

HK'S ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

Alle skal have adgang til arbejdsmarkedet

Indledning

Danmark er et land med en stor arbejdsstyrke. Her er det reglen og ikke undtagelsen, at både far og mor arbejder. Men arbejdslivet er under forandring med 4-dages arbejdsuger, frit-valgs-ordninger, timebank og hjemmearbejdspladser. Kravene og efterspørgslen på kompetencer er også i forandring, og forude venter en øget digitalisering og automatisering, krav om grøn omstilling samt jobs og funktioner, vi dårligt nok kan forestille os.

Arbejdslivet vil også i fremtiden byde på uventede overraskelser for nogle. Ledighed, sygdom, psykisk og fysisk nedslidning vil betyde, at der er behov for muligheder for at omstille sig til noget andet, trække sig tilbage eller komme i fx fleksjob.

Ledighed synes at være gået fra at blive set som et strukturelt samfundsproblem, der rammer den enkelte, til at være et mere individuelt problem, der belaster samfundet. HK understreger, at ledighed på trods af en ændret offentlig debat om emnet fortsat er et samfundsproblem, som skal løses af fællesskabet, og hvor det er ledigheden, som skal bekæmpes. Ikke de ledige. Et billede på udviklingen kan også findes i de mange termer, der er om det, at stå uden arbejde. Er man ledig, arbejdsløs, jobsøgende, mellem jobs eller noget helt andet? Arbejdsmarkedspolitikken her afspejler debatten og gør derfor også brug af flere af termerne.

Fokus for politikken er det gode arbejdsliv for alle HK's medlemmer. Selve politikken indhold kredser mest om ledighed, og hvordan vi sikrer, at ledighed bliver en periode, der konstruktivt bidrager til næste kapitel i et medlems arbejdsliv. Politikken fokuserer på den forsikrede HK'er, der sjældent og midlertidigt rammes af ledighed, men også indsatser rettet mod langtidsledige, dimittenderne, seniorer og mod de, der pga. psykisk eller fysisk nedslidning, sygdom eller andet, må omstille sig til nye brancher eller vilkår fx som fleksjobvisiteret.

Vi ved, at ledighed altid rammer den enkelte hårdt, men vi ved også, den rammer dimittender og +55-årige særligt hårdt her i HK. HK skiller sig også ud ved at andelen af ledige mænd er højere end for kvinderne. Og vi ved at de, der har den største risiko for langtidsledighed og er langtidsledige i længst tid på landsplan, er borgere med anden etnisk herkomst end dansk.

Regionale og kommunale forskelle

Danmark er et lille land, men regionale forskelle slår alligevel tydeligt igennem. En region har en type af arbejdspladser, og en anden region har andre. Det samme gælder forekomsten af ledighed, som kan være meget forskellig for en lægesekretær, IT-professionel eller e-handelsekspedient alt efter region. I Hovedstadsområdet er dimittendledigheden omfattende, mens antallet af jobåbninger er større for ufaglærte i Vestjylland end i Østjylland, og laboranter har måske bedre chancer for job i Nordjylland end i Østjylland.

Forskellene slår også igennem, når man ser nærmere på kommunernes indsatser overfor ledige. Forskellene slår igennem, selv om beskæftigelsesområdet er reguleret af meget faste og stramme regler og krav. Ikke desto mindre kan en borgers postnummer afgøre, om der bliver investeret i den ledige i form af fx opkvalificering eller ej. Og nok giver det mening at tage hensyn til de konkrete lokale forhold og se på dels de ledige og erhvervslivet i området, når indsatser prioriteres. Der er dog store forskel på, hvor offensivt der investeres i de ledige. Her spiller strukturelle rammer for refusionen til kommunerne fra staten af udgifter til aktiveringsindsatser ind, og opkvalificering sker via bloktilskuddet og ikke længere krone for krone. Det betyder, at pengene kommer år efter, at de er brugt, og det sætter grænser for, hvad kommunerne tør investere i. Hjørring Kommune er her et eksempel, som efter år med en proaktiv investeringsstrategi slog bak, fordi et hul i kommunekassen gjorde fortsatte investeringer politisk uspiselige.

Ikke kun pligt – også ret

Den aktive arbejdsmarkedspolitik hviler på princippet om ret og pligt. Den ledige har pligt til at stå til rådighed og leve op til krav om at deltage i en aktiv jobsøgning, komme til samtaler mv., mod at have retten til at modtage dagpenge eller andre ydelser.

Indsatsen for de ledige skal fortsat baseres på ret og pligt, men i de senere år har fokus været mest på pligten til at møde til samtaler, overholde frister og bevise at man står til rådighed. Nu skal fokus drejes henimod retten til at få adgang til de mange muligheder for at komme godt videre i sit arbejdsliv. Kravene til de ledige er blevet strammet, samtidig med at systemet, der overvåger beskæftigelsesindsatsen, er blevet skrapere med benchmarks, målinger af a-kasser og jobcentre, stikprøvekontroller af administration af regler og afrapportering af måltal.

Spørgsmålet er, om det fintmaskede net, som systemet spænder ud, har spærret for udsynet til at bruge faglige skøn og sund fornuft? Noget tyder på det.

For HK er det derfor afgørende, at fremtidens indsatser for ledige beror på involvering af den ledige på en mere aktiv måde. Ledige skal mødes som mennesker, der har en faglighed, uddannelse, fritidsinteresser, familie og behov. Samtidig skal sagsbehandlerne i a-kasser og jobcentre sættes mere fri i deres faglighed, så de kan skønne og bruge faglige vurderinger mere end lister og målskemaer.

Forenklingen af regler og kontroller er derfor helt essentiel, og forventningen er endda, at det vil kunne frisætte ressourcer i form af tid og penge – i både a-kasser og jobcentre.

Problemer ud over ledighed

Nogle ledige har andre problemstillinger ud over det manglende arbejde. De kan være syge, nedslidte, i livskrise eller have sociale problemer.

