Nordiskt Arbetslöshets-försäkringsmöte

15–16 september 2022, Helsingfors

RAPPORT

NORDISKT
ARBETSLÖSHETS-
FÖRSÄKRINGSMÖTE
15–16.9.2022

Innehållsförtechning

1 Program for Nordisk Arbetslöshetsförsäkringsmöte 2022 ..... **4**

2 Deltagare på Nordisk Arbetslöshetsförsäkringsmöte 2022 ..... **6**

3 Förord **9**

4 Öppnande av mötet **10**

5 Inledning **11**

5.1 Review of the current situation in the Nordic 11

6 Effektiviteten av arbetspolitiska tjänster och utbildningen i främjandet av sysselsättningen (Tema 1) **13**

6.1 How to predict the demand of labour in the short and long term 14

6.2 Hvad kan beskæftigelsesindsatsen bidrage med? 15

6.3 Tackling long-term unemployment 17

7 Förmånssystemet och främjandet av sysselsättningen (Tema 2) **19**

7.1 Förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och samverkande system för att mildra effekterna av pandemin 20

7.2 Temporary layoff system in Finland and changes to the system during Corona pandemic 21

7.3 ALS´s rolle under coronakrisen 22

8 Hållbarheten för finansieringen av arbetslöshetsförmånerna (Tema 3) **24**

8.1 Sustainable Financing of Unemployment Benefits 25

8.2 Hvordan NAV sikret finansiering av koronatiltakene under pandemien og hva vi har lært oss 26

9 Paneldiskussion: The effects of the Covid pandemic and overcoming the crisis **27**

10 Presentationsmaterial **28**

Innehållet av rapporten har gjords av följande personer från Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf och Sysselsättningsfonden: Aki Villman, Anna-Maria Stenius, Anselmi Luoma, Iiris Arra, Janne Metsämäki, Lotta Hietaniemi-Sipakko, Terhi Savikko, Thomas Kiil och Tiina Kytömäki

Rapportens layout: Kumppania Oy

Fotograf: Tuomas Elenius

1 Program for Nordisk Arbetslös-hetsförsäkringsmöte 2022

Pörssitalo, 15–16 september 2022 i Helsingfors, Finland

Torsdag 15 september

Tid	Program
9.00 - 9.30	Registrering och kaffe
9.30 - 9.40	Opening Juho Orjala, statssekreterare
9.40 - 10.25	Review of the current situation in the Nordics Merja Kauhanen, The Labour Institute for Economic Research LABORE (Labore)
10.25 - 10.45	Paus
10.45 - 12.30	Tema: The effectiveness of services and training in the promotion of emploment
	How to predict the demand of labour in the short and long term Elina Pylkkänen, Arbets- och näringsministeriet
	Hvad kan beskæftigelsesindsatsen bidrage med? Jens Erik Zebis, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)
	Tackling long-term unemployment Birna Guðmundsdóttir, Vinnumálastofnun / Directorate of Labour
12.30 - 13.30	Lunch vid Restaurant Pörssi
13.30 - 14.30	Tema: The benefit system and the promotion of employment
	Förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och samverkande system för att mildra effekterna av pandemin Jenny Oretun Wilnier och Kristian Löfgren, Arbetsmarknadsdepartementet (Regeringskansliet).
	Temporary layoff system in Finland and changes to the system during Corona pandemic Päivi Väänänen, The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)
14.30 - 15.00	Paus
15.30 -	ALS´s rolle under coronakrisen Høgni í Stórustovu, Faroese Unemployment Service (ALS)
19.00	Middag i Restaurant Sipuli

Fredag 16 september

Tid	Program
9.00 - 9.30	Kaffe med tilltugg
9.30 - 10.40	Tema: The durability of the funding of unemployment benefits
	Sustainable financing of unemployment benefits Janne Metsämäki, Sysselsättningsfonden
	Hvordan NAV sikret finansiering av koronatiltakene under pandemien og hva vi har lært oss Yngvar Åsholt, NAV Arbeid og ytelser
11.00 - 12.00	Lunch vid Restaurant Pörssi
12.00 - 13.00	Paneldiskussion: The effects of the Covid pandemic and overcoming the crisis
	SE: Lars Lööw, Arbetsförmedlingen NO: Yngvar Åsholt, NAV Arbeid og ytelser FI: Essi Rentola, Social- och hälsovårdsministeriet DK: Asbjørn Sonne Nørgaard, Cevea IS: Vilmar Pétursson, Vinnumálastofnun / Directorate of Labour
	Panel discussion in English
13.00 - 13.20	Avslutning och tidpunk för nästa möte
13.20 -	Paus
14.30 - 16.30	Guidad bustour med focus på Finsk arkitektur i Helsingfors.

2 Deltagare på Nordisk Arbetslöshetsförsäkringsmöte 2022

Danmark

Anni Pilgaard	Din Sundhedsfaglige A-kasse
Asbjørn Sonne Nørgaard	Thinktank Cevea
Birgitte Kjelgaard Andersen	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Brian Elsted Hansen	Det Faglige Hus
Christian Friis	CA
Eva Obdrup	3F-A
Hans Peter M. Andersen	Magistrenes A-kasse
Jan Strøbæk	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Jens Erik Zebis	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Karina Christensen	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Kirsten Brix Pedersen	Danish National Labour Market Organisation
Lone Kudahl	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Maria Berg Lid Andersen	Danske A-kasser
Marianne Ehlers	Krifa
Peter Steenberg	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Sofia Franzén	Danske A-kasser
Verner Sand Kirk	Danske A-kasser

Finland

Aki Villman	Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf
Anna Krokfors	Sysselsättningsfonden
Antti Klemola	Sysselsättningsfonden
Elina Pylkkänen	Ministry of Economic Affairs and Employment
Essi Rentola	Ministry of Social Affairs and Health
Ilkka Nissilä	Servicebranschernas arbetslöshetskassa
Janne Metsämäki	Sysselsättningsfonden
Kirsi Ahvenharju	Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf
Mari Mustakoski	Sysselsättningsfonden
Maria Kappinen	Sysselsättningsfonden
Marjaana Maisonlahti	Ministry of Social Affairs and Health
Meeri Seppä	Ministry of Social Affairs and Health
Merja Kauhanen	The Labour Institute for Economic Research LABORE
Mikaela Graae	Erto Arbetslöshetskassan
Noora Santala	Ministry of Economic Affairs and Employment
Outi Mäki	Arbetslöshetskassan för högt utbildade KOKO
Pirjo Väänänen	The Central Organization of Finnish Trade Unions SAK
Tea Holmström	Finansinspektionen
Thomas Kiil	Sysselsättningsfonden
Timo Meling	Ministry of Economic Affairs and Employment

Færøyene

Høgni í Stórustovu	Faroese Unemployment Service (ALS)
Eyðfinnur Jacobsen	Faroese Unemployment Service (ALS)
Páll Oddur Rubeksen	Faroese Unemployment Service (ALS)

Island

Birna Guðmundsdóttir	Vinnumálastofnun
Eiríka Ásgrímsdóttir	Vinnumálastofnun
Gísli Davíð Karlsson	Vinnumálastofnun
Helga Hassing	Vinnumálastofnun
Hrafnhildur Tómasdóttir	Vinnumálastofnun
Leó Örn Þorleifsson	Vinnumálastofnun
Margrét Gunnarsdóttir	Vinnumálastofnun
Sverrir B. Berndsen	Vinnumálastofnun
Unnur Sverrisdottir	Vinnumálastofnun
Vilmar Pétursson	Vinnumálastofnun

Norge

Beate Setså Borge	NAV Arbeid og ytelser
Benedicte Stavnum	NAV Arbeid og ytelser
Camilla Toll	NAV Arbeid og ytelser
Elise Pernille Torsvik	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Hege Voldsdal	NAV Arbeid og ytelser
Ida Slaatsveen	NAV Arbeid og ytelser
Karoline Larsen Alfsen	NAV Arbeid og ytelser
Magne Sortland	NAV Arbeid og ytelser
Mona Martinsen	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Per Morten Svenkerud	NAV Arbeid og ytelser
Per Roger Samstad	NAV Arbeid og ytelser
Ragnhild Cecilie Haug	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Yngvar Åsholt	NAV Arbeid og ytelser

Sverige

Anna Danielsson	Sveriges a-kassor
Annelie Westman	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Cathrine Carlberg	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Charlotte Hasselgren	Sveriges a-kassor
Jenny Oretun Wilnier	Arbetsmarknadsdepartementet, Regeringskansliet
Jessica Idbrant	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Kristian Löfgren	Arbetsmarknadsdepartementet, Regeringskansliet
Lars Lööw	Arbetsförmedlingen
Martin Sandblom	Arbetsförmedlingen
Mathias Wahlsten	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Stefan Högman	Arbetsförmedlingen
Stefan Popovic	Arbetsförmedlingen
Therese Bergström	Arbetsförmedlingen
Tomas Eriksson	Sveriges a-kassor
Åse-Marie Linderö	Arbetsförmedlingen

Aki Villman och Janne Metsämäki

3 Förord

Denna rapport innehåller sammanfattningar av anföranden och anförandenas presentationsmaterial vid det Nordiska Arbetslöshetsförsäkringsmötet 2022. Mötet ordnades i Finland den 15 och 16 september 2022.

Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf och Sysselsättningsfonden har haft det stora nöjet och äran att ordna det Nordiska Arbetslöshetsförsäkringsmötet i Helsingfors. Mötet skulle egentligen ordnas 2021, men på grund av coronapandemin och det Nordiska Socialförsäkringsmötet som flyttades till 2021 föreslog vi för den permanenta kommittén att mötet i Finland flyttas från 2021 till 2022.

Det Nordiska Arbetslöshetsförsäkringsmötet har långa traditioner och har ordnats sedan 1949. Mötet ordnas vartannat år och de nordiska länderna turvisas om att ordna det. Nordiska ministerrådet beviljar stöd för att ordna mötet.

Den globala pandemin har varit den senaste prövningen – och en av de största – för systemen för arbetslöshetsskydd både i Norden och på andra håll i världen. När pandemin började våren 2020 var man i de flesta länder tvungen att snabbt ordna utbetalningen och finansieringen av arbetslöshetsskydd då samhällen stängdes ned och många blev arbetslösa. På basis av detta godkände permanenta kommittén vårt förslag till tema för mötet, *Arbetslöshetsförsäkringssystemens funktion och dess hållbarhet under kriser*, jämte undertemana

- Effektiviteten av arbetspolitiska tjänster och utbildningen i främjandet av sysselsättningen
- Förmånssystemet och främjandet av sysselsättningen
- Hållbarheten för finansieringen av arbetslöshetsförmånerna
- Effekterna av coronapandemin och att besegra krisen.

Mötet ordnades på plats i Börshuset i Helsingfors. Mötet fördelades på två dagar och sammanlagt 79 personer deltog. Det var ett nöje att träffa er ansikte mot ansikte efter pandemin och att uppslutningen var så stor.

Under mötet fick vi lyssna på intressanta presentationer och föra en mångsidig diskussion. Genom att dela erfarenheter och lärdomar har vi bättre möjligheter att utveckla våra egna system och verksamhetssätt. Vi kan också ta lärdom av varandras erfarenheter. I fortsättningen är vi mer beredda att möta kommande kriser. Anförandena hölls både på de skandinaviska språken och på engelska. Anförandena på skandinaviska språken simultantolkades till engelska.

Utöver det officiella programmet samlades vi torsdagen den 15 september för en gemensam middag i Helsingfors centrum och fredagen den 16 september ordnade vi en arkitekturrunda i Helsingfors.

Vi vill tacka er alla, gäster, talare och samarbetspartner, för ett aktivt deltagande som möjliggjorde mötet. Mötet avslutades med att ordförandeskapet i permanenta kommittén överfördes till Sverige. Sverige meddelade att nästa möte ordnas 2025.

Vi ses i Sverige 2025!

JUHO ORJALA är statssekreterare för Finlands social- och hälsovårdsminister Hanna Sarkkinen.

4 Öppnande av mötet

JUHO ORJALA

Kära vänner,

jag önskar er alla varmt välkomna till det här mötet.

Vi befinner oss mitt i en mängd djupgående förändringar. Krig i Europa, covid-19-pandemin och klimatförändringarna, ny teknik och nya sysselsättningsformer och en demografi i förändring. Allt detta utmanar oss att närma oss yrkeslivet på ett nytt sätt.

Den nordiska välfärdsmodellen, i kombination med en ansvarsfull och minskad användning av naturresurser, är en modell som kommer att trygga våra länders framtid. För att klara av framtidens utmaningar och stärka den nordiska modellen har dock många reformer och sociala investeringar genomförts i Finland under denna mandatperiod.

Arbetslivet genomgår en omdaning. Typerna av arbete och anställningsförhållandena diversifieras, och arbetet blir mindre beroende av tid och plats. Arbetets omdaning är ett komplicerat fenomen som kräver breda lösningar inom lagstiftning och social trygghet och på andra områden.

Den finska regeringen förbereder för närvarande en förändring av arbetsvillkoret, som är en förutsättning för att beviljas inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning.

Eftersom vår befolkning blir allt äldre finns ett uppenbart behov av att förlänga yrkeskarriären och se till att människor har förmågan att arbeta fram till pensionsåldern.

Finland genomför en reform som syftar till att främja sysselsättningsgraden för människor över 55. Reformen kommer att främja sysselsättningen och förkorta arbetslöshetsperioderna samt se till att man klarar av arbetet.

Covid-19-pandemin har inskärpt hur brådskande det är att ha omfattande system för socialt skydd.

I Finland hade de åtgärder som vidtagits för att bekämpa coronaviruskrisen att göra med utkomstskydd för arbetslösa, förmåner för barnfamiljer, sjukförsäkring, förmåner som sista utväg, främjande av sysselsättning, studentförmåner och förebyggande av överskuldsättning.

Vi står nu inför nya utmaningar i och med att Rysslands hänsynslösa och brottsliga anfallskrig har drivit Europa in i en energikris och levnadsomkostnaderna ökar. Den finska regeringen har vidtagit olika åtgärder för att motverka de ekonomiska utmaningar som enskilda och familjer står inför. Många av dessa förslag omfattar sociala trygghetsförmåner.

På längre sikt behöver vi även mer omfattande reformer och nya sätt att tänka. Finland reformerar för närvarande sitt sociala trygghetssystem i ett parlamentsutskott som kommer att arbeta under lång tid. Jag hoppas att de lärdomar som dragits under pandemin och andra aktuella kriser noggrant kommer att studeras.

Jag önskar er alla ett intressant möte och att ni får en trevlig vistelse här i Helsingfors. Efter de senaste årens alla distansmöten är det jätteroligt att återigen få träffas personligen.

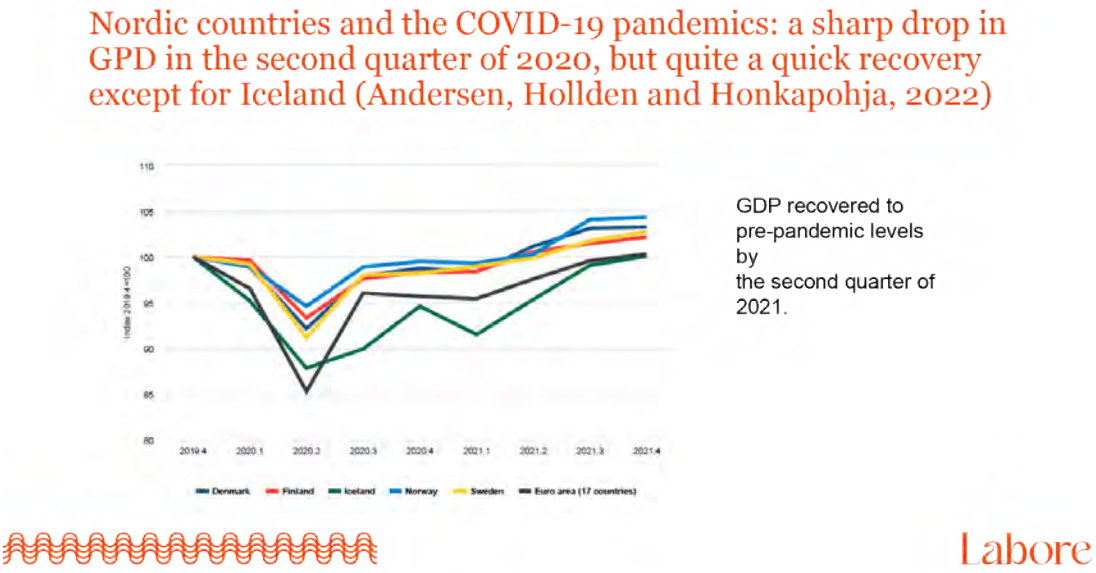
Tack

MERJA KAUHANEN is Chief Researcher with focus on Labour Economics and Education Economics at The Labour Institute for Economic Research LABORE (Labore) since 1999. Merja has a Doctor of Science (Economics).

5 Inledning

5.1 REVIEW OF THE CURRENT SITUATION IN THE NORDIC

På grund av covid-19-pandemin minskade alla nordiska länders BNP drastiskt under andra kvartalet 2020. Alla länder återhämtade sig tämligen snabbt, med undantag av Island, som är tämligen beroende av turism. Dessutom minskade den privata konsumtionen markant under andra halvåret 2020. Arbetslösheten ökade och sysselsättningsgraden minskade något i samtliga nordiska länder, men det förekom variationer mellan länderna.



Alla länder införde olika sysselsättningsbevarande system och lönekompensationssystem. Redan före krisen fanns permitteringsprogram i Finland och Norge och dessa användes i stor omfattning under pandemin. I Sverige och Danmark var systemet för korttidsarbete dominerande. När pandemins påverkan på arbetsmarknaden var som störst, under andra kvartalet 2021, påverkades 8–12 % av alla anställda av denna politik.

I alla nordiska länder gjordes tillfälliga ändringar av arbetslöshetsersättningen. Arbetslösheten ökade tillfälligt, men de sysselsättningsbevarande systemen skyddade arbetstillfällena. Många länder, däribland de nordiska länderna, reagerade genom att också göra tillfälliga förändringar i det sociala skyddet för att mildra de ekonomiska och sociala problem som orsakades av covid-19-krisen.

Vid stora och plötsliga ekonomiska chocker, t.ex. covid-19-krisen, behövs mer skydd för att dämpa effekterna för företag och enskilda i krisens akuta skede. Politik som ger ersättning för inkomstbortfall gynnar inte bara individen utan stabiliserar också ekonomin.

Se presentationsmaterialet >>

6 Effektiviteten av arbetspolitiska tjänster och utbildningen i främjandet av sysselsättningen (Tema 1)

ELINA PYLKKÄNEN är understatssekreterare vid arbets-och näringsministeriet. Hon har varit direktör för Löntagarnas forskningsinstitut sedan 2018. Tidigare har hon arbetat som finansråd vid finansministeriet åren 2008–2018. Elina Pylkkänen är ekonomie doktor.

6.1 HOW TO PREDICT THE DEMAND OF LABOUR IN THE SHORT AND LONG TERM

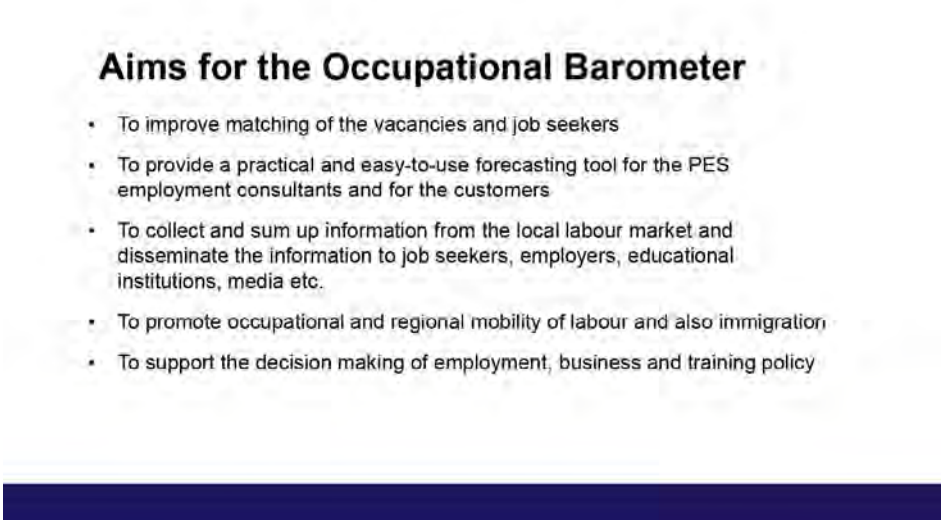
Prognoserna för utbud av och efterfrågan på arbetskraft är främst fokuserade på ett korttidsperspektiv. Arbets- och näringsministeriet i Finland analyserar två gånger om året efterfrågan på och utbudet av arbetskraft samt hur arbetslösheten utvecklar sig. Prognoserna baseras på både registerdata och enkätdata. Korttidsprognoserna används sedan i de regionala centrumen för ekonomisk utveckling, transport och miljö för att analysera behoven av arbetskraft och utbildning på deras områden.

I ett pågående projekt utvecklar arbets- och näringsministeriet kommunikationen mellan näringslivet och arbetsmarknadens parter samt datamodellen för att bättre säkerställa tillgången på kvalificerad arbetskraft i alla sektorer i Finland (sektorsvisa färdplaner).

Arbets- och näringsministeriet tillhandahåller långsiktiga scenarier för utvecklingen av arbetsmarknaderna i olika branscher. Ministeriet deltar också i dialogen om Finlands framtid. Regeringen överlämnar en gång varje mandatperiod en rapport om framtiden till parlamentet i vilken den diskuterar långsiktiga frågor som rör Finlands framtid.

Yrkesbarometern i Finland bygger på de regionala offentliga arbetsförmedlingarnas sakkunskap om de kortsiktiga (ett halvår) utsikterna på den lokala arbetsmarknaden. Bedömningarna görs i lokala seminarier med tillgång till statistik över arbetslöshet och lediga tjänster samt till en nationell databas med lediga tjänster. Yrkena delas sedan in i tre kategorier: bristyrken, yrken där balans råder samt överskottsyrken. Yrkesbarometern håller på att förnyas i syfte att skapa mer fullständiga regionala och nationella prognoser än tidigare, som bättre tillgodoser informationsbehoven hos olika aktörer på arbetsmarknaden.

Se presentationsmaterialet >>



JENS ERIK ZEBIS er direktør for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, uddannet cand.oecon. fra Aalborg Universitet. Jens Erik har tidligere været afdelingschef i Beskæftigelsesministeriets departement, og vicedirektør i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvor han blandt andet har haft ansvar for implementeringen af politiske aftaler og reformer.

6.2 HVAD KAN BESKÆFTIGELSESINDSATSEN BIDRAGE MED?

Det danska sysselsättningsläget är utmärkt och i en EU-jämförelse sysselsätter man sig snabbt i Danmark. Det danska sysselsättningssystemet har dock dåligt rykte.

