



Ta' indflydelsen på den lokale beskæftigelse



Indhold

Forord *side 3*

1. **Indflydelse på beskæftigelsespolitikken** *side 5*
 - 1.1 Jobudvikling *side 5*
 - 1.2 Ved større fyringsrunder *side 6*
 - 1.3 Indsatsen over for Jobcentret *side 7*

2. **Uddannelse og fastholdelse af kolleger i job** *side 10*
 - 2.1 Samarbejde om jobrotation *side 10*
 - 2.2 Aftaler om sociale klausuler *side 11*
 - 2.3 Aftaler om flere praktikpladser *side 12*
 - 2.4 Lokal udfoldelse af ungeaftalen 2012 *side 13*

3. **Nye job og jobudsigter for ledige** *side 15*
 - 3.1 Opkvalificering og synliggørelse *side 15*
 - 3.2 Aktivering gennem løntilskud og virksomhedspraktik *side 16*
 - 3.3 Indsatsen over for langtidsledige *side 18*

Arbejdsløsheden har bidt sig fast. De unge der har taget en uddannelse kan ikke få arbejde og langtidsarbejdsløshed er et stort problem for mange af vores medlemmer, der risikerer at falde ud af dagpengesystemet.

LO har derfor sammen med forbundene lavet denne pjece der kan inspirere til at gøre en indsats lokalt, for at få indflydelse på den lokale arbejdsmarkedspolitik.

Pjecen er til dig, som er tillidsvalgt eller fagforeningsansat inden for LO-området lokalt. Pjecen giver dig viden og indsigt, som du kan bruge til at præge beskæftigelsen i dit lokalområde. Brug din indflydelse sammen med andre i det lokale LO-samarbejde.

- Din indflydelse kan være med til at fastholde flere LO-medlemmer i job.
- Du kan bidrage til at få flere LO-medlemmer på kursus, så de får kvalifikationer til fremtidens job.
- Du kan være med til at bane vej for unge, så de får praktikpladser og kan gøre deres faglige uddannelse færdig.
- Du kan skabe åbninger, så arbejdsløse LO-medlemmer kommer tilbage i job.
- Din indsats kan være med til at bruge otte milliarder årlige beskæftigelseskrone bedre.



Der er brug for indsats og engagement lokalt

LO har endnu ikke helt fået det gode lokale fodfæste i arbejdsmarkedspolitikken, som vi havde før kommunalreformen. Dengang foregik samarbejdet om beskæftigelsen mellem fagbevægelsen, arbejdsgiverne og det offentlige i de 14 amter. Men efter kommunalreformen er den lokale beskæftigelsespolitik lagt ud til kommunerne og foregår i dag i mange flere lokale enheder end før.

Kommunerne overtog i 2009 den økonomiske administration af indsatsen og økonomien for dagpengemodtagerne. Derfor er det vigtigt, at fagbevægelsen retter sit fokus på at få etableret et bredt samarbejde med kommunerne. Det skal helst foregå sammen med arbejdsgiverne.

Efter den borgerlige regering nedsatte dagpengeperioden fra fire til to år i forbindelse med finansloven for

2009, er det blevet endnu vigtigere at engagere sig på beskæftigelsesområdet, så færrest muligt mister retten til dagpenge. Mange trues af tidsbegrænsningen også, selv om den nye regering har udskudt den toårige dagpengeperiode med seks måneder. Det betyder, at ingen falder ud af systemet i 2012 på grund af to års arbejdsløshed.

Hvert år bruger vi i Danmark otte milliarder kroner på beskæftigelsesområdet. Jeg håber I vil lade jer

inspirere jer af denne pjece i det lokale LO-samarbejde til at bruge hinanden og blive stærke i den lokale beskæftigelsesindsats. På den måde kan LO-medlemmerne få mere for pengene. Det gælder både i forhold til at fastholde job, skabe nye job og generelt i beskæftigelsesindsatsen.

Ejner K. Holst, LO-sekretær

Marts 2012

1. Indflydelse på beskæftigelsespolitikken

1.1. Jobudvikling

Siden den økonomiske krise begyndte i 2008 har Danmark mistet 175.000 arbejdspladser i den private sektor. Det svarer til cirka hver 10. arbejdsplads på det private danske arbejdsmarked. Samtidig er der på ét år nedlagt ca. 19.000 stillinger på det offentlige arbejdsmarked, og den udvikling vil fortsætte.

Derfor har LO i det lokale og regionale arbejde fokus på, at understøtte udviklingen af nye job og på at sikre de rette kompetencer hos dem, der er i arbejde, og dem, som venter på at komme i arbejde.

LO vil arbejde for, at fremme nye private LO-arbejdspladser indenfor blandt andet it, biotek og medicinal, byggeri og transport, klima og energi samt inden for fødevarerindustrien.

