

Bedre hjælp til langtidsledige og dimittender

En bedre beskæftigelsesindsats
til bekæmpelse af dimittendledighed
og langtidsledighed i Danmark

Marts 2021



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

22. marts 16:21

Bedre hjælp til langtidsledige og dimittender.
En bedre beskæftigelsesindsats til bekæmpelse af
dimittendledighed og langtidsledighed i Danmark
Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation
Marts 2021

Bedre hjælp til langtidsledige og dimittender

En bedre beskæftigelsesindsats til bekæmpelse af dimittendledighed og langtidsledighed i Danmark

Det vil tage mange år, før vi kender den endelige regning for coronakrisen i Danmark. Indtil videre har krisen dog allerede haft alvorlige konsekvenser for vores arbejdsmarked. Konsekvenserne havde dog været betydeligt større, hvis der ikke var blevet iværksat de mange hjælpepakker og vigtige trepartsaftaler, som har bidraget til at holde hånden under dansk økonomi og arbejdsmarkedet i en usædvanligt vanskelig tid.

Krisen svækkede naturligt virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft, og mange tusinde lønmodtagere har på nuværende tidspunkt mistet deres arbejde. Allerede nu kan vi se to tendenser, som gør det vigtigt, at vi i fællesskab får sat ind og skærpet vores beskæftigelsesindsats.

For det første er det bekymrende, at der i løbet af krisen i Danmark er blevet flere langtidsledige, det vil sige personer, der har været ledige i mere end 80 pct. af de seneste 12 måneder. Og selvom vi i løbet af den genopretning, der fandt sted hen over sommeren sidst så ledigheden falde igen, så er langtidsledighed fortsat med at stige.

Alene i april og maj 2020 steg antallet af langtidsledige med knap 5.000 fuldtidspersoner. Særligt har det ramt dagpengemodtagerne, hvor der i januar 2021 var omkring 13.000 flere langtidsledige end i marts 2020, altså før coronakrisen for alvor brød ud.

Den stigende langtidsledighed er en bekymrende udvikling, fordi erfaringer viser, at det er sværere at komme tilbage i arbejde,

jo længere tid man er ledig. Især fordi den stigende ledighed under en krise ofte sender dem, som har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet, bagerst i køen, når efterspørgslen på arbejdskraft stiger igen.

Den aktuelle situation skaber således ikke blot udfordringer for gruppen af personer, som er blevet langtidsledige i løbet af coronakrisen. Den forværrer også situationen yderligere for dem, der var langtidsledige før krisen.

For det andet er det blevet endnu sværere at være nyuddannet på arbejdsmarkedet.

Uddannelse og opkvalificering er gode investeringer i den enkelte. Men når nyuddannede går direkte fra studiet til at være ledige, så har det omkostninger for både den enkelte og for samfundet. Derfor er det en stor udfordring, at mange af de unge, som har færdiggjort deres uddannelse under coronakrisen, har haft svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

I august 2020 var antallet af ledige dimittender steget til omkring 25.000 fuldtidspersoner mod normalt omkring 20.000 fuldtidspersoner. Det er stærkt problematisk. Dels for de ledige selv, der får vanskeligere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, jo længere tid de går uden arbejde. Og dels for staten, som betaler en høj pris i form af manglende skatteindtægter og øgede udgifter til overførsler.

Derudover skubber det yderligere til pro-

blematikken, at nyuddannede ledige har særlige behov i beskæftigelsesindsatsen. Manglende erhvervs erfaring 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. De behov er særligt vigtige at have fokus på netop nu, hvor coronakrisen gør det ekstra vanskeligt at være nyuddannet på arbejdsmarkedet.

I fagbevægelsen har vi spillet en aktiv rolle i forhold til at afbøde de værste konsekvenser af coronakrisen. Vi har alene i 2020 indgået 15 trepartsaftaler, holdt hånden under lønmodtagere og virksomheder og taget ansvar. Det arbejde vil vi fortsætte ved hjælp af en række konkrete forslag, der skal bekæmpe langtidsledigheden og dimittendledigheden.

På den baggrund foreslår FH følgende indsatser:

Langtidsledighed

- At alle dagpengeledige, der enten vurderes af a-kassen til at være i risiko for langtidsledighed eller inden for et halvt år forventes at blive langtidsledige, får mulighed for en personlig jobformidler i a-kassen. Det vil sige personer, der inden for det næste halve år ville have været ledige i mindst 80 pct. af de seneste 52 uger. Forslaget finansieres gennem en treårig pulje afsat til formålet.