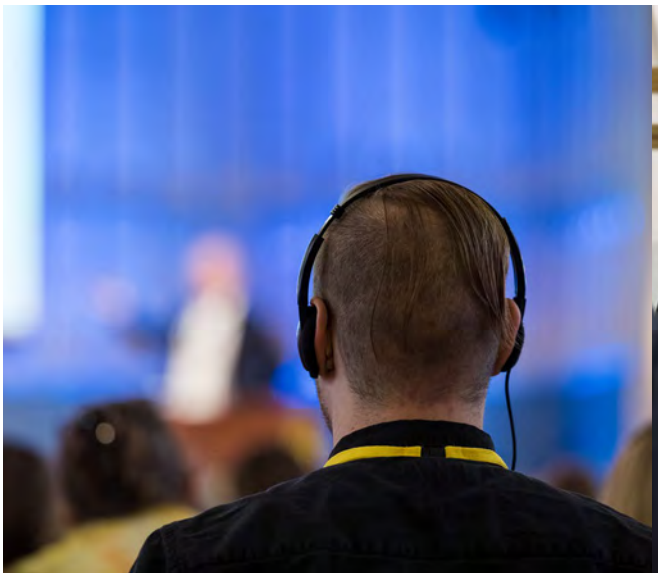
I slutet av december uppgick antalet sysselsatta till 2 963 000 personer, vilket är det högsta antalet som någonsin uppmätts i Danmark. År 2021 ökade antalet löntagare mer än någonsin tidigare och antalet fortsätter att öka. Samtidigt ligger arbetslösheten i Danmark under EU-genomsnittet.

Det världsekonomiska forumet har uppskattat att Danmark är en av världens mest flexibla arbetsmarknader. Omsättningen på arbetsplatserna är hög och en stor del av arbetskraften sysselsätts snabbt när konjunkturen är god.

De danska sysselsättningsåtgärderna undersöks systematiskt. Information samlas in kontinuerligt och åtgärderna utvecklas stegvis. Det är viktigt att informationen sprids till alla aktörer i sysselsättningssystemet så att åtgärderna kan tas i bruk.

Det finns bevis för att följande åtgärder har en positiv inverkan på övergången till arbetslivet:

- Samtal med en sysselsättningsrådgivare både personligen och på distans
- Konkreta arbetsförslag är mest effektiva, så mötena fokuserar på arbete och arbetssökning
- En låg belastning på sysselsättningsrådgivare (caseload)
- Arbetserbjudanden från privata företag
- Yrkesutbildning för icke yrkeskunniga
- Ekonomiska incitament och sanktioner



Det är också viktigt att man tror att den arbetssökande kan få jobb. Det bästa sättet att visa att man tror på arbetslösa är att informera om konkreta arbetsuppgifter.

Den snabbaste vägen tillbaka till arbetsmarknaden är utbildning och ökad yrkesskicklighet. Det har visat sig att

- företagsorienterad utbildning i allmänhet har positiva effekter på sysselsättningen
- utbildningar riktade till sysselsättningsbranscher som lider av brist på arbetskraft har gett goda resultat
- utbildning och kompetensutveckling är effektivast i en grupp som har minst utbildning från tidigare – och i grupper med minst högskoleutbildning
- yrkeskunniga arbetstagare är direkt intresserade av utbildning och kompetensutveckling
- det är fortfarande en utmaning att få fler icke yrkeskunniga människor till en yrkeskunnig nivå. Företagsorienterade kurser har i allmänhet positiva effekter på sysselsättningen.

Se presentationsmaterialet >>

BIRNA GUÐMUNDSDÓTTIR is
Manager of Data Analytics at Vinnumálastofnun – Directorate of Labour

Earlier work history: Data analysis in the banking and healthcare sectors

Education: MSc in computer science

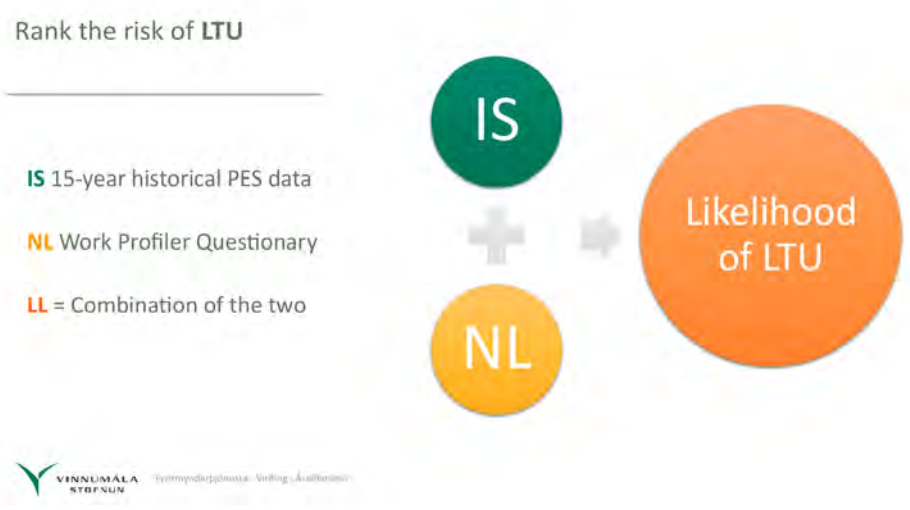
6.3 TACKLING LONG-TERM UNEMPLOYMENT

Covid-19 påverkade Island särskilt starkt, eftersom turismen har blivit en stor del av landets ekonomi. Arbetslösheten tredubblades inom ett år. Bara inom 20 månader hade arbetslöshetssiffrorna returnerats till samma nivå som före covid-19-pandemin. När det jämfört med bankkrisen tog cirka 100 månader för ekonomin att återhämta sig.

Fastän arbetslösheten minskade kraftigt efter covid-19-pandemin, finns det fortfarande långtids-arbetslöshet på Island. Målet är att redan i tidigt skede minska och förhindra arbetslöshet. Island har börjat införa en skräddarsydd tjänst för att upptäcka potentiella arbetssökande med hög risk för långtids-arbetslöshet.

Den skräddarsydda tjänsten grundar sig på det nederländska Work Profiler-verktyget. Island använder uppgifter från två mycket olika källor för att uppskatta risken för att bli långtidsarbetslös:

- Isländsk statistik över den offentliga arbetsförmedlingen och linjär regression (IS)
- Work Profiler-frågeformulär från Nederländerna (NL)



Work Profiler kombinerar dessa två modeller för att skapa en riskrankning och sannolikhet för långtidsarbetslöshet.

I Work Profiler ombeds personer att besvara ett frågeformulär med 20 frågor efter registrering av arbetslöshet. Frågorna kan t.ex. lyda

- Hur många år var du anställd på ditt senaste jobb?
- Har du problem med att förstå isländska? eller
- Jag vet vad jag ska göra nästa månad för att hitta jobb.

Vissa faktorer i frågeformuläret väger tyngre än andra när det gäller att upptäcka personer med hög risk för långtidsarbetslöshet. På basis av resultatet av frågeformuläret kan Island identifiera vem som sannolikt kommer att bli långtidsarbetslös och erbjuda skräddarsydda tjänster utifrån resultatet.

Se presentationsmaterialet >>

7 Förmånssystemet och främjandet av sysselsättningen (Tema 2)

JENNY ORETUN WILNIER är ämnesråd och **KRISTIAN LÖFGREN** kansliråd vid Arbetsmarknadsdepartementet (Regeringskansliet).

7.1 FÖRÄNDRINGAR I ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRINGEN OCH SAMVERKANDE SYSTEM FÖR ATT MILDRA EFFEKTERNA AV PANDEMIN

För att få inkomstbaserad arbetslöshetsersättning i Sverige krävs ett visst antal arbetsdagar per månad samt medlemskap i en a-kassa. Cirka 10 procent av arbetskraften har inte rätt till inkomstbaserad arbetslöshetsersättning.

Före pandemin diskuterade man i Sverige bland annat en totalreform av arbetslöshetsersättningen, så att fler skulle omfattas av det. Även arbetslöshetsersättningens nivå diskuterades. Man föreställde sig givetvis att förändringarna i arbetslöshetsersättningen inte skulle medföra några tilläggskostnader för staten.

I en krissituation och under krissituationens olika skeden var det dock nödvändigt att skapa olika tillfälliga flexibla lösningar i arbetslöshetsersättningen. Under pandemin förbättrades nivån på arbetslöshetsersättningen och tillgången till ersättningen underlättades. Höjningen av nivån på arbetslöshetsersättningen gällde både inkomstbaserad arbetslöshetsersättning och ersättning för arbetslösa som inte hör till någon a-kassa (activity support). Till en början höjdes nivån på arbetslöshetsersättningen under början av arbetslösheten och senare började man betala förhöjd ersättning även under en längre tid.

Företagarnas arbetslöshetsersättning förbättrades så att företagsverksamhet vid behov skulle kunna avbrytas tillfälligt för att företagarna skulle få arbetslöshetsersättning. Även a-kassorna fick tillfälligt stöd så att de bland annat kunde anställa fler handläggare.

Krisen som orsakades av coronapandemin var inte ekonomisk, utan berodde på andra omständigheter, och därför krävde hanteringen av krisen andra metoder än vad en rent ekonomisk kris skulle ha krävt. Utöver flexibiliteten i anslutning till arbetslöshetsersättningen hanterades krisen också genom flexibilitet på andra områden: Till exempel blev det enklare att vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom utan läkarintyg.

Se presentationsmaterialet >>

PIRJO VÄÄNÄNEN
ansvarar för att samordna förberedelserna och inflytandet på den sociala tryggheten. Till ansvarsområden omfattar också arbetslöshetsskydd. vid Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC.

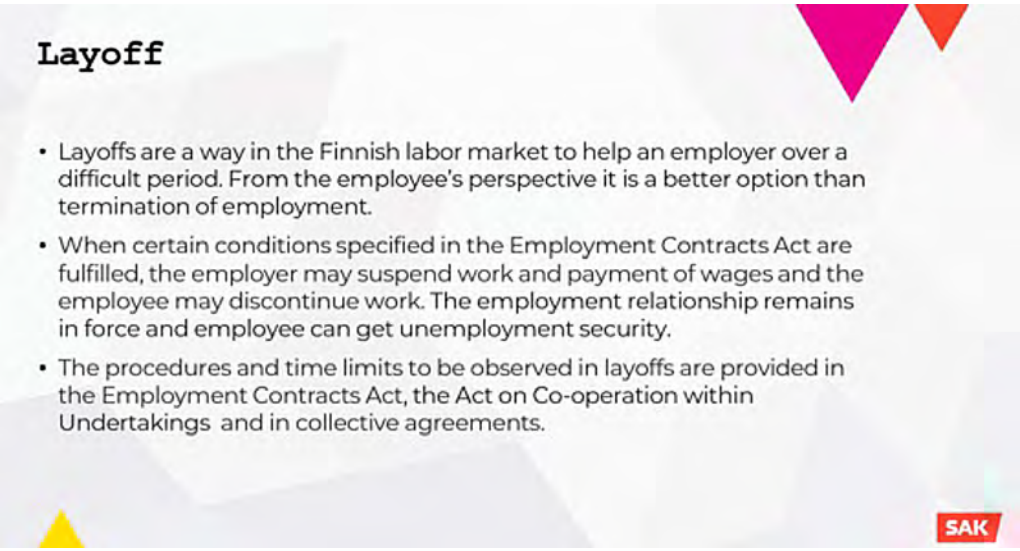
7.2 TEMPORARY LAYOFF SYSTEM IN FINLAND AND CHANGES TO THE SYSTEM DURING CORONA PANDEMIC

Permitteringar används i stor utsträckning på den finländska arbetsmarknaden för att göra det lättare för arbetsgivarna att klara av svåra ekonomiska situationer. Ur arbetstagarens synvinkel är permittering ett bättre alternativ än uppsägning. Under permitteringen förblir anställningsförhållandet i kraft även om själva arbetet och lönebetalningen upphör. Arbetstagaren får en arbetslöshetsförmån för permitteringstiden. Permitteringen kan gälla tills vidare eller en viss tid och vara på hel- eller deltid.

Arbetsgivaren ger ett förhandsmeddelande om permittering antingen till förtroendemannen eller direkt till arbetstagarna, och dessa ska höras. I företag med fler än 20 anställda ska samarbetsförhandlingar föras. Meddelandet om permittering ska ges till de arbetstagare som permitteras minst 14 dagar innan permitteringen börjar. På motsvarande sätt ska arbetstagaren meddelas om att permitteringen upphör senast en vecka innan den upphör. Under permitteringstiden får arbetstagaren arbetslöshetsförmån. Om arbetstagaren är permitterad på deltid, betalas förmånen jämkad till arbetstagaren.

När coronapandemin började kom man överens om ett krispaket den 18 mars 2020. Arbetsmarknadsaktörerna lämnade tillsammans till regeringen ett förslag till åtgärder och ändringar som behövs i lagstiftningen för att säkerställa flexibilitet och social trygghet för permitterade: tidsfristerna för meddelande om permittering förkortades, permitteringar kunde omfatta visstidsanställningar och personer på prövotid av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Den sociala tryggheten förbättrades genom att självrisktiden för utkomstskyddet för arbetslösa slopades och arbetsvillkoret förkortades till 13 veckor. Permitteringstiden räknades heller inte med i den maximala tiden av utkomstskydd för arbetslösa.

Se presentationsmaterialet >>



HØGNI Í STÓRUSTOVU
er afdelingsleder for arbejds-formidlingen vid Faroese Unemployment Service (ALS).

7.3 ALS´S ROLLE UNDER CORONAKRISEN

ALS-ordningen (benævnt ALS) er en samlebetegnelse for det færøske arbejdsløs-hedssystem, som ved lov blev oprettet i 1992. ALS er a-kasse, jobcenter samt aktivering i samme institution. I loven findes en hjemmel til at tillægge ALS at administrere andre sociale ordninger.

ALS bliver finansieret udenfor lagtingets finanslov. Alle arbejdsgivere betaler 1% af udbetalt a-løn og lønmodtagere 1% af a-lønindkomst. ALS-fondens formue er p.t. 1,1 mia dkkr.

I perioden fra 12. mars til 31 august 2020 virkede en lovpligting coronaordning for lønmodtegere, næringsdrivende samt pensionister. Den blev etableret af ALS og arbejdsministeren og vedtaget i lov af lagtinget, og administreret af ALS.

Den 12. mars 2020 blev Færøerne nedlukket og allerede 18. mars blev lov om coronaordningen vedtaget af Lagtinget med udløb den 30. juni 2020, som senere blev forlænget til den 31. augusti 2020.

Coronaordningen blev åbnet for ansøgninger den 24. mars, og den første udbetaling af coronadagpenge skete allerede 30. mars.

Coronaordningen bestod af 3 ordninger. En for alle lønmodtagere og lærlinge, en for selvstændige og en for arbejdende pensionister (67 og ældre).

Lønmodtagerordningen var gældende for lønmodtager, som blev hjemsendt fuldt/delvist p.g.a corona. Ansættelsesforholdet bestod – og der var fortsat arbejdspligt efter arbejdsgiverens behov og omstændigheder. Arbejdsgiverne havde ansvar for at indmelde ansatte i ordningen oplyse ændringer pr. 14 dag.

Selvstændige kunne tegne forsikring og samtidig anmelde nedgang/stop i virksomheden p.g.a corona, med oplysningspligt om at oplyse eventuelle ændringer pr. hver 14 dag.

Al anden ny lønindtægt skulle oplyses og blev modregnet. Udbetalingerne skete hver 14. dag.

Forudsætningen for at ALS kunne sætte en coronaordning på benene så hurtigt og effektivt var primært fordi at fonden både havde økonomisk styrke, at arbejdsmarkedets parter administrerer ALS og havde initiativretten. Derved var der politisk consensus og enighed om at etablere en enkel og administrerbar ordning.

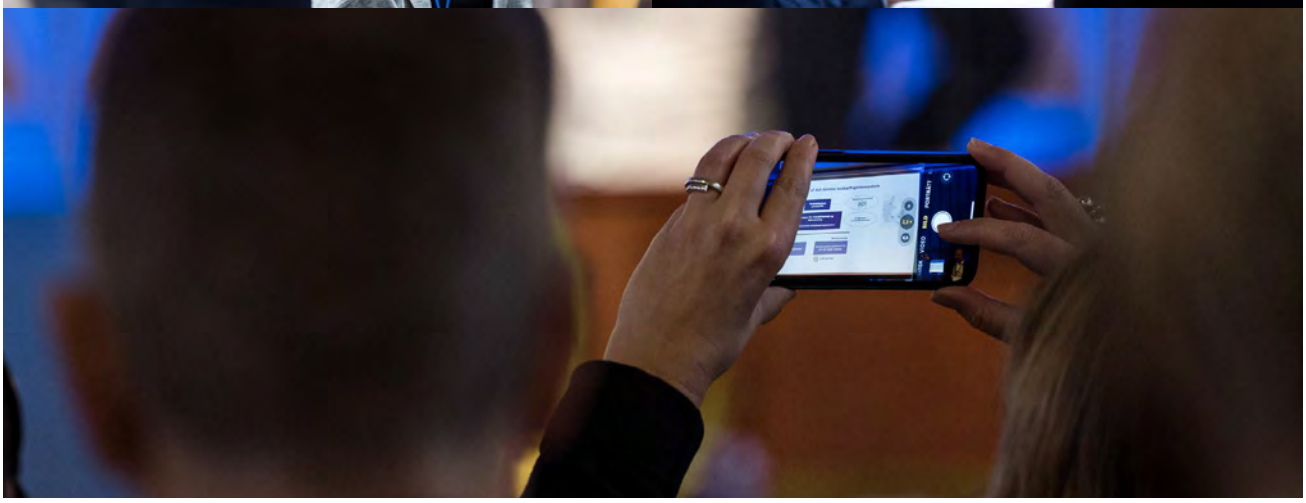
Af andre årsager kan nævnes at

- arbejdsgiverne fik indmeldelsespligten var en særdeled vigtig forudsætning
- ALS som organisation havde egen IT-afdeling, som fleksibelt kunne tillpasse en coronaordning
- der var tale om en enkel løsning og at tilgangen var udpræget praktisk
- succeen byggede på utroligt fleksible og dygtige medarbejdere.

I begyndelsen af 2020 var arbejdsløsheden 266 personer, på sit højeste fik 4.769 personerudbetaling fra coronaordningen og ved coronarodningens udløb den 31. augusti 2020, var der 606 arbejdsløse personer og ved årets udgang 299 arbejdsløse personer i ALS.

Der blev udbetalt 128,5 mio dkkr.

Se presentationsmaterialet >>



8 Hållbarheten för finansieringen av arbetslöshetsförmånerna (Tema 3)

JANNE METSÄMÄKI är verkställande direktör vid Sysselsättningsfonden och är utbildad juris kandidat. Han har varit förlikningsman sedan 2017 och tidigare arbetat vid FFC med olika arbetsuppdrag.

8.1 SUSTAINABLE FINANCING OF UNEMPLOYMENT BENEFITS

Sysselsättningsfonden är en viktig del av det finländska socialskyddssystemet. Fonden samlar in arbetslöshetsförsäkringspremier av arbetstagare i åldern 18–64 år och av arbetstagare. Med arbetslöshetsförsäkringspremierna finansieras bl.a. utkomstskyddet för arbetslösa. Sysselsättningsfonden finansierar utkomstskyddet för arbetslösa genom att betala de medel som behövs för inkomstrelaterade dagpenningar till arbetslöshetskassorna. Fonden sköter också utbetalningen av statsandelen till arbetslöshetskassorna. Av intäkterna från arbetslöshetsförsäkringspremierna redovisas årligen den andel som motsvarar andelen löntagare som inte hör till kassorna till FPA.

I mars 2020 steg utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa i Finland snabbt och kraftigt. Särskilt antalet permitteringar ökade kraftigt. Utkomstskyddet för arbetslösa finansierades med arbetslöshetsförsäkringspremier och fondens konjunkturbuffert.

I Sysselsättningsfonden observerades dock att det behövs tilläggsfinansiering för att trygga finansieringen av arbetslöshetsförmånerna.

Sysselsättningsfondens styrelse vädjade till finska staten om att underlätta fondens svåra finansieringssituation. Staten deltog i finansieringen av permitteringsutgifterna under 2020. Normalt deltar staten inte i dessa utgifter.

Sysselsättningsfonden tryggade också sin betalningsförmåga bl.a. genom att emittera två masskuldebrevslån, sammanlagt 1 200 miljoner euro, samt genom att avtala om nya beredskapskreditlimiter (RCF) på sammanlagt 800 miljoner euro med fem nordiska banker.

Se presentationsmaterialet >>

Employment in Finland		The Employment Fund's activities
03/20: Economic activity decreased as a result of the coronavirus pandemic. The number of unemployed jobseekers, especially laid-off workers, increased. **03/20:** The government of Finland declared a state of emergency due to the coronavirus pandemic and enforced the Emergency Powers Act that imposes restrictions on business activities.	March	**03/20:** The Employment Fund predicted a significant increase in unemployment benefit costs as a result of the coronavirus pandemic. The Fund started preparations to secure the financing of unemployment allowances. **03/20:** The Employment Fund called on the government of Finland to secure the financing of unemployment allowances.
04/20: In April, the proportion of unemployed jobseekers of the total workforce increased to 16.5 per cent and was 7.7 percentage points higher than in the previous year.	April	**04/20:** The Employment Fund agreed on a new revolving credit facility (RCF) worth EUR 800 million with five Nordic banks with a two-year maturity. The revolving credit facility is guaranteed by the Finnish state.
06/20: The number of coronavirus infections remained low during the summer, and the number of unemployed jobseekers slightly decreased compared to May. The state started funding the portion of earnings-related unemployment allowance in the lay-off period that corresponds to basic unemployment allowance until the end of 2020.	June	**06/20:** The Employment Fund ensured its liquidity by issuing two bonds in the amount of EUR 1,200 million.
08/20: The number of coronavirus infections started to increase in the autumn, which dampened the economic prospects in many sectors. At the end of August, there were over 50,000 more laid-off workers than in the previous year.	August–September	**08/20:** The budget of the Employment Fund 2021 was confirmed. The Fund proposed increases in unemployment insurance contributions for 2021 to cover unemployment expenses. **09/20:** Standard & Poor's (S&P) affirmed AA+ credit rating on the Employment Fund with a stable outlook.

Sources: Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Fund

YNGVAR ÅSHOLT er Kunnskapsdirektør/ Beredskapsleder i NAV gjennom Korona-pandemien.