For de, der rammes af sygdom, kan turen fra lønnet medarbejder til modtager af ressourceforløbsydelse, som er på niveau med kontanthjælpen, tage bare 22 uger.

For de der visiteres til et fleksjob, kan rejsen til afklaringen være lang og opslidende, og resultatet opleves som et nederlag. For ledigheden for fleksjobvisiterede ligger generelt tæt på 20 pct., og oplevelsen af at være i job via fleksjobordningen kan føles som at blive sat på B-holdet. I HK fører vi et stort antal sager for fleksjobvisiterede, som deres begrænsede antal slet ikke tilsiger.

For mennesker i afklarings- og ressourceforløb er behovet for at kende sine rettigheder og at have en stemme i sin egen sag afgørende. Men ofte er det desværre ikke sådan, vores medlemmer oplever situationen.

Fremtidens velfærdssamfund

HK ønsker at medvirke til at bevare og udvikle Danmark som velfærdssamfund, hvor der bliver taget hånd om mennesker, der rammes af ledighed, sygdom, nedslidning, tab af erhvervsevne mv. Det forudsætter et solidt sikkerhedsnet, der har tætte og solide masker nok til at gribe mennesker, så de ikke mister deres økonomiske grundlag, men oplever at der holdes en hånd under dem, og at de får en støttende hånd i ryggen på vej videre i livet. Både i arbejdslivet og i livet generelt.

Når det kommer til arbejdsmarkedspolitiske tiltag, er det derfor også essentielt, at hjælpen der gives - og kravene der stilles - peger i retning af realistiske muligheder og samtidig imødekommer det enkelte menneske. Her er muligheder for at skifte branche, tage uddannelse og udvikle kompetencer og spore sig ind på nye muligheder og andre brancher essentielt. Derfor er der også nødt til at ske et opgør med den bagudskuende tilgang, der er i beskæftigelsessystemet i dag, hvor måneder eller år gamle data lægges til grund for beslutninger, og hvor uddannelse ses som en omkostning.

HK arbejder for, at voksen-efter-videreuddannelse bliver langt mere udbredt, attraktivt og benyttet, end det er i dag. Det skal både gælde de, der er i arbejde, fordi det forebygger ledighed, og de, der bliver ledige, fordi opkvalificering muliggør jobs i andre brancher og stillinger. Derfor er det også en opgave for HK at få formidlet til medlemmerne, at livslang læring skal være en integreret del af arbejdslivet.

Fremtidens jobs vil betyde, at der efterspørges andre kompetencer, end HK'erne og andre faggrupper. Der er derfor behov for livslang læring, og det bør overvejes, om ikke tiden som ledig bør være en tid, der giver langt bedre muligheder for at tilegne sig kompetencer, der gør det muligt at bestride jobs præget af øget digitalisering, at næste "kollega" er en robot, ny teknologi og den grønne omstilling.

Afgrænsning

HK's arbejdsmarkedspolitik fokuserer først og fremmest på indsatser for ledige og muligheder for de, der ikke kan være med på fuld kraft hele tiden. Politikken anlægger et helhedssyn på det gode arbejdsliv, så uddannelse, arbejde, familieliv, opkvalificering, brancheskifte og ledighed ses i en sammenhæng.

Årsagen til helhedssynet begrundes vi med, at fortidens og nutidens modeller ikke giver svar på fremtidens udfordringer ift. at matche de rette kompetencer og jobs. Uddannelse og udvikling skal derfor også være en konstant del af arbejdslivet.

Et helhedssyn betinger dog ikke, at alt er inkluderet. Fokus er på ledighed, på muligheder for opsagte og ledige og på mennesker, der er sygemeldte, har et handicap eller pga. en nedsat arbejdsevne må ændre kurs. Derfor snitter politikken også kort det mere socialpolitiske område og arbejdsmiljøforhold.

Politikken berører konkret

Målsætningen med politikken er, at "Vi er alle en del af arbejdsmarkedet" og det betyder også, at alle medlemmer af HK skal have mulighed for at få kompetencerne til at indgå på fremtidens arbejdsmarked.

Politikken er opdelt i følgende afsnit:

/ En tillidsfuld beskæftigelsesindsats	5
/ Ledighed – en tid til kompetenceopbygning	5
/ Samspillet mellem a-kasse og jobcenter	6
/ Samtaler – også i digitale formater	6
/ Afbureaukratisering	6
/ Dagpengeordningen skal være et robust sikkerhedsnet	7
/ Støttet beskæftigelse	7
/ Løntilskud	7
/ Virksomhedspraktik	8
/ Revalidering	9
/ Fleksjob	10
/ En forbedret indsats for langtidsledige	12
/ En forbedret indsats for ledige dimittender	14
/ Seniorer på arbejdsmarkedet – flere, mere og bedre	15
/ Styrkelse af de udsatte gruppers fodfæste på arbejdsmarkedet	16

En tillidsfuld beskæftigelsesindsats

For HK er det afgørende, at jobsøgende mødes med tillid af et system, der yder vejledning, støtte og formidler viden om uddannelse og job. Vores afsæt er tillid til, at den ledige både vil og kan komme i job – det ved vi giver de bedste odds for, at det faktisk sker.

Den nuværende lovgivning har fokus på næste job, men frem for blindt at styre efter det næste job, skal der i fremtiden skeles mere til de samfundsmål og -tendenser, som præger det arbejdsmarked, der tegner sig. Beskæftigelsesindsatsen skal give mulighed for, at ledige kommer ind på arbejdsmarkedet igen på en klog måde, som understøtter udviklingstendenser og målsætninger i samfundet. Det vil ikke bare sikre, at der er arbejdskraft nok, men at de også er kvalificerede til at bestride jobsene. Investering i uddannelse, opkvalificering og omskoling i en periode, hvor medlemmer er uden job, er derfor en klog måde at understøtte bl.a. den grønne omstilling samtidigt med, at det øger mulighederne for en varig tilknytning til arbejdsmarkedet for den enkelte.

