



STAR

Att: Kristian Krüger Henriksen, kkh@star.dk

Sagsnr. 16-1898
Vores ref. MBS/sea
Deres ref.

Den 13. marts 2018

LO's kommentarer til spørgerammen til pilotundersøgelsen af den nye metode til rekrutteringsurvey på baggrund af elektroniske jobopslag

LO finder grundlæggende, at det umiddelbart virker som en væsentlig effektivisering af spørgerunden, at man kun kontakter virksomheder, der rent faktisk har søgt efter arbejdskraft og kontakter i forhold til et specifikt jobopslag. Det er en væsentlig forbedring sammenlignet med den tidligere survey.

LO har følgende overordnede bemærkninger/spørgsmål:

- Kan man bibeholde det overordnede tal for, hvor stor en andel af virksomhederne der rekrutterer? Det er et meget relevant tal i LO's optik (ofte fokuseres kun på, hvor mange der har rekrutteret forgæves, men andelen af virksomheder, der rekrutterer, vil i teorien fange en konjunkturvending tidligere).
- LO finder, at det vil være nyttigt at få en tilkendegivelse fra arbejdsgiverne om kompetencekravene til de job, de har svært ved at få besat. Der bør arbejdes videre med dette - eventuelt særskilt.

LO har følgende bemærkninger til selve spørgsmålene:

1.1 Der bør tilføjes en yderligere svarmulighed:

Stillingen er trukket tilbage (der var alligevel ikke brug for at slå jobbet op eller stillingen blev besat på anden vis.)

1.2 Hvilken medarbejder er stillingen blevet besat med? Her kan man i udkastet kun vælge med de ønskede kvalifikationer og uden de ønskede kvalifikationer. Her er der brug for en tredje og fjerde vurdering:

- En medarbejder, der ikke opfylder alle, men de væsentligste kvalifikationer
- En medarbejder, der ikke opfylder de væsentligste kvalifikationer, men som vil kunne opkvalificeres til det i løbet af kort tid



1.3 ”Hvilke af nedenstående kvalifikationer eller kompetencer mangler den ansatte medarbejder?” Her bør tilføjes svarmulighederne:

- Sproglige kompetencer (dansk/engelsk)
- Certifikater

1.3 ”Hjælp til rekrutteringsudfordringer af det lokale jobcenter”

Her opfordres virksomheder med forgæves rekruttering til at kontakte jobcentret. Virksomhederne bør også opfordres til at kontakte a-kassen eller fagforeningen på området. Derfor bør der også være et punkt 1.5. for a-kasserne.

Desuden foreslås, at der først indsættes følgende spørgsmål:

Hvilke andre kanaler har I brugt for at rekruttere til stillingen?

- Jobcentret
- A-kassen eller fagforeningen
- Lokalt netværk
- Facebook eller andre digitale medier
- Andet (skriv hvad).

2.1 Hvorfor skal spørgsmålet specificeres til tømrer og snedker? Er det ikke vigtigt at vide, om de benytter andre rekrutteringer end det digitale i det hele taget – og resultatet heraf?

2.2 Der bør tilføjes følgende svarmulighed: Ansøgningsprocessen er afbrudt – der var alligevel ikke behov for at slå jobbet op.

3.1 Du har angivet, at ansøgningsprocessen er afsluttet, og stillingen ikke blev besat. Har det betydet, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter i de seneste 2 måneder?

Denne formulering passer ikke til offentlige arbejdspladser. Vi foreslår derfor, at spørgsmålet omformuleres til:

3.1 Du har angivet, at ansøgningsprocessen er afsluttet, og stillingen ikke blev besat. Hvilke konsekvenser har det haft for virksomheden i de sidste 2 måneder?

- Vi har måttet opgive ordrer
- Vi har måttet opgive aktiviteter/opgaver
- Medarbejderne har måttet arbejde mere effektivt/øge produktiviteten
- Vi har omorganiseret arbejdet
- Andet

(De skal kunne sætte flere krydser)

4. Spørgsmålet foreslås omformuleret til: Hvad karakteriserer stillingen med hensyn til arbejdstid og varighed af ansættelsen?

Det foreslås at der til svarmulighed 5 tilføjes: hvor mange timer, der er tale om.

I forhold til Vejledningen til spørgeskemaet har LO følgende kommentarer:

Antal medarbejdere: Skal også kunne tilføjes oplysning om ekstraordinært ansatte medarbejdere, dvs. i fleksjob, tilskudsjob, virksomhedspraktik mv.

Forgæves forsøg: Se kommentarer ovenfor om den ansatte medarbejder. Det er vigtigt, at virksomhederne ikke kan registrere det som et forgæves forsøg, hvis de har ansat en medarbejder, der ikke opfylder alle kvalifikationer, eller en medarbejder, der efter kort tids oplæring, har de væsentligste kvalifikationer.

Ønskede kvalifikationer: Ditto.

I forhold til HBS' præsentation har LO følgende spørgsmål: Slide 18 viser ledighed og FFR, hvor strukturel ligevægt og strukturel mangel tilsyneladende ligger i et område med op til 10 pct. ledighed. Hvad ligger bag ledigheden i denne figur? Er det L= arbejdskraftreserven/beskæftigelsen, som det er i fastlæggelsen af arbejdsmarkedsbalancen?

Med venlig hilsen

Mads Busck