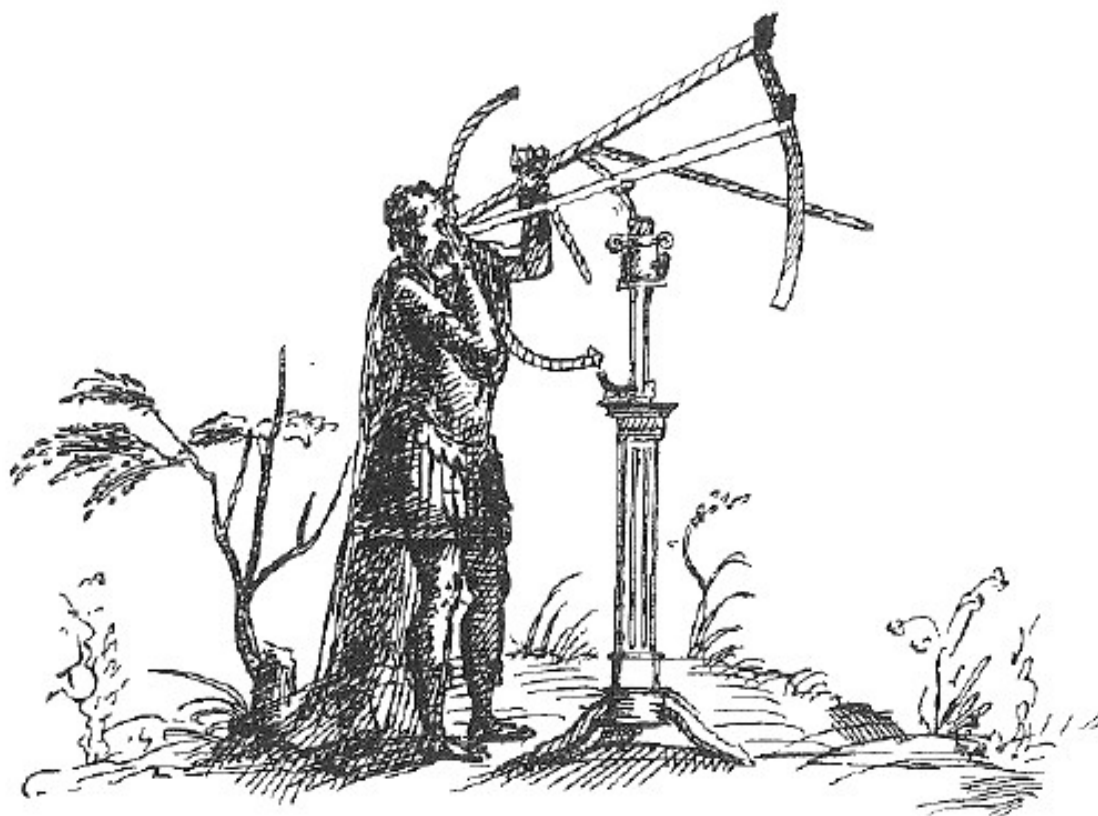


# Fremtidige pejlemærker for en forbedret arbejdsmarkedspolitisk indsats



Akademikernes Centralorganisation

Arbejdsmarkedspolitisk oplæg

2008



## Forord

Det er afgørende for Danmarks konkurrenceevne at vi udnytter ressourcerne i den danske arbejdsstyrke på bedst mulig vis. Den arbejdsmarkedspolitiske indsats målrettet akademikere skal hjælpe med at forsyne virksomhederne med den rette højt-kvalificeret arbejdskraft, men indsatsen kan også, hvis den doseres forkert, resultere i u hensigtsmæssig allokering af kompetencer og arbejdskraft til skade for dansk økonomisk vækst og innovationskraft.

Men hvorfor tage Danmarks arbejdsmarkedspolitiske indsats for akademikere op til revision netop nu lige midt i højkonjunktur og rekordlav akademikerledighed? Har den nuværende indsats netop ikke demonstreret sit værd? På overfladen taler resultaterne måske for sig selv: Akademikerledigheden er i perioden faldet fra godt 7 pct. til nu 2,4 pct. Langt hovedparten af alle dimittender får nu job indenfor de første måneder, og også mange langtidsledige er kommet i varig beskæftigelse. Men som det vil fremgå i dette oplæg, kan dette være overfladebetragtninger. Behovet for en ny arbejdsmarkedspolitik er måske større end nogensinde. Under overfladen ligger en række strukturelle problemer, som udgør systemiske barrierer for at få akademikerledigheden yderligere ned under de nuværende økonomisk gunstige forhold, og som kan få alvorlige konsekvenser hvis eller når vi indenfor de kommende år kommer til at opleve en tilsvarende situation, som den vi oplevede i 2002-2005. Med hånden på hjertet må vi konstatere, at dele af den beskæftigelsespolitiske reform (etablering af jobcentre, inddragelse af andre aktører på LVU-området mv.), som også AC har været med til at legitimere, ikke fungerer optimalt under de nuværende forudsætninger. Måske kommer jobcenterstrukturen aldrig til at virke – alene p.g.a. manglen på kritisk masse. Der er altså behov for at få opbygget en fremtidssikret arbejdsmarkedspolitik, der indeholder de rigtige håndtag at skrue på i takt med at konjunkturerne skifter.

Oplægget her tager hul på at diskutere hvad disse håndtag skal bestå i. AC's medlemsorganisationer har på baggrund af deres seneste arbejdsmarkedsanalyser og evalueringer, kontinuerlige dialog med ledige akademikere og de akademiske akasser, de første erfaringer fra repræsentanterne i de nye lokale og regionale beskæftigelsesråd, og øvrige kilder hver især bidraget med ny viden, der tilsammen tegner konturerne for fremtidens arbejdsmarkedspolitiske indsats. Oplægget har samlet denne viden til, hvad vi har valgt at kalde, en række pejlermærker for en forbedret arbejdsmarkedspolitisk indsats.

### 10 centrale pejlemærker for en forbedret arbejdsmarkedspolitisk indsats



#### Klar målsætning:

- ❖ Akademikere skal i akademikerjobs

#### Systemforandringer:

- ❖ Forene de positive elementer fra 90ernes kompetencefokus og partsinddragelse med den nuværende politiks fokus på at undgå unødige omveje til job
- ❖ Fremtidssikring af dagpengesystemet
- ❖ Arbejdsmarkedets parter bør igen få indflydelse på dimensioneringen af beskæftigelsesindsatsen

#### Nye værktøjer:

- ❖ Fra kvantitativ kontrol til kvalitativ rådgivning
- ❖ Fast-track-omskoling til jobmatchning af de langtidsledige akademikere
- ❖ Bedre dækkende flaskehalslister og arbejdsmarkedsbalance
- ❖ En mere nuanceret overvågning af indsatsen, der tager højde for mindre grupper af ledige - som fx akademikerne
- ❖ Tænk længere tilbage i fødekæden: tiltræk udenlandske talenter allerede i studietiden
- ❖ Initiativer som synliggør værdien af internationale kompetencer

## 1. Lad os lære af de seneste 15 års arbejdsmarkedspolitik

Det er konjunkturudviklingen og udviklingen i antallet af offentlige arbejdspladser, som er den primære *driver* for den akademiske beskæftigelse. Fundamentet for AC's beskæftigelsesindsats og en lav akademikerledighed er således en sund erhvervs-, uddannelses-, velfærds-, og samfundsøkonomisk politik, som stimulerer dannelsen af akademiske arbejdspladser. AC lægger derfor også hovedvægten af vores arbejde indenfor disse områder, således at efterspørgslen efter akademisk arbejdskraft kontinuerligt øges. Den aktive arbejdsmarkedspolitik kan i den forbindelse kun ses som et – om end vigtigt - supplement til denne indsats.

Det være sagt, så er en velfungerende arbejdsmarkedspolitik et centralt værktøj til at reducere ubalancer mellem udbud og efterspørgsel på akademisk arbejdskraft og bør derfor prioriteres.

Her står vi i øjeblikket med en række udfordringer på forskellige niveauer.