8.2 HVORDAN NAV SIKRET FINANSIERING AV KORONATILTAKENE UNDER PANDEMIEN OG HVA VI HAR LÆRT OSS

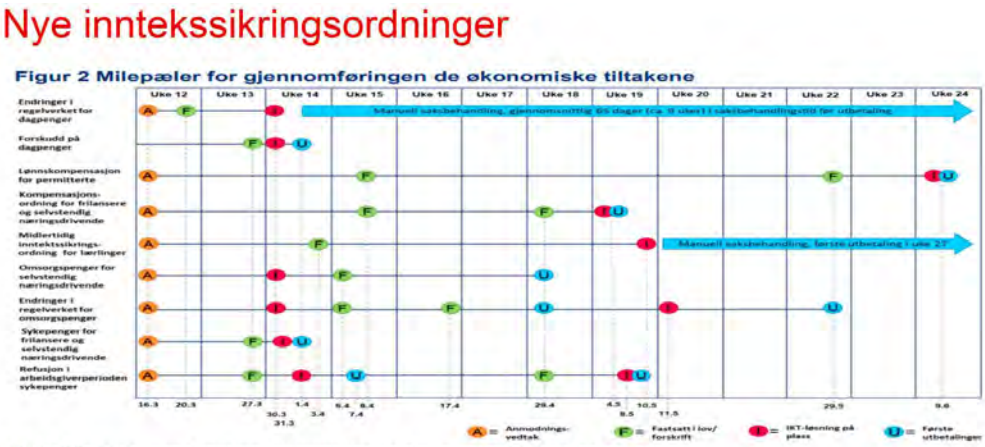
I Norge finansierar staten arbetslöshetsförmånerna. I Norge hade man bedömt att förmånerna kan finansieras och att man är förberedd. Det kom dock in så många ansökningar att de inte kunde behandlas som sådana inom rimlig tid, trots rekrytering. De lagändringar som den norska regeringen föreslog var omöjliga att verkställa. NAV förde aktiva diskussioner med den norska regeringen och politiker och bad om frihet att fatta beslut, vilket också beviljades.

För att påskynda utbetalningen av dagpenningar betalades 60 procent av dagpenningens belopp i förskott till arbetslösa och permitterade på basis av egen anmälan. Det var viktigt att sökanden fick pengar i tid, men samtidigt märkte vi snabbt att systemet utnyttjades, genom påhittade anställningsförhållanden för att höja förmånernas belopp. Eftersom användarna registrerade sig, lämnade bedrägeriet spår efter sig. Arrangemangen genomfördes mycket snabbt och man kunde inte bygga kontrollpunkter i samma takt.

Det norska parlamentet antar provisoriska ändringar av lagar och förordningar för att hantera Covid-19, NAV fick ansvaret för 12 begärda lagändringar.

Allt förändrades på några dagar, alla övergick till distansarbete, NAV:s kontor stängdes med undantag av några kontor och möten började ordnas virtuellt. Vi ändrade organisationens hierarkiska struktur och bildade team. Ansvaret för att fatta beslut överfördes till teamen. Webbplatsen användes för både extern och intern kommunikation. Det arbetades dygnet runt varje dag för att största delen av regeringens begäran skulle kunna genomföras. Det skapade 45 system som skulle utvecklas och nya IT-system byggdes upp på några veckor.

Se presentationsmaterialet >>



Kilde: Riksrevisjonens analyser av forskrifter og dokumentasjon fra Arbeids- og velferdsetaten.

PANELISTERNA:

LARS LÖÖW
Arbetsförmedlingen

YNGVAR ÅSHOLT
NAV

ESSI RENTOLA
Social- och hälsovårdsministeriet

ASBJØRN SONNE NØRGAARD
Cevea

VILMAR PÉTURSSON
Vinnumálastofnun

9 Paneldiskussion: The effects of the Covid pandemic and overcoming the crisis

Under paneldiskussionen sammanställdes erfarenheter om coronapandemin från olika nordiska länder som presenterats under seminariet. I en del länder hade man utarbetat beredskapsscenarier för en global pandemi medan man i andra länder inte hade kunnat förbereda sig på en sådan kris på förhand. Även om systemen för arbetslöshetsskydd och sättet på vilka de finansieras var olika från land till land, hade man en sak gemensamt: alla agerade snabbt i krissituationen och vidtog betydande åtgärder för att anpassa systemet för arbetslöshetsskydd så att det bättre tillgodosåg de särskilda behov som pandemin medförde. De nordiska länderna hade kapacitet att agera och utveckla systemen så att de fungerade bättre än tidigare. Antalet permitteringar ökade tillfälligt till en hög nivå och sysselsättningsgraden sjönk, men efter pandemin råder det tvärtom brist på arbetskraft i de nordiska länderna.

Under pandemin övergick kunskapsarbetarna huvudsakligen till att arbeta på distans hemma. I alla yrken var distansarbete inte möjligt, utan en del fortsatte arbeta på arbetsplatserna precis som förut. De förändringar i arbetsvanorna som uppstått under coronatiden kan medföra långvariga förändringar i samhället, oberoende av om det är fråga om en ökad andel platsoberoende arbete eller praxis i anslutning till hälsosäkerheten på arbetsplatserna.

En av de viktigaste lärdomarna efter pandemin ansågs vara vikten av att dela information på nationell nivå och mellan olika aktörer. Dessutom påpekade deltagarna i panelen att det finns relativt välfungerande system för arbetslöshetsskydd i länderna, men i krissituationer fanns det ett behov av att fatta snabba tillfälliga beslut – även dessa klarade man av ganska bra. Digitaliseringsgraden vad gäller tjänster för arbetslöshetsskydd varierar mellan olika länder. Det är viktigt att utveckla digitala tjänster, men samtidigt har man lärt sig att allt servicebehov inte kan skötas digitalt, utan att det också finns behov av en mer personlig och skräddarsydd service.

Anförandens presentationsmaterial är bifogad till denna rapport. Presentationsmaterialet är i sitt ursprungliga format och kan därför vara svårt att läsa med skärmläsare eller navigera med bara tangentbordet.

10 Presentationsmaterial

Merja Kauhanen:
Review of the current situation in the Nordic countries 29

Essi Pylkkänen:
How to predict the demand of labour in the short and long term 42

Jens Erik Zebis:
Hvad kan beskæftigelsesindsatsen bidrage med? 49

Birna Guðmundsdóttir:
Tackling long-term unemployment 58

Jenny Oretun Wilnier och Kristian Löfgren:
Förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och samverkande system för att mildra effekterna av pandemin 65

Pirjo Väänänen:
Temporary layoff system in Finland and changes to the system during Corona pandemic 69

Høgni í Stórustovu:
ALS´s rolle under coronakrisen 76

Janne Metsämäki:
Sustainable Financing of Unemployment Benefits 99

Yngar Åsholt:
Hvordan NAV sikret finansiering av koronatiltakene under pandemien og hva vi har lært oss 109

Labore

Review of the current situation in the Nordic countries

Nordiskt arbetslöshetsförsäkringsmöte 15.9.2022

Merja Kauhanen, Labour Institute for Economic Research Labore

Unemployment insurace (European Commission)

- Unemployment benefits are a key feature of all European welfare systems.
- By insuring workers against the risk of job loss, they provide an essential safety net for individuals and households, thereby contributing to protecting them against poverty. Act as a means to smoothen consumption.
- Also act as automatic stabilisers in the business cycle by supporting the incomes of those who have lost their job and look for another employment.
- In addition, unemployment benefits make the reallocation of labour across the economy a smoother process, as job seekers can devote time to finding jobs that match their skills and expectations, or to retrain.

Labore

Functioning of the unemployment insurance systems during the crisis

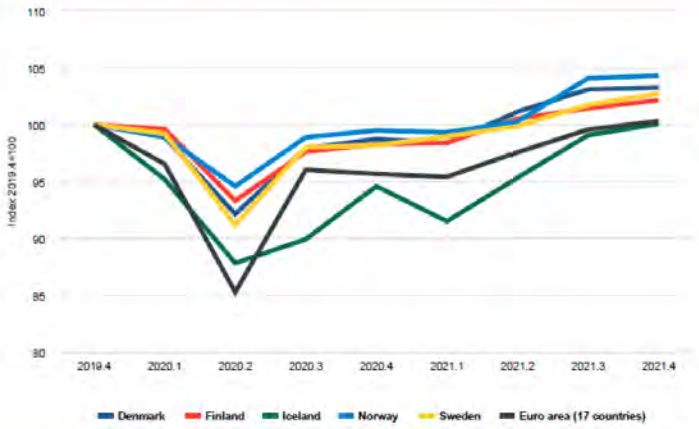
- The role and functioning of unemployment insurance systems highlighted during the crisis.
- How well existing unemployment insurance systems worked during the very unexceptional COVID 19 crisis? What changes?
- The financial durability of the systems during the crisis
- Differences in the functioning between the financial and COVID 19 crisis

Labore

Economics and labour market developments during the COVID 19 crisis

Labore

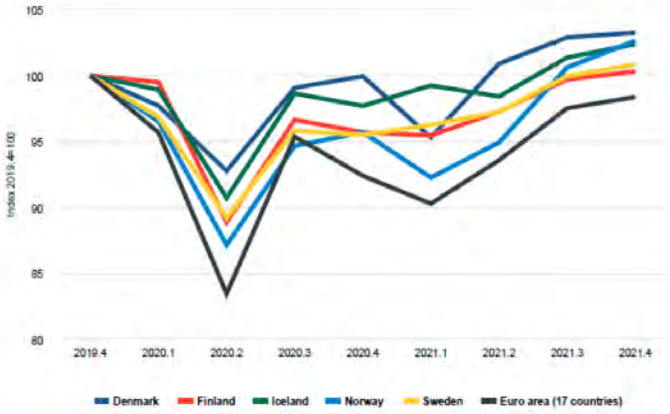
Nordic countries and the COVID-19 pandemics: a sharp drop in GPD in the second quarter of 2020, but quite a quick recovery except for Iceland (Andersen, Hollden and Honkapohja, 2022)



GDP recovered to pre-pandemic levels by
the second quarter of 2021.

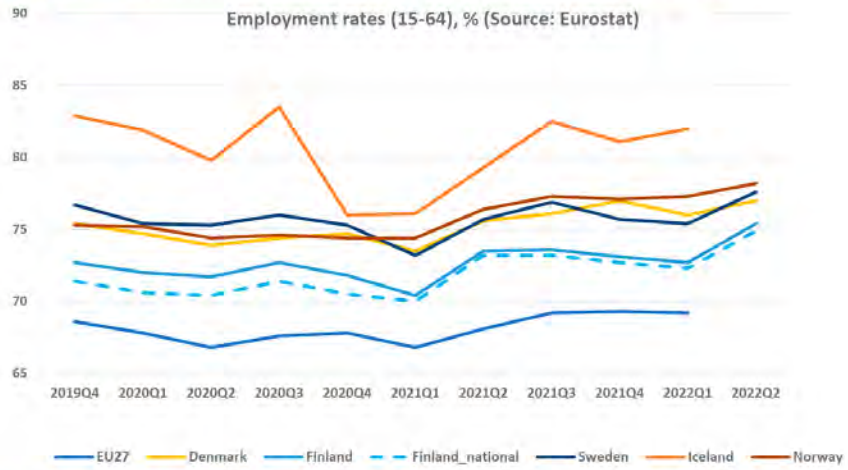
Labore

Nordic countries and the COVID-19 pandemics: a sharp drop in the private consumption in the second half of 2020 in all countries (Andersen, Holden and Honkapohja, 2022)



Labore

Nordic countries and the COVID 19-pandemics: A relatively modest drop in employment rates, but country variation



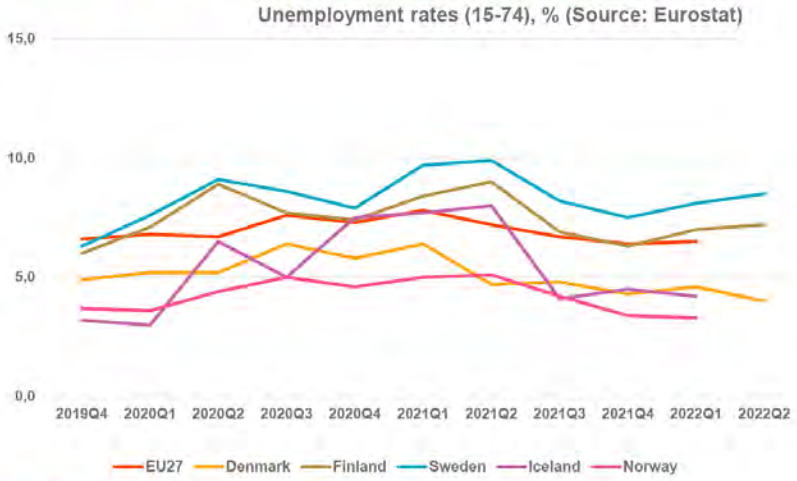
Annual employment rates (Source: Eurostat)

	2019	2020	2021
EU27	68,4	67,5	68,4
Denmark	75	74,4	75,5
Finland	72,9	72,1	72,7
Sweden	77,1	75,5	75,4
Iceland	84,1	80,3	79,8
Norway	75,3	74,7	76,3

- N.B. There is a break in the time series 2021Q1 due to a change in labour market status definition.

Labore

Nordic countries and the COVID 19-pandemics: A relatively modest increase in unemployment rates, but again country variation



Annual unemployment rates (Source: Eurostat)

	2019	2020	2021
EU27	6,7	7,1	7
Denmark	5	5,6	5,1
Finland	6,7	7,8	7,7
Sweden	6,8	8,3	8,8
Iceland	3,5	5,5	6
Norway	3,7	4,4	4,4

- N.B. There is a break in the time series 2021Q1 due to a change in labour market status definition.

Labore

Unemployment insurance systems in the Nordic countries – some key features

Labore

Eligibility conditions of earnings related unemployment benefits in the Nordic countries: in Ghent system countries (Denmark, Sweden, Finland, Iceland) both an employment condition and a membership condition of an unemployment insurance fund, in Norway only employment condition

	Denmark	Finland	Norway	Sweden
Employment condition	Full-time members of unemployment insurance fund: at least 32,133 € during last 3 years; only 2,666 €/month can be taken into account Part-time members: 21,333 € during the last 3 years; only 1478€/month can be taken into account	Work at least 26 weeks within the last 28 months; working time at least 18h/week and salary at least according to collective agreement	Salary requirement at least 1,5*basic security (grunnbeløpet); i.e. 13,740 € during last 12 months or at least 3*basic security, i.e. 27,481 € during last 36 months	Work at least 6 months within thelast 12 months; working hours at least 80 per month or employed for at least 480 hours within the last 6 months and at least 50 working hours per months every months during the last 12 months
Membership condition	Membership in an unemployment insurance fund for at least 12 months	Membership in an unemployment insurance fund for at least 26 calendar weeks during which fulfilled employment condition	No membership condition in an unemployment insurance fund	Membership in an unemployment insurance fund for 12 months

Labore

Earnings related unemployment benefit maximum durations in the Nordic countries - maximum duration longest in Denmark and Norway, Finland and Sweden close to each other

Sweden (2) if the unemployed person has children under age 18, Finland (2) if the unemployed person has an employment history under three years, Norway (2) if wage income in the previous calendar year is under two times the level of basic security, Finland (3) over 58 y. and work lt elast 5 years during last 20 years.

In Iceland maximum duration of earnings related unemployment benefits is three months

Labore

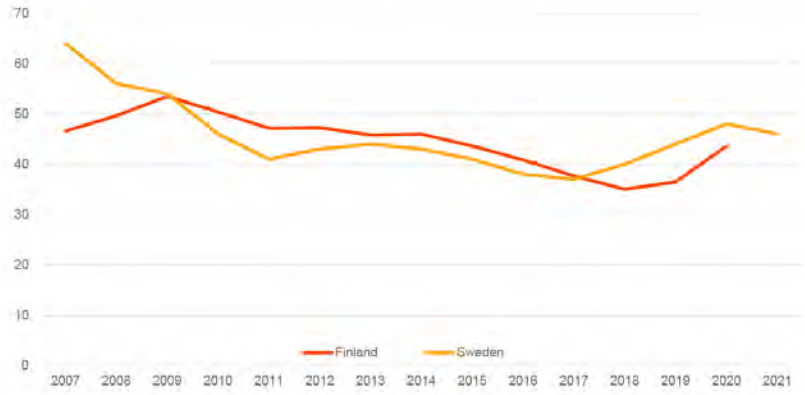
Earnings related unemployment benefit level in the Nordic countries - there is a maximum for the level of benefit in Denmark, Sweden, Norway and Iceland

Denmark	Finland	Norway	Sweden
90 % of previous income; max 2,525€/month	Base part equal to basic income allowance (33,66€) + 45 % of the difference between daily wage and base part If monthly wages > 95*base part, earnings related part is 20 % of part that is greater than the threshold Child supplement	62% of the previous income; max 38606 €/year, minimum 6434 €/year Child supplement	80 % of the previous income for the first 200 days; then 70 %, max 94€/day for 100 days and then 78 €/day

in Icelandt the maximum amount of income-related unemployment benefits is ISK 456,404 per month

Labore

The shares of earnings related unemployment insurance recipients – Sweden and Finland: about half received earnings related unemployment insurance



If not eligible for earnings related unemployment benefit:

- Finland basic unemployment allowance or labour market subsidy
- Sweden 'grundnivå'
- Denmark 'kontanthjaelp'
- Norway meanstested economic help

Labore

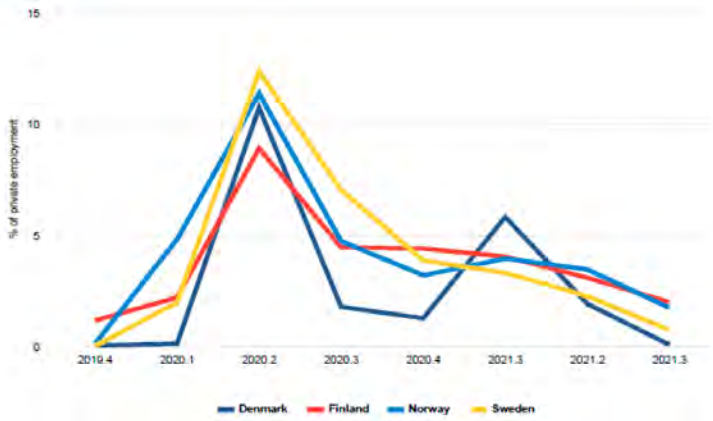
Job retention schemes to prevent a growth of unemployment and a decline in employment excessively & role of unemployment benefits

Table. Countries have adjusted existing job retention schemes or adopted new ones (source: OECD 2020 table)

	Pre-existing short-time work scheme	Increased access and coverage	Increased benefit generosity	Increased access for workers in non-standard jobs	New short-time work scheme	New wage subsidy scheme
Denmark	•	•			•	
Finland	•	•	•	•		
Iceland					•	
Norway	•	•	•			
Sweden	•	•	•			

Labore

Work sharing/wage compensation/short-time work/temporary layoffs in Nordic countries (Andersen, Holden & Honkapohja, 2022)



The countries all introduced various forms of job retention and wage compensation schemes. At the peak of the pandemic's effect on the labour market, in the second quarter of 2021, 8–12 percent of all employees were affected by such policies

Labore

Denmark: main form of job retention short-time work scheme (SWT) were company receives financial support for the employees' wages for the time not worked

	STW (figures cover approved applications)	Traditional FS scheme (figures cover approved applications)	Temporary Covid FS scheme* (figures cover approved applications)
March 2020	191.082	5,471	–
April 2020	252.074	2,822	–
May 2020	248.807	1,005	–
June 2020	240.181	707	–
July 2020	86.274	122	–
August 2020	42.484	1,099	–
September 2020	2.186	533	3.297
October 2020	2.001	95	6.897
November 2020	5.835	52	10.074
December 2020	39.891	43	9.478
	Source: Erhvervstyrelsen (2020) which administers the wage compensation scheme. Note: as the published figures are on weekly basis, we have listed the highest number of people on STW for that particular month.	Source: STAR (Styrelsen for Arbejdsmarkedet og rekruttering) (2021), which together with the job centres administer the data on FS schemes and their usage. * Note the figures for temporary Covid FS scheme are only published on weekly basis, we have listed the highest number of people temporary laid off under the temporary Covid FS scheme for that particular month	

Source: Larsen & Ilsøe (2021), FS=furlough scheme

Labore

Sweden: predominant form of job retention short-time work scheme during the crisis (SWT system became a law in April 2020)

	Actual STW*	Projection of actual STW	STW quota (% of employees)**	Applications for STW*
31 March 2020	266,800		6.0	90,289
30 April 2020	506,100		11.4	54,184
29 May 2020	552,500		12.2	16,903
30 June 2020	547,200		12.0	7,034
31 July 2020	509,300		11.1	2,596
31 August 2020	448,200		9.8	2,034
30 September 2020	307,800		6.8	1,770
30 October 2020	219,500		4.9	1,287
30 November 2020	201,400		4.4	2,867
30 December 2020	99,900		2.2	1,611

Source: Berglund (2021)

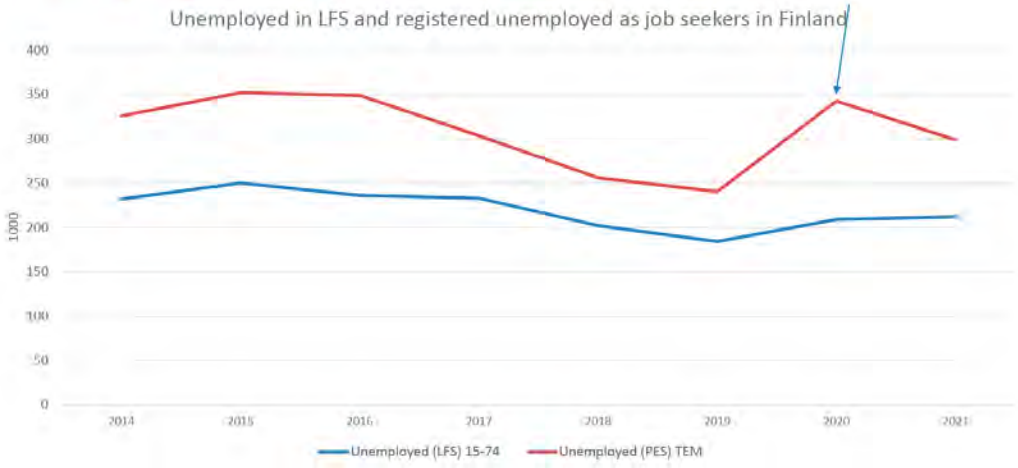
Labore

Finland: furlough schemes existed already before the latest COVID19 crisis; predominant form of job retention

- Employees can be furloughed either full-time or part-time and keep their employment contracts valid
- Compensation from unemployment benefits - must register at PES as an unemployed job seeker
- A huge increase in the number of full-time furloughed in the second half of 2020
- During pandemics shorter notification times of furloughs

Labore

Rise in the number of furloughed show differently in 2 unemployment statistics in Finland



Labore

Norway: predominant form of job retention furlough scheme

Number of workers on the temporary lay-off scheme (share of the labour force). The definition for counting workers includes both those who have applied and those who have been granted unemployment benefit due to temporary lay-off and those who have applied, and have not been rejected (the case processing time has increased, thus many may not have received an answer). The figures include both those 100% temporarily laid off and those laid off on a part-time basis.