Samtidig vil LO arbejde for, at fremme samarbejdet mellem det private arbejdsmarked og det offentlige. Samarbejdet skal have til formål at få løftet lønmodtagernes kompetencer, så de kan blive en del det nye arbejdsmarked og på en måde, så der kan ske udvidelse af job inden for LO-området.

► Jeres udfordring

Usikkerheden på det lokale arbejdsmarked er jeres udfordring. Mange

job nedlægges eller eksporteres, og det skaber usikkerhed blandt dem, det berører direkte og indirekte. Utrygheden breder sig for, hvor finder man job i fremtiden?

Det samme gælder nulvæksten i kommunerne, for den betyder reelt færre offentligt ansatte. Også det skaber utryghed blandt medarbejdere, pårørende til medarbejdere og andre på arbejdsmarkedet.

📌 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

I bør drøfte situationen i den lokale LO-sektion. Lad drøftelsen være udgangspunkt for udformningen af et forslag til lokal indsats.

Forslaget til indsatsområder for jobudvidelse og kompetenceløft kan



efterfølgende drøftes med arbejdsgiverne lokalt indenfor en sektor/branche eller samlet. LO-sektionen kan invitere til samarbejdet.

Parterne på det lokale private arbejdsmarked bør finde sammen for, at udforme en fremtidig arbejdsmarkedsindsats. Se på, hvilket behov der kunne tænkes at være fremover. Hvilke kvalifikationer skal arbejdskraften have, og hvilke kompetencer mangler der for, at opfylde forventede behov?

Parterne på det offentlige arbejdsmarked bør ligeledes finde sammen og i fællesskab aftale rammerne for et lokalt kompetenceløft for ansatte og arbejdsløse. Her vil LO- projektet, "Faglige udspil over for offentlig nulvækst" være et godt redskab. Find det på www.lo-projektet.dk

1.2. Indsatsen ved større fyringsrunder

Når en virksomhed afskediger mange medarbejdere på én gang, skal det varsles til det regionale Beskæftigelsesråd. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden, eller med deres tillidsrepræsentanter.

Forhandlingerne har til formål at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt, at afbøde følgerne af afskedigelser. Det er samtidig et formål, at tage initiativ til aktiviteter, der retter sig mod omplacering eller omskoling af de afskedigede.

Arbejdsgiveren skal ved sådanne

forhandlinger give lønmodtagerne alle relevante oplysninger af betydning for situationen. Arbejdsgiveren skal skriftligt redegøre for årsagerne til de påtænkte afskedigelser samt for, hvor der påtænkes afskedigelser, og over hvilket tidsrum afskedigelserne må forudses.

Gennem den regionale varslingspulje kan de fyrede få tilbudt otte ugers opkvalificering indenfor områder med gode beskæftigelsesmuligheder samt to ugers vejledningskursus. Opkvalificeringen finansieres af den varslingspulje, der er afsat på finansloven.

► Jeres udfordring

Mange job vil fortsat flytte ud af landet og de nye job, som kommer, vil ofte være inden for andre brancher end derfra, hvor job forsvandt. Det betyder, at I skal holde fokus på uddannelse og udvikling af kompetencer til både ansatte og arbejdsløse.

I den offentlige sektor vil der ske store personaleudskiftninger i den kommende tid. Det skyldes medarbejdernes aldersmæssige sammensætning. Mange vil gå på pension indenfor en kort årrække. Det er endnu en grund til at holde fokus på uddannelse og udvikling af kompetencer til ansatte og arbejdsløse.

Jobskabelsen vil kun gå langsomt frem i de kommende år.

📣 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

Massefyringer kommer sjældent som et lyn fra en klar himmel. Ofte er der småsnak og rygter forinden. Derfor bør de lokale fagforeninger opfordre deres tillidsfolk til, at give underretning, så snart de ved noget. Jo bedre forberedt man er, desto stærkere står man i de forhandlinger, der følger.

Tag allerede før en konkret situation en diskussion i LO-sektionen om, hvordan I vil gribe det an, hvis det bliver aktuelt med massefyringer.

Så snart fagforeningerne får meddelelse om en større fyringsrunde eller virksomhedslukning, bør det aftales, hvem der indkalder de involverede fagforeninger og tillidsrepræsentanter.

Få styr på jeres krav og strategi for forhandlingsforløbet med virksomheden. Hvis der er tale om fyringer, som er omfattet af varslingsloven, skal afskedigelserne forhandles. Lov om massefyringer er klar, og ledelsen kan ikke forhandle på skrømt! Aftal taktik forud for forhandlingsmøderne. Beslut jer for, hvem der skal være en talsmand og, hvem der skal være tovholder. Diskuter aldrig uenigheder, mens ledelsen hører det, men bliv enige om, hvordan I kan få "time out" under forhandlingerne. I skal kræve, at der tages referater, som begge parter skal godkende. Indgå aldrig aftaler under møderne, men sørg for, at I får tid til at tænke jer om og tale sammen først.