- **Den konkrete indsats:** Med den seneste beskæftigelsesreform blev der etableret et system, som for ledige akademikere nærmest har kortslettet opkvalificeringsindsatsen og udgangspunktet i den lediges ressourcer og potentialer til fordel for en filosofi, som gælder om hurtigst mulig vej i job; og så selvom det skulle betyde et job længere nede på kvalifikationsstigen og dermed spild af uddannelseskroner, talent, og personligt engagement.
- **Systemets opbygning:** Samtidig deltager de ledige akademikere i dag i kontaktsamtaler i ikke mindre end tre systemer: Jobcentre, a-kasser og andre aktører. Grundtanken om sparring og hurtig opfølgning er gode, men empiriske studier viser, at hvis samtalerne ikke har et kvalitativt godt nok indhold og ensidigt kommer til at handle om rådighedskontrol, opnås kontraproduktive resultater, hvor de lediges reelle jobplaner søges realiseret i al hemmelighed, parallelt med at man på bedst mulig vis søger at imødekomme systemernes krav.
- **Rammerne:** Dertil kommer, at den nuværende beskæftigelsespolitik udspiller sig under nogle rammer, hvor arbejdsmarkedets parter mister indflydelse på den operationelle del af indsatsen og kun står tilbage med muligheden for at være reaktivt agerende kontrollør og brandslukker. Denne reduktion af parternes indflydelse er i strid med flexicurity-tankegangen og er ulogisk i en tid, hvor behovet for parternes indspil og aktive engagement og ansvar måske er større end nogensinde; kun via opdateret hands-on viden kan den beskæftigelsespolitiske indsats tilvejebringe en fokuseret flaskehalsbekæmpelse og en håndholdt indsats for at få de sidste ledige i job.

Disse benspænd forhindrer danske virksomheder i at udnytte den tilgængelige højt-kvalificerede arbejdskraft bedst muligt, hvilket har konsekvenser for dansk konkurrencekraft og innovation. Alt for mange ressourcer bliver spildt på unødigt kontrol; ressourcer som i stedet kunne bruges til udbedring af balanceproblemer.

Der er således et klart behov for tænke nyt ved at forene de positive elementer fra 90ernes kompetencefokus og partsinddragelse med den nuværende politiks fokus på at undgå unødige omveje til job.

90ernes arbejdsmarkedspolitik byggede på en grundlæggende præmis om, at virksomhederne skulle have de rette kvalifikationer, og i det omfang de ledige ikke imødekom virksomhedernes behov, skulle der ske en modning af udbudssiden via opkvalificering og branchemobilitet med henblik på at skabe et arbejdsmarked i balance og få den bedst mulige kapitalisering af de mange kroner, der investeres i det danske uddannelsessystem. 90ernes arbejdsmarkedspolitik udviklede sig dog des-

værre i praksis til det man lidt skrappt kan kalde for en aktiveringsmaskine, hvor opkvalificering i mange tilfælde ikke blev tilstrækkelig målrettet og i værste fald var med til at udskyde tilbagevendelsen til job. Den fælde skal vi selvfølgelig ikke ryge i igen.

En sammensmeltning af de positive elementer fra hver de af seneste to store reformer bør derimod være mulig. Vi skal ikke tilbage til ufokuseret aktivering ej heller blive ved at med at videreføre den nuværende samfundsmæssige suboptimering, som ligger indlejret i den eksisterende indsats. I stedet skal vi søge en syntese, som styrer uden om de kendte bivirkninger, og som moderniserer den danske flexicurity-models grundprincipper om fyr&fyr, offentlig understøttelse i tilfælde af arbejdsløshed og partsinddragelse.

På den baggrund har AC's bestyrelse besluttet at iværksætte en bredere beskæftigelsespolitisk debat i medlemsorganisationerne m.h.p. at AC's bestyrelse kan få nye input til pejlemærker for den arbejdsmarkedspolitiske indsats fra 2008 og årene fremover.

Resultaterne af denne debat er sammenfattet i dette politiske oplæg, der opdaterer og revitaliserer AC's arbejdsmarkedspolitik og dermed giver pejlemærker for, hvordan AC mener, at regeringens arbejdsmarkedspolitik i de kommende år bør revideres.

Sigtet med oplægget er både på kort og lang sigt at påvirke den siddende og næstkommende regerings ambitionsniveau og styrke Danmark som vidensnation.

Oplægget er struktureret omkring besvarelsen af 5 hovedspørgsmål:

- Hvad er målet for den arbejdsmarkedspolitiske indsats på akademikerområdet?
- Hvordan kan ledige akademikere få en bedre service?
- Hvilken flaskehalsindsats skal der til på akademikerområdet?
- Hvordan får vi talenterne til DK – og hvordan får vi dem til at blive?
- Hvilke ændringsbehov er der i forhold til arbejdsløshedsforsikringen?

## 2. Klart mål for akademikerindsatsen: Akademikere skal ansættes i akademikerjobs

Målet for den arbejdsmarkedspolitiske indsats er selvfølgelig varig beskæftigelse uden unødvendige omveje. Både set i et samfundsperspektiv og for den enkelte akademiker er målet for en effektiv og optimal arbejdsmarkedspolitisk indsats på akademikerområdet dog lidt mere nuanceret, end det reduceres til i regeringens "hurtigste vej i job" og "vendes i døren"-sloganer. Den varige beskæftigelse skal ske ud fra et match mellem de kompetencer, som den enkelte akademiker har, og de opgaver virksomheden skal have løst.

Konkret kan akademikere groft sagt ansættes i tre typer varig beskæftigelse:

- (i) Job som forudsætter akademiske kompetencer (enten specifikke eller generelle).
- (ii) Job, som potentielt kan udvikle sig til akademiske job, men som indholdsmæssigt ikke eller kun delvist fordrer akademiske kompetencer, når den højtuddannede får jobbet. Her kan i nogle tilfælde være kandidatens egen opgave at udvikle jobbet hen imod et mere akademisk indhold.
- (iii) Job, som klart er afgrænset til at skulle varetages af andre faggrupper med kortere uddannelse; fx butiksassistenter, regnskabsassistenter, receptionister, taxachauffører, postbude, rengøringsassistenter, sekretærfunktioner osv.

En optimal matchningsstrategi er en slags tretrinsraket:

Først forfølges jobs der forudsætter akademiske kompetencer (type 1).

Når/hvis mulighederne for at finde varig ansættelse i type 1 job er begrænsede (fx pga. konjunkturer eller den pågældende lediges kompetenceprofil), søges efter jobs, der potentielt kan udvikle sig til akademikerjobs (type 2).

Hvis mulighederne er udtømte i forhold til type 1 og 2, skal det undersøges om efteruddannelse og/eller praktik kan lede til et akademisk job, men skønnes dette ikke muligt, bør der ansøges ikke-akademiske jobs uden akademisk udviklingspotentiale (type 3).

Sker matchningsprocessen ikke ud fra disse præmisser, opnås en samfundsmæssig suboptimal fordeling af ressourcerne.

Endelig skal det bemærkes, at mobiliteten fra type 2 og 3 jobs til rigtige akademikerjobs (type 1) kan være vanskelig. Dette skyldes for det første en fastholdelse-effekt, som også forskningsmæssigt er dokumenteret indenfor almen aktivering; er man først i job/aktivering, så falder jobsøgningsaktiviteten og dermed reduceres mobiliteten. For det andet er der mange virksomheder med rigide stillingsstrukturer, hvor jobindholdet ikke udvikles løbende, og påvirkningsmulighederne derfor er begrænsede. Derfor gælder det også langt fra altid, at "man bare skal have foden indenfor" i fx en HK-stilling, hvis man på sigt vil have et akademikerjob – selvom dette argument ofte fremføres fx af andre aktører i LVU-udbudet.

Den arbejdsmarkedspolitiske indsats på akademikerområdet skal derfor have et klart mål: Akademikere skal så vidt muligt ansættes i akademikerjobs. Omvendt gælder det også, at hvis evner og motivation ikke rækker til at kunne bestride et akademikerjob, så er den rigtige løsning at finde nærmeste vej til et ikke-akademisk job; også selvom man kan fremvise et eksamensbevis fra en lang vidergående uddannelse. Dette er således grundpræmissen for dette oplæg.

