



A-KASSEN

Ordinært delegeretmøde den 26. september 2021

MUNDTLIG BERETNING

v/Formand Ole Wehlast

DET TALTE ORD GÆLDER

SIDEN DELEGERETMØDE 2016

Implementering af Fællesskabsløsninger 2

På kongressen i 2016 vedtog vi Fællesskabsløsninger 2 – vores plan for, hvordan vi skulle udvikle vores forbund og a-kasse.

Vi har i kongresperioden arbejdet målrettet for at udvikle a-kassen. Både for at forblive attraktive for vores nuværende medlemmer, så vi kan fastholde dem. Men også for at tiltrække nye medlemmer.

Det har krævet fokus, både på medarbejdernes kompetencer, interne arbejdsgange, men også på at følge med den digitale udvikling.

Med Fællesskabsløsninger 2 har vi arbejdet med at udfylde rammerne for "Fremtidens a-kasse".

Eller måske sagt mere korrekt: vores fagligt funderede a-kasse, som den ser ud i dag.

Når vi siger, at vi er en fagligt funderet a-kasse, så mener vi, at a-kassens medlemmer skal kunne mærke, at a-kassen understøtter dem i at vende hurtigt tilbage til arbejdsmarkedet.

Og der er sket mange ting på de 5 år, der er gået.

Vejlederteamet

A-kassens Samtaleteam og Grundbemandingen er blevet samlet til ét Vejlederteam.

Vejlederteamet bemande vores 6 afdelingskontorer med tilhørende satellitkontorer.

Vejlederteamet holder de lovpligtige samtaler som CV-samtaler og rådighedssamtaler i afdelingerne, mens fællessamtaler holdes i Jobcentrene.

Ud over de lovpligtige samtaler, tilbyder vi fx samtaler om efterløn, og kommer gerne ud på virksomhederne ved større nedlukninger eller arbejdsfordelinger.

Vejlederteamet passer også a-kassens telefon, som har fået samme telefontid som resten af organisationen.

Vejlederteamet er tæt på vores medlemmer, og har et godt kendskab til de lokale Jobcentre og de virksomheder, der søger arbejdskraft indenfor fødevarerbranchen.

Det er med til at gøre vores a-kasse fagligt funderet.

Vestkontor og Ydelsesteamet

Vores Vestkontor er blevet etableret i Århus.

Her sidder blandt andet a-kassens Ydelsesteam, som er hele maskinrummet for sagsbehandlingen i a-kassen.

Ydelsesteamet træffer afgørelser om medlemmernes ret til dagpenge og efterløn og sikrer, at ydelserne udbetales til tiden.

Ydelsesteamet flyttede fra Aalborg til Aarhus, og det betød desværre, at en del medarbejdere ikke fulgte med.

Derfor har vi brugt en del energi på at få sat et nyt hold med en ny daglig leder i spidsen.

A-kassens Ydelsesteam er et stærkt hold, der har rigtig godt fat i de driftsmæssige opgaver, der skal løses i a-kassens maskinrum.

Medlemsteam og A-kassens Videnscenter

Medlemsteamet og Kontingenteamet, som i forrige kongresperiode overgik til a-kassen, flyttede også til Vestkontoret i Aarhus fra hhv. Ringsted og Holstebro.

I starten af 2018 overgik de 2 teams som et samlet Medlemsteam til at være en del af Forbundets Administrations- og Organisationssekretariat.

Den beslutning traf vi for at samle den medlemsrettede, organiserende indsats ét sted.

A-kassens Videnscenter er flyttet sammen med resten af Forbundshuset fra Frederiksberg til Københavns Sydhavn.

Der er kommet nye kræfter til - fra studentermedhjælper til forsikringschef. Men kerneopgaverne er de samme.

I Videnscenteret løses de særligt vanskelige sager, og der løftes en del af de tilsyns- og kontrolopgaver, som myndighederne pålægger os som a-kasse.

Samtidig understøtter a-kassens Videnscenter deres kolleger i Vejlederteam og Ydelsesteam med workshops, sparring og vidensdeling omkring de mange regler, der skal administreres i a-kassen.

Drift- og udvikling af a-kassens IT-system har ændret sig markant i perioden.

Fra 2015 og frem til starten af 2021 har vi brugt meget energi på at understøtte drift af vores system Winnie, og samtidig arbejde for at komme over på det nye Fønix – begge systemer er udviklet af KMD.

Efter bruddet med KMD og vores nye kontrakt med Netcompany om overgang til deres Modulus system har IT-projekt opgaverne i Videnscenter – og resten af a-kassen - for alvor taget fart.