Ledighed – en tid til kompetenceopbygning

Grundlæggende er den aktive beskæftigelsesindsats i dag omgærdet af et enormt regelsæt, kompleks lovgivning og mange kontroller. Udgangspunktet er ikke den ledige, dennes behov og muligheder for at være del af arbejdsstyrken. Udgangspunktet er derimod en systemisk tænkning, der risikerer at fodre mistillid frem for tillid og firkantet administration fremfor individuel vurdering og samarbejde. Det binder ressourcer til bureaukrati, hvilket delvist afbødes med en række puljeordninger og forsøgsordninger, der supplerer systemet, men samtidig kun gør det mere komplekst.

HK peger derfor på, at:

- / En beskæftigelsesindsats skal tage udgangspunkt i den ledige, dennes behov og muligheder, med et mål om at sikre en indsats, der engageret og aktivt bringer vedkommende varigt i job.
- / Ret og pligt skal følges ad, så den ledige får mulighed for at bruge tiden som ledig på at opbygge kompetencer via opkvalificering, uddannelse og udvikling - ikke på at vente. Barrierer skal fjernes, så forsikrede ledige får bedre muligheder og rammer for at uddanne sig:
 - / Kravet om en 5 ugers ledighedsperiode inden uddannelse afskaffes.
 - / Målgruppen udvides, så alle med en kort eller mellemlang videregående uddannelse også omfattes. I dag er det kun ufaglærte, faglærte og personer med en kort uddannelse ovenpå en erhvervsuddannelse, som er berettiget til uddannelse, hvilket afskærer laboranten, IT-udvikleren og controlleren.
 - / Reglen om, at kurserne skal være afviklet inden for de første 6 måneders sammenlagte ledighed for personer under 25 år og inden for de første 9 måneders sammenlagt ledighed for personer over 25 år skal bortfalde for alle målgrupper.
 - / Retten til 6 ugers jobrettet uddannelse udvides med op til 24 uger.
 - / Ledige skal kunne tage uddannelse på 110 pct. af dagpengesatsen.
 - / Finansiering af uddannelse til ledige løftes ud af kommunernes økonomi.
- / Rammerne for **uddannelse** skal ændres, så de spiller bedre og mere dynamisk sammen med det lokale arbejdsmarkedsbehov:
 - / Positivlisten for jobrettet uddannelse suspenderes eller suppleres med de uddannelsesområder, som kræver en særlig investering fx for at få Danmark videre efter COVID-krisen, fremad med den grønne omstilling og/eller digitaliseringen.

- / Uddannelse til og med diplomniveauet omfattes af listen.
- / Den binding, der betyder, at den lediges valg af uddannelse er bundet i forhold til den erhvervsgruppe, som det først valgte kursus falder ind under, fjernes.
- / Befordringsgodtgørelse, som i dag kun gives til AMU og enkeltfag, skal også omfatte akademi- og diplommoduler.
- / Omdrejningspunktet for indsatsen bør være den enkelte lediges evner og motivation. Der skal være indbygget en fleksibilitet i beskæftigelsesindsatsen, så indsatsen understøtter den kloge vej tilbage til arbejdsmarkedet og dermed muligheder for at opnå varig beskæftigelse bedst muligt.
- / Efter-videreuddannelsessystemet bør i sin helhed forenkles, så det bliver nemmere at søge og gennemføre uddannelse – også som ledig.

Samspillet mellem a-kasse og jobcenter

Det tostrengede beskæftigelsessystem, hvor forsikrede ledige både har kontakt til a-kassen og jobcenteret skal nytænkes, men ikke afskaffes. Samspillet skal give værdi for den ledige og ikke være dobbeltarbejde.

HK peger derfor på, at:

- / Den ledige, skal have en engageret og aktiv indsats fra a-kassen, som tager afsæt i et indgående kendskab til vedkommendes faglighed og de brancher, som den ledige søger job indenfor.
- / Har den ledige andre og flere udfordringer end ledighed – og derfor også er længere væk fra arbejdsmarkedet – skal vedkommende have en relevant indsats gennem jobcenteret.

Samtaler – også i digitale formater

Under nedlukningen ifm. COVID-krisen har HK Kommunal sammen med DS og KL indsamlet erfaringer fra jobcentrene, og FH og DAK har samlet erfaringer fra a-kasserne. Der tegner sig positive erfaringer med brugen af digitale løsninger for samtaler og for en løsere form på rækkefølgen og indhold i samtalerne i kontaktforløbet.

HK peger derfor på, at:

- / Den første samtale med borgeren skal som udgangspunkt afholdes som en fysisk samtale – dette gælder for både a-kasse og jobcenter.
- / Samtaler - videre frem i kontaktforløbet - kan ske efter aftale mellem den jobsøgende og a-kassen/jobcenteret i en samtaleform (fysisk, telefonisk eller digital), der passer parterne bedst ift. indhold og formål med samtalen. Både borger og vejleder/sagsbehandler vil have ret til at omlægge en samtale til en fysisk samtale.

Afbureaukratisering

Beskæftigelsesindsatsen er præget af en række proceskrav, krav til dokumentation, kontroller og benchmarks fra statens side ift. a-kasser og kommuner. Kontroller og tjek af rådighed mv. gennemsyrrer også en del af kontakten mellem den ledige og henholdsvis a-kassen og jobcenteret.

At der stiles krav om dokumentation er såmænd fair nok. Og at der føres et tilsyn med et af de med udgiftsgenerende områder i velfærdssamfundet er også rimeligt. Påvirkningen af medarbejderes arbejdsmiljø, og de lediges oplevelse af at blive betvivlet og blot at være et 'nummer i køen' er dog betydelig. Det betyder desværre et system, der er præget af en vis

mistillid. Det harmonerer dårligt med HK's ambitioner om et beskæftigelsessystem, der bygger på tillid, og har som mål at styrke den ledige i jobsøgningen på vejen til næste og varige job.