De lokale fagforeninger bør desuden tage kontakt til andre interessenter, for eksempel beskæftigelsesregionen, borgmesteren og de lokale erhvervsforeninger, for at drøfte konsekvenserne ved massefyringer. I kan bruge en aktuel situation til at etablere et fastere samarbejde om, at skabe uddannelse til afskedigede eller til at skabe en lokal erhvervs- og arbejdsmarkedspolitik.

På det offentlige område er anbefalingen, at LO-sektionerne opretter branchenetværk og udarbejder en strategi for omskoling, efteruddannelse og jobrotation. LO-projektet "Faglige udspil over for offentlig nulvækst" er en god hjælp til at få styr på, hvordan det ser ud i den enkelte kommune med hensyn til planlagte nedskæringer og afskedigelser. Projektet vil kunne understøtte lokale initiativer. Se www.lo-projektet.dk.

1.3. Indsatsen over for jobcentret

Der er et stort behov for, at arbejdsmarkedets parter lokalt får koordineret deres og kommunens forventninger til den lokale arbejdsmarkedspolitik.

Kommunerne reagerer meget entydigt på den motivationseffekt, der ligger i den statslige refusionsmodel. Den indebærer højere refusionssatser til den virksomhedsrettede indsats. Det vil sige, at kommunerne helst laver arbejdsmarkedspolitik ud fra en økonomisk indfaldsvinkel. Der er sjældent

en hjælp til at få arbejdsløse i job, men tværtimod fastholder denne indfaldsvinkel mange i arbejdsløshed.

Med den endelige harmonisering af beskæftigelsesindsatsen i 2009 fik kommunerne ansvaret for indsatsen over for de forsikrede arbejdsløse.

► Jeres udfordring

Aktiveringsindsatsen bliver ikke nemmere for Jobcentret, når der er lav vækst og færre, som skifter job. Det betyder nemlig, at der bliver færre ledige stillinger. Denne situation er jeres udfordring. Arbejdsløsheden er høj især hos de kortuddannede, hos dimittenderne og de unge. Ledigheden er stagneret, men med et stort antal langtidsledige.

Jeres udfordring sammen med arbejdsgiverne er, at få kommunen med på at skabe en arbejdsmarkedspolitik, der fastholder i job, og som skaber jobmuligheder til de arbejdsløse.

🔊 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats:

a) Skab et arbejdsmarkedspolitisk kodeks

LO-sektionen kan tage initiativ til, at der lokalt udformes et arbejdsmarkedspolitisk kodeks. Det vil sige, at I bør lægge op til en aftale mellem parterne og kommunen om, hvad man synes er god kvalitet i indsatsen.

Formålet er at genskabe en arbejdsmarkedspolitisk prioritering, der er gennemskuelig og retfærdig. Den

bør bestå af en anerkendende indsats med reelle muligheder for de arbejdsløse og være rettet mod arbejdsmarkedets behov.

Aftalen kan skabe grundlag for en intelligent aktivering med klare definerede formål.

Den kan tage udgangspunkt i det lokale erhvervsliv og et afgrænset geografisk område. Aftalen kan eventuelt udformes i samarbejde med de lokale uddannelsesinstitutioner.

Et arbejdsmarkedspolitisk kodeks kan blandt andet indeholde aftaler om:

- Hvad der er en god arbejdsmarkedspolitisk indsats.
- Hvad der er god kvalitet i aktiveringsindsatsen.
- Hvad der er god virksomhedsservice.
- Fremrykket jobformidling allerede ved første varsling i tilfælde af massefyring
- Hvordan får vi opkvalificeret arbejdsstyrken.
- Hvordan arbejdsløses rettigheder implementeres i den kommunale indsats.

b) Indgå partnerskabsaftaler

For at styrke den samlede beskæftigelsesindsats over for de forsikrede ledige i en LO a-kasse, kan der indgås aftaler med kommunerne om, at akasserne varetager kontakten til egne forsikrede arbejdsløse frem til aktiveringstidspunktet.

"LO's Partnerskabsstrategi" fra

2009 blev skabt for dels at få indflydelse på indsatsen for de arbejdsløse LO-medlemmer og dels at styrke a-kassernes indflydelse i den lokale beskæftigelsesindsats.

Formålet er, at forbedre lediges muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til ordinær beskæftigelse ved at bruge a-kassernes faglige viden og branchekendskab og ved, at yde intensiv jobformidling.