### 3. Hvorfor ikke gøre det bedre? Markant løft i servicen til ledige akademikere

*Nyt perspektiv i kontaktsamtalerne: fra kvantitativ kontrol til kvalitativ rådgivning*

Beskæftigelsesindsatsen er institutionelt forankret tre steder: I a-kassen, i jobcenteret og hos Anden Aktør. Alle tre steder føres der kontaktsamtaler med de ledige. Ser vi samlet på de tilbud, der er til ledige akademikere, så består de altovervejende af samtaler. Opkvalificering af ledige akademikere til fx mangelområder er en sjældenhed.

Den tunge vægt på samtaler udspringer af en underlæggende grundholdning bag hele den eksisterende indsats, nemlig at de ledige har et motivationsproblem, og det derfor er nødvendigt at lægge et vist pres på udbudssiden med henblik på at teste, om de ledige reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Ledige akademikere har imidlertid i langt de fleste tilfælde ikke et motivationsproblem. De ønsker alle brændende et job. Nogle ledige har grænser for, hvilke job de er interesseret i, men fælles for alle er, at de gerne vil i arbejde. Systemet hviler således på den forkerte præmis. Der er opbygget et rådighedsregime, som trækker ressourcerne fra den kvalificerede rådgivning til brug for rådighedssamtaler, der ikke er behov for. Populært sagt har man erstattet den gamle aktiveringsfabrik fra 90'erne med en samtalefabrik.

Endvidere peger erfaringerne fra en undersøgelse af langtidsledige akademikere i Rudersdal kommune blandt andet på, at de ledige lever i to parallelle verdener; forstået på den måde, at de leverer de ting til "systemet", som "systemet" efterspørger (møder op til samtaler, søger de jobs de får besked på osv.), men ellers holder de ledige deres reelle beskæftigelsesplaner hemmelige over for "systemet". Det er paradoksalt, at de langtidsledige dækker over deres egne planer over for et system, som ellers var sat i verden for at hjælpe dem. Der er opbygget en mistillidskløft mellem systemet og den ledige.

Skal de ledige have en bedre service forudsættes det altså, at selve grundholdningen ændres fra kvantitativ kontrol til kvalitativ rådgivning efter individuelle behov. De ledige akademikere skal tilbydes en service af højere kvalitet ved:

- At gå fra samlebånd til den individuelle indsats - hvis det skal lykkes, skal indsatsen bygge på, at man tager de lediges livs- og arbejdssituation alvorligt
- At gå fra overkontrol til fremadrettede aktiviteter

Vi ved fra undersøgelser, at mange ledige akademikere gerne ser en intensiv kontakt med enten jobcenter, a-kasse eller Anden Aktør; muligheden for samtaler er således ikke per definition et onde men tværtimod et godt tilbud. Men for denne gruppe af ledige akademikere gælder det også, at det er en klar forudsætning, at den intensive kontakt skal give de ledige input og inspiration til afklaring, jobsøgning og i nogle tilfælde også opkvalificeringsperspektiver. Mange ledige akademikere efterspørger rådgivning fra fagfolk, som vil tage sig tid til en grundig snak omkring den lediges jobsøgningssituation. En reel og grundig samtale er således et vigtigt generelt element i en fremadrettet god service for akademikere forudsat at samtalerne suppleres med andre værktøjer jf. nedenfor. Andre ledige akademikere oplever derimod et begrænset eller mindre behov for sparring og rådgivning; disse bør ikke lænkes i en samtalefabrik, som det sker i dag. En individuel indsats fordrer, at de ledige, der ønsker en intensiv kontakt får mulighed for dette. Andre ledige har ikke dette behov, hvorfor det er ressourcespild både for den ledige og for systemet at tilbyde disse ledige intensiv kontakt.

Ledige akademikere oplever ikke deres ledighedssituation ens i forhold til, hvad de mener, der er løsningen på deres problemer. Det er derfor nødvendigt at have en række værktøjer tilgængelige som supplement og opfølgning på sparringssamtalerne. Akademikere er ofte uddannelsesfikseret, og vil ofte efterspørge uddannelse som svar på deres ledighedsproblem. Det er dog langt fra altid mangel på kompetencer, der er problemet. Det kan fx også være hjælp til "salgsarbejdet" og en synliggørelse af allerede eksisterende kompetencer, der skal til for at bringe ledige akademikere i job. Dermed ikke sagt, at der aldrig skal gives uddannelse, men kunsten er, at der igennem sparringssamtalerne sker en afklaring, og der derefter gives de tilbud, som det efter samtalen viser sig er nødvendige for at komme i varig beskæftigelse.

Udgangspunktet for supplementet til samtalerne herunder aktiveringsindsatsen skal derfor være et langsigtet tidsperspektiv, således at der ikke udelukkende ses på "her og nu effekter", som fx hvor hurtigt den ledige kommer i ordinær beskæftigelse uanset hvilken type job, der er tale om. Ud fra en samfundsmæssig ressourcebetragtning, og i forhold til de ledige, bør aktivering opfattes som en investering. Derved styrkes mulighederne for, at de ledige finder relevant akademisk beskæftigelse og reelt forbedrer de lediges chancer for at fastholdes deres position på arbejdsmarkedet.

I forhold til meget langtidsledige akademikere ses der nogle gange (men det gælder langt fra alle) en total mangel på selvtillid, hvor ledigheden kombineret med isolation fra omverdenen og dermed manglende socialisering hos den ledige. Vi skal ikke være blinde for, at det nogle gange kan være situationen. I sådanne tilfælde skal der kunne tilbydes længere forløb, som den ledige følger sig tryk ved, og som langsomt kan give indhold i hverdagen og troen på sig selv tilbage.

Endelig skal det bemærkes, at den arbejdsmarkedspolitiske indsats skal ske med fuld sikring af de lediges retssikkerhed. Ønsket om at undgå "parallelle virkeligheder" må ikke føre til, at rådgivere m.v. trænger sig ind på den ledige. Den enkelte skal sikres ret til selv at afgøre, hvilke information man ønsker at dele med disse.

#### *Brugen af andre aktører fungerer pt. ikke hensigtsmæssigt*

De første erfaringer med den nye kommunale forankring af jobcentrene har vist, at jobcentrene ikke har ressourcerne og de økonomiske incitamenter til at levere samtaler med kvalitet til ledige akademikere. Dette skyldes bl.a. at:

- Jobcentrene koordinerer kun i ringe grad indsatsen for mindre grupper af ledige med et arbejdsmarked som akademikernes, der ikke er kommunalt defineret
- Jobcentrene har mere fokus på kontanthjælpsmodtagerne og mindre på dagpengeledige
- Jobcentrene er ikke populære hos arbejdsgiverne, der primært anvender andre rekrutteringskanaler

En løsningsmulighed kan derfor være at inddrage andre aktører med specialiserede kompetencer, målrettet rådgivning og sparring til akademikere, og som samtidig har et udsyn, der rækker ud over kommunegrænsen i formidlingsarbejdet. Over en årrække kan de andre aktører blive yderligere specialiserede og dermed give ledige akademikere flere valgmuligheder, og en sund konkurrence vil presse de andre aktører til kontinuerlig metodeudvikling. Det var netop ud fra dette rationale, at AC valgte at bakke op omkring inddragelse af andre aktører på akademikerområdet i forbindelse med den seneste strukturreform. Der foreligger endnu ikke en evaluering af det eksisterende udbud på LVU-området, men de første erfaringer tyder på,

at inddragelsen af andre aktører på de præmisser, der er nu, ikke fungerer hensigtsmæssigt.

Brugen af andre aktører forudsætter nemlig, at udvælgelsen af de andre aktører – den offentlige udbudsproces – og selve udbudets konditioner designes hensigtsmæssigt. Det eksisterende LVU-udbud slås netop med sådanne problemer, herunder:

- At prisparameteren har vægtet uhensigtsmæssigt højt i forhold til de andre aktørers kompetencer; man har således i beskæftigelsesregionerne indgået aftaler med de billigste uden at vise tilstrækkelig omhu for kvaliteten. Kvalitet skal selvfølgelig altid opvejes mod pris, men der synes at være en tendens til at have fokuseret ensidigt på prisparameteren i de nuværende udbud.
- At de udvalgte andre aktørers økonomi er plaget af prisdumping og manglende kalkulationer i forhold en højkonjunkturs effekt på omsætningen, hvilket har gjort indhug i de ressourcer, som bruges på rådgivning og sparring.
- At de udvalgte andre aktørers beskæftigelsesfilosofi er baseret på hurtigste vej i job uanset kvalifikationskrav. Der hersker en naiv forestilling om, at akademikere alle kan arbejde sig op i virksomhederne, hvis bare de får foden indenfor. Mange stillinger kan med tiden udvikles til have et akademisk indhold, men der findes også mange lavere kvalificerede jobs, som vil fastholde akademiske arbejdskraft i ikke-akademiske stillinger til spild for både samfund og den enkelte.
- At de andre aktører endnu ikke har opbygget tilstrækkelig indsigt i de akademiske uddannelser og det akademiske arbejdsmarked; især har de ofte manglende viden om de mindre fagområder blandt akademikere (arkitekter, psykologer osv.).