Der er flere gange gjort forsøg på at afbureaukratisere beskæftigelsesindsatsen og forenkle det komplekse regelsæt – senest med ændringen af LAB-loven i 2018. Ændringerne er dog ikke slået godt nok igennem.

HK peger derfor på, at:

- / Det er afgørende at beskæftigelsesindsatsen er mere enkel og mindre bureaukratisk. Dels fordi der spildes store ressourcer på unødvendigt bureaukrati dels fordi et så kontrollerende system avler mistillid.

Dagpengeordningen skal være et robust sikkerhedsnet

Forringelser af dagpengene, herunder udhulingen af dagpengedækningen, indførelse af en karenperiode og stramningen af genoptjeningskravet, har gjort stor skade på danske lønmodtageres oplevelse af, at deres forsørgelsesgrundlag er nogenlunde sikret ved arbejdsløshed.

Forringelserne har gjort det mindre værdifuldt og mindre relevant at være medlem af en a-kasse, og de har allerede medført, at der mange steder i fagbevægelsen tales om, at længere opsigelsesvarsler og bedre jobsikkerhed bør rejses som krav ved overenskomstforhandlingerne.

Den fortsatte forringelse af dagpengesystemet er dermed en åbenlys og alvorlig trussel mod den danske model, der i mere end en menneskealder har været ryggraden for dansk velstand og dansk økonomi.

HK peger derfor på at:

- / I kølvandet på COVID-krisen: Ingen må falde ud af dagpengesystemet i 2021. Den neutrale periode skal forlænges, så forbruget af dagpengeperioden neutraliseres og ikke tæller med.
- / Bedre dagpengesats. Udhuling af dagpengenes værdi skal stoppes og en højere sats er næste skridt. Konkret bør vi over en årrække indhente de seneste 8 års udhuling, og forsikrede ny-ledige bør have en højere sats de første tre måneder af dagpengeperioden.
Forskellen på familiens indkomst og dagpengenes størrelse er for stor, og giver et for stort indtægtstab, når lønsedlen er byttet ud med et dagpengekort. Denne forhøjelse vil desuden sikre en økonomi i familierne, der bidrager til at holde hånden under realkreditsystemet og danskernes forbrug.

Støttet beskæftigelse

Vejen fra ledige til ansat kan gå via forskellige typer af indsatser, herunder virksomhedsrettede tilbud. Det er afgørende, at alle tilbud hviler på en konkret og individuel målsætning og iværksættes med klare formål, som der følges op på.

Løntilskud

Løntilskudsstillinger viser bedre resultater end fx praktikker, målt på afgang til job. Løntilskudsordningen har en højere kvalitet, idet de oftest hviler på et meget konkret indhold, opgavesæt og formål.

HK foreslår konkret, at:

- / Løntilskudsstillinger skal kunne søges fra 3. ledigheds måned for alle ledige. Skal der prioriteres mellem grupper, bør dimittender og seniorer prioriteres højt, da dimittender ofte mangler praktisk erfaring og seniorer har risiko for langtidsledighed
- / Dagpengeperioden bør være en 'neutral periode', hvor "dagpengeuret" sættes i stå i den tid en ledig er i løntilskudsjob.

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktikker er mere anvendte, men mindre effektive, end løntilskudsstillinger. Praktikkerne har et omfang – særligt i detailbranchen – så de fortrænger ordinær arbejdskraft. HK arbejder for, at virksomhedspraktikordningen skal bruges klogt og målrettes de grupper, som har reel nytte af den. Alle virksomhedspraktikker skal hvile på en individuel vurdering og et individuelt formål.

Virksomhedspraktikordningen skal derfor ses forskelligt og målrettes alt efter målgruppe:

- 1) Dagpengemodtagere og andre jobparate uden andre udfordringer end ledighed. For denne målgruppe kan praktikken fx give mulighed for at afprøve nye kompetencer erhvervet på et forudgående kursus, eller være en mulighed for at snuse til en anden branche.
- 2) Ikke jobparate, og som kæmper med andet og mere end ledighed. For denne målgruppe kan praktikken være en del af fx et jobafklarings- eller ressourceforløb, eller led i en vurdering af arbejdsevne efter er sygdomsforløb eller for afklaring til fleksjob og/eller førtidspension mv.

Praktikker af type 1 skal have et mål om at bringe den ledige i ordinært job, mens praktikker af type 2 skal have et mål om at bringe den ledige tættere på en afklaring.

Fælles for de 2 målgrupper er:

- / Praktikkens formål skal være klart formuleret og anvise hvordan praktikken vil føre den ledige tættere på et job.
- / Praktikken skal evalueres og udbyttet vurderes, så den arbejdsløses behov er fokus for praktikken.
- / Praktikker skal tænkes sammen med opkvalificeringsforløb, mentorforløb eller lignende og give den ledige mulighed for, at prøve nye kompetencer af i praksis.

HK arbejder for følgende konkrete ændringer:

- / Formålet med praktik skal være at opnå erfaring eller kompetencer, der rykker den ledige tættere på arbejdsmarkedet. Et flertal af virksomhedspraktikkerne skal bygge oven på et uddannelses- eller mentorforløb m.m., så opkvalificering og praktik går hånd i hånd.
- / Praktikker skal som udgangspunkt godkendes af tillidsrepræsentanten, og kun hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, kan en medarbejderrepræsentant (uden ledelsesansvar) godkende praktikken.
- / At alle praktikker beror på en 'praktikmålsætning' og resulterer i et 'praktikbevis'. Dermed er formål, læringspunkter og forventninger afklaret, inden praktikken begynder og skal evalueres ved praktikkens udløb og afspejles i et praktikbevis, som kan bruges i den videre jobsøgning. En virksomhed, som ikke lever op til det aftalte, bør desuden kunne sættes i karantæne/fratages muligheden for at være

praktikvært. Tilsyn med dette bør føres af det regionale AMK kontor, som i samarbejde med Arbejdstilsynet eller STAR vil kunne håndhæve reglerne. Virksomhedspraktikanten skal selv afgive en vurdering af praktikforløbet. Disse brugervurderinger skal offentliggøres.