Det politiske ansvar for den beskæftigelsesrettede indsats er flyttet over til Forbundets Arbejdsmarkedssekretariat.

Det er sket for at samle den beskæftigelsesrettede indsats, så den rummer alle vores medlemmer. Uanset om de er i beskæftigelse, er ledige eller er et andet sted i deres arbejdsliv.

Corona, efterløn og opholdskrav

Under Corona oplevede vi som mange andre a-kasser en tilgang af medlemmer.

Det er jo dejligt, men det er vigtigt at vide, hvorfor der er sket denne udvikling?

Jeg vælger at tro, at en del af forklaringen er, at når det er trange tider, så bliver bevidstheden om den sikkerhed, der ligger i vores flexicurity-model mere synlig, og dermed er der et øget incitament for at lade sig forsikre mod arbejdsløshed.

Og vi kan vælge at spørge, hvor de medlemmer var henne i en tid med mindre risiko for ledighed?

Eller vi kan vælge at glæde os over, at der er kommet flere medlemmer til og bruge anledningen til at vise, hvad det er, vi kan tilbyde som en fagligt funderet a-kasse.

Under Corona rykkede vi tættere sammen i bussen, også i a-kassen.

Vi holdt fokus på, at dagpengene stadig blev udbetalt til tiden, og at vores medlemmer forsat kunne komme i kontakt med os, selv om vi nu sad hjemme i stuen eller ved køkkenbordet.

Efterlønsmøderne er en service, vi har tilbudt vores medlemmer gennem mange år.

Det er et tilbud til de af vores medlemmer, der nærmer sig efterlønsalderen.

Der er sædvanligvis op mod 400 medlemmer om året, der har benyttet sig af muligheden for at mødes med andre seniorer i afdelingen eller på en virksomhed for at få information om efterlønsordningen og samtidig få snakket med andre seniorer.

Under Corona blev møderne forsat afholdt for knap 100 tilmeldte medlemmer - dog som digitale møder.

Tiden må vise, om der forsat vil være behov for informations-møder om efterløn, eller om vi skal overveje andre aktuelle emner, som a-kassen kan tilbyde at holde fællesmøder om.

I 2018 blev indførelsen af opholdskravet vedtaget til ikrafttræden 1. januar 2019.

Med opholdskravet skulle et medlem af en dansk a-kasse dokumentere 5 års ophold i Danmark eller et andet EU/EØS-land inden for de seneste 12 år, som en betingelse for ret til dagpenge.

Opholdskravet var fuldstændig skævt, og det ramte bl.a. et af vores medlemmer - Ismail Aldali, som I ser her bag mig.

I oktober 2019 mistede Ismail sit job hos Danish Crown, hvor han havde arbejdet, siden han kom til Danmark som syrisk flygtning.

Selv om Ismail havde arbejdet og været medlem af vores a-kasse i over 1 år, kunne han ikke få dagpenge, da han ikke havde opholdt sig i Danmark i mindst 5 år.

Ismail fik derfor kontanthjælp, mens han var ledig. Men han valgte at forblive medlem af a-kassen, og det var en god beslutning.

For da opholdskravet igen blev ophævet, kunne Ismail opfylde betingelserne for ret til dagpenge på lige fod med alle andre medlemmer.

I hele a-kassebranchen og i de faglige organisationer var der enighed om, at opholdskravet ikke tjente et godt formål.

Danske A-kasser gjorde en ihærdig indsats, så vi sammen kunne vise politikerne på Christiansborg vores utilfredshed.

Og 1 år og 1 måned efter at opholdskravet trådte i kraft, blev det afskaffet, og vi kunne igen tage imod de medlemmer der, mens opholdskravet gjaldt, havde valgt at melde sig ud af a-kassen.

POLITIK

Tidlig Pension

På a-kassens delegeretmøde i 2016 var vi stadig optaget af de forringelser, som tilbagetrækningsreformen havde medført for vores efterlønsordning.

Efterlønsordningen var allerede dengang de facto under afvikling, og det økonomiske sikkerhedsnet bliver forsat udhulet ved hård pensionsmodregning og forkortet efterlønsperiode.

Siden 2016 har vi som bekendt fået vedtaget retten til tidlig pension.

Mere end 70 % af vores medlemmer har nu ret til tidlig pension efter et langt arbejdsliv. Det er et vigtigt gode! Men samtidig gør det retten til efterløn endnu mindre attraktiv.