March 2020	257,373 (9.1)
April 2020	272,843 (9.6)
May 2020:	217,630 (7.7)
June 2020	144,141 (5.1)
July 2020	108,662 (3.8)
August 2020	90,006 (3.2)
September 2020	64,717 (2.3)
October 2020	54,772 (1.9)
November 2020	61,530 (2.2)
December 2020	61,042 (2.2)

Source: NAV (the Norwegian Labour and Welfare Administration). https://bit.ly/3kDbRF6

Source: Svalund (2021)

Labore

Temporary changes to unemployment insurance benefits in all Nordic countries

- Job retention schemes protected jobs but the number of unemployed increased
- Many countries incl. Nordic countries reacted by also making temporary changes in social protection to mitigate the financial and social distress caused by the COVID19 crisis

Labore

Temporary changes to unemployment benefit rules implied easier access or better protection

Denmark	Finland	Sweden	Norway	Iceland
-Unemployment benefit periods from 8th March to 31st August 2020 will not be included in the calculation of the two-year regular maximum benefit duration. **-Initially, activation requirements for the unemployed were suspended when the public sector was locked down, but were re-implemented in late May.** **-Furthermore, those on social assistance will not be required to obtain a minimum number of work hours during 2020**	-Employment condition from 26 weeks to 13 weeks and removal of 5 waiting days; in force to the end of 2020 - The earnings threshold was raised from 300 euros to 500 euros -The maximum length of time for which unemployment insurance benefit could be paid was temporarily extended by a policy of not counting days on unemployment insurance benefit for the furloughed during 16.3.-31.12.2020 and for the unemployed 1.7.-31.12.2020 -For self-employed access to labour market subsidy (till 30.6.2021)	-For the first 100 days, the basic benefit has been raised from SEK 365 (€36.50) to SEK 510 (€51) per day (April 2020-December 2022) -For the first 100 days, the maximum earnings-related daily benefit has been raised from SEK 910 (€91) of June 2020, the maximum daily benefit after 100 days was raised, from SEK 760 (€76) to SEK 1,000 (€100). (April 2020-December 2022)	- The unemployment benefit is increased from 62,4 per cent to 80 per cent of the calculation basis up to an income of 3G. Applies to applications which are granted from the 20th of March 2020 to 31st of December 2020 -From the 27th of March to the end of 2020, those who have applied for unemployment benefits can apply for a pre-payment. The pre-payment should be 60 per cent of the calculation basis for unemployment benefit. The pre-payment is monthly, and a new application has to be handed in every month. The pre-paid amount will be deducted from the granted benefit. For partly temporary layoffs, the pre-payment is reduced according to the percentage of the partly layoff -Unemployed who had 18 weeks or less remaining of their period of unemployment benefits per 29 February 2020 have had their eligibility period prolonged to the end of October.The waiting period of three days before the claimant can draw benefits has been temporarily abolished.	-Extension of maximum duration of earnings related unemployment benefits from 3 to 6 months

Summing up

- Internationally compared the level and duration of earnings related benefits generous in Nordic countries
- Large and abrupt shocks to the economy such as Covid crisis -> need for more protection for cushioning the consequences for firms and individuals in the acute stage also in the Nordic countries
- Policies providing income replacement are not only beneficial to the individual but also work as an automatic stabiliser for the economy.

Labore

Thank you for your attention!

Labore

Labore

TYÖN JA TALOUDEN TUTKIMUS

EST 1971

How to predict the demand of labor in the short and long term

Elina Pylkkänen
Under-Secretary of State

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Short-term forecasting of labor demand

- The focus in forecasting labor supply and demand is mainly on short-term perspective.
- In short-term, the Ministry provides twice a year an analysis on labor demand and supply as well as on the development of unemployment (incl. structural unemployment).
- Also, the Ministry provides systematic overviews of the regional development in terms of labor markets and businesses.
- Forecasts are based on register data where possible.
- In addition, survey data are used to provide a comprehensive picture of the functioning of the labor market.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 16.9.2022 2

Regional Centers for Economic Development, Transport and the Environment

- The Regional Centers for Economic Development, Transport and the Environment, which belong to the administrative branch of the Ministry of Economic Affairs and Employment, are responsible for analyzing the short-term labor and training needs of their area.
- This materializes, for example, in the planning and acquisition of workforce training.
- The Regional Centres for Economic Development, Transport and the Environment also participate in longer-term forecasting coordinated by the provincial associations, bringing expertise and guidelines in national education, employment and business policies to it.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 15.9.2022 3

Sectoral roadmaps to ensure the availability of labor across Finland

- In an ongoing project, the Ministry of Economic Affairs and Employment is developing a) the communication between industries and social partners and b) data model in order to better ensure the availability of skilled labour in all sectors throughout Finland.
- Sectoral working groups will seek short- and long-term solutions to improve the match between job vacancies and unemployed job seekers.
- They will also take steps to identify ways of guaranteeing that the objectives set for labor migration can be met.
- Data gathered for the roadmap work will help to build foresight models on the sectoral skills demands across Finland, which in turn helps to identify and meet training and education needs.
- Project continues until the end of 2022

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 15.9.2022 4

Long-term scenarios

- The Ministry of Economic Affairs and Employment provides long-term scenarios of the development of labor markets in different industries
- Together with other Ministries, the Ministry of Economic Affairs and Employment is involved in the dialog about the future of Finland
- Since 1993, the Government has submitted a report on the future to Parliament once during each government term in which it discusses long-term issues related to Finland's future.
- In response, the Parliament's Committee for the Future prepares a report with measures to be undertaken by the Government.
- In its annual report, the Government reports to Parliament on the progress of these measures.
- The report contributes to future preparedness and building the Finland of the next generations.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 16.9.2022 5

Data and science

- The Ministry of Economic Affairs and Employment commissions studies and surveys on both short-term and long-term forecasts in terms of labor supply and demand.
- Seminars and discussion events are organized for the researchers, ministry officials and politicians to meet and discuss relevant research results.
- There are many digital development projects underway, one of the goals of which is to produce better information as a basis for forecasting.
- In the extensive project led partly by the Ministry of Economic Affairs and Employment, continuous learning digital services are developed
  - The goal is that with the help of new services people can more easily map their situation and get information about education and work opportunities and guidance to support decisions. Digital services also support anticipation and utilization of information.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 16.9.2022 6

Life-long learning and forecasting skills needs

- Newly established Service Centre for Continuous Learning and Employment promotes the competence development of working-age people and the availability of skilled labor.
- It 1) analyses the competence and labor market needs of working life, 2) finances education and training intended for working-age people, 3) develops information, advisory and guidance services, and 4) supports regional and other cooperation.
- The Service Centre also participates in the work to develop a digital service package for continuous learning.
- In its work, the Service Centre also makes use of the forecasts provided by the Ministry of Economic Affairs and Employment.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 15.9.2022 7

Forecasting in the Next Generation EU

- Finland's Recovery and Resilience Plan responds to Finland's structural challenges and promotes sustainable growth through investments in the green transition and the digital transformation.
- Funds are partly targeted to develop digital forecasting as part of investing in research, development and innovation activities.
- One important aim is to strengthen knowledge based decision making and thereby find new measures to positively affect labor market equilibrium.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 15.9.2022 8

Occupational Barometer and the renewal of short-term labor and skills demand forecasting

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi

15.9.2022

Occupational Barometer in Finland

- The OB bases on the expertise of the regional PES offices about the short term (half a year) prospects of the local labor market
- PES experts assess 1) the short term prospects of the demand and 2) the balance between demand and sypply of the occupations
- The assesments are made in local workshops – experts are participating in the workshops in sub-regions
- Workshops are assessing appr. 200 core occupations of the local labor market (ISCO classification)
- Typically, the assesment takes 2-3 hours
- The assesments are made in a database with the access to the unemployment and vacancy statistics (historical data) of the Ministry of Economic Affairs and Employment and to the national database of vacancies
- In a summary, the occupations are classified into three categories: shortage, balance, and surplus occupations
- The OB is implemented twice a year (spring and autumn)
- The Ministry of Economic Affairs and Employment publishes the Occupational Barometer on a website: www.ammattibarometri.fi

Aims for the Occupational Barometer

- To improve matching of the vacancies and job seekers
- To provide a practical and easy-to-use forecasting tool for the PES employment consultants and for the customers
- To collect and sum up information from the local labour market and disseminate the information to job seekers, employers, educational institutions, media etc.
- To promote occupational and regional mobility of labour and also immigration
- To support the decision making of employment, business and training policy

Renewal of the Occupational Barometer

- TEM actively develops short- and long-term forecasting of workforce and competence needs
- Occupational barometer has been implemented in regional PES offices for more than 10 years – very similar to those implemented e.g. in Poland and Slovenia
- While recognized as a central tool to provide short-term forecasting information for the regional and national policy making, it has not been developed much since its launch in 2012
- The goal of the renewal of the barometer is to produce a new higher-quality, more reliable and more effective tool that better meets today's information needs and digital operating environment

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 15.9.2022 12

The new Occupational Barometer 2023

- The original idea of utilizing regional expert knowledge is to be preserved
- We want to build a more complete whole from regional and national forecasting than before, which better serves information needs of various actors in the labor market
- In the renewal of the Occupational Barometer, the latest technology and also machine learning are used without forgetting the importance of qualitative labor market information - we will continue to go behind the numbers and the emphasis is on the interpretation of phenomena.
- Only by combining statistical and qualitative information can we get the best understanding of the labor market's workforce and skills needs in the future.

Työ- ja elinkeinoministeriö • www.tem.fi 15.9.2022 13

Thank you!

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Hvad kan beskæftigelsesindsatsen bidrage med?

Jens Erik Zebis
Direktør for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Mål: *Flest muligt i job på et bæredygtigt arbejdsmarked*

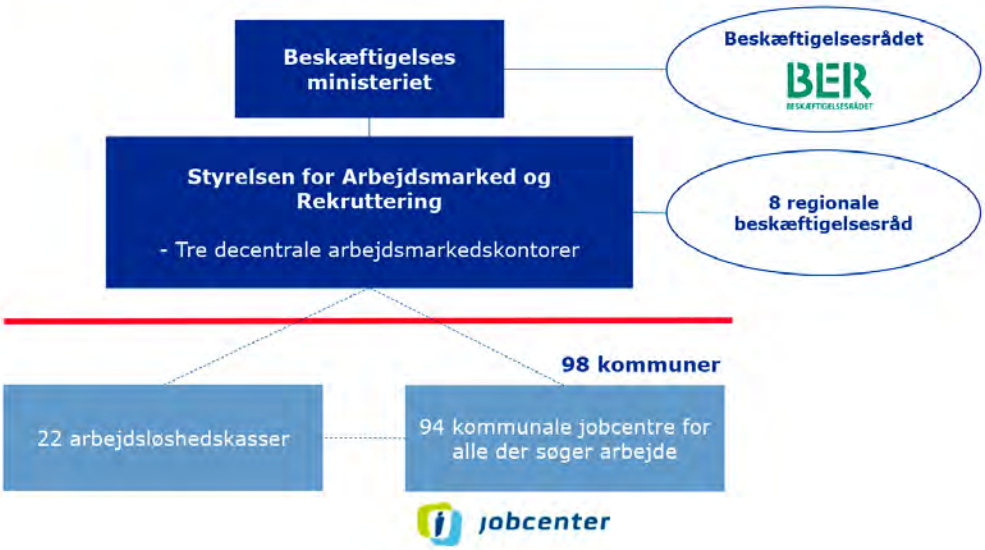
Politikforberedelse

- Betjene minister og Folketinget

Implementering

- Lovgivning og vejledninger
- Digitalisering og IT
- Evidens- og vidensarbejde
- Tilsyn og kontrol

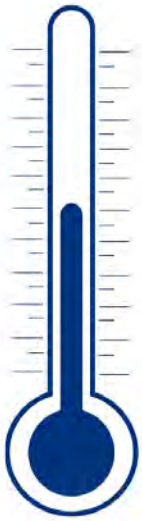
Organisering af det danske beskæftigelsessystem



3

Temperaturen på det danske arbejdsmarked

- Danmark leverer flotte beskæftigelsespolitiske nøgletal.
- Men der er blæst om det danske beskæftigelsessystem.

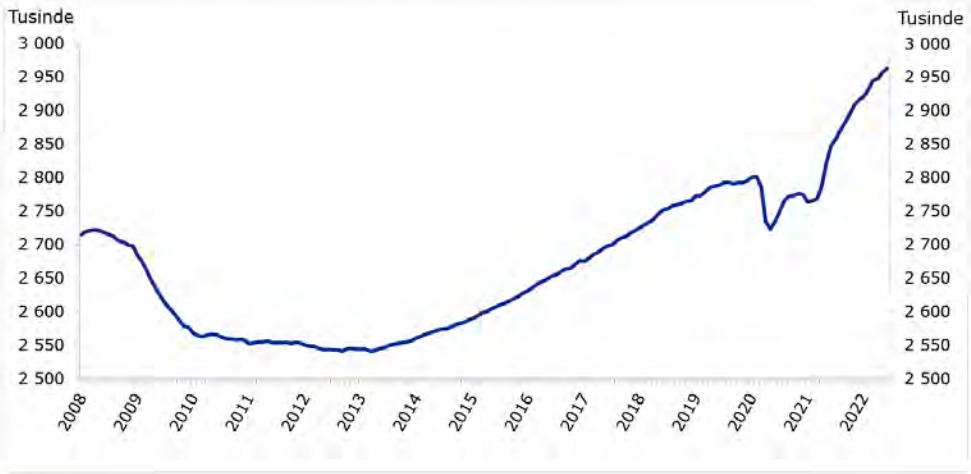


Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

4

Voksende antal lønmodtagere

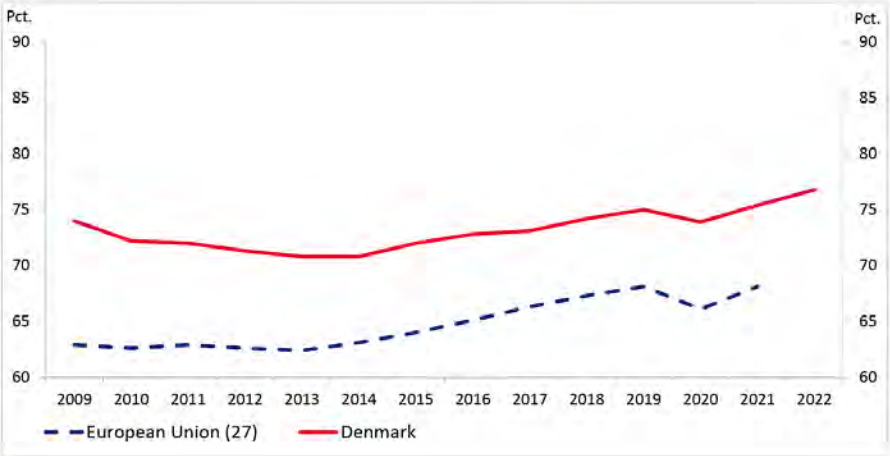
Antallet af lønmodtagere i Danmark er historisk højt



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

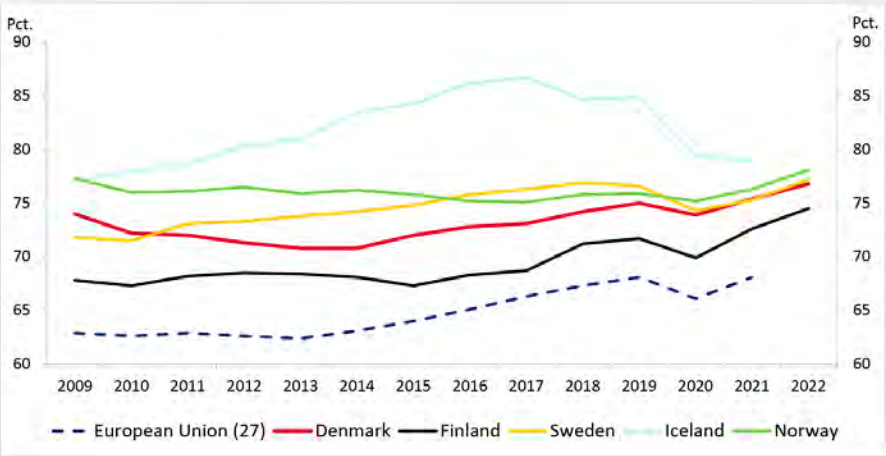
Høj beskæftigelse

Beskæftigede i Danmark og gennemsnittet for EU-27



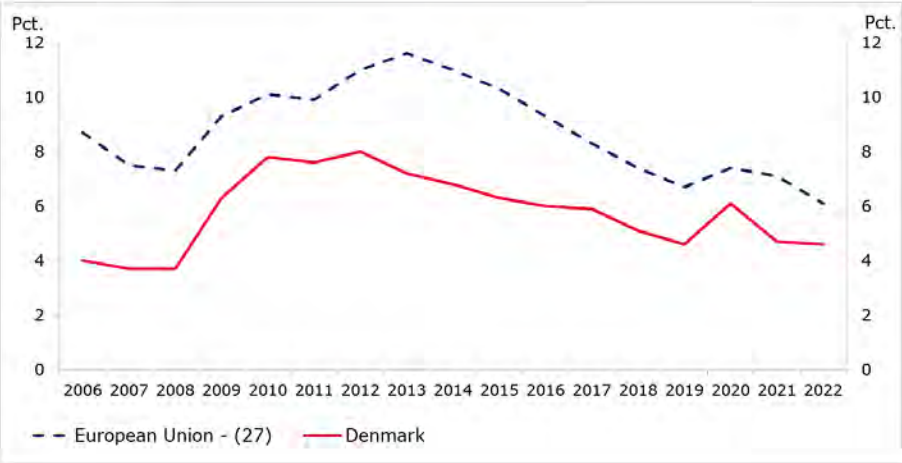
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Høj beskæftigelse
Beskæftigede på tværs af de nordiske lande



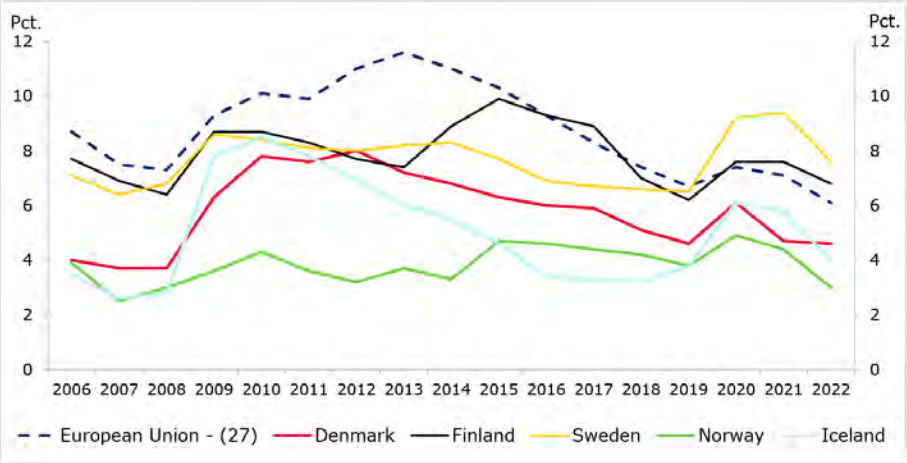
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Lav ledighed
Ledighed i Danmark og gennemsnittet for EU-27



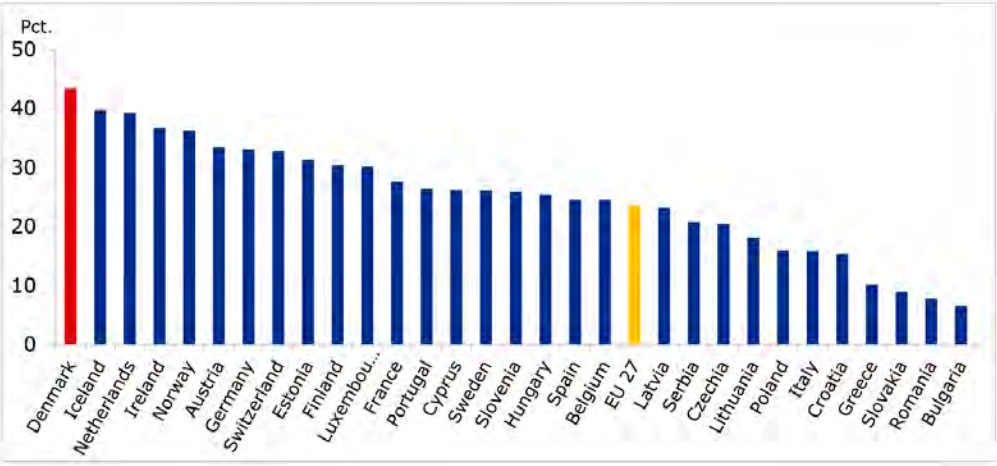
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Lav ledighed
Ledighed på tværs af de nordiske lande



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

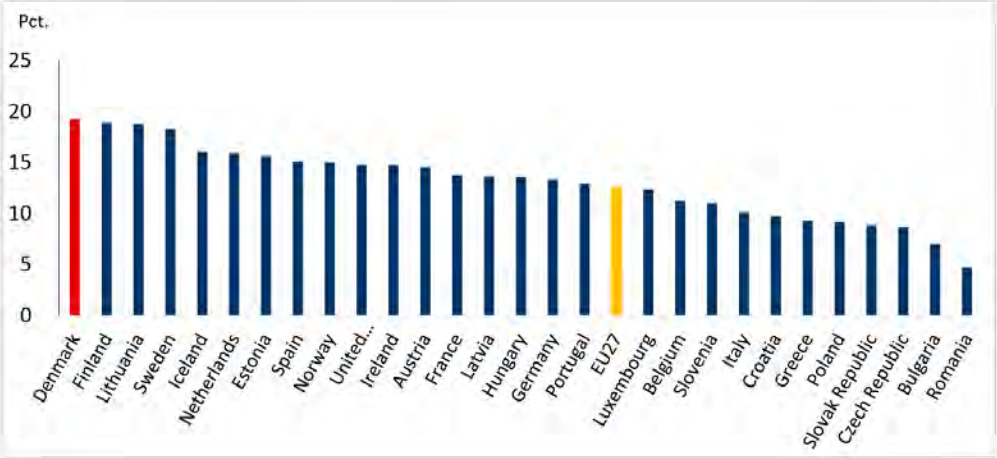
Hurtig afgang fra ledighed til beskæftigelse
Afgang fra ledighed til beskæftigelse inden for 3 måneder



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Høj jobomsætning

Andel beskæftigede, der har arbejdet 12 måneder eller mindre for nuværende arbejdsgiver



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

11

Viden og evidens

Tradition for systematisk at arbejde med evidens

1. Vi **udvikler ny viden** og har en tradition for forsøg og effektanalyser
2. Vi **opsamler eksisterende viden** fra dansk og international forskning
3. Vi **formidler viden** – og vi vil gerne være endnu bedre!!!

Forsøg og effektanalyser, bl.a.:

- Hurtigt i gang 1, 2005-2006
- Hurtigt i gang 2, 2008-2009
- Alle i gang, 2008
- Aktive Hurtigere Tilbage, 2009
- Unge-Godt i gang, 2009-2010
- På rette vej i job, 2010-2012
- LVU-forsøget, 2011-2012
- Mentorforsøget, 2012-201
- IPS, 2012-2017
- Tjeklisteforsøget, 2016
- Jobfirst, 2016-2017
- IBBIS1, 2016-2018
- RCT 225-timers v

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

12

Hvad virker, når vi skal hjælpe ledige i job?