- / Et loft over hvor mange praktikker en ledig kan deltage i. For jobparate max 2 praktikker á 4 uger pr. år, og for aktivitetsparate max 4 praktikker pr. år. Forlængelser skal være undtagelsen og begrundes
- / Rimelighedskravet og forholdstal ændres:
 - / Et loft over antal af praktikker per borger. Ledige jobparate skal max kunne komme i praktik 2 gange pr. år og øvrige grupper af ledige max 4 gange pr. år. For alle praktikker gælder, at de skal være individuelt begrundet og bedømt.
 - / Alternativt eller i kombination: Der sættes et branchafhængigt loft. Er ledigheden over 3,5 eller 4 pct. i en given branche eller et givent fag (opgjort på branchekode eller discokode) kan der ikke oprettes praktikker inden for den branche/ fag. Dette vil være en ubureaukratisk reguleringsmekanisme, som hindrer fortrængning af ordinære jobs.
 - / Overtrædelser af rimelighedskrav og forholdstal skal betyde, at virksomheden kommer i karantæne. Der skal gøres op med brugen af generelle aftaler mellem kommuner/jobcenter og virksomheder om aftag af et vist antal praktikanter. Praktikker skal være individuelt aftalt.
- / Det skal naturligvis betale sig at gøre en indsats. Derfor skal tiden i løntilskud og virksomhedspraktik tælle som en "neutral periode" og ikke tælles med i forbrug af periode.

Revalidering

Undersøger viser, at revalidering er et fantastisk beskæftigelsespolitisk værktøj, når målet er selvforsørgelse og varig beskæftigelse. Af de personer, som fuldfører et revalideringsforløb, bringes 71 pct. til selvforsørgelse. Revalidering bør derfor være en del af beskæftigelsesindsatsen og bruges som et stærkt værktøj til at få voksne videre i arbejdslivet. Ja livet som helhed.

Desværre er antallet af fuldtidspersoner på revalidering gået fra 18.902 i 2005, 11.236 i 2011 til blot 3.616 i 2019. Adgangen til at blive godkendt som revalidend er blevet vanskelig. Kommunerne anvender i stedet og i stigende omfang særligt aktiveringer, som ikke har et egentligt jobsigte.

HK vil derfor arbejde for, at revalidering sættes på den politiske dagsorden, og at flere kommuner bruger dette effektive værktøj.

HK peger derfor på, at:

- / Revalidering skal i øget omfang bruges til at fastholde eller indsluse en person på arbejdsmarkedet. Refusion fra staten til kommunerne for revalidender bør ændres, så revalidering i mindre omfang er underlagt kommunaløkonomiske hensyn.
- / Et opgør med at alle beskæftigelsesindsatser skal foretages via den korteste vej tilbage til arbejdsmarkedet og i stedet tilbyde den bedste vej tilbage til arbejdsmarkedet. Det vil ofte være revalidering. Dermed skal der være et realistisk jobperspektiv, som rummer mulighed og tid for uddannelse.
- / En styrket social og forebyggende indsats, der giver rum til at en social indikation, som fx en markant livsbegivenhed, der påvirker arbejdsevnen, udløser revalidering.

- / Et større kendskab til og samarbejde med arbejdsmarkedet – virksomhederne – i jobcentrene. En styrkelse af virksomhedskonsulenterne/sagsbehandlernes kendskab, viden og samarbejde vil kunne opdyrke nye muligheder og bidrage til og drage nytte af udviklingstendenser.
- / Revalidering indføres som tilbud til ordinært ledige efter 2 års ledighed. Det sker ud fra en anerkendelse af, at langvarig ledighed kan føre til udstødning fra arbejdsmarkedet, hvorfor langtidsledige får ret til at gøre brug af et tilbud om revalidering.

Fleksjob

HK mener, at fleksjob er en god mulighed for personer, der er fysisk og/eller psykisk nedslidte, kronisk eller langvarigt syge eller har medfødte eller tilstødte handicaps, eller af anden årsag ikke kan varetage et arbejde på ordinære vilkår. Fleksjobordningen er dog gennem seneste reform blevet forringet i både vilkår og regelsæt. I HK er vi knap 240.000 medlemmer i alt. Heraf er ca. 5.400 registreret som fleksjobvisiterede.

HK bruger ikke termen "fleksjobber" om medlemmer, der arbejder via fleksjobordningen. Årsagen er, at der er tale om en ordning og ikke en stillingsbetegnelse og de pågældende er fortsat kontorassistent, IT-supporter, laborant eller ekspedient mv, men er ansat via fleksjobordningen.

Fleksjobvisiterede oplever at have ringere vilkår ift. løn, uddannelse mv., end andre, og desværre også at der bliver "handlet med deres effektivitet". Det betyder, at fleksjobvisiterede risikerer, at der ved deres ansættelse sker en indirekte nedsættelse af deres løn. Hvis deres effektivitet eksempelvis vurderes til 50 pct., får den fleksjobvisiterede kun løn for 50 pct. af den tid, som vedkommende er på arbejdspladsen.