I første halvår af 2022 vil det for fjerde gang siden 2012 være muligt for medlemmer, der er tilmeldt efterlønsordningen, at vælge efterlønnen fra og få det indbetalte efterlønsbidrag udbetalt skattefrit.

Det bliver samtidig muligt for medlemmer, der allerede er overgået til efterløn at skifte over til den tidlige pension, hvis ellers betingelserne er opfyldt.

Vi har lige nu omkring 1000 medlemmer, der er tilmeldt efterlønsordningen, men som endnu ikke har nået efterlønsalderen.

Vælger vores medlemmer denne gang muligheden for ret til efterløn fra, så har de, i modsætning til tidligere, et reelt alternativ for at trække sig tilbage 1-3 år før folkepensions-alderen er opnået. Hvis altså de opfylder betingelserne for ret til den tidlige pension.

Jeg vil ikke komme nærmere ind på betingelserne her.

Men måske bare nævne, at Udbetaling Danmark siden 1. august i år allerede har modtaget flere end 21.000 ansøgninger om den tidlige pension, og at Rigsarkivet er kommet under stort pres for at finde dokumentation for tilknytning til arbejdsmarkedet i de tilfælde, hvor Udbetaling Danmark ikke selv ligger inde med dokumentationen.

Som Beskæftigelsesministeren kan bekræfte, er der forholdsmæssigt flest ansøgere fra 3F's og NNF's a-kasse. Altså kernen af målgruppen for muligheden for en Værdig Tilbagetrækning.

Som jeg har sagt så mange gange før: Det er hverken regnedrengene i Finansministeriet eller medlemmets bankrådgiver, der ved hvad der er bedst for vores medlem.

For det valg, der på excel-arket's bundlinje, kan se mest rentabelt ud, er ikke altid det samme valg, som giver vores medlem mulighed for en værdig tilbagetrækning.

Derfor har jeg kun et råd – tænk jer nu godt om!

Dagpenge

Udhulingen af dagpengene har de seneste år medført, at dagpengenes dækningsgrad er blevet væsentligt forringet.

De samme dagpenge, der for 20 år siden skulle dække 10 måneder, skal i dag dække 12 måneder.

Det er ikke i orden, at medlemmer, der rammes af ledighed, ikke kan føle sig sikre på at få den fornødne økonomiske dækning.

Vi står sammen med de øvrige a-kasser i vores fælles brancheorganisation Danske A-kasser med et krav om, at udhulingen skal stoppes.

Og vi støtter op om det forslag, der er kommet fra FH om, at dagpengenes størrelse gøres højere under de første 3 måneders ledighed.

Derfor glæder det mig, at Regeringen tidligere i denne måned kom med deres udspil 'Danmark kan mere 1'.

Her stilles forslag om, at dagpengene hæves med ca. 5000 kr. til 24.500 kr. under de første 3 måneders ledighed.

Det vil give et bedre økonomisk sikkerhedsnet, for vores medlemmer, når de pludselig står uden arbejde.

Omkring 40 % af vores ledige medlemmer er ude af dagpengesystemet igen efter 3 måneder.

Hvis forslaget bliver til lov, vil denne medlemsgruppe blive dækket langt bedre økonomisk end i dag.

Samtidig med, at dagpengenes dækningsgrad er blevet forringet væsentligt, så har vi mærket følgerne af den omfattende dagpengereform fra 2017.

Dagpengereformen er en udmøntning af den politiske aftale fra 2015 om 'et tryggere dagpengesystem'. De centrale dele af reformen skulle medføre større **tryghed, fleksibilitet og modernisering**.

Det har vist sig at være en sandhed med modifikationer.

Jeg vil gerne nævne nogle eksempler på, hvor målene om **tryghed, fleksibilitet og modernisering** kun delvist er nået.

Der er opnået en større **tryghed** for medlemmerne, med muligheden for, at dagpengeretten kan forlænges fra 2 år op til 3 år.

Tidligere så vi alt for mange medlemmer falde ud af dagpengeperioden.

Risikoen for at falde ud er blevet mindre med muligheden for, at 1 times arbejde kan veksles til 2 timers dagpengeret.

Men her ophører trygheden. For intentionen om, at det skal kunne betale sig at påtage sig alt arbejde svinder, når arbejdet af kortere varighed kan medføre en lavere dagpengesats, eller der foretages fradrag i dagpengene ud fra en regel om 'teknisk belægning'.

Et eksempel på hvordan reglen om 'teknisk belægning' rammer helt skævt, er historien om vores medlem, detailslagter Jeanette Maria Nielsen.