Viden og evidens:

+ Samtaler med jobrådgiver. Både fysisk og digitalt fremmøde
+ Sagsbehandlerens konkrete jobforslag driver effekten af samtaler
+ Lavt caseload
+ Aktive tilbud i private virksomheder
+ Erhvervsrettet uddannelse til ufaglærte
+ Økonomiske incitamenter og sanktioner

13

Hvad virker, når vi skal hjælpe ledige i job?

Troen på den ledige er vigtigt!

- Troen på, at den ledige kommer i job – både hos borgere og sagsbehandlere
- Den bedste måde at vise tro på ledige er ved at formidle konkrete jobs

- **Beskæftigelsesindikatorprojektet** blev gennemført i 10 jobcentre i perioden 2011-2016.
- Ca. 300 sagsbehandlere var involveret i projektet.
- Ca. 4.000 aktivitetsparate borgere på 30 år eller derover var med. Der indgik også en mindre andel aktivitetsparate unge på uddannelseshjælp.
- Der blev gennemført over 27.000 progressionsmålinger fordelt på borgere og sagsbehandlere.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

14

Hvad virker, når vi skal hjælpe ledige i job?

Jobformidling virker!
- *Status:* 4.000 jobordrer i juni 2022, og mange kommer i arbejde under eller efter aktivering

Jobsøgning virker!
- *Status:* Dagpengemodtagere logger ca. 2 jobansøgninger om ugen i gennemsnit

Samtaler virker!
- *Status:* Det seneste år er der afholdt 700.000 jobsamtaler med dagpengemodtagere

Samtaleindsats fra 2024:

A-kasse | Jobcenter

3 Jobsamtaler | 3 jobsamtaler *6 mdr.*

Rådighed efter behov

32 %

Oplevede at de blev præsenteret for konkrete jobs ved seneste samtale

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Hvad virker, når vi skal hjælpe ledige i job?

De rette opkvalificeringsindsatser til de rette ledige

- Erhvervsrettet uddannelse generelt har positive beskæftigelseseffekter.
- Opkvalificering er særligt effektivt for gruppen med mindst uddannelse.
- Ufaglærte er umiddelbart interesserede i opkvalificering – særligt hvis udsigten til job er god.

Initiativ til uddannelsesløft:

- Ret til uddannelsesløft på 110 pct. af dagpengesats inden for mangelområder for ufaglærte og faglærte med forældet uddannelse.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

16

Spørgsmål

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

17

NAF2022

15. September 2022

TACKLING LONG-TERM UNEMPLOYMENT

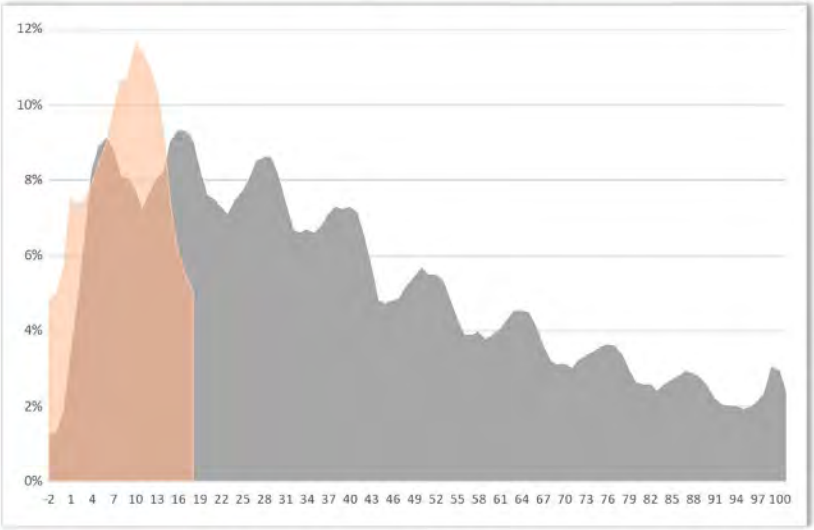
VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

Agenda

- **Tackle long-time unemployment (LTU)**
- Use DATA to rank the risk of **LTU**
- 2 data sources:
  - Icelandic PES Statistics
  - Questionaries from NL
- Provide Tailored service to the high-risk group

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

Unemployment due to Covid-19 - 20 months
Unemployment due to Banking crisis - 100 months



VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

Long-time unemployment (LTU)

- Covid struck Iceland especially hard because tourism has become a big part of the economy
- Even if unemployment fell sharply after Covid, there is still a lingering long-time unemployment
- Out goal:
  - **Bring it down** and
  - in the future try to **catch it early** (prevent it)

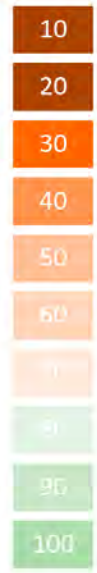
VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

Objective

- Use data to prioritize our forces against **LTU**
- Immediately upon registration of unemployment assess the risk of them stranding in unemployment
- Provide tailored service to the top of the list
- How will we find who has the highest risk of **LTU**?
  - Use Icelandic historical PES data to estimate risk of **LTU**
  - Follow the lead of Netherlands Work Profiler
  - Combine the two to make a ranking

Focus on these

50% are gone within 3 months



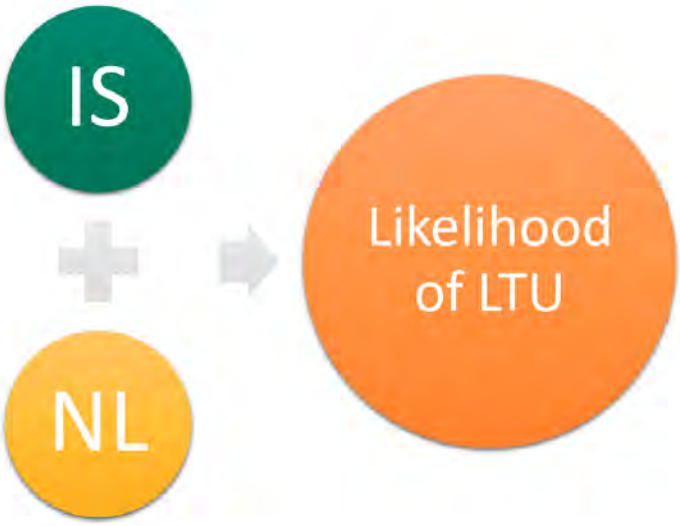
VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

Rank the risk of **LTU**

IS 15-year historical PES data

NL Work Profiler Questionary

LL = Combination of the two



VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

ICE – 15 years of data from Icelandic PES

- **Data**: 15 years of PES data to find risk factors for **LTU**
- **Method**: Linear regression to calculate likelihood of LONG
  Immediately upon registration of unemployment
- **Conclusion**:
- Who have the highest risk of **LTU** according to PES data?
  - **Older**
  - **Foreigners**
  - **Uneducated**
  - **Women** (if not uneducated and/or foreigners)

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

ICE - Status

- The **IS** formula is ready
- Everyone on unemployment registry has been ranked according to it
- **IS** = 0.235
  + 0.0024 *Age
  + 0.1000 *For
  – 0.0132 *Edu
  – 0.0100 *Man

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

NL – Work Profiler from the Netherlands (2014)

IS + NL → Likelihood of LTU

- **The Work Profiler: A digital instrument for selection and diagnosis of the unemployed**
  DOI:10.1177/0269094214545045
- **Martijn A Wijnhoven & Harriet Havinga at UWV**

- 20 questions (items) grouped into 10 soft factors

- **Examples:**
  - How many years were you employed in your last job?
  - Do you have problems understanding Dutch/Icelandic?
  - During the last month I have attended job interviews with employers
  - I feel too ill to work.
  - I expect to find work soon on my own account.
  - I know what to do the coming month to find work.
  - Getting a job depends on sheer good luck.

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

NL – Factors of the Work Profiler from the Netherlands

IS + NL → Likelihood of LTU

We will use the **weights** from The Work Profiler
And assume that they will work for Iceland

Factor	weight	relation	items
1. age		-	1
2. contact with employers		+	3
3. difficulties understanding Dutch language		-	2
4. views on return to work		+	3
5. work ability (general)		+	1
6. job search intention		+	3
7. feeling too ill to work		-	1
8. external variable attribution		-	3
9. mental work ability		+	1
10. years employed in last job		-	1
11. physical work ability		+	1
		Total	20

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

NL – Status

We are just starting:

- The 20 questions have been translated
- The list will be tested on two different groups
- The **NL** formula is based on NL weights
- Reevaluated after a year

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

LL – Combine the two

Calculate **ranking** that looks like likelihood

$$LL = IS * NL$$

And we have a risk ranking for everyone

The top 2-3 boxes then go to the ***special forces***

VINNUMÁLA STOFNUN Fyrirmyndarþjónusta - Virðing - Áreiðanleiki

Kiitos

VINNUMÁLA STOFNUN

NAF 2022

The benefit system and the promotion of employment

Förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och samverkande system för att mildra effekterna av pandemin

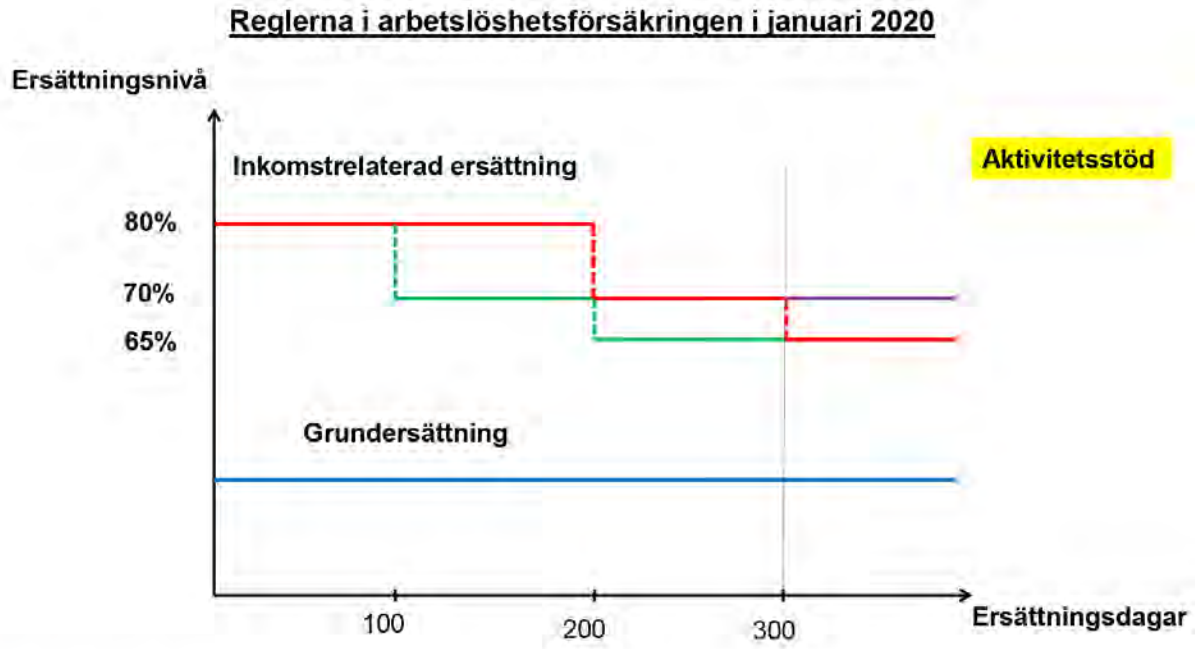
Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet 1

Förutsättningar: Den svenska arbetslöshetsförsäkringen och diskussionen innan pandemin

Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet 2



Regeringskansliet

Diskussionen innan pandemin

- Ersättningens storlek
- För få omfattas
- Behov av modernisering
- Statlig utredning om en ny arbetslöshetsförsäkring för fler grundad på inkomster

Regeringskansliet Arbetsmarknadsdepartementet 4

Åtgärder under pandemin

Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet 5

Tillfälliga förändringar i arbetslöshetsförsäkringen med anledning av pandemin

Höjda dagpenningnivåer	Lättnader i villkor	Lättnader för företagare	Stöd till arbetslöshetskassorna
• Höjda tak och golv i arbetslöshets-försäkringen • Höjt tak och golv i aktivitetsstödet	• Lättnader i arbetsvillkoret • Lättnader i medlemsvillkoret • Slopad karens	• Verksamheten kan läggas ned och återupptas obegränsat • När verksamheten i företaget är tillfälligt nedlagd, får vissa åtgärder vidtas	• Bidrag till a-kassor för att förhindra långa handläggningstider

Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet 6

Första steget: våren 2020

- Höjt tak dag 1-100
- Ändrat medlemsvillkor
- Lättnader i arbetsvillkoret
- Höjda tak och golv i grundbeloppet
- Slopat karensvillkor
- Bidrag till a-kassorna

Andra steget: försommaren 2020

- Höjt tak dag 101-
- Lättnader för företagare

Tredje steget: 2021-

- Förlängning av dagpenningnivåer och lättnader i arbetsvillkor (2021 och 2022)
- Förlängning av företagarätgärder (2021 och 2022)
- Sänkt karensvillkor (2022)

Regeringskansliet Arbetsmarknadsdepartementet 7

Samverkande system

Andra åtgärder under pandemin för att motverka arbetslöshet och stärka enskildas ekonomiska trygghet

- Åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken
- Åtgärder för att mildra virusutbrottets konsekvenser för jobb och företag
- Åtgärder på socialförsäkringsområdet

Regeringskansliet Arbetsmarknadsdepartementet 8

SAK

Layoff system in Finland and changes during Corona pandemic

Pirjo Väänänen
Head of Social Policy
The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

NAF 15.9.2022

Layoff

- Layoffs are a way in the Finnish labor market to help an employer over a difficult period. From the employee's perspective it is a better option than termination of employment.
- When certain conditions specified in the Employment Contracts Act are fulfilled, the employer may suspend work and payment of wages and the employee may discontinue work. The employment relationship remains in force and employee can get unemployment security.
- The procedures and time limits to be observed in layoffs are provided in the Employment Contracts Act, the Act on Co-operation within Undertakings and in collective agreements.

SAK

Right to layoff

Layoff until further notice

- The employer has a financial or production-related reason for terminating the employment contract, or
- The work has diminished substantially and permanently, and there is no other work or training to be offered to the employee.

Layoff for a fixed term

- The employer's potential for offering work has diminished temporarily and the employer cannot reasonably provide the employee with other suitable work or training. It is estimated to last a maximum of 90 days.

SAK

Forms of layoff

- Layoffs principally concern permanent employees.
- Laying off an employee in a fixed-term employment relationship is possible only if the employee is working as a substitute for a permanent employee, whom the employer would be entitled to lay off.
- A layoff may be
  - **a full-time layoff** - the obligation to work is completely removed, or
  - **a part-time layoff** - the daily or weekly working hours are reduced.
- Employees are entitled to take employment with another employer during the layoff. When the work situation improves, the employer will notify the laid off employees of the resumption of work.

4

SAK

Before a layoff

- The employer must present employees or their representative with an advance explanation of the lay-off. This may be given verbally or in writing.
- The employer must give the employees or their representative an opportunity to be heard concerning the explanation given.
- It is not necessary to present an advance explanation or to consult the employees in enterprises with at least 20 regular employees. In such enterprises, the procedures provided for in the Act on Co-operation within Undertakings must be followed.
- Employees to be laid off must be notified in person no later than 14 calendar days before the beginning of the layoff. Collective agreements may specify longer notice periods.
- An employee is always entitled to receive a written certificate of the layoff, indicating its grounds, start time and duration.

5

SAK

Ending a layoff

- A layoff may only be ended under the Employment Contracts Act. An employee laid off until further notice must be notified by the employer of the resuming of work at least one week in advance unless otherwise agreed.
- A laid off employee may return to work immediately when the grounds for the layoff no longer exist, if that is convenient for both employer and employee.
- If the employee resign after been continuously laid off for more than 200 calendar days, he/she will be entitled to severance pay as well as holiday compensation. Without any sanctions in unemployment benefit.

6

SAK

Layoffs and unemployment benefits

- During the full-time layoff, employee may receive a full unemployment benefit.
- During a part-time layoff, work and salary payments are interrupted for certain days or hours.
  - If the working **days** have been reduced, employee can receive a full unemployment benefit for the days in which are laid-off.
  - If the working **hours** have been reduced, employee can receive adjusted unemployment benefit.
- Unemployment benefit can be paid during a layoff if the working hours do not exceed 80% of the maximum working hours in industry. During layoffs working hours are calculated per calendar week.

SAK

Social partners crises package 18.3.2020

- The central labour market organizations jointly submitted a proposal to the Finnish Government on the necessary measures to reduce the cost of employment, to improve the flexibility of labour legislation and to improve social security for workers who have become unemployed or been laid off.
- The social partners pointed out that layoffs and dismissals are only a last choice. The priority is to look for other work or training. However, this is not always possible due to the financial problems caused by the coronavirus, and therefore propose the temporary changes.
- The crisis package is a whole: Improvements in unemployment insurance and the flexibility in labor legislation. The reason for layoff has not been changed and the employer is responsible for its existence.
- Social partners' proposal to the Finnish Government to protect businesses, employment and livelihoods in the economic crisis caused by the coronavirus | SAK

SAK

The flexibility of labour legislation

- Reduction of the minimum negotiation times
  - Reduce the minimum negotiation times from 14 days/6 weeks to 5 days
- Shorten the layoff notice period
  - Reduce the 14 days notice period to 5 days.
- Extending the right to layoff
  - Extend the right to layoff an employee in a fixed-term employment relationship under the same extent as for contracts of unspecified duration.
- Expand the right to cancel a trial period
  - Allow the termination of an employment contract during a trial period for financial and production-related reasons.
- Extension of re-employment obligation
  - Extend the obligation to re-employ from 4/6 months to 9 months if the employee has been dismissed during the fixed-term changes to labour law.

9

SAK

The improvements to the social security

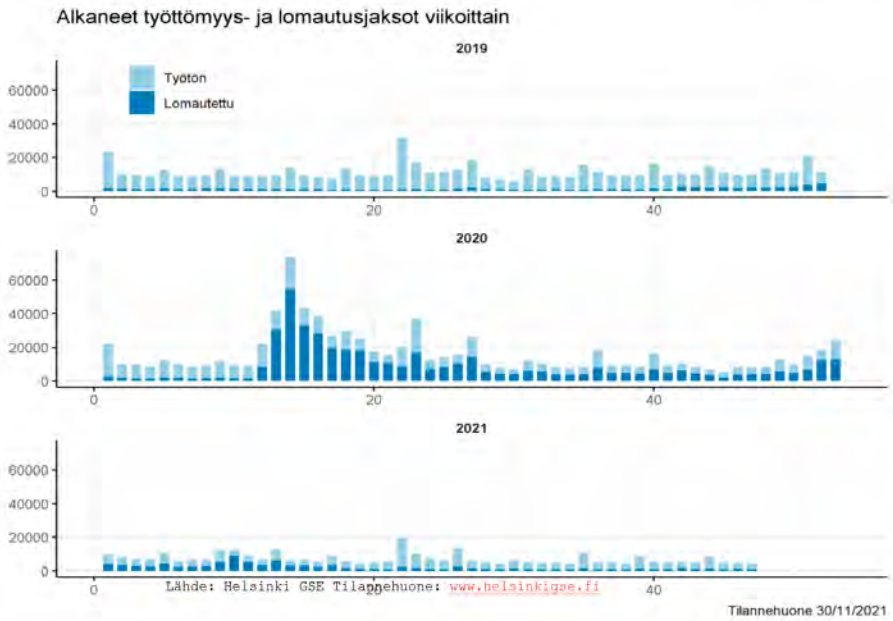
- The unemployment benefits (from 16.3.)
  - No waiting period (5 working days) before getting the benefit
  - Work requirement period cut from 26 weeks (in 28 moths) to 13 weeks.
  - Layoff periods are not counted towards the maximum period (300/400 days).
  - 1.7.-31.12.2020 any unemployment periods are not counted to the maximum period.
- The operational capacity of unemployment funds and the prompt payment of benefits are guaranteed in all situations
  - The state prepares to support the operation of unemployment funds with EUR 20 million in 2020 according to separately agreed principles. (government added + 40 million)
- Secure the funding of layoff benefits
  - The state will contribute to the funding of layoff benefits by funding the basic part of the earnings-related benefits. Limited period up to the end of 2020.