HK peger derfor på, at:

- / Alle, der er i et afklarende forløb på vej til et fleksjob, eller som er visiteret til fleksjob, skal have indflydelse på egen sag.
- / Fastlæggelsen af effektivitet skal ske ift. det specifikke job, man er visiteret til og altid ske med inddragelse af den fleksjobvisiterede selv. Mange vil mene, at dette allerede fremgår af reglerne, men det sker ikke alle steder i praksis. Udgangspunktet skal være, at man antages at være 100 pct. effektiv i de timer, man ansættes til. Det skal således kun være undtagelsesvist og under aftalte omstændigheder, at effektiviteten sættes ned og dermed også afregningen for antallet af timer, som arbejdsgiver lønner for. Der skal udfærdiges et ansættelsesbevis, der omfatter dette, jf. lovgivningen.
- / Fastholdelsesfleksjob skal være muligt i den virksomhed, hvor en lønmodtager allerede er ansat, uden 12 måneders skånehensyn. Indvilliger en virksomhed i at fastholde en medarbejder, der overgår til fleksjob, er der samtidig accept af, at medarbejderen skal mødes med visse skånehensyn.
- / Vejen til fleksjob skal være nemmere. Med indskrænkningen af efterlønsordningen, ændringer for tilkendelse af førtidspension, mindre brug af revalidering og flere syge på ledighedsydelse bør flere få mulighed for fleksjob end i dag. Dermed bør flere ressource- og afklaringsforløb føre til visitation og tilkendelse af fleksjob eller førtidspension (hvis alle andre muligheder er udtømte). Derudover bør forløbene afkortes, og flere skal hurtigere tilkendes enten fleksjob eller førtidspension.

- / Der skal være en ret til at være selvstændig og at der skal være mulighed for at starte selvstændig virksomhed uden at miste sin ydelse.
- / Fleksjobvisiterede skal have en målrettet indsats fra jobcenteret til jobsøgning, herunder hjælp til at søge deltidsstillinger og opfordre arbejdsgivere til aktivt at vælge fleksjobvisiterede til.
- / Alle skal have ret til en ordentlig løn. Fleksjobvisiterede skal derfor have krav på en lønforhandling – med involvering af den overenskomstbærende organisation.
- / Muligheder for uddannelse i et fleksjob skal styrkes ved, at kommunerne er opsøgende ift. at få tilrettelagt kurser og forløb på nedsat tid ved at indgå samarbejder med uddannelsesinstitutioner, som det sker på fx Tietgenskolen og UCN i Odense.
- / Ledighedsydelsen for ledige fleksjobvisiterede skal hæves og bør være den samme som sygedagpenge.

En forbedret indsats for langtidsledige

At være uden arbejde er en stressende oplevelse for de fleste, især hvis den varer ved. Ledighed ud over 6 måneder vurderes i HK som et risikobillede ift. langtidsledighed. I den statistiske opgørelse af langtidsledighed regnes man som langtidsledig, når man har været ledig i mere end 80 pct. af 12 løbende måneder.

HK'erne er som samlet gruppe ikke særligt udsatte i forhold til langtidsledighed, men visse fag og brancher er dog mere udsatte end andre. Langtidsledighed er altid bekymrende, fordi fakta viser, at det bliver sværere at komme i arbejde, jo længere man er ledig.

HK peger derfor på, at:

- / A-kasserne overtager beskæftigelsesindsatsen over for dagpengemodtagere i de første seks måneder af ledighedsforløbet.
- / A-kassen skal allerede ved CV-samtalen vurdere om medlemmet er i risiko for langtidsledighed, og efter en dialog med medlemmet henvise til jobcenteret, hvis vurderingen er, at andre udfordringer, komplekse problemstillinger eller personlige forhold peger på en forhøjet risiko for langtidsledighed.
- / Der skal være mulighed for en fast vejleder i a-kassen, som sikrer et kontinuerligt forløb. Både den ledige og vejlederen i a-kassen/sagsbehandleren i jobcenteret skal opleve samarbejdet værdifuldt, og en varig relation er som oftest gavnlig for begge parter. Begge skal samtidig have mulighed for at afbryde samarbejdet, så den ledige om muligt får en ny medarbejder tildelt.
- / Der indføres en 10-måneders samtale i a-kassen, hvor det afklares, om medlemmet enten er tæt på at komme i job (men blot har behov for at booste jobsøgningen yderligere), har behov for et sporskifte for at komme i job grundet dårlige beskæftigelsesmuligheder og/eller har utilstrækkelige kompetencer ift. hidtidig søgefokus eller er ramt af andre problemer end selv ledigheden, eksempelvis sygdom, misbrug og/eller social udstødning. Afhængigt af resultatet af afklaringen kan der sættes en række forskellige initiativer i gang eks. digital træning i samtaler, sporskifteforløb¹ eller fællesmøder med jobcenteret.
- / At der afsættes en pulje til forstærket vejledningsindsats. Jobcentre og a-kasser skal have puljemidler til en forstærket indsats i form af fx:
 - / Svar-i-løbet af-24 timers-service: "Når du har brug for feedback til ansøgning af et konkret job".
 - / Vejleder sender 10 forslag til jobs pr. uge.
 - / Mentor-netværksgruppe med kontakt til andre medlemmer og til en fælles mentor, som er lykkedes med et sporskifte.
- / Bedre mulighed for jobrotationsforløb for langtidsledige:
 - / Karensperioden bør afskaffes, så personer, der af a-kassen vurderes til at være i risiko for langtidsledighed, kan komme i jobrotation, inden ledigheden har bidt sig fast. Forudsætningen om "forældet uddannelse" skal justeres, så en person, der pga. egen sygdom, udviklingen inden for

¹ En forudsætning for at sporskiftepakkerne kan realiseres i praksis, vil formentlig være, at hver uddannelsespakke udbydes landsdækkende, mens afdelingerne hver især står for at etablere de tilhørende virksomhedsforløb. Man kan forestille sig tre forskellige uddannelsesforløb, der udbydes enkelte steder og/eller digitalt.

faget eller andre forhold ikke længere kan benytte sin uddannelse, har mulighed for at deltage i jobrotation. Ændringen af opfattelsen af "forældet uddannelse" skal gælde alle uddannelser inkl. videregående uddannelser.