Brugen af andre aktører til indsatsen overfor ledige akademikere vil således kun være en succesfuld løsning, hvis fremtidige udbud tager højde for de ovenfor nævnte uhensigtsmæssigheder og helhjertet søger at opdyrke markedet ved at satse på de bedste og skære de dårligste fra.

Et alternativ til brugen af andre aktører kan være etableringen af en række statslige enheder på regionsniveau med speciale indenfor akademikerindsatsen.

*Det individuelle match mellem virksomhed og den ledighedsberørte er den mest effektive indsats i forhold til nedbringelse af akademikerledigheden*

Erfaringerne fra Akademikerkampagnen (et unikt samarbejdsprojekt mellem erhvervsorganisationer og de akademiske faglige organisationer med støtte fra Beskæftigelsesministeriet) viser, at det virksomhedsopsøgende arbejde med udgangspunkt i virksomhedens vækst og innovationsambitioner er det bedste værktøj til at sikre succesfuldt direkte match mellem virksomhed og ledig akademiker. Beskæftigelsesindsatsen sker dermed igennem aktiv erhvervs politik.

Virksomhederne er ofte uafklaret omkring behovet for akademisk arbejdskraft, og har derfor vanskeligt ved at gennemføre den rette rekrutteringsproces. Det sker ofte, at arbejdsgiveren er ramt af Rip-Rap-Rup effekten, dvs. at man ifølge chefens optik kun kan bruge én med lige nøjagtig samme uddannelse som én selv, eller som den medarbejder, der lige har forladt virksomheden. Andre gange har virksomhederne slet ikke overblik over kompetenceudvalget blandt akademikere, og således slet ikke bekendt med, hvorledes ansættelsen af en bestemt type akademiker, kan give virksomheden et kvalitativt løft inden for forretningsudvikling, salg,

indkøb, logistik, HR etc. Gennem Akademikerkampagnens virksomhedskonsulenter og telefonhotline blev flere tusinde jobåbninger for akademikere konkretiseret i vækstlaget af danske små og mellemstore virksomheder. Kampagnen demonstrerede således vigtigheden i direkte dialog og sparring med virksomhederne.

Samtidig er det virksomhedsopsøgende arbejde den bedste måde at synliggøre variationen i de akademiske uddannelser, herunder substitutionsmuligheder, og aflive fordomme og myter om talentmassen blandt de ledige i en tid med lav ledighed. Endvidere forebygger denne metode mulig diskrimination af ansøgere på grund af disse alder eller etniske oprindelse.

Dette understreger vigtigheden i en seriøs og velproportioneret virksomhedskontakt hos a-kasse, anden aktør og jobcentre.

Dertil skal tilføjes, at mange ledige efterspørger reel hjælp til at kontakte virksomheder. Problemet er størst efter den første ledighedsperiode, hvor den ledige har forsøgt at søge på egen hånd uden held, og hvor selvtiltiden langsomt siver ud af den ledige. Det er de færreste ledige, som kan bevare gejsten til uopfordrede op-rigninger til virksomhederne igennem længere tid, og de ledige vil derfor som regel blive glade for at få god støtte til dette arbejde.

#### *Arbejdsmarkedets parter bør igen få indflydelse på udformningen og dimensioneringen af beskæftigelsesindsatsen*

I dag sker partsinddragelse igennem de lokale beskæftigelsesråd knyttet til hver enkelt kommune samt de regionale beskæftigelsesråd knyttet til hver af de fire beskæftigelsesregioner. På det lokale niveau monitorerer parterne indsatsen i jobcentret og disponerer over en mindre pose penge til en særlig indsats for det rummelige arbejdsmarked. På det regionale niveau overvåger rådene produktionen på tværs af jobcentrene og kan iværksætte analyser, som kan understøtte indsatsen. De regionale råd godkender formelt også flaskehalslister, om end indflydelsesmulighederne for at påvirke dem er stærkt begrænsede.

Arbejdsmarkedets parters indflydelse er således begrænset til en kontrollørrolle, hvor de kun reaktivt kan påpege, hvis tingene ikke kører tilfredsstillende. Dette betyder i praksis, at parterne mere agerer som brandslukkere end medspillere, og dermed bliver vigtig viden om udviklingen på udbuds- og efterspørgselssiden negligeret. Indflydelsesmulighederne for nedbringelse af akademikerledigheden er endvidere stærkt begrænsede i de lokale beskæftigelsesråd. Dels er det akademiske arbejdsmarked ikke kommunalt afgrænset, dels er det lokale beskæftigelsesråds fokus indsnævret til at få reduceret køen af kontanthjælpsmodtagere, mens dagpengeledige kun får lille opmærksomhed.

Konsekvensen af den nye konstruktion bliver, at de gode kræfter hos arbejdsmarkedets parters regionale repræsentanter vil søge andre udfordringer. Dermed er man på vej til at vinke farvel til en af de afgørende grundpiller i flexicurity modellen, nemlig partsinddragelse og den hands-on viden, som partnerne sidder inde med om arbejdsmarkedets udvikling.

Dette skal endvidere ses i sammenhæng med, at den regionale erhvervspolitiske indsats er forankret i de regionale vækstfora, hvor AC ikke er repræsenteret. Det er absurd, at et vækstforum dedikeret til udvikling af vidensøkonomi er sammensat således, at det afspejler et forældet industrisamfund.

En nytænkning af partsinddragelsen er derfor en nødvendighed. Der er behov for et indflydelsesrigt organ på regionalt niveau, som har mulighed for proaktivt at forme den beskæftigelsespolitiske indsats. Derudover skal AC tildeles en plads i de regionale vækstfora. Med indflydelse i de regionale vækstfora vil AC kunne stimulere en

moderne beskæftigelsesindsats hvilende på aktiv erhvervspolitik med fokus på vækst og innovation.

*En nuanceret overvågning af indsatsen, der tager højde for mindre grupper af ledige - som fx akademikerne - samt er baseret på måling af effekter*

Overvågningen af beskæftigelsesindsatsen fra officielt hold (Arbejdsmarkedsstyrelsen og beskæftigelsesregionerne) er i dag centraliseret omkring overvågning af jobcentrenes produktion i forhold til kontaktsamtaler og aktiveringsrettidighed.

Problemet med den nuværende nationale overvågning er for det første, at den er baseret på gennemsnitstal på tværs af forskellige målgrupper af ledige. Indsatsen overfor akademikere kan således slet ikke aflæses i Arbejdsmarkedsstyrelsens produktionstal, som lægges frem til arbejdsmarkedets parter i Beskæftigelsesrådet. Den nationale overvågning skal blive mere nuanceret, så den også overvåger akademikerindsatsen.

For det andet er den nationale overvågnings produktionstal for outputfokuserede. Om rettidigheden overholdes i "samtalefabrikken" er mindre væsentligt i forhold til, om det lykkes at bringe ledige i varig beskæftigelse, herunder hvordan det går for forskellige undergrupper som fx akademikerne. Endvidere er der manglende fokus på efficiens – dvs. hvordan pengene bruges bedst muligt til at få ledige i varig beskæftigelse. Dermed er der manglende synlighed omkring det rentable i opkvalificering og omskolingsinitiativer.

Der er således et klart forbedringspotentiale i den nationale overvågning; der efterspørges mere fokus på forskellige grupper af ledige og mindre hysteri omkring outputmål i forhold til effekt- og efficiensmål.