10

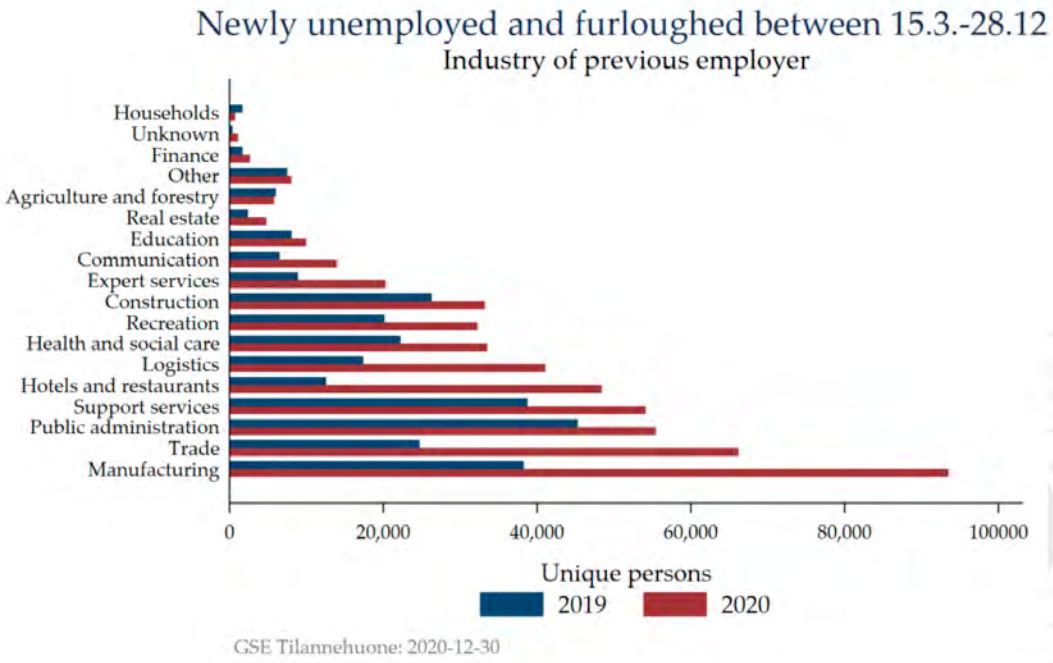
SAK

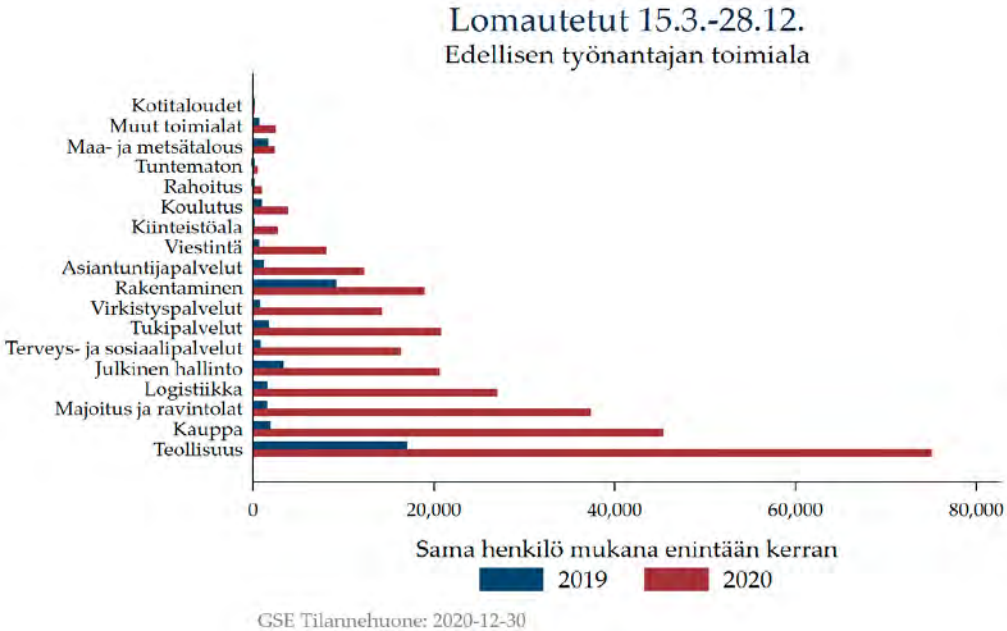
The amount of layoffs 01/2020-05/2021

Weekly periods of unemployment and layoffs that have started

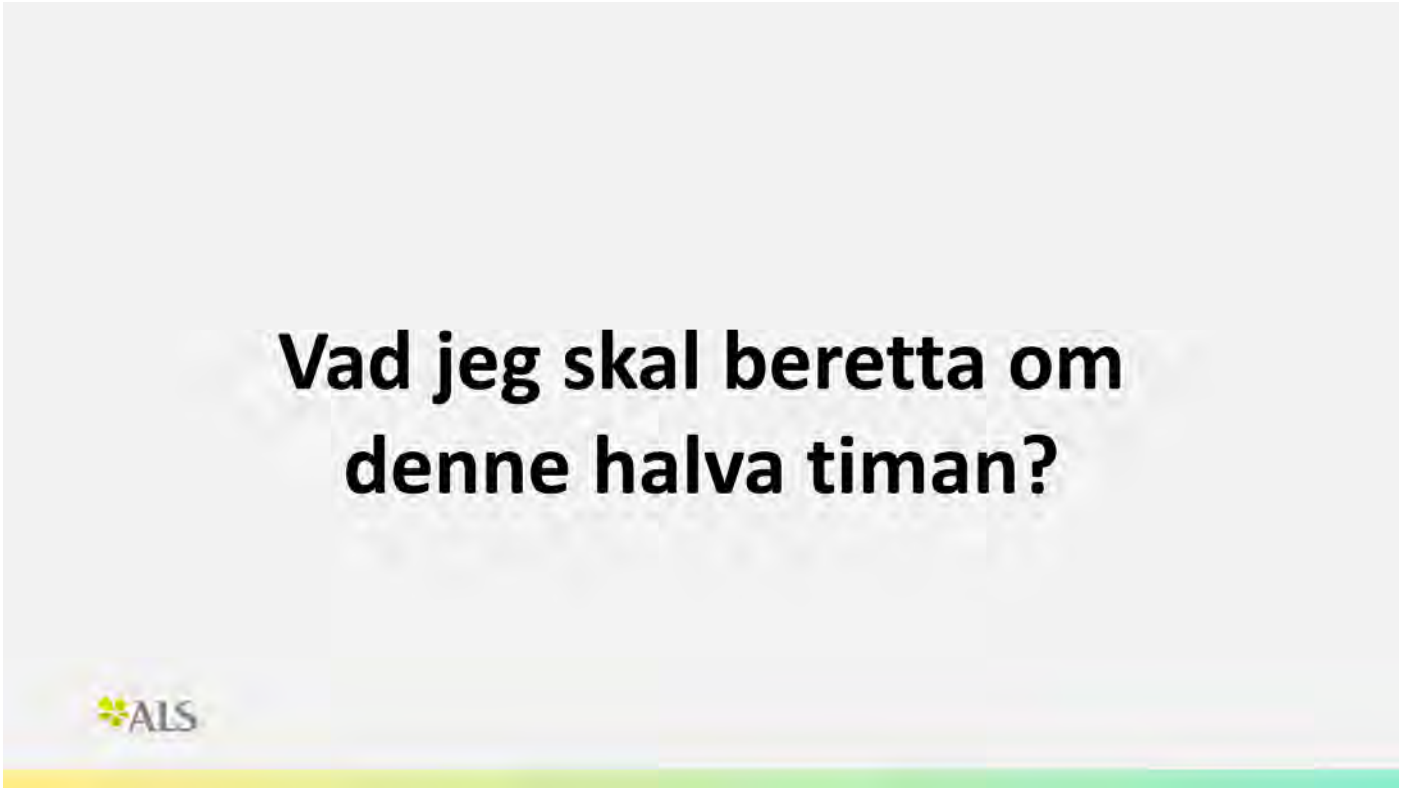


12 SAK


Newly unemployed and furloughed between 15.3.-28.12
Industry of previous employer
Households
Unknown
Finance
Other
Agriculture and forestry
Real estate
Education
Communication
Expert services
Construction
Recreation
Health and social care
Logistics
Hotels and restaurants
Support services
Public administration
Trade
Manufacturing
0
20,000
40,000
60,000
80,000
100000
Unique persons
2019
2020
GSE Tilannehuone: 2020-12-30


Lomautetut 15.3.-28.12.
Edellisen työnantajan toimiala
Kotitaloudet
Muut toimialat
Maa- ja metsätalous
Tuntematon
Rahoitus
Koulutus
Kiinteistöala
Viestintä
Asiantuntijapalvelut
Rakentaminen
Virkistyspalvelut
Tukipalvelut
Terveys- ja sosiaalipalvelut
Julkinen hallinto
Logistiikka
Majoitus ja ravintolat
Kauppa
Teollisuus
0
20,000
40,000
60,000
80,000
Sama henkilö mukana enintään kerran
2019
2020
GSE Tilannehuone: 2020-12-30

ALS-ordningen
og Coronapandemien
ALS

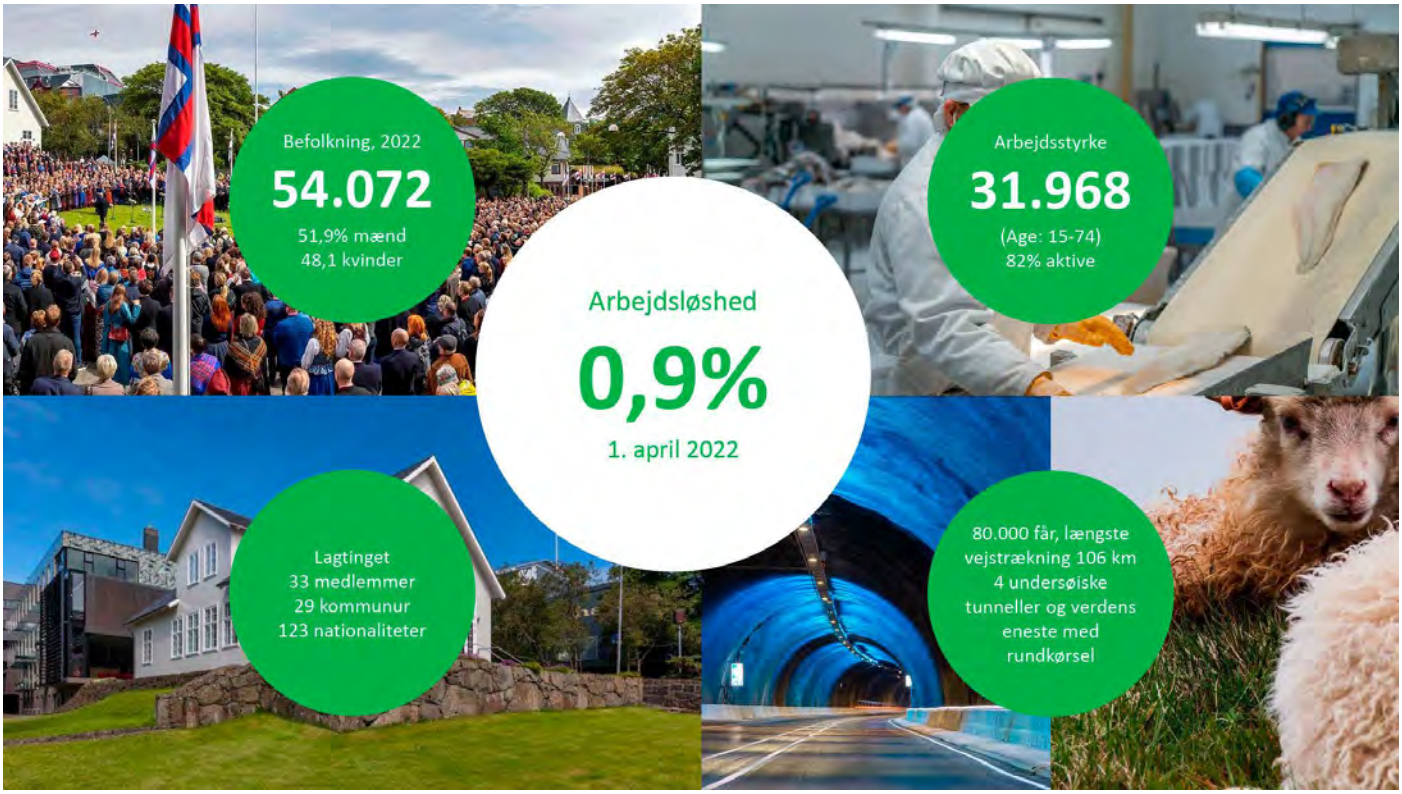

Vad jeg skal beretta om
denne halva timan?
ALS

- 12. mars til 31 august 2020
- Corona rammer Færøerne - etableringen, håndteringen og udfasing af en ordning med koronadagpenge for lønmodtagere og næringsdrivende
- En beretning om håndtering, etablering og administrering af en tidsbestemt koronaordning på arbejdsmarkedet på Færøyene - den mindste nordiske nation.

Men først nogle fakta om det færøske samfund

– sætte vores perspektiv ind
i en nordisk sammenhæng

ALS

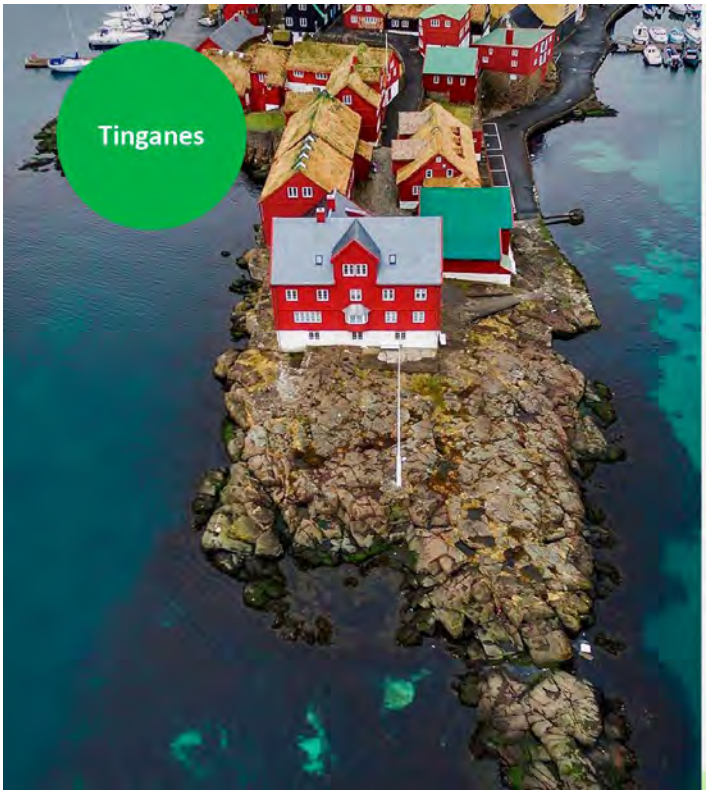

Befolkning, 2022
54.072
51,9% mænd
48,1 kvinder
Arbejdsstyrke
31.968
(Age: 15-74)
82% aktive
Arbejdsløshed
0,9%
1. april 2022
Lagtinget
33 medlemmer
29 kommunur
123 nationaliteter
80.000 får, længste vejstrækning 106 km
4 undersøiske tunneller og verdens eneste med rundkørsel

Befolkning, 2022
54.072
51,9% mænd
48,1 kvinder
Arbejdsstyrke
31.968
(Age: 15-74)
82% aktive
Arbejdsløse pers.
129
10. Sept. 2022
Lagtinget
33 medlemmer
29 kommuner
123 nationaliteter
80.000 får
længste vejstrækning
106 km
4 undersøiske
tunneller - verdens
eneste med rundkørsel

Det færøske arbejdsmarked

– rollen hos ALS arbejdsløsheds-forsikringssystemet

ALS



- Lovpligtigt arbejdsløshedsforsikringsystem 1992
- Dansk/nordisk inspireret
- Arbejdsgivere og lønmodtagere finansierer
- A-kasse, jobcenter m/arbejdsmarkedspolitiske redskaber
- Finansieret udenfor den offentlige finanslov
- Selvstændig fond
- Bestyrelse vælges af minister
- Hjemmel i loven om kunne pålægges andre opgaver

ALS

- Lov om arbejdsløshedskasse og jobcenter
- 7 bestyrelsesmedlemmer
- 6 repræsenterer arbejdsmarkeds parter
- den 7 formand
- Valgt for 4 år

ALS

- Lov om arbejdsløshedskasse og jobcentre
- 7 bestyrelsesmedlemmer hvoraf 6 repræsenterer arbejdsmarkeds parter den 7 formand
- Valgt for 4 år

Finans

- Aktuel formue 1.1 mia dk kr
- Arbejdsgivere betaler 1 % af **alle** lønudbetalinger
- Lønmodtagere betaler 1 % af løn (max kr. 6.500 d kr).

ALS

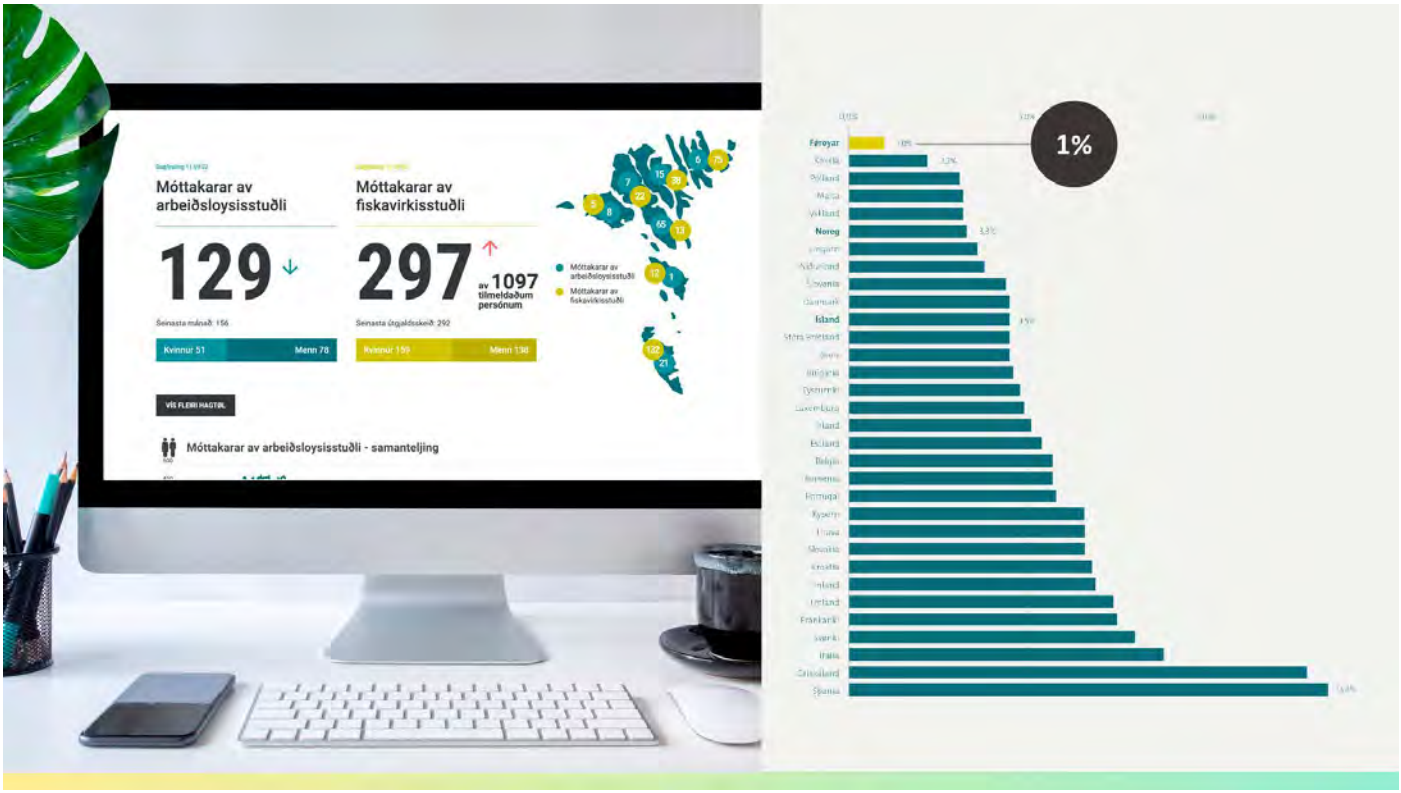
- Lov om arbejdsløshedskasse og jobcentre
- 7 bestyrelsesmedlemmer hvoraf 6 repræsenterer arbejdsmarkeds parter den 7 formand
- Valgt for 4 år

Finans

- Aktuel formue 1.1 mia dk kr
- Arbejdsgivere betaler 1 % af **alle** lønudbetalinger
- Lønmodtagere betaler 1 % af løn (max kr. 6.500 d kr).

ALS og regeringen

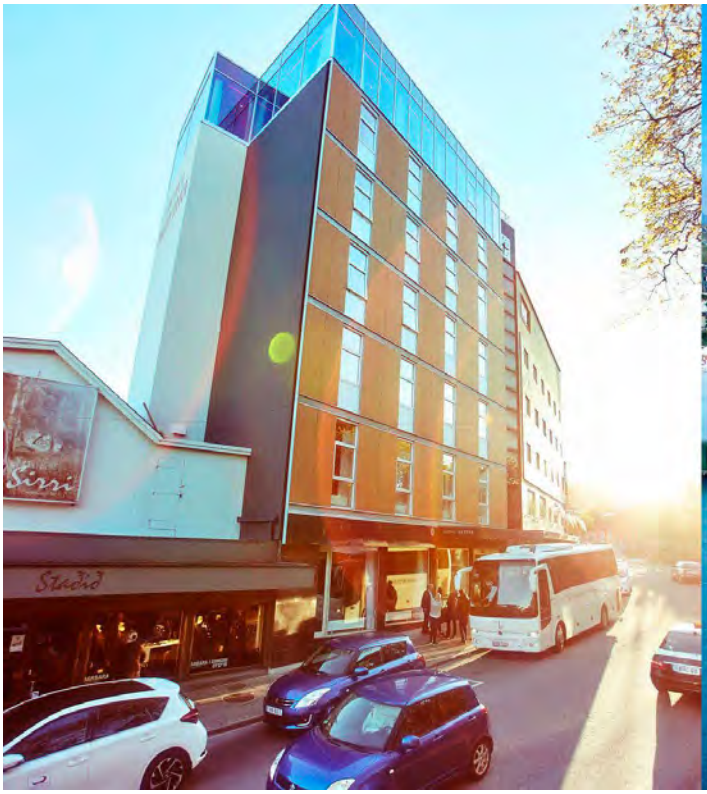
- Minsiter vælger bestyrelse
- Udenfor finansloven
- Udenfor lagtingets revision
- ALS en offentlig myndighed under lagtingets ombuds-mand-, fvl- og off lovens domæner.
- Ministerens ansvar



ALS og Coronaordningen

ALS

11. mars … alt fryd og gammen
På vej ind i et rekord år på alle parametre
– økonomisk vækst, turisme boom, rekordstor lakseopdræt,
fiskeexport, musikfestivaler, befolkningsvækt….