- / Der skal indføres en pulje, der er øremærket opkvalificering af langtidsledige, som fordeles og administreres regionalt (RAR) og udmøntes via både a-kasser og jobcentre. Puljen målrettes de langtidsledige, der har et forældet uddannelsesniveau, brug for et brancheskift og/eller er psykisk nedslidte.
- / Kompetenceudvikling for langtidsledige:
 - / Uddannelse i op til 20 uger på 110 pct. dagpenge via en national pulje, der er øremærket opkvalificering af langtidsledige, som fordeles og administreres regionalt (RAR) og udmøntes via både a-kasser og jobcentre. Har den ledige ikke gjort brug af sine 6 ugers jobrettet uddannelse, lægges op til 4 uger til, så man samlet kan tage 24 ugers uddannelse. De 20 uger svarer til 860 timer som giver 30 erts og dermed en ½ akademi eller diplomuddannelse.
 - / Retten skal gælde flere og omfatte både ufaglærte, faglærte og forsikrede med en kort eller mellemlang videregående uddannelse. I dag er det kun ufaglærte, faglærte med forældre uddannelse og ledige med en kort uddannelse ovenpå en erhvervsuddannelse, som er berettiget til uddannelse (6 ugers jobrettet), hvilket eksempelvis afskærer laboranten, IT-udvikleren og controlleren.
 - / Uddannelse kan være et led i et brancheskifte /fagligt skifte, hvor den ledige får mulighed for at lave et sporskifte. Ledige, der har været i brancher, der har dårlige beskæftigelsesmuligheder og/eller selv har utilstrækkelige kompetencer skal tilbydes specialiseret vejledning om muligheder i brancher med gode jobmuligheder og tilbud om målrettet uddannelse.

Langtidsledige kan bidrage aktivt til de store dagsordner, der er for at omstille samfundet – både hvad angår digitalisering og grøn omstilling. Rammerne for uddannelse bør ændres, så de spiller bedre og mere dynamisk sammen med de aktuelle og lokale arbejdsmarkedsbehov.

HK peger derfor på, at:

- / Positivlisten for jobrettet uddannelse enten suspenderes, eller suppleres med de uddannelsesområder, som kræver en særlig investering fx ift. den grønne omstilling og digitalisering. Uddannelse til og med diplomniveauet omfattes af listen.
- / Den binding, der betyder, at den lediges valg af uddannelse er bundet i forhold til den erhvervsgruppe, som det først valgte kursus falder ind under, fjernes.
- / Befordringsgodtgørelse, som i dag kun gives til AMU og enkeltfag, skal også omfatte akademi- og diplommoduler.

En forbedret indsats for ledige dimittender

I en årrække er udfordringerne med ledighed blandt nyuddannede steget generelt. Ofte opfattes dimittendledighed som en udfordring for akademikere, men, desværre ser vi også en stigning i dimittendledigheden blandt HK's medlemmer.

I 2007 havde omkring hver fjerde dimittend modtaget dagpenge inden for det første år efter endt uddannelse. I 2018 var det steget til knap halvdelen.

Stigningen skyldes flere faktorer. Det være sig udviklingen i uddannelsessystemet, kulturændringer, udviklingen på arbejdsmarkedet, samspillet mellem uddannelse og arbejdsmarked mm. Det ændrer dog ikke ved, at det er stærkt problematisk for både den enkelte, der rammes og for samfundet som helhed. Ingen gennemfører en uddannelse for at blive ledig, og for samfundet er det også en dårlig investering, at den nyuddannede ikke får mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet med tilhørende lønseddel og skattebillet. Et element er dog også, at der ikke er tilstrækkelig efterspørgsel på de kompetencer, som nogle dimittender besidder efter visse typer af uddannelser. Der ønskes derfor et tættere samarbejde mellem arbejdsmarkedsparter og de videregående uddannelser gennem fx flere nationale fagudvalg og et endnu tættere samarbejde i de lokale bestyrelser og uddannelsesudvalg.

Nyuddannede ledige har særlige behov i beskæftigelsesindsatsen. Manglende erhvervserfaring er ofte et minus i jobsøgningssituationen, og der kan være behov for at kunne tilegne sig fagsprog, danne sig et overblik over arbejdsopgaver og lære at "oversætte" sine kompetencer fra uddannelsessystemet til en konkret opgaveløsning.

HK peger derfor på, at:

- / Dimittenderne skal spares for karens og have fri adgang til 6 ugers jobrettet uddannelse – praksisnære kurser er ofte en vigtig brik på vejen til første job.
- / Den nuværende trainee-ordning skal permanentgøres og forbedres via en fast bevilling på finansloven, og ved at redskaberne, der indgår i et traineeforløb, sættes mere fri, mens måling af effekt aflæses i afgang til job.
- / Dialogen med det arbejdsmarked, der skal tage imod de nyuddannede, skal styrkes, og her kunne kendte systemer som de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) i samspil med uddannelsesinstitutionerne bruges – og gerne lokalt.
- / Virksomhedsrettede tilbud skal bruges klogt, så fx virksomhedspraktikkerne altid har et erklæret formål og måles på, om de fører til ansættelse. Virksomhedspraktik skal naturligvis også være i sammenhæng med en funktion på en arbejdsplads, som giver mening ift. den uddannelse, som dimittenden har taget. (Se i øvrigt afsnittet om virksomhedspraktik)
- / Indsatser som traineeprogrammer rettes mod ledige dimittender, så fx den grønne omstilling og digitalisering understøttes. Udmøntningen af erhvervsfremmeprogrammer bør også kombineres med en målrettet dimittendindsats, hvor virksomhederne får støtte til at ansætte relevante dimittender, der ligeledes kan understøtte en grøn omstilling i virksomhederne.

Seniorer på arbejdsmarkedet – flere, mere og bedre

Flere bliver længere på arbejdsmarkedet. Det er en god udvikling, at flere gerne vil blive i job længere.

Desværre er der samtidig en tendens til, at seniorer, der rammes af ledighed, har vanskeligt ved at komme tilbage i job. Ulykkeligt for den enkelte og et samfundsøkonomisk spild af ressourcer, kompetencer og erfaringer.

Det har alt for længe været den enkelte seniors ansvar at kæmpe sig tilbage i job, hvis ledigheden rammer. Samtidig er ordninger som efterlønnen udhulet og pensionsalderen øget. Vi har derfor brug for, at seniorernes muligheder og vilkår fremover adresseres som det strukturelle problem det er, fremfor at det gøres til et individuelt anliggende.

