



Et nyt system skal være både bedre og billigere

Akademikerne foreslår, at besparelsen i jobcentrene på 1,1 mia. kr. fra 2024 bør bidrage konkret til et væsentligt forenklet og mere effektivt beskæftigelsessystem. Ændringerne bør have slutbrugernes behov i centrum, og formålet bør entydigt være at bringe dem tættere på virksomheder med åbne stillinger og uløste opgaver. Dette gælder uanset om det drejer sig om ledige tæt på arbejdsmarkedet eller udsatte langt fra arbejdsmarkedet. Men behovene er ikke ens, og vi skal derfor væk fra et 'one size fits all'-system, hvor flere offentlige midler anvendes på den gruppe af ledige, som er langt fra arbejdsmarkedet.

Kommunerne er gode til at møde de lokale behov, og det skal de blive ved med – herunder især have øget fokus på restgruppen og særligt de udsatte unge.

For de stærke ledige, som er medlem af et fagligt netværk og har et eget sprog om deres del af arbejdsmarkedet, er næste job *ikke* en borgernær opgave. Danskerne pendler gerne over regionale afstande, og vi har behov for at skubbe endnu mere til den geografiske mobilitet for at styrke sammenhængskraften og fastholde et dynamisk arbejdsmarked i hele Danmark.

Derfor foreslår Akademikerne, at alle forsikrede lediges kontaktforløb placeres i a-kassen de første 6 måneder af ledighedsperioden, såfremt nævnte forudsætninger imødekommes:

- Behovsorienteret tilrettelæggelse af kontaktforløbet
- Valgfrihed i kontaktform, herunder øget digitalisering
- Afbureaukratisering med fokus på kvalitet frem for kvantitet
- Aftaler om virksomhedspraktik skal indgås frivilligt
- Økonomisk ramme til bidrag til implementeringsudgifter mv.

Ved implementering af dette forslag vurderes, at det offentlige system kan opnå en forventet besparelse på skønnet årligt mellem 0,5 mia. kr. og ca. 1 mia. kr. Akademikerne bemærker, at overdrages opgaven uden nævnte forudsætninger er opfyldt i rimeligt omfang, vil konsekvensen være en væsentlig medlemskontingentforøgelse i kasserne.

Uddybning af forudsætningerne:

Forudsætningerne for, at a-kasserne kan overtage kontaktforløbet for dagpengemodtagerne de første 6 måneders af ledighedsperioden fra kommunerne bør være som følger:

Behovsorienteret tilrettelæggelse af kontaktforløbet

Der skal gives valgfrihed til tilrettelæggelsen af samtaler i kontaktforløbet med øje for den enkelte lediges behov. Der skal være en indledende

Den 19. april 2021
Sagsnr. S-2020-1377
Dok.nr. D-2021-26208
asf/

kontakt umiddelbart efter indmeldelsen, hvor medlem og rådgiver drøfter vedkommendes situation og aftaler forløbets indhold (a la CV-samtalen i dag). Og der skal være en fællessamtale med jobcenteret ved udgangen af forløbet, hvis medlemmet ikke har opnået beskæftigelse endnu. Derudover skal a-kasserne selv kunne dosere omfanget i samarbejde med medlemmet. Herunder indkalde til rådighedsprøvende samtale, hvis det vurderes nødvendigt – som i dag. Herudover skal a-kasserne stille den kontakt til rådighed, som vurderes relevant i det enkelte tilfælde, eller som medlemmet selv efterspørger.

Digitalisering af kontakten

Al kontakt, herunder samtalerne, kan varetages digitalt, medmindre medlemmet ønsker et fysisk møde. Så skal a-kassen levere det.

Afbureaukratisering - fra kvantitet til kvalitet

Der skal ske en afbureaukratisering af registreringskrav og procesmæssig kontrol samt dokumentationskrav, der ikke fokuserer på kvaliteten af indsatsen. Det kan fx være mål, registrering og kontrol af rettidighed i afviklingen af samtalerne eller antallet af underretningspligtige henvendelser mv. I stedet bør der på en enkel vis følges med i jobeffekter og især i nedbringelsen af andelen af langtidsledige over tid.

Aftaler om virksomhedstilbud skal være frivillige.

Økonomi til implementering af opgaven i a-kasserne

Der bør allokeres 100 mio. kr. til administration i a-kasserne, fordelt efter objektive kriterier, bl.a. til at sikre ramme til implementering af eventuelle fælles administrative procedurer, justeringer i IT-systemer mv. Beløbet bør afsættes årligt i 3 år.

Følgenvirkninger

Vedr. virksomhedstilbud:

Ændringen vil medføre, at a-kasserne skal bemyndiges til at sætte virksomhedsrettede tilbud i gang; primært virksomhedspraktik. Det er en betingelse, at det kun er frivillige tilbud, der sættes i værk, da virksomhedskontakten er værdifuld for a-kasserne. De håndterer allerede rekruttering med dyb respekt for efterspørgselssiden, og der er dårlige erfaringer med tvungne tilbud, både for ledige og for virksomhederne. Det forventes desuden, at a-kasserne qua deres virkes formål og af konkurrencehensyn vil være interesserede i at have gode jobeffekter, hvorfor det vurderes, at a-kasserne af flere årsager selv vil nudge de ledige til frivilligt at finde relevante virksomheder at komme i praktik i.