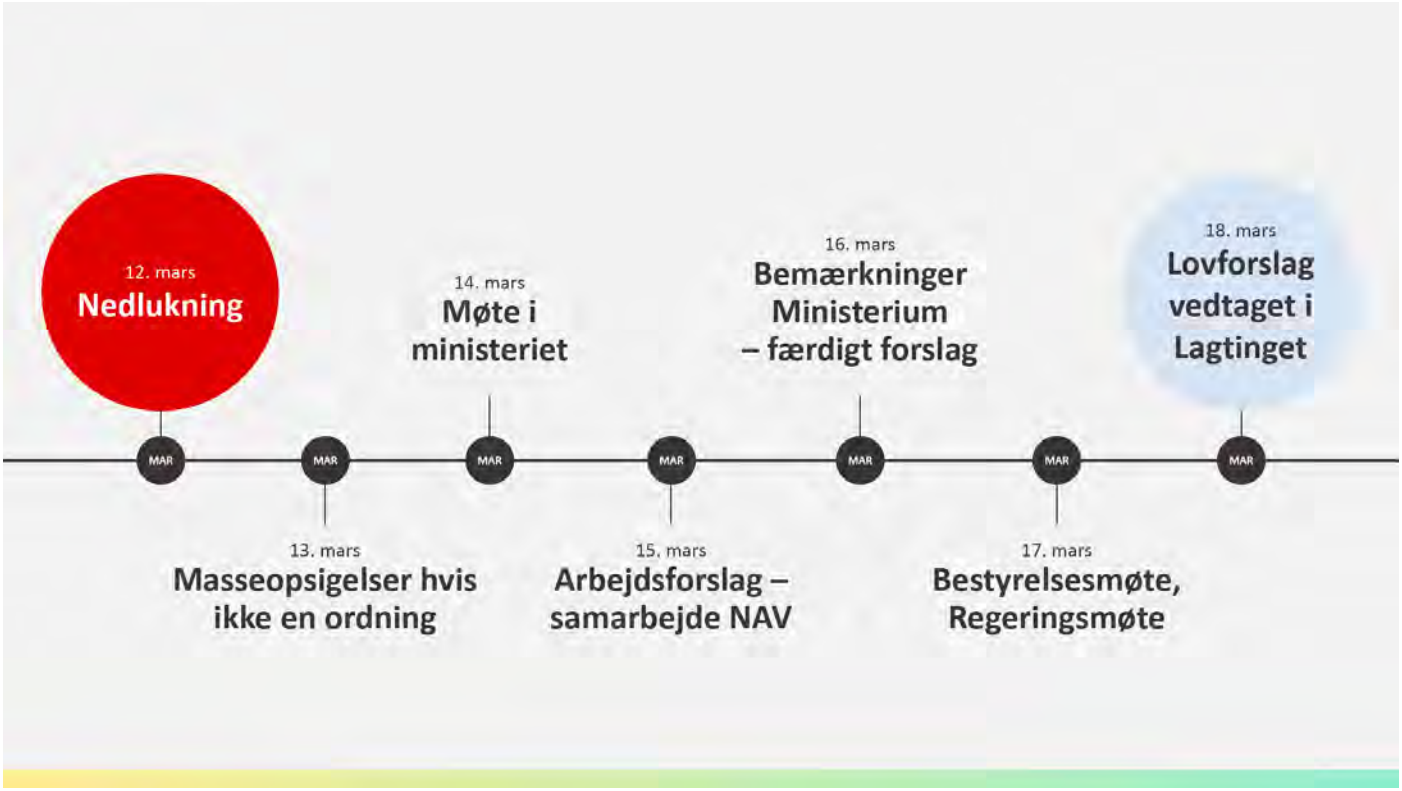

Sissi
Studio

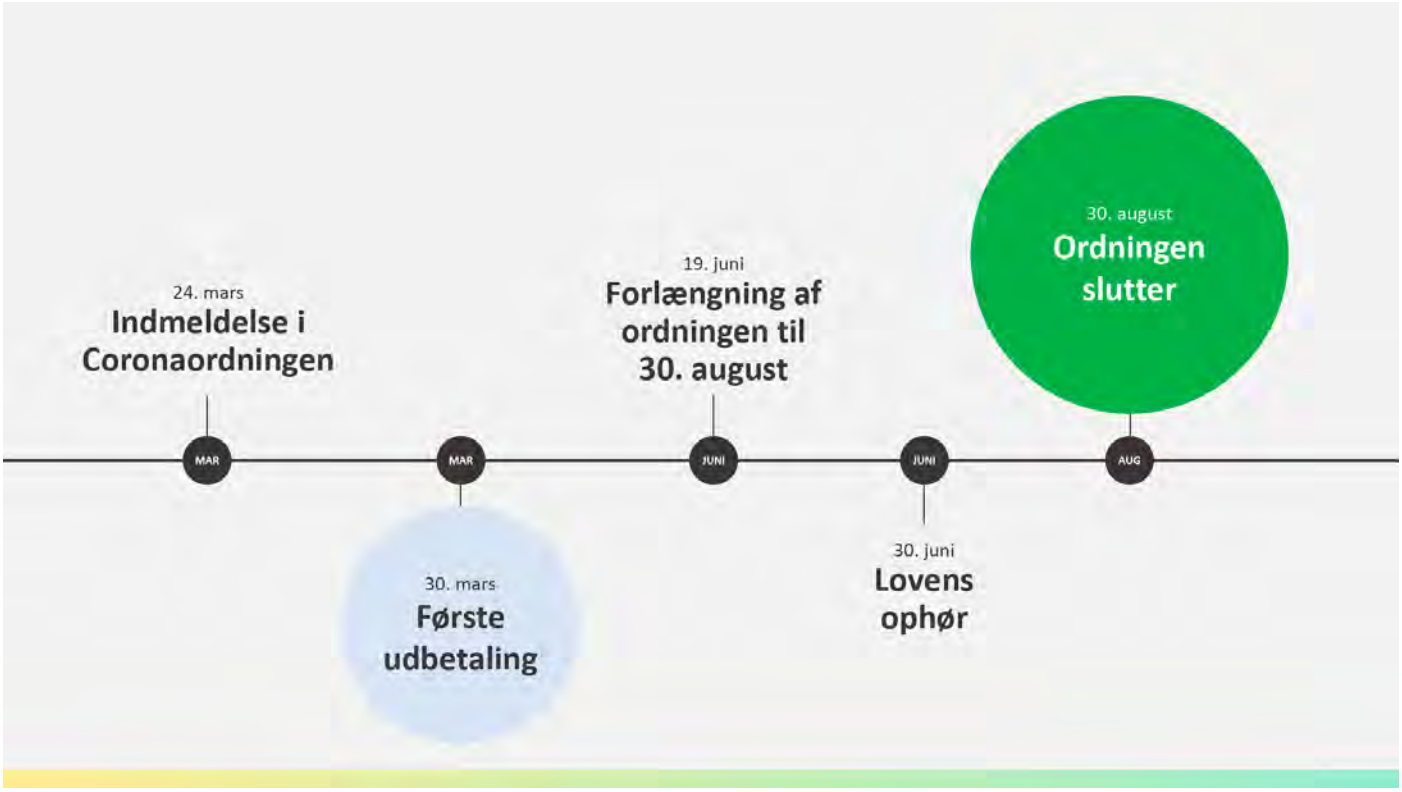
Stormvarsel

2020

Tidslinje
12.3 - 31.8.20
ALS

Kæmpe udfordring
– behov for hurtige
løsninger
ALS


12. mars
Nedlukning
13. mars
Masseopsigelser hvis ikke en ordning
14. mars
Møte i ministeriet
15. mars
Arbejdsforslag – samarbejde NAV
16. mars
Bemærkninger Ministerium – færdigt forslag
17. mars
Bestyrelsesmøte, Regeringsmøte
18. mars
Lovforslag vedtaget i Lagtinget
MAR


24. mars
Indmeldelse i Coronaordningen
30. mars
Første udbetaling
19. juni
Forlængning af ordningen til 30. august
30. juni
Lovens ophør
30. august
Ordningen slutter
MAR
JUNI
AUG

Beskrivelse af de 3 coronaordninger

ALS

§
Lønmodtagere

+ Lærlinge
+udenlændinge med arbejds- og opholdstilladelse.

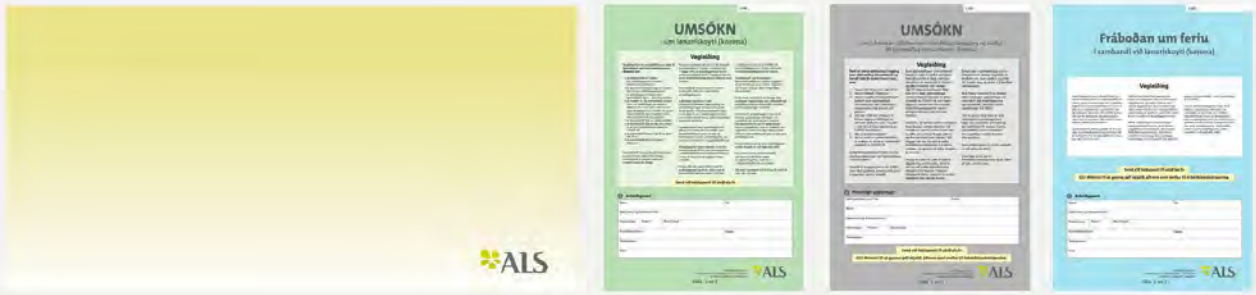
§
Selvstændige

Tegne forsikring og tilmelde sig ordningen

§
Folkpensionister

Ordning fra socialminister – lagt til ALS at administrere.

Coronaordningen



- **Lønmodtager** hjemsendt fuldt/delvist p.g.a corona
- **Ansættelsesforhold** –arbejdsspligt
- **Arbejdsgiver** ansvar for at indmelde ansatte i ordningen oplyse ændringer pr. 14 dag
- **Selvstændige** – tegne forsikring – anmelde nedgang/stop i virksomhed p.g.a corona
- Oplyse ændringer pr. hver 14 dag
- **Modregne** anden ny lønindtægt
- **Udbetaling hver 14. dag**

- Egen IT-afdeling – IT-system – fleksibelt
- Fleksible og dygtige medarbejdere
- Enkel løsning
- Ny hjemmeside
- War room

Statistik

ALS

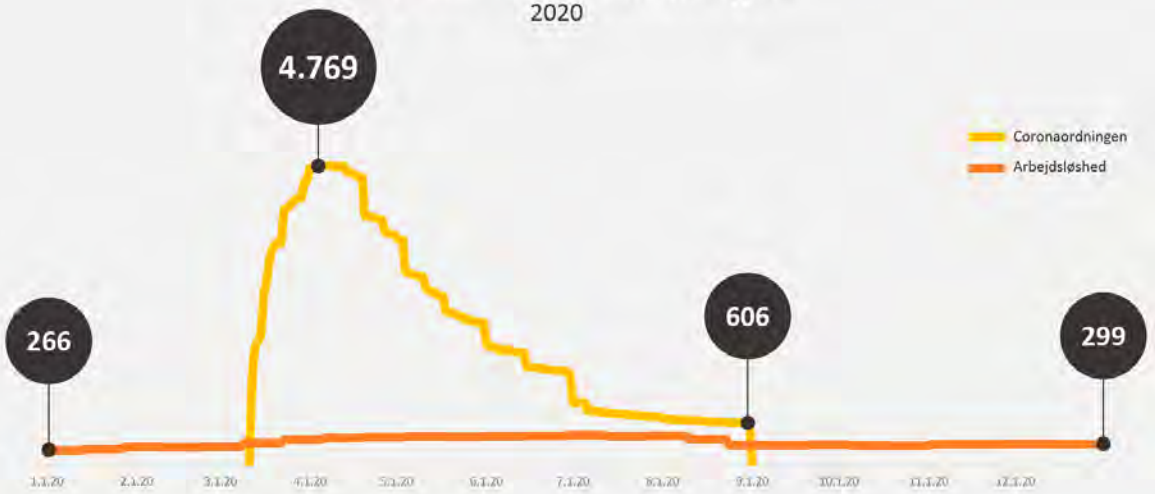
Procentdel af befolkningen i Coronaordningen

15%

4.769 personer / x100 DK størrelsesorden = 476.900

Personer i Coronaordningen

2020



Coronaordningen

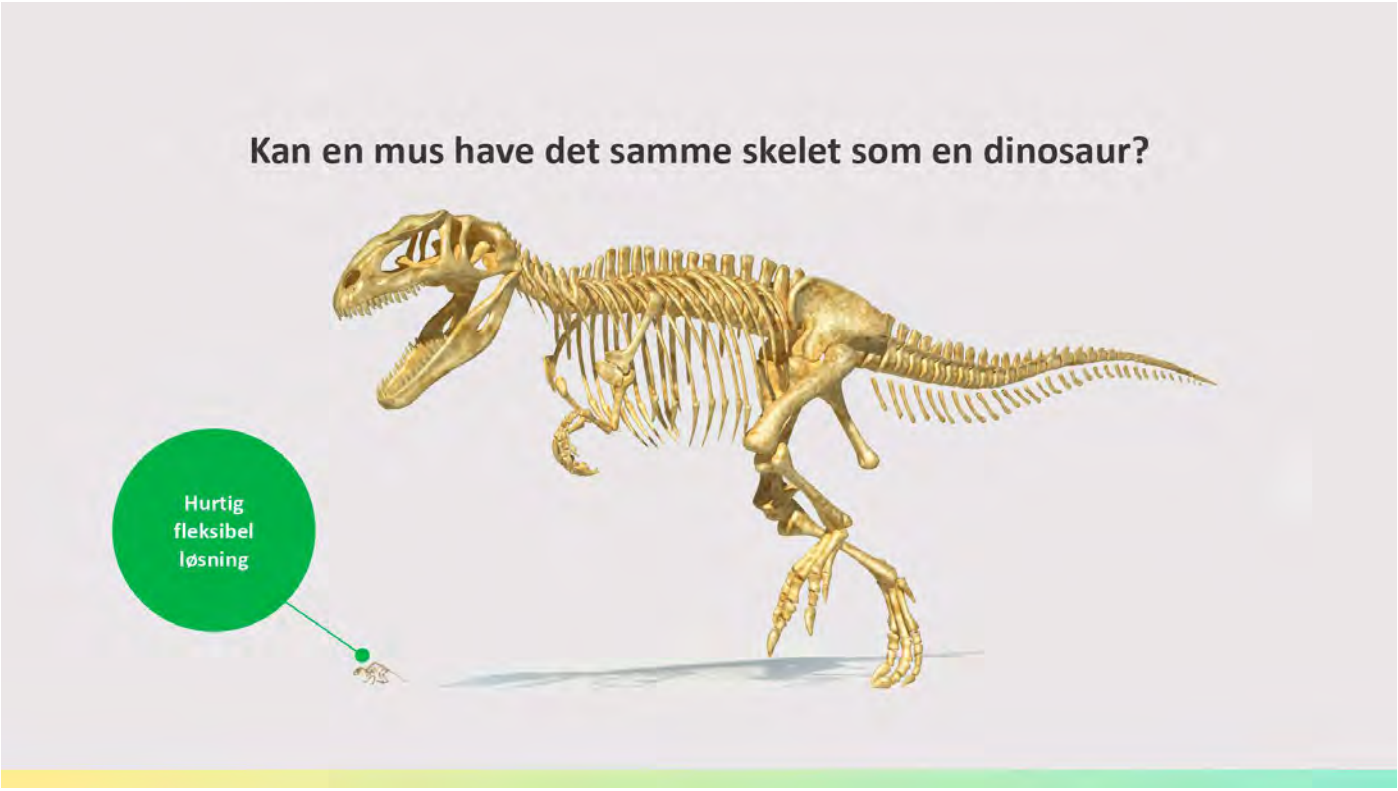
Kostnader (x100 DK størrelsesordning 12.850 mia. DKK

128,5 (mDKK)

Ministeriet for arbejdsmarked: 17,1 mDKK (forlængning 30 juni – 30 august)
Socialministeriet: 2,2 mDKK (folkpensionister)

Opsamling og konklusioner

ALS


Kan en mus have det samme skelet som en dinosaur?
Hurtig fleksibel løsning

• Hurtig hjælp var vigtig!
• Enkle løsninger
• Arbejdsgivere indmeldelsespligten
• Information
• Af 600 i ordningen ved dens afslutning , var der stort set ingen, som blev arbejdsløse

• Fleksible ansatta
• Skærpet vejledning/hjælp
• IT-system
• Stor økonomisk styrke i ALS-fonden
• Arbejdsmarkedets parter tog ansvar

• Fokus på formålet med ordningen
• Ordningen løser (ikke dyrker) problemer
• Motiverende med en solnedgangs-bestemmels i loven for ordningens afslutning

Tak

ALS

16.9.2022

JANNE METSÄMÄKI | NAF 15.–16.9.2022

Sustainable Financing of Unemployment Benefits

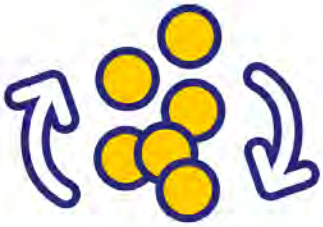
NAF 15.–16.9.2022 Helsinki

Työllisyysrahasto
Sysselsättningsfonden | Employment Fund

Financing of benefits

- Earnings related benefits → financed by contributions paid by employers and employees
- Different needs for funding different benefits
- Earnings related pensions
  - Pay as you go
  - Funding of future pensions

- Unemployment benefits
  - Contributions by employers and employees
  - Membership fees
  - State finance
  - Business cycle buffer



Employment Fund is a Finnish public institution established by law

The Employment Fund serves an essential role in the Finnish social security system as **its customer base includes all employers and 18 to 64-year-old employees in Finland.**

The Employment Fund collects unemployment insurance contributions used for **funding earnings-related unemployment benefits as well as promoting employees' competence development through adult education benefits**.

The Fund is also responsible for the financing of **pay security and pension accruals** during periods of unemployment.

The Finnish Financial Supervisory Authority supervises the Employment Fund. The Fund is an organisation established by law and managed by the labour market parties.

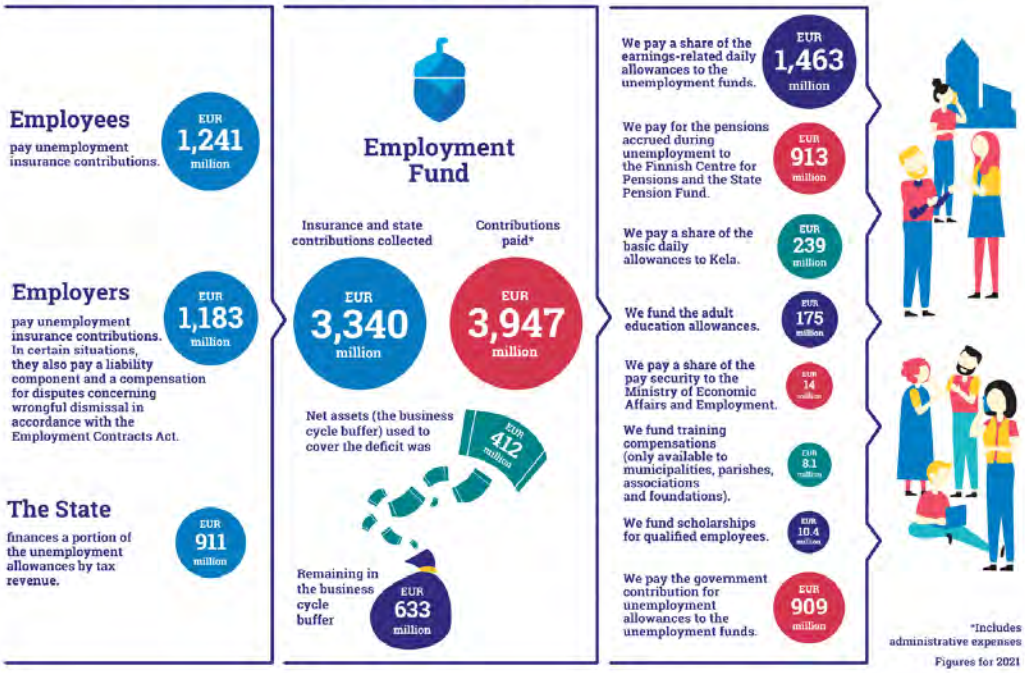
Main tasks of the Employment Fund:

1. Imposition of mandatory unemployment insurance contributions and collection from employers and employees.
2. Financing of earnings-related unemployment benefits.
3. Execution and financing of adult education benefits.
4. Financing pension accruals during periods of unemployment and pay security.

Contributions collected by Employment Fund cannot be used for any other purpose than statutory payments and the Issuer's administrative costs.

Sectoral unemployment funds pay statutory benefits.

We finance Finnish working life extensively



Finnish unemployment benefits system

Unemployment benefits	Basic allowance	Earnings-related allowance
Eligibility	Min. 26-week employment during 28 mo. before unemployment	Min. 26-week employment during 28 mo. before unemployment; equally long membership of the unemployment fund
Funding	Finnish State	Finnish State, employers, employees
Basic component	-	Finnish State
Earnings-related component	-	Employers & employees
Benefit distributor	The Social Insurance Institution	Sectoral unemployment funds

- The unemployment benefits system is composed of basic allowance and earnings-related allowance.
- The Employment Fund plays a key role in the earnings-related allowance.

Successful management during the Covid19-pandemic

Finland

- Outbreak of the Covid19-pandemic in Finland in March 2020
- Major lock down of the society and in various business sectors in the Spring 2020
- Swift increase in unemployment benefit applications
- The Fund started a major funding program with various debt facilities being covered in April-June 2020.

The Employment Fund

- Actions taken by the Employment Fund and the Government of Finland during Covid19 pandemic to guarantee the Fund's liquidity.
- Appeal to the Finnish Government
  - To guarantee financing of unemployment benefits
  - To guarantee the 800 MEUR revolving credit facilities ("RCF's")
  - State financing of basic component for earnings related benefits in temporary lay offs (year 2020).

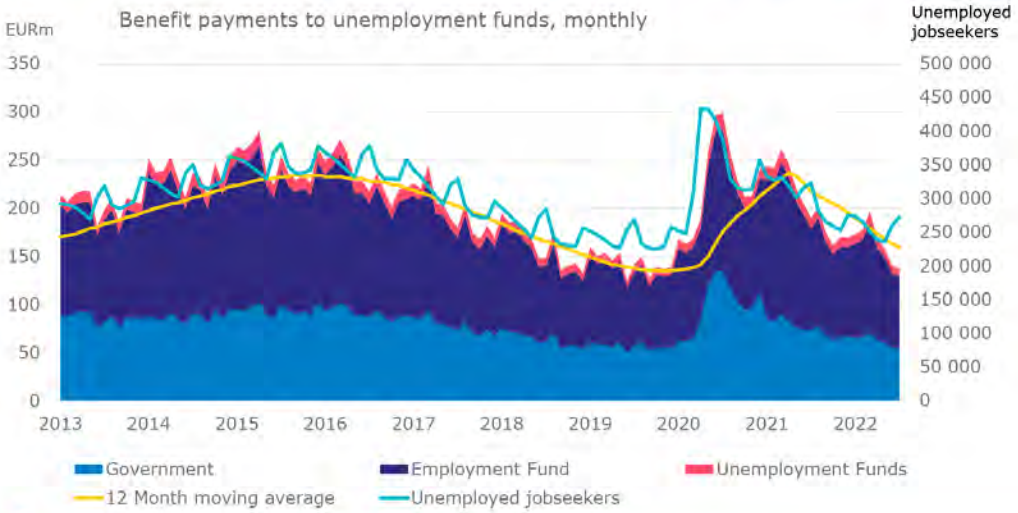
The outcome

- In 2020 The Employment Fund managed to safeguard the liquidity and together with the Government of Finland provided full support to the unemployed.
- In 2021, unemployment benefit costs remained high due to the COVID-19 pandemic. Finland's economic growth improved in the second half of the year, which reflected as a reduction in unemployment.
  - The Fund's financial result exceeded our estimates and our liquidity was good throughout the year.
- In 2022 January–June employment continued to develop positively.
  - In Fund's most recent forecasts we have adjusted the outlook for the next few months upwards.

Employment in Finland		The Employment Fund's activities
03/20: Economic activity decreased as a result of the coronavirus pandemic. The number of unemployed jobseekers, especially laid-off workers, increased. **03/20:** The government of Finland declared a state of emergency due to the coronavirus pandemic and enforced the Emergency Powers Act that imposes restrictions on business activities.	March	**03/20:** The Employment Fund predicted a significant increase in unemployment benefit costs as a result of the coronavirus pandemic. The Fund started preparations to secure the financing of unemployment allowances. **03/20:** The Employment Fund called on the government of Finland to secure the financing of unemployment allowances.
04/20: In April, the proportion of unemployed jobseekers of the total workforce increased to 16.5 per cent and was 7.7 percentage points higher than in the previous year.	April	**04/20:** The Employment Fund agreed on a new revolving credit facility (RCF) worth EUR 800 million with five Nordic banks with a two-year maturity. The revolving credit facility is guaranteed by the Finnish state.
06/20: The number of coronavirus infections remained low during the summer, and the number of unemployed jobseekers slightly decreased compared to May. The state started funding the portion of earnings-related unemployment allowance in the lay-off period that corresponds to basic unemployment allowance until the end of 2020.	June	**06/20:** The Employment Fund ensured its liquidity by issuing two bonds in the amount of EUR 1,200 million.
08/20: The number of coronavirus infections started to increase in the autumn, which dampened the economic prospects in many sectors. At the end of August, there were over 50,000 more laid-off workers than in the previous year.	August–September	**08/20:** The budget of the Employment Fund 2021 was confirmed. The Fund proposed increases in unemployment insurance contributions for 2021 to cover unemployment expenses. **09/20:** Standard & Poor's (S&P) affirmed AA+ credit rating on the Employment Fund with a stable outlook.

