes de ledige i henhold til fastlagte regler og frister.

Indsatsen skal understøtte erhvervsudviklingen

Derimod er der intet fokus på den kvalitative side af beskæftigelsesindsatsen, og hvorvidt indsatsen tager udgangspunkt i at udnytte den lediges uddannelsesmæssige baggrund og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedets behov – herunder også på tværs af kommunegrænser og landsdele. Ligeledes måles der ikke på, i hvor høj grad indsatsen medvirker til at afhjælpe aktuelle og langsigtede strukturelle ubalancer på arbejdsmarkedet, og om den f.eks. understøtter den erhvervspolitiske indsats,

Det er naturligvis vigtigt, at systemet bliver målt på, om de ledige modtager de tilbud, de er berettigede til og til tiden, men det er mindst ligeså vigtigt at måle den kvalitative effekt af indsatsen i forhold til fx

- reduktion af flaskehalse og strukturelle ubalancer på arbejdsmarkedet
- evne til at samarbejde med fx lokale uddannelsesinstitutioner og erhvervspolitiske aktører
- udnyttelse af de lediges uddannelse og kompetencer
- formidling af jobs og øvrig indsats på tværs af kommuner

Ved at øge fokus på den kvalitative indsats, bliver det samtidig muligt at give kommunerne den øgede metodefrihed, som er en forudsætning for kommunaliseringens succes.

Anbefalinger

IDA anbefaler fokus på 3 områder i en arbejdsmarkedsreform

IDA anbefaler at der sættes fokus på tre indsatsområder i forbindelse med en reform af arbejdsmarkedet

1. En efterlønsordning der giver tryghed i svære tider, men øger arbejdsudbuddet i gode tider
2. Et dagpengesystem med et reelt forsikringselement
3. Arbejdsmarkedspolitikken skal igen være aktiv

Disse tre områder betragter IDA som en forudsætning for at øge udbuddet af arbejdskraft og for at genskabe et dynamisk arbejdsmarked, der igen kan skabe vækst og velfærd i Danmark.

Regeringen går i den forkerte retning

Desværre synes beskæftigelsespolitikken at udvikle sig i en helt forkert retning for tiden.

For det første er det særdeles uhensigtsmæssigt at kommunaliseringen foretages på et tidspunkt, hvor ledigheden eksploderer. Både fordi selve omorganiseringen af administrationen vil tappe systemet for kræfter, og fordi den nødvendige ekspertise til at betjene alle faggrupper kun vil være til stede i de største jobcentre.

Der skal tænkes mere i helheder og kombination af indsatser.

For det andet er der indbygget en række modsætninger i systemet, som fx

- Kommunerne bliver målt på evnen til at skaffe "sine egne" ledige i job. Derfor er der kraftige incitamentter til at koncentrere indsatsen udelukkende om eget kommunale arbejdsmarked.
- Beskæftigelsesindsatsen skal styres via konkurrence og økonomiske incitamentter, og samtidig skal kommunerne arbejde mere sammen og på tværs.
- Kommunaliseringen skal knytte beskæftigelsesindsatsen nærmere det lokale arbejdsmarked, men samtidig vil man øge den centrale detailstyring.
- Beskæftigelsesindsatsen bliver placeret i kommunerne, men det er regeringen der afgør hvilke redskaber der udvikles og kan anvendes – fx Isbryderordningen, jobrotation osv.
- Den øgede detailstyring vil øge bureaukratiet yderligere, og derved reducere den reelle sagsbehandlingstid

Der skal tænkes mindre i detailstyring

Der er altså nok at tage fat på, og der er behov for radikalt ændret fokus, hvor også nogle af de "varme kartofler" kommer på bordet – fx efterlønsordningen.

Kontakt

Spørgsmål kan rettes til konsulent Fin Krogh Jørgensen eller journalist Tine Bøge Petersen.