Adgang til målrettet opkvalificering for nyledige

Med opkvalificeringsaftalerne er der kommet enkelte rettigheder til alle ledige ift. opkvalificeringskurser; til hhv. mangelområderne og bredere i fald der forelægger en arbejdsgivererklæring. Disse rettigheder bør fastholdes fremover ved at styrke arbejdsmarkedskontorerne rolle (centrale STAR-kontorer), som i forvejen forvalter den regionale positivliste til den regionale uddannelsespulje.

Retten til et kursus indenfor mangelområder og retten til et kursus ved ansættelseserklæring – begge for alle ledige – som kom i 2020 med opkvalificeringsaftalen, bør bevares de kommende år.

På sigt vil en individuel trækningsret, der spares op til over tid på arbejdsmarkedet, løse denne udfordring. Trækningsretten kan være til en national positivliste, der indeholder kurser, som afspejler de store investeringsplaner og større aktuelle trends i virksomhederne som grøn og digital omstilling. Listen kunne også indeholde professionelle/personlige kurser ved behov for brancheskift. Denne model vil gavne erfarne nyledige, men i udgangspunktet ikke nyledige dimittender, hvilket også flugter med de af bestyrelsen tidligere vedtagne rammer omkring dimittendledighed.

Såfremt der er enkelte, der har behov for konkrete 'værktøjskurser' fx indenfor det digitale område eller GMP-kurser, kan disse enten egenfinansieres; dog med den væsentlige ændring, at den ledige ikke skal trækkes i dagpenge (som det er i dag), eller der kan bevilges en lille ramme hos arbejdsmarkedskontorerne, som den nyledige dimittend kan søge direkte hos VEU-kordinatorerne i STARs arbejdsmarkedskontorer.

Det foreslås hermed også, at staten fremover finansierer 100 pct. ved kurser på den regionale positivliste frem for den delte finansiering i dag, hvor staten finansierer 80 pct. og kommunerne 20 pct. Det vil lette bureaukratiet betragteligt, ligesom det vil udvise stærk politisk vilje til at bruge kriseårene og genopretningen til at sikre en bedre kompetenceudvikling i arbejdsstyrken. Det foreslås, at 2021 niveauet som minimum fastholdes – dvs. 235 mio. kr. årligt til den regionale pulje.

Ses der herudover på de administrative konsekvenser, så sker der umiddelbart en væsentlig forenkling af systemet, idet arbejdsmarkedskontorerne under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering allerede i dag varetager koordinering og godkendelse af kurser på de regionale positivlister. Ved denne ændring bliver deres kompetencer styrket, og det vil give mere progression i viden om effekter at samle opgaven hos arbejdsmarkedskontorerne samt mulighed for rentable hold.

Forløb for ledige med mere end 6 måneders ledighed

Forsikrede ledige med mere end et halvt års sammenhængende ledighed vil fortsat varetages i et samarbejde mellem jobcentre og a-kasser (i 2018 ca. 30 pct.). Grundlæggende vil dette fordre mindre 'creaming', dvs. minimere anvendelsen af unødige ressourcer på ledige, som relativt hurtigt selv finder et nyt job. I jobcentret vil der være en række tilbud, som a-kassen ikke kan tilbyde, bl.a. tværgående forløb ift. socialområdet, hvis det har vist sig, at der er andre udfordringer på spil end ledighed, eller andre årsager til behov for fx længerevarende opkvalificeringskurser, måske endda sporskifte eller decideret omskoling.

Det kan overvejes, om der yderligere bør ske en ændret organisering i overdragelsen af de videregående/ højtuddannede ledige, som har læn-

gere ledighed end de 6 måneder således, at alle varetages i en større uddannelseskommune. Herved samles viden og tilbud til langtidsledige og afstanden til mange forskellige typer virksomheder forkortes, hvorved sandsynligheden for at finde og fastholde det gode match øges.

Adgang til uddannelse for ledige med risiko for langtidsledighed

Det foreslås derfor også supplerende, at der indføres en særskilt refusion til kommunerne for uddannelsesaktivering af alle ledige med mere end 6 måneders ledighed. I dag får kommunerne et samlet tilskud til aktivering af ledige. Derfor vælger nogle kommuner uddannelse fra som aktiveringsredskab, da denne form for aktivering ofte er dyrere end jobaktivering. Det betyder, at mange ledige, som er i risiko for langtidsledighed, ikke væsentligt får forbedret deres muligheder for at få et job, og at deres erhvervede kompetencer ikke vedligeholdes og udvikles. Det betyder, at de kommer længere væk fra jobmarkedet. Modellen skal omfatte højtuddannede på lige fod med andre grupper. Dette forslag vil også give jobcentrene mulighed for at give en stærkere indsats til alle ledige med risiko for langtidsledighed. Denne nye mulighed vil desuden reducere stigma for den gruppe af forsikrede ledige, som henvises fra a-kassen til jobcentret ved udgangen af 5. ledighedsmåned.