Sources: Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Fund

Unemployment benefits paid by unemployment funds



Unemployment expenditures have decreased notably from the highs of 2020 and also from the 2021.

Fund's tools to adapt to economic cycles: Covid19-experience

Independent role to propose feasible UICs

- Increase in unemployment insurance contributions ("UIC's") for 2021 (0,32 percentage points) and 2022 (0,20 percentage points)
- State contribution for temporary lay off allowances 333 MEUR (2020)

The business cycle buffer

- Major utilization of the buffer fund in 2020 and 2021 totaling 1,035 MEUR

Good access to debt financing

- Major debt program in 2020 with various transactions
- State guarantee for RCF's 2020
- Successful bond issues in 06/2020

Low risk investment portfolio

- Scaling down of the investment portfolio and drawing liquidity in Spring 2020

Key highlights of Employment Fund's financial development in 2022

Independent role to propose feasible UICs

- Stable unemployment insurance contributions for 2023
- Small increase of 0,03 % for employers to finance the new restructuring protection scheme

The business cycle buffer

- Estimated accumulation in net position of 400 MEUR in 2022

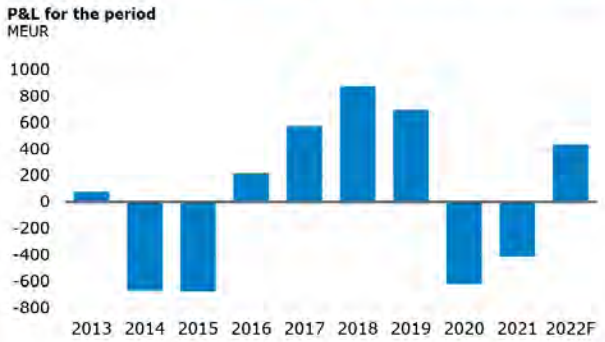
Good access to debt financing

- Refinancing of existing RCF's during spring 2022
- Five banks 150 MEUR each, total 600 MEUR

Low risk investment portfolio

- Improving liquidity position
- Negative investment return due to the increase in key interest rates

The buffer fund: secure liquidity over business cycles



The maximum surplus/deficit level of the buffer fund is the annual benefits paid by the Fund at an unemployment rate of 6%.

The buffer fund is composed of the accumulated surplus or deficit from EF's operations. In 2022, the buffer fund will stand at EUR 1,000m (estimate 25th Aug 2022).

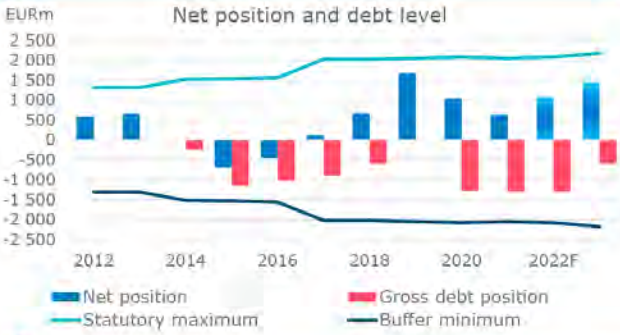
During periods of downturn, the buffer may turn negative, in which case the Employment Fund's liquidity must be ensured, at least in part, by debt financing.

Rates of UIC:s and net position

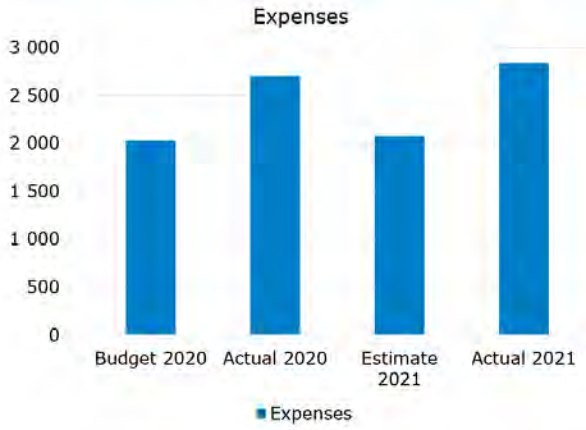
The Fund has the mandate to propose sufficient unemployment insurance contributions (UICs) to fund its operations.

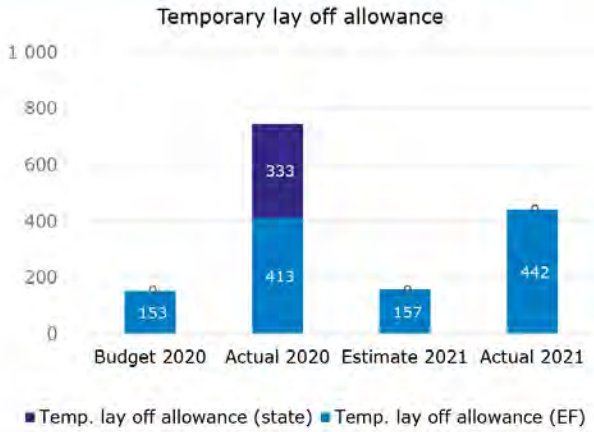
Covid19-pandemic (2020-2021) had a major impact in rising expenses and sizeable negative change in the net position of the Fund. Year 2022 has been a positive change in P/L development.

The current rates of UIC total 3,01%. The Employment Fund has submitted a proposal to MSAH for the total amount of the contributions to be increased in 2023 by 0.03 percentage points. Ten year average of the UIC level is 3,19%.

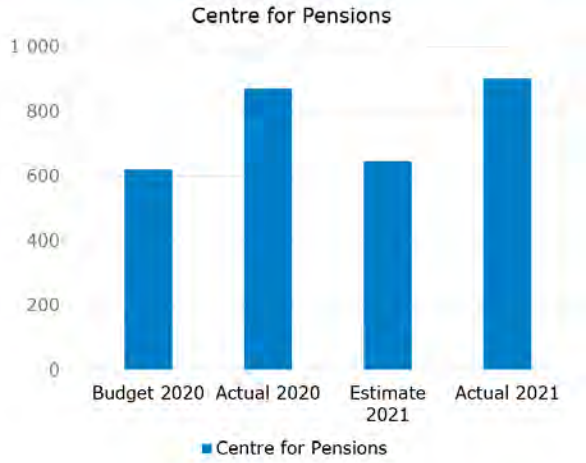


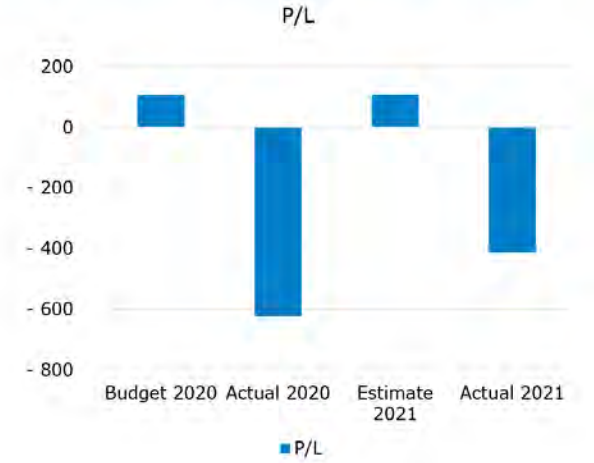
The Covid-19 impact on Employment Fund's finances





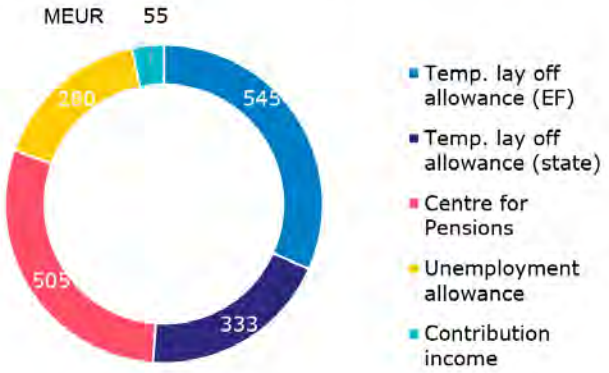
The Covid-19 impact on Employment Fund's finances





The Covid-19 impact on Employment Fund's finances

Covid-19 cost effect 2020-2021E total



- These figures adding up 2020 and 2021
- Biggest impact (32%) from temporary lay-off allowances
- Pension contribution 29 %
- Unemployment allowance 16 %
- UIC's collected 3 % less than budgeted (excl. contribution increase for 2021 worth 268 MEUR)

Good access to debt financing

The Employment Fund's debt funding consists of three pillars.

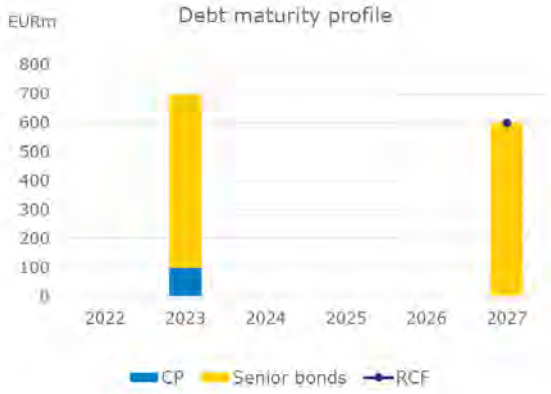
To cover the temporary liquidity deficits, the Fund uses short-term borrowing.

For this purpose, the Fund has a commercial paper programme totalling EUR 300m and a EUR 800m revolving credit facility (RCF), with five commercial banks.

The current debt program consists of the following parts:

CP program	– MEUR	300 (outstanding 100m €)
RCF	– MEUR	600 (unutilized)
Bond financing	– MEUR	1 200

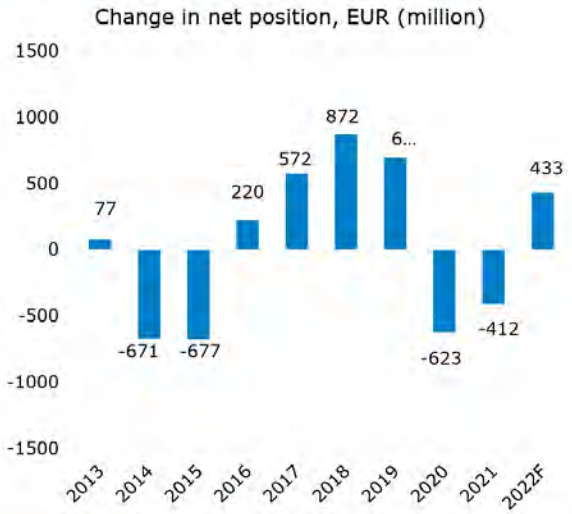
The RCF is a liquidity backup.



Decline in unemployment is expected to lead to a surplus in 2022

The Employment Fund bases its forecasts on predictions prepared by the Finnish Ministry of Finance and economic forecast institutions.

The Fund updated its forecasts in August 2022 and our change in net position is expected to be a surplus of EUR 433m for the year compared to the budgeted deficit of EUR 29m in August 2021.



Decline in unemployment is expected to lead to a surplus result in 2023

Scenarios 2023	Budget 2022	Estimate 2022	2023 Base	2023 MoF	2023 Risk
Unemployment rate %	7,1	6,8	6,9	6,5	8,3
Persons unemployed	275 000	261 000	265 000	265 000	340 000
Income, MEUR	2 701	2 761	2 887	2 892	2 719
Expenses, MEUR	-2 730	-2 327	-2 507	-2 469	-3 467
Change in net position, MEUR	-29	433	380	423	-748
Net position, MEUR	467	1 067	1 447	1 490	-170
Investment assets and cash, MEUR	1 207	1 479	1 159	1 202	1 162
Debt portfolio, MEUR	1 300	-1 300	-600	-600	-2 100
Change in debt outstanding, MEUR	0	0	-700	-700	800

The Fund has stated the Budget for 2023 and proposes no change in UICs apart from the minor increase in employer rates

Base line scenarios of the Fund and MoF are generating a surplus year in 2023.

European level financing of unemployment costs

- European level Unemployment re-insurance system
  - Proposal by Ms. Ursula von der Leyen, 2019

- SURE-mechanism, 2020
  - The temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) is available for Member States that need to mobilize significant financial means to fight the negative economic and social consequences of the coronavirus outbreak on their territory.
  - Financial assistance up to €100 billion in the form of loans from the EU to affected Member States to address sudden increases in public expenditure for the preservation of employment.
  - Not used in Denmark, Finland or Sweden

Työllisyysrahasto
Sysselsättningsfonden | Employment Fund

16.9.2022 | JANNE METSÄMÄKI | NAF 15.-16.9.2022 19

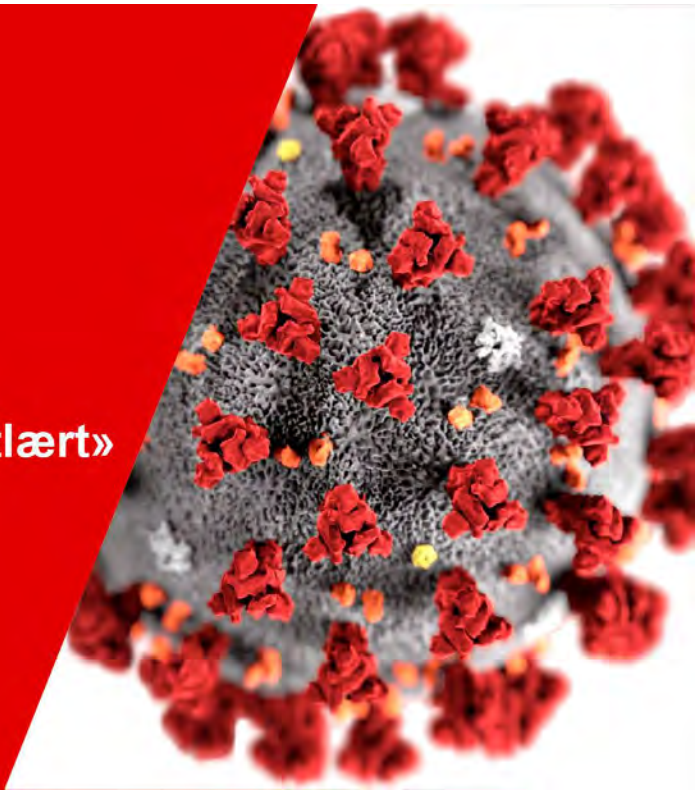
Thank you!

Mr. Janne Metsämäki
Managing Director
+358 40 522 3614
Twitter: @jannemetsamaki

Työllisyysrahasto
Sysselsättningsfonden | Employment Fund

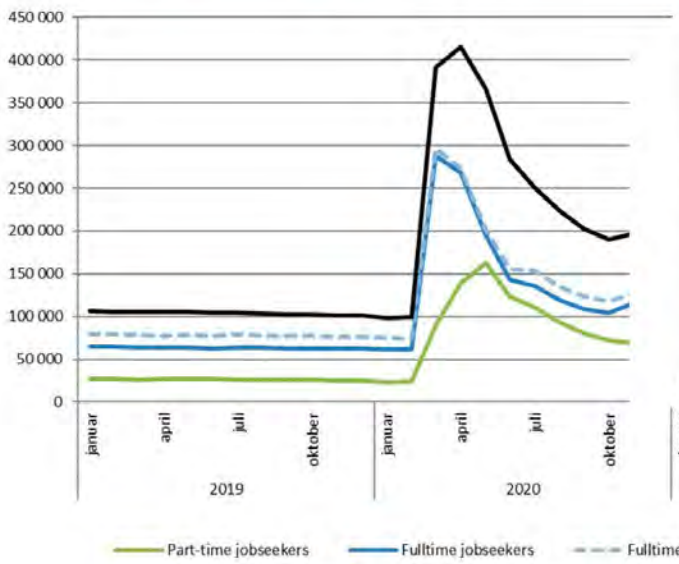
Covid og NAV

«Bestod prøven, men ikke utlært»



Yngvar Åsholt

Ledighet og forskudd på dagpenger



Kilde: Riksrevisjonen basert på statistikk fra NAV.[4]

// NAV

12 anmodningsvedtak

20. Mars, Stortinget vedtar midlertidige endringer i lover og forskrifter til håndtering av Covid-19, **NAV får ansvar for 12 anmodningsvedtak.**

1 — **Lønnskompensasjonsordning ved permittering**
Staten overtar 18 dager fra arbeidsgiverperioden, 09.juni.

2 og 3 — **Regelverksendringer for dagpenger**
Økt beløp og redusert inntektskrav, 30.mars.

4 — **Dagpenger for lærlinger**
Ny ordning som gir lærlinger inntektssikring, 10.mai.

5 — **Endring i arbeidsgiverperiode for sykepenger**
Ny manuell løsning 07.april og automatisert løsning 20.april.

6 — **Sykepenger for næringsdrivende og frilansere**
Ny løsning 01.april.

7 og 8 — **Omsorgspenger,** doblet ordning og redusert arbeidsgiverperiode
Ny manuell løsning 30.mars og automatisert løsning 11.april.

9 — **Omsorgspenger for næringsdrivende**
Ny løsning 30.mars.

10 — **Inntektssikring næringsdrivende og selvstendige**
Ny løsning som kompenserer inntektsbortfall, 04.mai.

11 — **Aktivitetskrav stilt i bero**
Rutineendring gjennomført 20.mars.

12 — **Forlengelse av perioden for tidsavgrensede ytelser (bl.a. AAP)**
Regelendring gjennomført 23.mars.

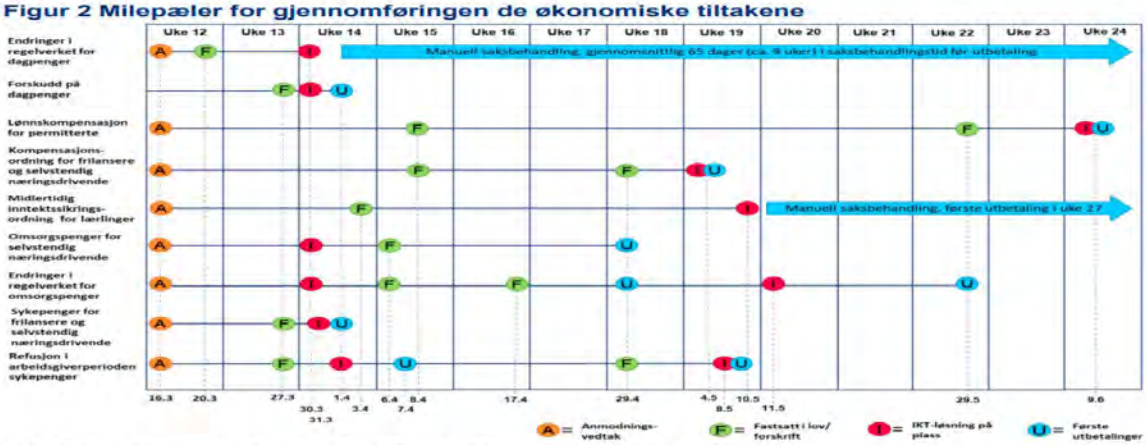
ekstra — **Utvide Digisos – digital sosialhjelp til nesten alle kommuner**
Sikret forenklet behandling i samarbeid med KS og fylkeskommuner.

ekstra — **Forskuddsløsning for utbetaling av dagpenger**
Ny løsning som ble ferdigstilt i løpet av 4 dager, 30.mars.

// NAV

Nye inntekssikringsordninger

Figur 2 Milepæler for gjennomføringen de økonomiske tiltakene



Kilde: Riksrevisjonens analyser av forskrifter og dokumentasjon fra Arbeids- og velferdsetaten.

// NAV

Organisering i team – «militær kommandostruktur»

- Beredskapsledelse

- Team Regelverk
- Team Kommunikasjon
- Team Digital
- Team Bemanning
- Team NAV-kontor

- Nesten alt arbeid skjedde fra hjemmekontor

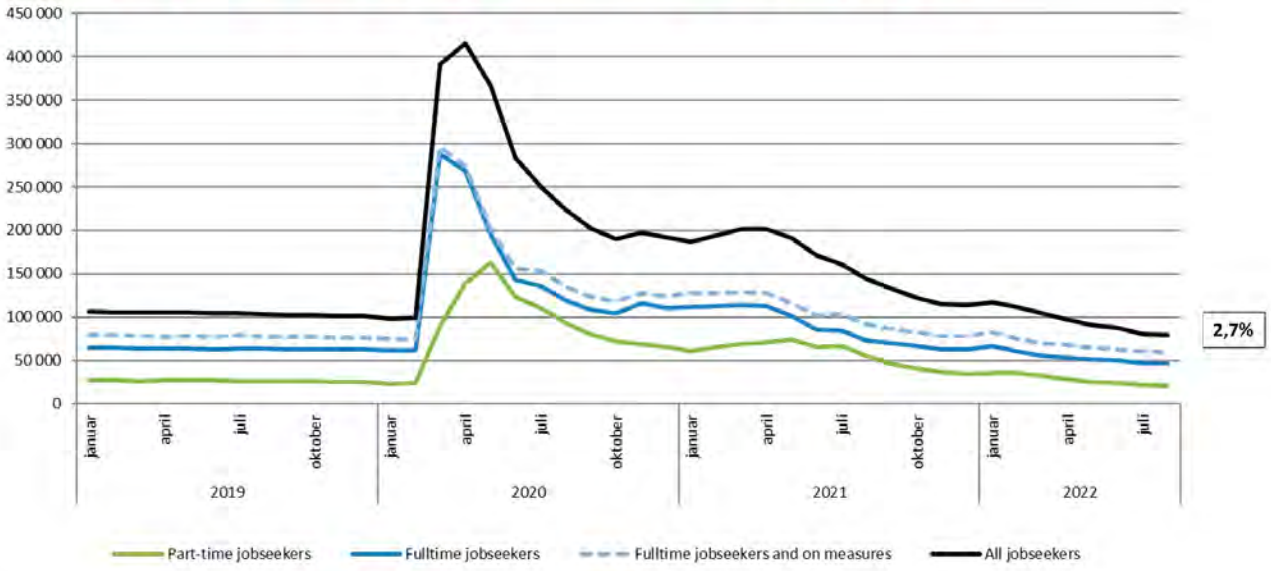
// NAV

Det som kunne automatiseres gikk bra

- Store utfordringer med dagpenger – manuell behandling
- Fremdeles mye opprydningsarbeid knyttet til
  - Feilutbetalinger
  - Svindel

NAV

After Covid-19 resulted in the highest unemployment ever, Norway now has a very tight labour market with low unemployment and a large demand from employers



NAV