Projektet er i fuld gang, og der er indgået aftaler med 28 kommuner.

I kan indgå aftaler med jobcentret for eksempel om kurser, som a-kasserne kan henvise arbejdsløse til uden, at arbejdsløse først skal have det godkendt i jobcentret. Denne aftale kan for eksempel indeholde en positivliste over kurser som a-kasserne kan visitere fra.

c) Brug jobformidlingen i FagJob

Med velfærdsforliget i 2006 kom der for alvor fokus på a-kassernes og fagforeningernes rolle i jobformidling. Fagbevægelsen udviklede FagJob, som er et system til at holde styr på alle processer i jobformidling. Systemet kan matche medlems-CV'er med jobordrer, og det kan finde et job ved hjælp af ganske få søgeord – samme princip som i jobsøgningssystemet.

Jobformidlingssystemet gør det muligt at registrere de forskellige processer, så man kan følge, hvor langt en job-sag er. Derudover er der en række statistiske værktøjer til afrapportering.

De enkelte organisationer i FagJob har fået udviklet egne tillægsfunktioner, som er tilpasset netop deres organisation og måde at arbejde på. FagJob anvender en såkaldt "crawler", der gennem søger internettet for stillingsannoncer. I kraft af organisationernes branchekendskab kan medlemmerne finde de rigtige stillingsannoncer – næsten uanset hvilke ord arbejdsgiverne har fundet på at anvende i annoncerne. FagJobs slogan er: *Vi finder det medlemmerne søger – og ikke kun det de skriver.*

2. Uddannelse og fastholdelse af kollegaer i job

2.1. Samarbejde om jobrotationsprojekter i det offentlige og det private

Jobrotation er et fleksibelt redskab, som kan bruges både på private og offentlige arbejdspladser. I jobrotation deltager fastansatte medarbejdere i uddannelse i arbejdstiden, mens arbejdsløse ansættes som vikarer i uddannelsesperioden. Alle typer medarbejdere kan deltage i jobrotation. Projekterne udformes efter konkrete behov og kan omfatte enkeltpersoner eller grupper af medarbejdere.

Jobrotation er attraktivt, fordi der ydes statsstøtte. Private og offentlige virksomheder kan få løftet deres medarbejders kompetencer og imens benytte ledige som vikarer for medarbejdere på kursus. Nogle gange kan

det være en fordel at få arbejdsløse vikarer ind til oplæring, før de ansatte kommer på kursus. Det er at slå to fluer med ét smæk.

Virksomheden får jobrotationsydelse, som svarer til højeste dagpenge-sats, for hver ansatte (ufaglærte, faglærte og medarbejdere med forældet uddannelse) der deltager i jobrotationen.

Jobrotation kan skrues sammen på flere måder. LO anbefaler den model, hvor ledige ansættes i rotationsvikariatier til overenskomst-mæssig løn, mens fastansatte er under uddannelse. Arbejdsløse bruger ikke af deres dagpengetid i den tid, de er vikarer i et jobrotationsprojekt. Et projekt kan sættes sammen, så den arbejdsløse også får uddannelse, når de fastansatte er igennem et uddannelsesforløb.

Der findes andre modeller for finansiering af jobrotation. For eksempel kan man benytte voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse (VEU) til arbejdsløse i rotationsvikariatier. LO er dog tilhænger af modellen med ordinær løn.

Alle vinder ved jobrotation: Ansatte medarbejdere forbedrer deres kompetencer med uddannelse, arbejdsløse bliver vikarer og bruger ikke af deres dagpengeperiode, og de arbejdsløse kan efterfølgende få uddannelse, når



det er indbygget i projektet. For kommunen er gevinsten, at den kan levere en bedre aktivering til arbejdsløse. Jobrotation er økonomisk attraktivt for kommunerne, fordi der er 100 procent refusion fra staten. Og endelig er gevinsten for virksomhederne, at de vil stå bedre i konkurrencen med en veluddannet arbejdskraft.

Jobrotation kan udformes på den enkelte virksomhed. Men de lokale arbejdsmarkedsparter og kommunen kan også vælge at indgå en lokal aftale om at ville fremme jobrotation. På det private arbejdsmarked vil det være oplagt at indgå en aftale om at være opsøgende og om at indkredse, hvilke type virksomheder, der kunne være interessante i forhold til jobrotation.

► Jeres udfordringer

Uddannelsesniveaut i forskellige brancher og virksomheder er meget forskellige. Inden for visse brancher er det generelle uddannelsesniveau lavt. Det gælder eksempelvis det kommunale serviceområde og social- og sundhedsområdet. Inden for andre brancher er det generelle uddannelsesniveau højt.