Der er ingen fast eller enkel løsning på, hvordan seniordagsordenen skal lykkes. Men der er behov for, at vi taler åbent om og bekæmper de fordomme, der er om seniorer på både det private og offentlige arbejdsmarked. Seniorer er forskellige og har brug for noget forskelligt. Nogle seniorer har brug for mindre af det hele; arbejdstid, opgavemængde og ansvar, mens andre både kan og vil mere af det hele. Fælles for dem er dog ofte fordomme ift. helbred, kompetencer og ikke mindst evnen og lysten til at kaste sig over noget nyt.

For HK er fastholdelse af seniorer i et langt arbejdsliv et særligt fokusområde, og der er således brug for at alle relevante aktører; lovgivere, faglige organisationer og virksomhederne bliver enige om, at seniorer er en vigtig ressource på det danske arbejdsmarked: Vi har alle et ansvar for, at seniorernes beskæftigelse og ledighed er på niveau med arbejdsstyrken i øvrigt.

Videre er der brug for at tænke i forebyggelse, så nuværende og kommende seniorer – både psykisk og fysisk – kan holde til et langt arbejdsliv, og der er ingen tvivl om, at her har den enkelte virksomhed en afgørende betydning for, om det kan lykkes at fastholde flere seniorer på arbejdsmarkedet – og lige så længere, som de selv vil og kan.

Mulighederne og indsatsen overfor ledige seniorer er særligt vigtig. Alt for længe har lovgivningen været præget af mantraet ”hurtigst muligt i job”, og de særligt målrettede ordninger, der kunne forbedre seniorernes mere varige tilbagevenden til arbejdsmarkedet har været trængte. Der er således behov for at åbne op for nye initiativer, der kan forbedre ledige seniorers match med arbejdsmarkedet og virksomhederne. Det kunne være nye og mere fleksible muligheder for at tilegne sig andre færdigheder, få hjælp til at åbne døre og skabe netværk til virksomhederne, men også målrettede samtaler med a-kassen og jobcentre har vist sig, at have en positiv effekt på ledige seniorers overgang til beskæftigelse.

HK peger derfor på, at:

- / Lokale muligheder for bedre fastholdelse af seniorer på arbejdspladser styrkes via lokalaftaler og seniorpraksis på virksomheder, sådan som Seniortænketanken anbefaler https://bm.dk/media/11817/seniortaenketanken_rapport.pdf
- / Jobcentre og a-kassers viden og indsats over for ledige over 50 år skal styrkes og målrettes. Fx via forsøg med blandede netværksgrupper, hvor seniorer og yngre lærer af hinanden og inspirerer hinanden.
- / Ledige seniorer får retten til en tidlig indsats, som kan bringe dem videre i arbejdslivet via en mere håndholdt vejledningsindsats og forstærkede uddannelsesmuligheder for fx at kunne lave et sporskifte.

Styrkelse af de udsatte gruppers fodfæste på arbejdsmarkedet

Vi hører dagligt om gruppen af mennesker, der er sygemeldte eller som på grund af nedsat arbejdsevne og nedslidning har svært ved at opnå og/eller opretholde beskæftigelse på arbejdsmarkedet. En gruppe, som ofte har svært ved at varetage deres job, og som på trods af velfærdssamfundet, den aktive beskæftigelsespolitik og et utal af både velmenende og andre evidensbaserede indsatser desværre er vokset gennem årene.

Fælles for dem er, at deres tilknytning til arbejdsmarkedet er løs i kortere eller længere perioder, men årsagerne kan være mange og for nogle en kombination. Det kan være som følge af dårligt helbred, kroniske fysiske og psykiske lidelser og handicap, ingen eller få kompetencer, misbrug eller et mangelfuldt socialt netværk.

I HK mener vi, at alle der kan arbejde skal have mulighed for at arbejde, og her tænkes i særdeleshed på de udsatte borgere. Det er en vision, som vil kræve nye partnerskaber, forskellige typer af tværfaglige indsatser, og ikke mindst vilje til skabe en bred samfundsalliance, så alle kommer med i arbejdsfællesskabet.

Vi skal stille krav til arbejdsmarkedet generelt og til hver enkelt virksomhed om at tage ansvar og skabe plads til mennesker med udfordringer. Arbejdsmarkedet skal åbnes og gøres mere rummeligt, og vi har alle - virksomheder, medarbejdere, beslutningstagere, organisationer og myndigheder - ansvar for, at det kan lykkes. Både af hensyn til den enkeltes trivsel, samfundsøkonomien og for at imødekomme arbejdsgivernes behov for arbejdskraft.

HK peger derfor på, at:

- / Rummeligheden skal styrkes, så virksomheder belønnes for at have en mangfoldig gruppe ansatte. Der kan fx via et forholdstal opnås en præmie i stil med AUB på elev-området, hvor virksomheder straffes og belønnes efter deres evne for at ansætte fx via fleksjobordningen. Forholdstallet skal både sikre et minimum og et maksimum, med mindre der er tale om fx socialøkonomiske virksomheder.
- / Der i indsatsen overfor udsatte ledige anlægges mere langsigtede investeringsstrategier. Dette kan ske ved at viden om mennesker med handicap eller sygdomme og deres vilkår på arbejdsmarkedet og ordninger, udbredes fx via kommunernes virksomhedskontakt.
- / Sygemeldte ansatte får en målrettet og tidlig indsats, for at undgå at sygdom fører til ledighed. Sygemelding skal derfor også kunne føre til opstart af fx omskolingsforløb eller brancheskifte.
- / Sygemeldte sikres ved at der indføres obligatoriske fastholdelsesplaner i jobcentrene, som i samarbejde med den sygemeldtes arbejdsplads sikrer at den sygemeldte kan vende tilbage til samme eller en anden stilling i virksomheden.