#### 4. En flaskehalsindsats på akademikerområdet som virksomhederne kan mærke

*Stor uudnyttet talentmasse blandt de ledige – gode muligheder for mobilitet over i flaskehalsområder*

Der er stigende flaskehalsproblemer på det akademiske arbejdsmarked. Problemet er ikke længere kun ingeniør- og lægemangel – der mangler i stigende grad også økonomer, jurister, byplanlæggere, naturvidenskabelig gymnasielærer osv. Lokalt findes der endnu flere flaskehalse – fx er der mangel på landbrugskonsulenter i Vestjylland.

Akademikerkampagnen har vist, at substituering kan ske på generalistområdet og via alternativ organisering ude på virksomhederne. Men erfaringerne peger også på mange substitutionsbegrænsninger med hensyn til at udfylde flaskehalse indenfor tekniske/specifikke uddannelser.

Substitution kan dog også ske på flere tekniske/specifikke uddannelsesområder, hvis der sker en målrettet efteruddannelse/opkvalificering sted – gerne kombineret med praktisk erfaring i uddannelsesforløbet fx via løntilskudsforløb enten sideløbende med eller efter efteruddannelsen.

*Kun begrænsede muligheder for efteruddannelse blandt akademikere i dag*

Korte efteruddannelsesmuligheder for ledige akademikere er desværre i dag nærmest umuligt at få. Det viser mange konkrete henvendelser, som AC's medlemsorganisationer og de akademiske a-kasser får i denne tid. Det skyldes blandt andet den nye konstruktion af beskæftigelsesindsatsen, hvor de ledige akademikere overgår til Andre Aktører. De nye udbud med Andre Aktører har kun fungeret i lidt over et halvt år, men allerede nu ses en klar tendens: De Andre Aktører har budt ind med priser, som i en tid med lav omsætning ikke giver dem noget økonomisk incitament til at give uddannelsestilbud til de ledige akademikere, der ellers ville kunne drage fordel heraf. I stedet satser de Andre Aktører på – ifølge deres egne udsagn - at få de ledige akademikere i jobs lavere nede på kvalifikationsstigen. Det er en uheldig prioritering, som samtidig betyder, at de gode efteruddannelsestilbud på flaskehalsområderne må lukke ned, trods virksomhederne mangler disse typer arbejdskraft.

#### **Boks: Efteruddannelse virker for langtidsledige akademikere!**

Et eksempel: Majid er uddannet civilingeniør (elektronik og kommunikation) fra Danmarks Tekniske Universitet i 1997 og dimitterede således under en højkonjunktur med gode jobmuligheder. Majid er oprindeligt fra Irak men kom til Danmark i 1989. Han havde allerede en bachelorgrad som ingeniør, men den kunne ikke umiddelbart overføres til Danmark, så uddannelsen blev opdateret på DTU. Majids drømmejob var at anvende hans speciale hos et af de store teleselskaber.

Efter ca. 100 afslag fik Majid sit første job; dog ikke som civilingeniør, men som softwareudvikler. Majid fik jobbet, da han efter at have set mange stillingsopslag vedrørende softwareudviklere, besluttede sig for at efteruddanne sig til softwareudvikler parallelt med job-søgningen. Ud over viljen til at ville lære mere om softwareudvikling, tror Majid også, at grunden til, at han fik netop dette job, var, at det ikke var lige så eftertragtet, som de job han søgte inden for specialet hos fx de store teleselskaber.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Case fra Rambøll Managements undersøgelse "højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse" (2007). Casepersonens navn er ændret.

Efteruddannelse er langt fra nøglen til beskæftigelse for alle ledige akademiker; det så vi demonstreret i senhalvfemsernes aktiveringsregime og er efterfølgende også dokumenteret af Det Økonomisk Råd. Men for grupper af langtidsledige akademikere stemples deres akademiske kompetencer som rustne og utidssvarende af virksomhederne i dag – det gælder fx de "lommer" af ledige akademikere, som dimitterede i 2002 og 2003 med pludselig høj arbejdsløshed og som aldrig har opnået fodfæste på arbejdsmarkedet siden. For de grupper er den største barriere, at de ikke til fulde har de kompetencer, som efterspørges blandt virksomhederne. De grundlæggende akademiske færdigheder – "råstoffet" – er i orden, men de ledige mangler delkompetencerne til fuldt ud at kunne matche de jobprofiler, som virksomheder desperat søger. Det kan være et projektlederkursus, intro til SMV, softwareudviklerkursus etc. Dette faktum bliver imidlertid negligeret, da vismændenes klare dom over den ineffektive aktivering i senhalvfemserne fejlagtigt stadig regnes for tidssvarende dokumentation; det til trods for, at der er massive forskelle mellem senhalvfemsernes masseaktivering, og det som lægges op til nu, nemlig håndholdt, individuelt udvalgt aktivering baseret på konkret efterspørgsel fra virksomhederne.

Der ligger altså her et stort potentiale for at tilføre flaskehalsområder som fx IT, økonomicontroller osv. ekstra arbejdskraft.

#### *AC foreslår voksenlærlingordning for akademikere*

På den baggrund foreslår AC en fast-track-omskoling til jobmatchning af de langtidsledige akademikere. Via en kort målrettet opkvalificering eller omskoling skal disse delkompetencer tilføjes; altid som et parallelt forløb bestående af efteruddannelse og praktisk erfaring på en virksomhed, som tilbyder læreplads. Der afsættes midler til en særlig omskolingsindsats for ledige akademikere; populært sagt kunne man kalde det en slags voksenlærlingeordning for akademikere.

Det skal understreges, at en voksenlærlingeordning naturligvis ikke må udvikle sig til "andenrangsstillinger" med stigmatiserende følger, som fx har været tilfældet ved visse løntilskudsjobs, hvor de ledige har været nødt til at hemmeligholde, at deres erhvervs erfaring kunne henføres til en tilskudsstilling.

Derudover bør der foretages en større kvantitativ undersøgelse, der dokumenterer omfanget og karakteren af substitution på det danske vidensarbejds marked. Undersøgelsen skal danne grundlag for aktiviteter, der giver ledige akademikere sidekompetencer på relevante flaskehalsområder.

Dette bør ske i sammenhæng med en styrkelse af det direkte match-arbejde mellem virksomhed og den ledige på baggrund af de erfaringer, der blev høstet i forbindelse med Akademikerkampagnen 2004-2007.

Endelig bør en nuanceret flaskehalsindsats også indeholde "nålestiksoperationer" på helt særlige områder, hvor der er unikke forhold som spiller ind på flaskehalsituationen; fx på tandlægeområdet, hvor der kan iværksættes målrettede efteruddannelsesprogrammer, der kan opkvalificere personer, der allerede bor i Danmark, men som ikke jf. BEK nr. 892 af 09/07/2007 har opnået ret til selvstændigt virke, og dermed ikke kan arbejde på baggrund af deres uddannelse. Det vil hurtigt og let give kvalificeret arbejdskraft, der allerede kender det danske samfund.

#### *AC foreslår en "tilbage-til-faget-indsats" for akademikere*

På nuværende tidspunkt er der mangel på mange typer akademikere på det danske arbejdsmarked, og prognoserne viser, at denne mangel blot vil stige med ti-

den. Derfor er beskæftigelsesindsatsen overfor de ledige akademikere vigtig, lige-  
som fx senere pensionsalder kan mindske akademikermanglen.

Der er dog endnu en gruppe, som kan bringes i spil. Det er den store gruppe af  
akademikere som ufrivilligt er beskæftiget udenfor deres akademiske fagområde –  
ofte på grund af tidligere tiders ugunst på arbejdsmarkedet. Derfor bør der iværk-  
sættes en særlig og nytænkende indsats overfor denne gruppe.

Konkret kan det ske ved at opfordre akademikere, der ønsker at returnere til fa-  
get, om at meddele dette til jobcentrene, med henblik på vurdering og udformning  
af handlingsplan. Vurderingen og jobplanen kan udliciteres til andre aktører lige-  
som a-kasserne kan delagtiggøres.

Da der er tale om allerede beskæftigede, er det nødvendigt at nytænke finansie-  
ringen af indsatsen. Derfor vil det mest oplagte være, at der afsættes en pulje til  
ordningen, og at den først og fremmest rettes mod flaskehalsområder.