Jeres udfordring er at vise medlemmerne og lokalsamfundet, at uddannelse er den sikreste vej til et godt og stabilt arbejdsliv. Medlemmer, som ikke får en ungdomsuddannelse vil få lavere indkomst og dårligere arbejdsmarkedstilknytning end dem, der fik en ungdomsuddannelse.

Uddannelse er en god investering både for den enkelte og for samfundet. Med uddannelse i bagagen har man chancer for bedre arbejdsliv, og man bidrager også med gode skatteindtægter for samfundet.

Men grunduddannelse gør det ikke alene. Forandringerne på arbejdsmarkedet stiller hele tiden nye krav til medarbejdernes kompetencer. Derfor er det jeres udfordring at arbejde for gode efteruddannelser til medlemmerne på både det offentlige og det private arbejdsmarked. Fremtiden kræver smidige efteruddannelser, og den opgave bør LO-samarbejdet gøre sit til at fremme.

👉 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

De enkelte fagforeninger har egne opgaver i forhold til at arbejde med jobrotation. Nedsæt ad hoc grupper og få defineret og beskrevet jobrotationsprojekter, hvor I ser muligheder. Få tillidsrepræsentanter fra udvalgte virksomheder draget med ind i arbejdet. Få lagt en plan for, hvordan et projekt kan fremlægges for virksomheden.

LO-samarbejdet kan tage initiativ til at få afklare behovet for kompetencer indenfor de enkelte brancher. Drøft udfordringerne med arbejdsgiverne og inddrag mulighederne i jobrotation i disse drøftelser.

Indsatsen drøftes i det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) og der tages initiativer til igangsættelse af opkvalifi-

cering/ jobrotationsprojekter.

Der findes mange gode eksempler på jobrotationsprojekter. De kan give inspiration til at starte en proces. Eksempelvis har man i Randers ansat to konsulenter til at hjælpe jobrotation i gang. I Nordjylland har man gode erfaringer med at uddanne tillidsrepræsentanter til at udforme jobrotationsprojekter og få dem forelagt en lokal ledelse. Find beskrivelser og mere inspiration på www.lo-projektet.dk

2.2. Aftale om Sociale klausuler

LO, arbejdsgiverne og kommunen kan indgå aftaler om at bruge sociale klausuler. Det er et redskab til at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. En social klausul er et krav i en udbuds-kontrakt om, at der med en opgave følger en social forpligtelse, som er nærmere beskrevet. Det betyder, at den offentlige myndighed kan fastholde eller styrke sit engagement i at skabe et rummeligt arbejdsmarked, uanset om en bestemt opgave udføres af en offentlig eller en privat leverandør.

Der er bred politisk enighed om, at både det offentlige og det private arbejdsmarked skal gøres mere rummeligt overfor grupper, der har svært ved at finde fodfæste eller bevare fodfæste på arbejdsmarkedet.

Sociale klausuler er et godt instrument til at åbne indgangen til det ordinære arbejdsmarked for flere af sådanne målgrupper.

LO mener, at de sociale klausuler

særligt bør bruges til at få opmærksomhed på at fremme praktikpladser til unge. Reglerne giver begrænsninger for antallet af særlige grupper af medarbejdere. Det betyder, at andre særlige job som for eksempel job med løntilskud eller virksomhedspraktikker begrænser antallet af praktikpladser til unge.

► Jeres udfordringer

Det kan være svært at gennemskue, når ordinære stillinger erstattes af ekstraordinær arbejdskraft. Det er en stor udfordring for LO-samarbejde og de enkelte fagforeninger. Manglen på praktikpladser til de unge er dog så stor, at det gælder om at få de unge tilgodeset, så de får mulighed for at få en grundlæggende erhvervsuddannelse.

📣 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

LO-sektionen bør sammen med arbejdsgiverne, borgmester og kommunalbestyrelsen drøfte brugen af sociale klausuler og stille mod at indgå en lokal aftale.

- En lokal aftale om sociale klausuler kan indeholde:
- Indførelse af sociale klausuler i udbudsmateriale.
- Oprettelse af praktikpladser.
- Ansættelse af ledige med en vis ledighedsperiode.
- Krav om etnisk ligestillingspolitik.

2.3. Aftale om flere praktikpladser

Antallet af unge, der mangler praktikplads har været stærkt stigende. I november 2011 manglede 9.789 unge en praktikplads ifølge opgørelsen fra Ministeriet for børn og undervisning. Det er en stigning på 33 procent i forhold til samme tidspunkt året før.

Stigningen i de manglende praktikpladser sker til trods for, at arbejdsgiverne kan få op til 70.000 kroner i præmie og bonusordning for hver ny praktikplads, de opretter. I november 2011 forlængede regeringen tilskudsordningen, så den også gælder i 2012, hvor der i alt er afsat 2,6 milliarder kroner til at oprette ekstraordinær 10.400 flere praktikpladser.