Indgåelse af aftale om løntilskud

Hvis a-kassen og den ledige i slutningen af perioden gerne vil have et løntilskudstilbud i gang, så påbegyndes en dialog herom i den overdragende fællessamtale, der, som tidligere nævnt, bør placeres i begyndelsen af 6. måned i ledighedsperioden.

Konsekvenser af placering af kontaktføreløb i a-kasserne

Forslaget vil medføre et væsentligt enklere system for både arbejdssøgende og arbejdsgivere med færre indgange og hurtig adgang til dyb og bred faglig viden om kompetencerne blandt de ledige.

For den ledige vil gevinsten være at få en mere indsigtfuld vejledning i øjenhøjde og mere tid til at finde job, opslåede såvel som uopfordrede, når der er færre system-aktører at skulle mødes med.

Transaktionsomkostningerne ved rekruttering i form af det gode, holdbare match mellem arbejdssøgendes kompetencer og arbejdsgivers uløste opgaver, vurderes at blive væsentligt mindre, idet virksomhederne vil få langt færre indgange og trin at skulle igennem for at finde de rette kompetencer i den tilgængelige reserve i arbejdsudbuddet, dvs. de ledige, uanset hvor de bor i landet. Virksomheden, der ønsker at rekruttere og ikke selv kender udbuddet så godt, afhænger ikke længere af den lokale virksomhedskonsulents viden om udbuddet af videregående uddannet arbejdskraft i andre kommuner (de store uddannelseskommuner), men kan i stedet gå til en landsdækkende organisation, nemlig a-kasserne, som er specialiseret i egne medlemmers kompetenceprofiler.

Ved denne ændring mødes den lediges individuelle behov i øjenhøjde. Muligheder og potentialer kommer i centrum, og et nyt system gør det nemmere for virksomhederne at rekruttere og fastholde også videregå-

ende uddannede forsikrede ledige, som kun i mindre omfang rekrutteres via jobcentrene i dag. A-kasserne har dyb viden om kompetencerne indenfor faget og kan møde rekrutteringsbehovet på tværs af kommuner.

Forslaget vil desuden øge det konkrete samarbejdsrum mellem de for arbejdsmarkedet relevante aktører betragteligt, fx mellem a-kasserne og Erhvervshusene, og det vil have positive effekter for rekruttering på arbejdsmarkedet.

Forslaget berører ikke ufaglærte og faglærtes ret til '6 ugers selvvalgt uddannelsesløft', ligesom dette forslag ikke berører de ikke-forsikrede lediges forløb i jobcentrene.

Fælles værktøjer i beskæftigelsesindsatsen

Fælles viden om arbejdsmarkedet

Der er behov for dybere datadrevet viden om den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet. Kompetenceværktøjet, som blev vedtaget i trepart III, bør udvikles, så anvendelsesgraden kan øges, så det bliver mere transparent for de ledige, hvilke kompetencer der aktuelt efterspørges. Kompetenceværktøjet crawler de aktuelle jobopslag i hele landet på kompetenceniveau og kan dermed anvendes som vidensgrundlag for alle aktører og ikke mindst slutbrugerne selv. Herved imødekommes også de af bestyrelsen vedtagne principper den 2. marts 2021, der også indeholder krav om mere tilgængelig og aktuel viden om kompetenceefterspørgslen på arbejdsmarkedet.

Ny pulje til professionelle/personlige kompetencer

Der er behov for en ny pulje ved behov for mere end et fagligt værktøj, men også ofte et kultur- og værdiskift. Det er nødvendigt, hvis vi skal fastholde og udvikle dynamikken på det danske arbejdsmarked fremover – i hele landet. Fx ved ændring af arbejdsidentitet fra offentlig underviser til privatansat eksportmedarbejder. Den regionale positivliste forvaltes meget snævert, dvs. primært til fag-faglig substitution indenfor mangelområder. Det gør adgangen til efterspørgselssiden sværere for de ledige, som skal lave et regulært brancheskift; noget mange har skullet sande her i corona-tiden.

Baggrund for forslaget

I dag er beskæftigelsesindsatsen opdelt i 98 kommuner, mens den lediges rådighedsforpligtelse er national (for dagpengemodtagere med hhv. lang og mellemlang videregående uddannelse). Kommunerne har ikke økonomisk incitament til at få andre kommuners borgere i job på samme måde som egne borgere, og viden om det akademiske arbejdsmarked er meget forskellig fra kommune til kommune. Derfor skaber strukturen i systemet grænser og hindrer match. Konsekvenserne er store for det offentlige med udgifter til arbejdsløshedsydelse, tab af skatteindtægter og dynamiske effekter samt begrænset geografisk mobilitet hos arbejdstagere og tabt fortjeneste for virksomhederne, som forgæves forsøger at rekruttere medarbejdere på videregående niveau.