### *Bedre dækkende flaskehalslister og arbejdsmarkedsbalance*

En velfungerende flaskehalsindsats forudsætter selvfølgelig (i) en adækvat, tidssva-  
rende, og tilstrækkelig detaljeret dokumentation for, hvor der er flaskehalse (ii) de  
nødvendige midler til at udbedre balanceproblemerne. En halvhjertet eller klodset  
flaskehalsindsats betyder derimod, at virksomheder ikke får tilført den efterspurgte  
arbejdskraft til skade for dansk økonomi.

Flaskehalsindsatsen er i dag afgrænset til uddannelsesmidler indenfor stillinger/-  
jobfunktioner, som offentliggøres på de såkaldte flaskehalslister. Flaskehalslisterne  
udarbejdes regionalt på baggrund af en u gennemskuelig metode, som ikke sikrer  
konsistent kobling til to andre lister, der også opgør ubalancer mellem efterspørgsel  
og udbud på det danske arbejdsmarked; nemlig hhv. den såkaldte Arbejdsmar-  
kedsbalance (beskæftigelsesystemets kvantitative afdækning af udbud og efter-  
spørgsel på knap 2000 stillingsbetegnelser) og såkaldte positivliste (der sikrer smi-  
dig import af udenlandsk arbejdskraft indenfor flaskehalsområder).

### **Boks: Et eksempel på tilblivelse af flaskehalsliste**

Tilblivelsen af flaskehalslisterne i beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland foregår fx  
ved at der ud fra en bruttoliste af stillingsbetegnelser laves et skøn ud fra fire kriterier:

- Hvor en kortvarig indsats kan afhjælpe flaskehalsproblemet.
- Hvor der formodes også at være gode beskæftigelsesmuligheder på længere sigt.
- Hvor det overvejende er en arbejdsmarkedspolitisk indsats, der kan afhjælpe fla-  
skehalsproblemet.
- Hvor erstatning med arbejdskraft fra andre områder ikke vurderes at kunne afhjæl-  
pe flaskehalsproblemet.

Det er imidlertid vanskeligt at få øje på argumentationskonsistensen i Regionens brug af  
x'er for at overføre stillingsbetegnelser til flaskehalslisten. Resultatet bliver, at en række in-  
geniørgrene ganske korrekt er anført på listen, mens fx hele jurist- og økonomfeltet er skå-  
ret ud af flaskehalslisten, trods at der også er strukturel mangel på arbejdskraft indenfor  
disse områder. Da den væsentligste præmis for prioritering blandt stillingsbetegnelserne er,  
at en kortvarig indsats kan afhjælpe flaskehalsproblemet, giver det naturligvis god mening,  
at fx lægerne ikke er med på listen. Men det virker besynderligt, at en hvilken som helst in-  
geniørretning tilsyneladende kan omskoles til en anden ingeniørretning, mens det ikke er til-  
fældet inden for jurist- eller økonomfeltet. Ikke mindst når der tidligere er lavet en række  
kortere kurser, der har omskolet fx ledige cand.merc'ere og magistre til driftsøkonomer og  
controllere, og på jurist- og erhvervsjuristfeltet er der et omskolingspotentiale fra en faglig  
specialisering til en anden. Hvis det kan lade sig gøre på ingeniørområdet, hvorfor så ikke  
også på jurist- og erhvervsjuristfeltet?

Den manglende kobling mellem de tre typer lister resulterer i en situation, hvor der på positivlisten er anført flaskehalse indenfor en lang række akademiske stillinger, mens flaskehalslisterne - udover en række ingeniørgrene – typisk ikke omfatter andre akademikerstillinger, og dermed er mangelfulde (den tredje liste - Arbejdsmarkedsbalancen - viser pt. også markant mangel på akademikere, men har indtil videre været handicappet af, at den bygger på en stillingsstruktur, der ikke giver et dækkende billede af det akademiske arbejdsmarked).

Denne manglende konsistens er selvfølgelig uhensigtsmæssig, men hvad værre er, så er dette også direkte skadelig for mobiliteten over i flaskehalsområder.

Dertil kommer, at flaskehalsmidlerne til dagpengemodtager under en højkonjunktur er utilstrækkelige og opleves af Andre Aktører som urimelig svære at ansøge.

Der er således behov for en mere dynamisk og dækkende flaskehalsindsats, som mere præcis beskriver og frigøre midler til omskoling og opkvalificering indenfor flaskehalsområder på det akademiske arbejdsmarked.

#### *Længere tid på arbejdsmarkedet*

Slutteligt skal det nævnes, at en effektiv flaskehalsindsats også bør indeholde initiativer til at få akademikere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Det omfatter eksempelvis seniorpolitiske ordninger, efterlønsordningens udformning, mulighederne for supplerende indkomster, udviklingsprojekter etc. Der kan hentes højt-kvalificeret arbejdskraft indenfor fx ingeniører, læger, gymnasielærere mv., hvis der udvikles mere fleksible muligheder for at arbejde i årene før og efter efterløn/pension.

## 5. Hvordan får vi talenterne til DK – og hvordan får vi dem til at blive?

*Danmark må ikke tabe den internationale "talentkonkurrence"*

Det er nu almindeligt anerkendt, at den globale konkurrence ikke kun kommer til at handle om udvikling af stadigt mere avancerede produkter og services. I virkeligheden vil næste fase i globaliseringen i lige så høj grad handle om den globale "talentkonkurrence", der er den bagvedliggende forudsætning for at udvikle og afsætte disse produkter og services.

Fra politisk hold har man i de senere år ved gentagne reformer forsøgt at smidiggøre adgangen for højtuddannet arbejdskraft, specialister m.v. ved jobkortordningen, green-card-modeller og forenkling af sagsgange i administrationen. Alligevel er det primært på håndværker- og jordbrugsområderne, at man har kunnet se væsentlig udenlandsk tilgang til det danske arbejdsmarked. Danmark har ikke fået sin "andel" af det nye højtuddannede arbejdsudbud, som fx Storbritannien, Australien, Singapore, USA og Canada.

Samtidig har vi de sidste 18 måneder kunnet konstatere en stadig mere synlig mangel på arbejdskraft, i hvert fald bedømt ud fra den løbende arbejdsmarkeds- overvågning og erhvervsorganisationernes udmeldinger. Særligt indenfor naturvidenskab, ingeniørområderne, IT og sundhed er der veldokumenterede mangelsituationer, men der er nu også tale om nye områder, hvor der ellers har været betydelig substitution som fx økonomifunktioner.

Dertil kommer, at vi til stadighed har en diskussion om der allerede i dag er – eller fremover bliver – tale om et brain-drain fra Danmark. Tallene kan tolkes forskelligt, men der er ingen tvivl om, at det økonomiske afkast ved at tage en lang videregående uddannelse er langt bedre i en række af vores konkurrerende nabolande.

*Mindre bureaukrati og mere synlighed omkring værdien af internationale kompetencer*

Oplagte hurdler for at Danmark bliver bedre rustet til den internationale talentkamp er de nuværende green-card og jobkortordninger, som opleves bureaukratiske og uodynamiske i forhold til virksomhedernes efterspørgsel. Disse skal smidiggøres og samtidig give bedre muligheder for familiesammenføringer, så de opleves som attraktive for virksomheder og udenlandske akademikere.

Men dette berører kun toppen af isbjerget. DJØF har i en undersøgelse af muligheder og barrierer i virksomhedernes internationale rekruttering, herunder en analyse af de danske akademikere med internationalt erhvervede kompetencers muligheder og barrierer på det danske arbejdsmarked, afsløret et mere grundlæggende strukturelt problem: Danske virksomheder har meget svært ved at identificere værdien af mange danske akademikeres kompetencer erhvervet i udlandet. Disse skyklapper er samtidig med til at sløre virksomhedernes øje for mulighederne i at ansætte udenlandsk akademisk arbejdskraft. Der er således behov for at få fremhævet internationale kompetencers værdi både blandt danske medarbejdere, og de medarbejdere, der skal trækkes hertil. Samtidig bør danske virksomheder blive bedre til internationale virksomheds- og karrierestrategier, så der er noget af komme hertil for udenlandske akademikere og komme hjem til for flere af de danske akademikere i udlandet.