► Jeres udfordringer

De lokale fagforeninger og LO-sektionen har en vigtig opgave i at rette fokus på de manglende praktikpladser. Det handler om at få de enkelte brancher og de enkelte virksomheder til at ville være med.

📣 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

Lokalt kan LO-sektionen tage initiativ til et samarbejde om at sikre praktikpladser til de unge. Få arbejdsgiverne og kommunen med i forhandlingerne om at få en aftale.

- En lokal aftale (eller flere aftaler) kan for eksempel indeholde:
- En opdatering af de godkendte praktiksteder indenfor kommu-

nens geografiske område.

- Et samarbejde med lokale erhvervsskoler om at udarbejde opgørelser over ikke-benyttede godkendte praktiksteder.
- Initiativ til at holde branchespecifikke møder med virksomhederne for at få udnyttet praktiksteder og desuden, at få oprettet nye praktiksteder gerne i samarbejde med erhvervsskolen og uddannelsesudvalgene.
- En aftale med kommunen om at indarbejde praktikpladser i de sociale klausuler.
- Lokal kampagne for at få virksomhederne til at tage elever/lærlinge.

2.4. Lokal udfoldelse af ungeaftalen 2012

Ungeaftalen i Finanslov 2012 er en aftale mellem regeringen og Enhedslisten om særlig indsats for at få unge i beskæftigelse. Aftalen har det udgangspunkt, at ungdomsarbejdsløsheden først og fremmest skal bekæmpes med uddannelse.

Aftalen indeholder fire initiativer, som der er afsat 60 millioner kroner til at realisere i 2012 og 2013:

- Flere ledige unge skal i jobrotation
- Flere ledige unge skal blive faglærte via voksenlærlingeordningen
- Job- og opkvalificeringspakke til bogligt svage unge
- Flere dimittender skal have trainee-forløb

Parterne og kommunen kan indgå en

aftale om, hvordan indsatsen på virksomhederne skal indgå i udfoldelsen af ungeaftalen.

► **Jeres udfordring**

I dag oprettes mange virksomhedscentre og antallet af unge i virksomhedspraktik stiger med rekord høj hastighed. Men virksomhedscentre løser ikke i sig selv problemerne. Virksomhedscentre kan skabes i samarbejde mellem et jobcenter og en virksomhed, for at bringe kontant-hjælpsmodtagere tættere på arbejdsmarkedet.

Det er jeres udfordring at rette fokus mod de fire indsatsområder i ungeaftale 2012, så der lokalt kan leves op til dens hensigt: At bekæmpe ungdomsarbejdsløshed med uddannelse.

🔊 **LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats:**

LO-samarbejdet kan tage initiativ lokalt til at få en aftale mellem kommunen og arbejdsmarkedets parter om principperne for at udfolde ungeaftalen 2012.

En aftale kan omfatte:

- Hvordan tillidsrepræsentanter inddrages i oprettelse af et virksomhedscenter.
- Hvordan medarbejderne inddrages i oprettelse af virksomhedscentre.
- Hvordan medarbejdersiden får indflydelse på målsætning og tilrettelæggelse.
- Hvordan indsatsen får retning mod

ordinær uddannelse for den unge.

- Hvordan den unges ønsker til fremtidig uddannelse bliver udgangspunkt for virksomhedspraktikken.

3. Nye job og indsats over for arbejdsløse

3.1 Opkvalificering og synliggørelse

Mangel på kvalifikationer og kompetencer er medvirkende årsag til, at virksomheder ikke altid kan få den arbejdskraft, som de efterspørger. Derfor er det afgørende at styrke indsatsen for opkvalificering.

LO mener, at beskæftigelsesindsatsen i langt højere grad skal rettes direkte mod at give arbejdsløse de kvalifikationer og kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Det gælder både for personer uden uddannelser, for kortuddannede og for faglærte.

Arbejdsmarkedspolitikken må indrettes sådan, at man udnytter de tilgængelige muligheder i forlængelse med hinanden, for at øge kvalifikationer og kompetencer. Det vil sige de seks ugers selvvalgt uddannelse ved arbejdsløshed, virksomhedspraktik, jobrotation m.m.

En samlet, koordineret og styrket indsats vil gøre det muligt at reducere antallet af personer uden arbejde. Initiativerne vil give bredere samfundsmæssige og velfærdspolitiske gevinster.

Den kommunale økonomimodel, som blev ændret fra 1. januar 2011 betyder, at pengene til aktivering af de forsikrede arbejdsløse, nu indgår som en del af det kommunale bloktilskud. Desuden får kommunerne den høje statsrefusion, når de laver virksom-

hedsrettet aktivering.