Jeanette blev ledig midt i en måned, og blev samme dag tilmeldt som ledig på Jobcenteret. Hun havde arbejdet i slagterbutikken 'Slagterpigerne', hvor hun også havde arbejde i weekender.

Ud over, at hendes arbejdstimer skulle fradrages i månedens udbetaling af dagpenge, fik hun også 7,4 times fradrag på de hverdage, hvor hun ikke var på arbejde, men endnu ikke var meldt ledig. Det er den regel, der kaldes 'tekniske belægning'.

Resultatet blev, at hun ingen dagpenge fik, selv om hun reelt havde været ledig i mere end 14 dage i måneden.

Fleksibiliteten, som f.eks. ligger i, at medlemmet løbende optjener ret til dagpenge for hver løntime, kan være til medlemmets fordel.

Men når arbejde af kortere varighed kan medføre, at der beregnes en lav dagpengesats, eller når reglerne for forlængelse af retten til supplerende dagpenge bliver så komplekse, at medlemmet ikke kan gennemskue sine rettigheder, så er vi ikke nået i mål.

Moderniseringen, der skulle følge af dagpengereformen, var et mere enkelt system, baseret på registerdata.

Det skulle gøre administrationen langt mere automatiseret og give et bedre overblik for både jobcentre, a-kasser og medlemmet selv.

Datatræk fra indkomstregisteret skulle gøre sagsbehandlingen langt mere automatiseret, og den såkaldte månedskontrol skulle kunne udføres nærmest uden berøring af menneskehånd.

Det ville give større effektivitet og sikkerhed i databehandlingen, hvis det forholdt sig sådan.

Men som med alt andet, så er et system aldrig bedre, end de oplysninger, der puttes i det.

Og f.eks. månedskontrollen har vist, at forkert eller mangelfuld indberetning fra arbejdsgiver af oplysninger til indkomstregisteret medfører langt større manuel sagsbehandling og kontrol, end systemet lægger op til.

Og det er hverken til a-kassens eller medlemmets fordel.

Af aftalen om "et tryggere dagpengesystem" fremgik, at reformen skulle evalueres i 2020. Denne evaluering blev udskudt til 2021.

Danske A-kasser kom i juni 2021 med deres evalueringsrapport. Rapporten indeholder et omfattende forslagskatalog til, hvordan målene i dagpengereformen kan nås.

Fagbevægelsens Hovedorganisation er også kommet med evaluering af dagpengereformen, hvor de peger på nogle af de samme skævheder, der bør rettes op på.

Det er f.eks. teknisk belægning, og risikoen for at få beregnet en lav dagpengesats ved at påtage sig alt arbejde.

Vi støtter op om de fremlagte forslag. Så er det op til politikerne på Christiansborg, om de vil følge de gode råd fra Danske A-kasser og Fagbevægelsens Hovedorganisation til dørs.

Dermed kan der rettes op på steder i dagpengesystemet, som ikke lever op til de forventninger, vores medlemmer og vi som a-kasse har til systemet.

A-kasseforsøget og den fremtidige kontaktform med a-kassen

Beskæftigelsesministeriet startede i 2020 en 4-årig periode med a-kasseforsøget sammen med 9 af landets a-kasser.

Forsøget går ud på, at den tidlige indsats for de ledige flyttes fra jobcentrene over til a-kassen.

Det giver rigtig god mening, at det er os som a-kasse, der har den primære kontakt til medlemmet, og kan hjælpe medlemmet videre til det næste job.

Fødevareforbundet NNF's a-kasse har ikke været en del af a-kasseforsøget, men vi følger med og afventer med spænding, hvordan forsøget i sidste ende skal implementeres til glæde og gavn for vores medlemmer.

Under hele Coronaperioden har både vores medlemmer og vores medarbejdere i a-kassen opdaget, at møder med a-kassen og jobcenteret kan holdes på andre måder end ved fysiske møder.

Det var nødvendigt, at vi i a-kassen kunne bevare kontakten med vores ledige medlemmer, også selv om vi ikke kunne gennemføre møder fysisk.

Fra lovgivers side blev det af flere omgange gjort muligt, at vi kunne fastholde kontakten og gennemføre vores mødeaktivitet enten ved digitale eller telefoniske møder.

Vi har alle lært meget om, hvad der virker, og hvad der ikke virker, når møder ikke længere kan holdes fysisk.

Når vi er på den anden side af nedlukningen, kan vi spørge, hvornår giver det mening at mødes fysisk, og hvornår samtaler kan klares ved en digital eller telefonisk forbindelse?