*Tænk længere tilbage i fødekæden: tiltræk talenterne allerede i studietiden eller når de dimitterer*

Desuden kan der hentes flere tusind udenlandske akademikere til de danske virksomheder, hvis den danske regerings internationale rekrutteringsindsats blev udvidet til at gå længere tilbage i fødekæden, nemlig til aktivt at rekruttere internationale studerende med henblik på at de skal blive og arbejde i Danmark efter endte studier. I den sammenhæng har AC lanceret konkrete forslag i 2007, som fortjener gentaget her:

- Belært af erfaringer fra Singapore bør der oprettes **1.000 "arbejdskraftstipendier"**, som målrettes asiatiske studerende, der ønsker at afslutte eller supplere deres uddannelse på et dansk universitet eller en anden højere uddannelsesinstitution. Stipendierne anvendes operationelt i forhold til uddannelser, hvor der kan konstateres betydelig arbejdskraftmangel, fx inden for sundhed, farmaci, IT, ingeniørområder og økonomi. Forudsætningen for den fulde danske finansiering af de oversøiske studerendes studietid afhænger af, at man efter en studietid arbejder mindst 2 år i Danmark.
- Danmark bør oprette **ti nye "rekrutteringsagenturer"** i tilknytning til de danske ambassader og konsulater i specielt Øst- og Sydasien i stedet for det ene planlagte i Indien. De nye attachéer får til særlig opgave at tilrettelægge rekrutteringsfremstød for både danske virksomheder og uddannelsesinstitutioner m.h.p. at øge den højtuddannede tilgang til uddannelse og arbejdsmarked med mindst 2.000 personer yderligere pr. år over årene 2008-2012.
- I samarbejde mellem dansk erhvervsliv, uddannelsesinstitutionerne og organisationslivet bør der aftales, at der oprettes **1.500 nye "traineestillinger"** for nyuddannede udlændinge, der ønsker at indlede deres arbejdsliv i Danmark.

## 6. En stærk arbejdsløshedsforsikring hvor de bredeste skuldre bærer mest

*Worst case scenario: Medlemsflugt fra a-kasserne pga. dårlig dækningsgrad*

Det danske a-kassesystem går en tid i møde, hvor det vil være under tiltagende pres. Det er ikke usandsynligt, at vi om nogle få år står i en situation, hvor store dele af det nuværende medlemsgrundlag vil genoverveje deres medlemskab, hvis dagpengesystemet fortsat er indrettet, som det er i dag. Situationen kan nemt blive en ketchup-effekt á la den Danmark fx oplevede, da danskerne for ca. 20-30 år siden tog deres valg af bank op til fornyet overvejelse: fra at man havde den samme bank i generationer uden at sætte spørgsmål tegn ved dette, blev det over en kort periode normalt at skifte bank efter, hvor man fik de mest konkurrencedygtige tilbud. Samme domino-effekt kunne man forestille sig ske på a-kasseområdet; med den ene modifikation, at her vil der være tale om til- eller fravalg af a-kasse som forsikringsmodel frem for skift mellem a-kasser. En medlemsflugt vil fjerne hele fundamentet for a-kassesystemet, idet de bredeste skuldre i så fald ikke længere ville bære den tungeste byrde.

Hvorfor dette sortsyn? Set med akademikerbriller vedrører denne truende tendens nok ikke så meget dimittenderne. Denne gruppe har en interesse i en let og relativ favorabel adgang til at blive nydende medlem af a-forsikringen, da mange akademikere er en tur omkring ledighed ved starten på deres arbejdsmarkedskarriere. Problematikken vedrører derimod alle de akademikere, som har en kortere eller længere arbejdsmarkedskarriere bag sig, og som har vænnet sig til et helt andet indkomstniveau end det nuværende maksimale dagpenge niveau.

Af lønstatistikkerne fremgår det, at det oprindelige princip med en dagpengedækning på 90 procent af løntabet ikke sker i praksis længere. Lønudviklingen har overhalet den maksimale dagpengesats indenom, og det er et problem. Dagpenge er jo ret beset en forsikring for tabt arbejdsfortjeneste, og når satsen ikke er blevet reguleret op i takt med det stigende lønniveau, så bliver princippet udhulet.

Forbundet Kommunikation & Sprog har fx lavet en opgørelse 12 måneder tilbage af dækningsgraden for de ledige medlemmer. Knap 75 procent får dækket deres løntab med mindre end 70 procent, og der er dækningsgrader på helt nede under 30 procent. Der er stærke grunde til at formode, at et lignende omfang gælder for akademikergruppen som helhed jf. at Kommunikation & Sprogs medlemmer ikke adskiller sig ved at have en ekstraordinær høj lønudvikling i forhold til andre akademikergrupper. Og problemet er langt fra kun et akademikerproblem. En faglært smed på gennemsnitslønnen får omkring 50 procent. I realiteten skal man have en månedsløn på under 16.500 kr. for at opnå 90 procents dækning ved arbejdsløshed.

Man kan ikke forvente, at de meget højtlønnede kan få en compensation på 90 procent. Men når tre fjerdedele får under 70 procent, så er det jo åbenlyst at dagpengesatsen er for lav og bør reguleres op, så den svarer til et nutidigt arbejdsmarked.

Forklaringen på den aftagende medlemsvækst i a-kasserne er sandsynligvis udhulningen af dækningsgraden. Den udvikling skal der bremses op over for. Det er væsentligt for det danske arbejdsmarked, at så mange som muligt er medlem af en a-kasse. Det er en af grundpillerne i den danske model og et fleksibelt arbejdsmarked.

## Boks: Så meget vil staten miste!

Medlemmerne i de danske a-kasser selvfinansierer i dag 7.614.000.000 kr. af de danske dagpengeudbetalinger pr. år.

Hvis fx blot 250.000 medlemmer ud af de ca. 2,25 mio. medlemmer i dag meldte sig ud af a-kassesystemet vil staten miste 846 mio. kr. pr. år.

En potentiel medlemsflugt skal også ses i sammenhæng med, at mange akademikere har alternativer til den offentlige a-kasse, som kan resultere i et fravalg af a-kassen. Mange blandt de ældre akademikerårgange har fx friværds eller anden formue, som de kan vælge at leve af, hvis man skulle miste sit job, og de unge generationer af akademikere vil snart begynde at lave kalkuler over, om pengene, man betaler til a-kassen, ikke på fornuftigt vis kan investeres andet steds; også hvis man skulle opleve kortere perioder med ledighed igennem et langt arbejdsliv.

Dertil kommer, at det ændrede fokus i beskæftigelsesindsatsen de seneste år, hvor fokus for indsatsen næsten udelukkende er blevet reduceret til at skubbe den ledige hurtigst muligt i et hvilket som helst job, formentlig har bidraget til, at flere overvejer, om man ikke er bedre stillet udenfor a-forsikringen end indenfor – jf. bl.a. erfaringerne fra Rudersdalprojektet.

Sker der et drastisk indhug i medlemstilgangen og måske et fald i antallet af medlemmer, så må det forventeligt ske som en "ketchupeffekt", som vil ramme a-kassesystemet meget hårdt.

## Boks: Kan pengene investeres bedre?

Peter er 35 år. Nyuddannet akademiker. Han melder sig ud af a-kassen, når han har fundet sit første job (fastansættelse). Peter starter med en årsindkomst på 320.000 kr. og stiger gradvist til 460.000 kr. i år 14, hvorefter lønudviklingen flader ud. Peter arbejder 30 år på arbejdsmarkedet.

A-kassebidrag efter skattefradrag (ej inflationsjusteret) pr. år et helt arbejdsliv:  $30 \times 2134 = 64.020$  kr.

Til udbetaling i år 30, hvis pengene i stedet investeres med 5 procents forretning pa.: 141.781,50 kr.

Hvis Peter får en ledighedsperiode i år 5 og år 10 á hver ½ år – 50 procents refusion af lønnen (ca. 15.400 kr. per måned i år 5 og 17.500 kr. pr. måned i år 10) vil han modtage: 197.500 kr. i dagpenge.

Hvis kun én ledighedsperiode i år 5 på ½ år: 92.500 kr. i dagpenge.

Konklusion trods en ledighedsperiode på ½ år undervejs i sit arbejdsliv, er der ikke økonomiske incitamenter til at melde sig ind i en a-kasse.