Harmoniseringen af indsatsen betyder, at forsikrede arbejdsløse og kontakthjælpsmodtagere bliver ét fedt i den offentlige debat og formentlig også i kommunernes optik. De forsikrede arbejdsløse bliver mere usynlige, og det bliver svært at få fokus på uhensigtsmæssig indsats.

► Jeres udfordring

Det er LO-fagforeningernes udfordring, at der foregår en glidende harmonisering af den aktive arbejdsmarkedspolitik. Konsekvenserne er, at vi i højere grad får en socialpolitisk frem for en arbejdsmarkedspolitisk indgangsvinkel til arbejdsmarkedet.

LO-sektionen skal være meget opmærksom på, at mange opgørelser



af indsatsen nu opdeles på matchgrupper. De forsikrede arbejdsløse lægges sammen med kontanthjælpsmodtagere i opgørelserne, og det er der ikke noget galt i. Men det er blevet sværere for de faglige organisationer at få øje på de udfordringer, der er for deres egne medlemmer.

Opgørelsesmetoden betyder desuden, at det er svært at se, om indsatsen kommer den enkelte arbejdsløse til gode. For eksempel kan det være svært at se, om et redskab som virksomhedspraktik er til gavn for LO's arbejdsløse medlemmer.

En indsats der kun fremmer udbuddet af arbejdskraft, og ikke sigter efter at matche udbud og efterspørgsel af kvalifikationer, er hverken til gavn for LO's medlemmer eller for samfundet generelt.

LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

LO repræsentanterne i lokale Beskæftigelsesråd og regionale Beskæftigelsesråd skal arbejde for at synliggøre indsatsen for de forsikrede arbejdsløse.

Sammen med arbejdsgiverne i rådene bør der tages initiativ til at få aftaler med jobcenteret/beskæftigelsesregionen om at få opdelt de arbejdsmarkedsparate i forsikrede og kontanthjælpsmodtagere.

Rådsmedlemmerne for LO-forbundene bør arbejde for at få synliggjort indsatsen for de forsikrede arbejdsløse. Det kan ske ved at få opgørelser

over, hvilke redskaber der bruges overfor hvem i indsatsen.

Ligeledes bør I arbejde for at få tallene frem for den økonomiske indsats, og for redskaber fordelt på målgrupperne. Dagpengemodtagere er i denne sammenhæng en selvstændig målgruppe. De økonomiske tal kan blive et godt værktøj for den lokale fagbevægelse i det fortsatte arbejde.

3.2. Aktivering gennem løntilskud og virksomhedspraktik

LO er meget opmærksom på, om der sker udstødelse af fastansatte medarbejdere i forbindelse med, at arbejdsløse kommer i virksomhedspraktik eller i job med løntilskud.

Den tidligere regering ændrede den kommunale refusion, for at motivere kommunerne til at øge indsatsen på virksomhederne. Men LO holder fast i, at virksomhedspraktik og offentlig løntilskud kun skal anvendes efter lovens hensigt. Det vil sige, at reglerne om mer-beskæftigelse skal overholdes. Det skal være sådan at virksomheder, der får arbejdsløse i virksomhedspraktik, rent faktisk skal bruge nye medarbejdere indenfor kortere tid.

Det er vigtigt, at indsatsen følges nøje, for at sikre at arbejdsløse kommer i aktiveringstilbud, der hurtigst muligt bringer dem til et ordinært job.

De fleste jobcentre er underlagt lokalpolitiske krav om at aktivere de arbejdsløse tidligere. De lokale krav til en høj aktiveringsprocent er stillet

alene for at opnå større statsrefusion.

Dermed bygger jobcentrenes indsats ikke på de arbejdsløses behov for målrettet indsats, men på at mindske kommunens udgifter gennem størst mulig statsrefusion. Ofte kan kommunen opnå økonomiske gevinster gennem aktiveringsindsatsen.

Grundlæggende er problemet ved den nuværende aktiveringsindsats, at de arbejdsløse blot aktiveres uden et konkret mål om job. Lov om aktivering er i øvrigt forskellig, om det gælder aktivering på det offentlige arbejdsmarked eller på det private.

► Jeres udfordringer

På det private område er det specielt brugen af virksomhedspraktik, som kræver en faglig indsats. Det er ofte sådan, at man ikke bliver ansat i en ordinær stilling uden først at have arbejdet gratis i fire ugers virksomhedspraktik. Den tendens må standses.

Virksomhedspraktik skal være et redskab til arbejdsløse, så de får mulighed for at snuse til en ny branche. Jeres udfordring er blandt andet at sikre lovgivningen overholdt. Den siger blandt andet, at medarbejdersiden skal inddrages ved oprettelse af virksomhedspraktik, for at sikre at forholdstalskravet er opfyldt.