- At kravet om tre måneders forudgående ledighed ift. at deltage i jobrotationsforløb afskaffes for de personer, der af a-kassen vurderes til at være i risiko for langtidsledighed. Jobrotation sikrer både en vej ind på arbejdsmarkedet for ledige og opkvalificering af beskæftigede, og der er ingen saglige grunde til at begrænse redskabsanvendelsen i de tilfælde, hvor det giver god mening. FH foreslår desuden, at vikarperioden i en jobrotation tælles som død periode i forhold til både forbrug og referenceperiode i dagpengesystemet, således at deltagelse i jobrotationsforløb ikke giver risiko for udløb af dagpengerebet for den enkelte. Dette vurderes særligt relevant for personer i risiko for langtidsledighed.

Dimittendledighed

- At begrebet "forældet uddannelse" udvides, således at en uddannelse betragtes som forældet, hvis en person pga. sygdom eller udvikling inden for faget ikke længere kan benytte den. Dette skal gælde alle uddannelsesniveauer og alle uddannelsesordninger i beskæftigelsessystemet, således at fx også videregående uddannelser kan betragtes som forældede.

- At der afsættes en uddannelsespulje målrettet langtidsledige med mere end 52 ugers sammenlagt ledighed. Puljen kan eksempelvis fordeles og administreres regionalt, og både a-kasser og jobcentre skal have mulighed for at søge midler fra puljen.

- At langtidsledige får ret til yderligere 6 ugers jobrettet uddannelse inden for områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Således er der ret til i alt 12 ugers jobrettet uddannelse for langtidsledige. Dertil bør begrænsningerne i forhold til, hvornår uddannelse skal være benyttet (inden for de første 6 måneders ledighed, hvis den ledige er under 25 år og inden for de første 9 måneders ledighed, hvis den ledige er over 25 år) bortfalde for langtidsledige og ledige, der er vurderet til at være i risiko for langtidsledighed

- At den igangværende trainee-ordning får gjort sin bevilling permanent på finansloven. Ordningen har fungeret over en årrække, hvorfor der allerede i dag eksisterer et set-up for brugen af ordningen i en række a-kasser. Den midlertidige bevilling gør det svært at planlægge indsatsen, ligesom det gør det sværere at fastholde nøglepersoner for indsatsen.

- At virksomhedsrettede aktiviteter med fordel kan bruges klogt over for gruppen af dimittendledige. Det kan således være fornuftigt at etablere et forsøg med at udvide varighedsbegrænsningen for virksomhedspraktik til dimittender med en videregående uddannelse fra de nuværende 4 uger til 8 uger. Dette skal dog følges med større fokus på, hvorvidt virksomhedspraktikkerne har et erklæret formål, og hvorvidt de fører til ansættelse. Virksomhedspraktik skal naturligvis også være i sammenhæng med en funktion på en arbejdsplads, som så vidt muligt giver mening i forhold til uddannelsen. Ordningen bør omdøbes til "dimittendpraktik" for at sætte yderligere fokus på forskellen fra almindelig virksomhedspraktik. Det bør ligeledes være de faglige organisationer/a-kasser, der skal godkende tilbud om dimittendpraktik til forsikrede ledige, ligesom der skal fokus på et skarpt regelsæt, der modvirker misbrug.

- At nyuddannede ledige får mulighed for en personlig jobformidler i a-kassen i det omfang, de ikke allerede har det. Den personlige jobformidler kan blandt andet rådgive med henblik på, hvor på arbejdsmarkedet der er mangel på kvalificeret arbejdskraft, som matcher den enkeltes kompetencer. Forslaget finansieres gennem en tre-årig pulje afsat til formålet.

- At der sættes fokus på mulighederne for, at flere dimittender kan spille en rolle i den grønne omstilling i små- og mellemstore virksomheder (SMV'er). Dette kan ske med udgangspunkt i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, hvor udmøntningen af over 800 mio. kr. EU-midler til SMV'erne skal understøtte grøn og digital omstilling i virksomhederne. I forlængelse heraf foreslår FH, at der oprettes et grønt SMV-program, der skal sikre rådgivning om grøn omstilling samt opkvalificering af medarbejdere i virksomhederne. Centralt bør det kombineres med en målrettet dimittendindsats, hvor SMV'erne får støtte til at ansætte relevante dimittender, der ligeledes kan understøtte en grøn omstilling i virksomhederne.

- At der laves en pulje til a-kasser/ fagforbund, som kan søges til en indsats forud for ledighedsperioden, så a-kasserne kan kontakte medlemmer, der snart dimitterer og ikke allerede har et job, og hjælpe dem i gang med jobsøgningen. I indsatsen skal der være fokus på jobsøgning, CV og jobformidling.



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**