Note: Bemærk ej justeret for inflation. Dog er dagpengene i både år 5 og år 10 over det nuværende dagpengeloft; der er således taget højde for, at Peter rammer et inflationsreguleret dagpengeloft i år 5 og 10. Bemærk også, at Peters løn ikke er specielt høj i forhold til den samlede akademikergruppe, og at han dimitterer relativt sent. Der er heller ikke taget højde for, at Peter må tage et midlertidigt lån i år 5 og 10, hvis han meldte sig ud af a-kassen. Men selv renter på et sådant lån vil ikke ændre konklusionen.

Med henblik på at løse problemet med lav dækning ved ledighed introducerede man for nogle år siden i AC-familien en tillæggsforsikring, som byggede ovenpå den offentlige a-forsikring. Sådanne tillæggsforsikringer har dog ikke været den store suc-

ces, da kun få har tegnet dem. Dette skyldes blandt andet, at der med muligheden for højere kompensation stadig følger de samme rådighedsbetingelser, som var man på "almindelige" dagpenge. Der er altså med andre ord kun relativt få personer, som har ønsket at betale op mod 1.000 kr. ekstra om måneden mod at kunne få forhøjet dagpenge i et år, hvis man samtidig er underlagt det nuværende rådighedsregime.

Tillægsforsikringer ændrer heller ikke ved det fundamentale problem for a-forsikringen, som i løbet af få år potentielt kan udhule den danske flexicurity-model. Dertil kommer, at de private tillægsforsikringer sagtens vil kunne designes smartere, hvis man lavede forsikringen i offentlig regi, som en del af dagpengene, da pris-/ydelsesforholdet vil kunne blive bedre jf. at medlemsgrundlaget vil være bredere.

### *Bedre vidensgrundlag om mulige modeller for fremtidens dagpengesystem*

Der er således gode grunde til at kigge fordomsfrit på dagpengesystemets grundstruktur og dækningsgrad. En gennemtænkt reform skal fremtidssikre opbakningen til en a-forsikring i Danmark. Der kan godt findes modeller, hvor de bredeste skuldre fortsat bærer de tungeste byrder, men samtidig oplever det som individuelt attraktivt at være med.

I tilknytning til Arbejdsmarkedskommissionens reformarbejde iværksætter AC derfor et analysearbejde med henblik på udarbejdelse af mulige fremtidige modeller for dagpengesystemet. Se særligt oplæg om Arbejdsmarkedskommissionen. Dette kan naturligt ske i samarbejde med FTF, LO og A-kassernes Samvirke.

### *Gennemgribende regelsanering og regelforenkling*

Derudover er der et stærkt behov for en gennemgribende regelsanering og regelforenkling. En sanering vil i sig selv hæve serviceniveauet, da reglerne vil blive mere forståelige, gennemskuelige og tilpasset nutidens ansættelsesformer.

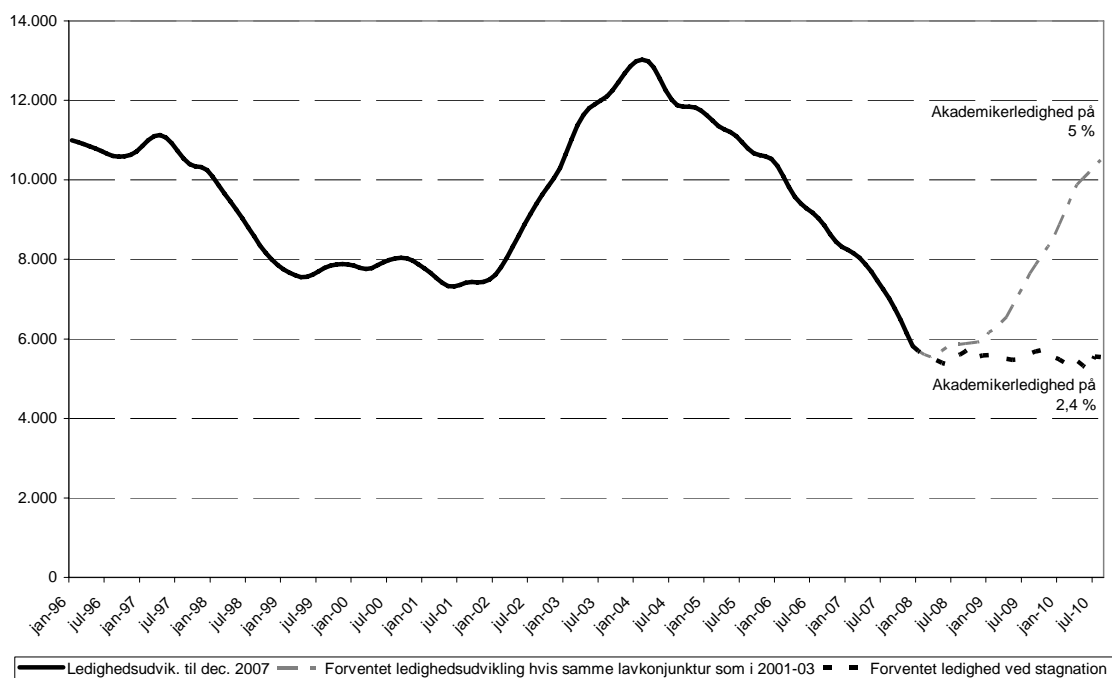
A-kassereglerne tager i dag fx ikke højde for den voksende gruppe af medlemmer, der arbejder indenfor det tredje arbejdsmarked, fx freelance, selvstændige mv. Det er et stort problem, og hvis der fortsat skal være opbakning til a-kassesystemet, er man nødt til at også sikre disse medlemsgrupper og ansættelsesformer.

## 7. Er den nuværende beskæftigelsespolitik gearet til en lavkonjunktur?

Svaret på ovenstående retoriske spørgsmål er selvfølgelig nej. Dette oplæg har på de foregående sider identificeret en række svaghestegn ved den nuværende beskæftigelsesindsats samt foreslået en række forbedringsforslag, der i varieret tidsperspektiv er realisable.

Problemet er blot, at vi ikke har tid til at vente. Møder vi samme lavkonjunktur som i 2001-2003, vil vi pludselig stå med ca. 11.500 ledige og ledighedsprocent på over 5, som det nuværende beskæftigelsessystem vil have overordentlig svært ved at hjælpe i arbejde.

**Figur: Beregnet ledighedsudvikling, hvis en lignende lavkonjunktur a la den fra 2001-2003 indtræder igen**



Note: Ledighedsudviklingen ved en lavkonjunktur er en gengivelse af udviklingen af antallet af gennemsnitlig ledige i perioden juni 2001 - marts 2004. Andelen af gennemsnitlig ledige akademikere er beregnet med udgangspunkt i en gennemsnitlig årlig medlemsstigning på 5.000 medlemmer i de akademiske a-kasser.

Lad os derfor tage ved lære af de seneste 15 års arbejdsmarkedspolitik og konstruere et fremtidssikret beskæftigelsessystem, som er gearet til at løse akademikerledigheden både under høj- og lavkonjunkturer. Kun ved at tænke nyt gennem en sammensmeltning af de positive elementer fra 90ernes kompetencefokus og partsinddragelse med den nuværende politiks fokus på at undgå unødige omveje til job, kan der gøres yderligere markante indhug i akademikerledigheden i forhold til, hvad vi har set på højderyggen af den nuværende højkonjunktur. Med dette oplæg er der i hvert fald lanceret en række pejlemærker for fremtidens arbejdsmarkedspolitiske indsats.

## Litteratur

AAK (2007): Undersøgelse blandt medlemmer som er overgået til Andre Aktører

AC ledighedsstatistik – [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

AC (2007): Spørgeskemaundersøgelse blandt repræsentanter i LBR og RBR

AC (2007): 6-punktsplan til afhjælpning af virksomhedernes mangel på højtuddannet arbejdskraft

AC (2008): Evaluering af Akademikerkampagnen

Det Økonomiske Råd (maj 2007): Vismandsrapport.

DJØF (2006-7): Danske Akademikere – internationale kompetencer

DJØF (2007): Profilverdensundersøgelse af arbejdssøgende

Frie Konsulenter, AC og Rudersdals Kommune (2007): Analyse af hidtidige erfaringer blandt ledige akademikere i Rudersdal kommune

Gad's Research & Reflexions (2008): Ledige akademikere demotiveres af systemet.

Rosholm og Svarer (2004): Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes, manuskript Aarhus Universitet

Rambøll Management og AC (2007): Fra uddannelse til beskæftigelse