Her vil vi gerne være med til at påvirke de rammer, som politikerne vil sætte fremover. Og vi kan inddrage de erfaringer, der er gjort under a-kasseforsøget.

Den beskæftigelsesrettede indsats

A-kassen har i den seneste tid øget samarbejdet på tværs af organisationen.

I samarbejde med Arbejdsmarkedssekretariatet er der sat særlig fokus på 3 områder: Tidlig indsats, jobformidling og opkvalificering.

Der er mange aktører i og uden for vores organisation, som skal kunne spille sammen på de nævnte indsatsområder.

Derfor skal vi hele tiden have vores medlem i centrum, samtidig med at vi spiller ind med de forskellige kompetencer, vi hver især sidder inde med.

Lad mig give et eksempel: De fleste af vores medlemmer har ifølge deres overenskomst ret til at få betalt frihed til at holde en samtale i a-kassen allerede i opsigelsesperioden.

Når vi som a-kasse skal kunne give dette tilbud, så kræver det, at medlemmet beder om en sådan samtale inden første ledighedsdag.

Her er det afgørende, at medlemmet selv - evt. efter at have rådført sig med sin TR – kender til denne mulighed, og retter henvendelse til a-kassen for at aftale et møde.

Hvis ikke vi i a-kassen får kendskab til den forestående ledighed, så kan vi ikke tilbyde hjælp. Her kan vi hjælpe vores medlemmer på tværs af vores kompetencer og vores forskellige fagområder.

Heldigvis er vores medlemmers ledighedsprocent i dag under 3 %, hvilket svarer til niveauet, fra før vi blev ramt af Corona.

De ledige, vi har tilbage, er desværre også dem, der af den ene eller anden årsag har svært ved at finde en vej tilbage til arbejdsmarkedet.

Mange af de tilbageværende ledige betegnes som langtidsledige, og det kræver en særlig indsats for at komme videre i arbejdslivet.

Det er en beskæftigelsesrettet indsats, som vi – i lighed med andre a-kasser – står overfor her og nu.

Én vej at gå, kan være at se på, hvilke muligheder ”den grønne omstilling” åbner inden for vores brancher i Fødevareforbundet NNF.

Det glæder mig også, at der i Regeringens udspil ’Danmark kan mere 1’, stilles forslag om, at dagpenge på 110 % under uddannelsesløftet gøres permanent.

Det kan bidrage til opkvalificeringen af vores ledige medlemmer, og hjælpe dem godt videre i arbejdslivet.

DEN KOMMENDE DELEGERETPERIODE

Hvis vi retter blikket lidt ud i fremtiden, så forventer vi, at der vil blive evalueret både på dagpengereformen og a-kasseforsøget.

Vi vil spille ind de steder, hvor det giver mening.

Vi forventer, at der kommer skub i den beskæftigelsesrettede indsats, som vi allerede har igangsat i vores organisation.

Skiftet af IT-leverandør fra KMD til Netcompany betyder, at vi allerede i marts 2022 skal skifte fra vores nuværende administrationssystem Winnie til Modulus.

Som nævnt tidligere, er det en lang rejse, vi har været på.

Vi kan endelig se lys for enden af tunnelen, men hvis alting foregår gnidningsfrit i den proces, så skulle det vist være første gang i verdenshistorien.

Til gengæld er det med en helt anden optimisme, at vi nu kan se ind i et system, som vi ved allerede virker for 14 andre a-kasser og en række fagforbund.

Sammen med de 14 andre a-kasser har vi en interesse i, at Netcompany forsat leverer et godt og velfungerende IT-system til deres kunder.

Vi vil i mange henseender have fælles interesser for, hvad der skal udvikles, og at det gøres til den bedst mulige pris.

I den kommende delegeretperiode vil a-kassens ledelse tage det ansvar på sig at arbejde for en økonomisk forsvarlig drift af a-kassen.

Det betyder, at a-kassens ledelse sammen med A-kassens hovedbestyrelse vil undersøge, hvilke muligheder der kan være for et driftsmæssigt samarbejde med andre Netcompany-kunder.

Det vil vi, fordi vi nu, er blevet landets mindste a- kasse.

Det betyder ikke, at vi yder en dårligere service, tværtimod.

Men det er en god ide, at vi ser os omkring og forsøger at finde en – eller flere samarbejdspartnere, der har de samme mål som os.

Dette i respekt for, at vi stadig skal og vil være en fagligt funderet a-kasse og sikre, at der er en fornuftig økonomi også i fremtiden.