Løntilskudsjob på det private arbejdsmarked har en mere positiv effekt på beskæftigelsen, idet rigtig mange arbejdsløse får ordinære job efter at have været i privat løntilskudsjob.

Opmærksomheden på de private arbejdspladers sociale klausuler kan også være en udfordring. Med sociale klausuler kan man fremme ansættelser af folk med løntilskud og i virksomhedspraktik. Det er en udfordring at bevare overblikket over, hvor mange ekstraordinære ansatte der er i den enkelte virksomhed.

Jeres udfordring gælder også på de offentlige arbejdspladser, hvor der er fare for misbrug af ekstraordinære ansættelser ud over det, der er lovligt i henhold til kravet om merbeskæftigelse.

På det offentlige område er problemet det meget store antal aktiverede personer. Aktiveringen foregår samtidig med, at der sker en udstødning af ordinær arbejdskraft. Det er et problem, at kommunale arbejdsgivere hverken overholder lovens krav om medarbejdsindflydelse, eller kravet om merbeskæftigelse, eller om forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte.

🔊 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

Der er et godt grundlag for at få et fælles udspil fra arbejdsmarkedets parter til en aftale om lokal aktivering. LO-sektionen og arbejdsgiverne bør lægge op til en aftale med kommunen om omfanget af den virksomhedsrettede indsats og om, hvor den skal placeres.

Aftalen bør indeholde

- En beskrivelse af det lokale jobcen-

ters aktivering i virksomhedspraktik og i job med løntilskud.

- Hvordan medarbejdersiden inddrages ved oprettelse af virksomhedspraktik, for at sikre at forholdstalskravet er opfyldt.
- Hvordan medarbejdernes indflydelse generelt sikres.
- Klare mål for aktiveringen af den enkelte.

På det offentlige arbejdsmarked bør der i LO-regi tages initiativ til en lokal aftale med kommunen som arbejdsgiver. Den bør indeholde:

- Hvordan de faglige organisationer inddrages i at skabe lokale spilleregler.
- Hvordan lovens krav om medarbejderindflydelse i øvrigt opfyldes.
- Hvordan kravet om merbeskæftigelse og forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte sikres.

Det lokale Beskæftigelsesråd skal sikre sig at få udleveret opgørelser over virksomhedspraktikkerne i kommunen. LO-sektionen kan drøfte disse og eventuelt nedsætte arbejdsgrupper, der følger udviklingen for at undgå misbrug af ekstraordinære ansættelser. LO-sektionen kan på denne måde få et redskab til at overvåge, om jobcentret tager deres opgave som myndighed alvorligt.

3.3. Indsatsen for langtidsledige

Med forkortelsen af dagpengeperioden fra fire til to år er der stor fare for, at

mange dagpengemodtagere ryger ud af dagpengesystemet og mister deres forsørgelse. Derfor er det vigtigt at der allerede tidligt i ledighedsforløbet sættes fokus på omskoling og opkvalificering.

Det handler om at fastholde en målrettet indsats mod det eksisterende arbejdsmarked, og mod, at arbejdsløse ikke falder ud af dagpengesystemet. Også her vil det være oplagt at indgå aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og kommunen med det formål at forhindre udstødelse.

► Jeres udfordringer

Alle LO-lønmodtagere kan være i fare for at miste deres forsørgelsesgrundlag ved længere arbejdsløshed. Beregninger viser, at cirka 70 pct. af dagpengemodtagerne ikke vil være berettiget til kontanthjælp, hvis de mister retten til understøttelse. Desuden vil mange have svært ved at genoptjene retten til dagpenge med det nye, forlængede krav til genoptjeningsperioden. Man skal nu have et års ordinært arbejde, for igen at være berettiget til dagpenge.

📣 LO's anbefalinger til den tværfaglige indsats

LO-sektionen kan eventuelt i samarbejde med arbejdsgiverne arbejde for, at få en aftale med kommunen/jobcentret om at forhindre, at dagpengemodtagere falder ud af dagpengesystemet. Aftalen kan indgå i aftaler om

arbejdsmarkedsindsatsen.

Indsatsen over for de langtidsledige skal især målrettes uddannelse og kvalificering til nye brancher og brancher med mange jobskift.

Ta' indflydelsen i den lokale beskæftigelse.

Udgivet af LO.

Layout: LO

Foto: Joshua Tree Photography

Tryk: Silkeborg Bogtryk

ISBN:

LO-varenr.:

København, februar 2012

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
2300 København S
Tlf. 3524 6011. Web: www.lo.dk



ISBN trykt: 978-87-773-5197-6
ISBN elektronisk: 978-87-773-5198-3
LO-varenr. 3224