



EN NY ARBEJDS- MARKEDSPOLITIK

Et mere trygt og velfungerende
arbejdsmarked for alle.



 **DANSK
METAL**

INDHOLD

- 1 BEDRE SENIORORDNINGER
FORLÆNGER FAGLÆRTES
ARBEJDSLIV
- 2 FLERE SKAL HAVE MULIGHED
FOR ARBEJDE FREM FOR
FØRTIDSPENSION
- 3 FLERE LEDIGE SKAL
OPKVALIFICERES TIL
FAGLÆRTE
- 4 MINDRE BUREAUKRATI
OG MERE TRYGHED I
DAGPENGESEKSTEMET
- 5 STØRRE SIKKERHED I
SYGEDAGPENGESEKSTEMET
- 6 UNGE PÅ VEJ I JOB ELLER
UDDANNELSE
- 7 BEDRE REKRUTTERING AF
INTERNATIONAL ARBEJDS-
KRAFT PÅ DANSKE VILKÅR
- 8 FREMTIDENS
BESKÆFTIGELSESEKSTEMET



BESKÆFTIGELSESPOLITIK I UDVIKLING

Det går godt med beskæftigelsen i Danmark med over 3 millioner beskæftigede lønmodtagere og lave ledighedstal. De positive tal skyldes både en stærk dansk økonomi, men også at vi i Danmark er særligt dygtige til at få ledige hurtigt tilbage i job – faktisk er vi europamestre for 14. år i træk.

Denne position kan vi særligt takke den danske flexicuritymodel for. Den kombinerer et fleksibelt arbejdsmarked, der kan tilpasse sig skiftende efterspørgsel, med et stærkt sikkerhedsnet og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der giver de ledige redskaberne til at komme tilbage i job.

Men foråret 2025 bød på en ny reform af beskæftigelsesindsatsen, som fra politisk side har sat et skår i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Store besparelser betyder, at mange af de lediges rettigheder skæres væk, og dermed risikerer vi at svække den beskæftigelsesindsats, der i årevis har været en af Danmarks helt store styrker. Derfor er det helt afgørende i den kommende tid at følge konsekvenserne af reformen.

På de næste sider omsætter vi vores indsigter om danske lønmodtagere til konkrete politiske forslag. Forslagene giver konkrete løsninger på nogle af de udfordringer, som arbejdsmarkedet og beskæftigelsesindsatsen står over for.

God læselyst.

John Larsen

Hovedkasserer i Dansk Metal



1

BEDRE SENIORORDNINGER FORLÆNGER FAGLÆRTES ARBEJDSLIV

En afgørende nøgle til at mindske manglen på faglært arbejdskraft er at støtte lønmodtagerne i at blive på arbejdsmarkedet så længe, som de kan og ønsker det.

Både Dansk Metals tillidsrepræsentanter og forskning på området peger på, at muligheden for at gå ned i tid og færre fysisk eller psykisk nedslidende arbejdsopgaver kan få flere til at forlænge arbejdslivet. I en meningsmåling foretaget af Wilke for PFA svarer 69 procent, at de netop ønsker en mere glidende overgang til pensionen¹.

Den fleksibilitet skal skabes i overenskomsterne og lokalt på virksomhederne, men det skal også understøttes via lovgivningen.

Samtidig skal vi sikre ordentlige vilkår for dem, der ikke har helbredet til at arbejde helt frem til pensionsalderen. Derfor skal seniorpensionen bevares.

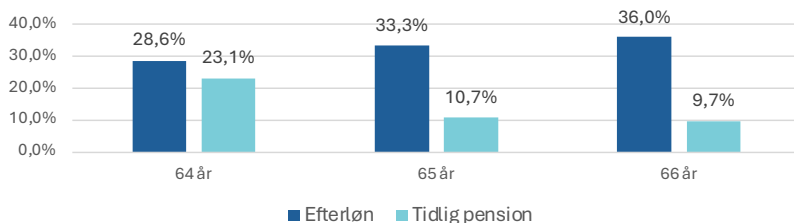
DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

1.1. BEDRE ØKONOMI TIL TIDLIGE PENSIONISTER, DER KAN ARBEJDE DELTID

Tal for Dansk Metals medlemmer viser, at medlemmer, der modtager efterløn, oftere arbejder ved siden af og arbejder langt mere sammenlignet med medlemmer, der modtager tidlig pension.

I dag er der en meget hård modregning af lønindkomst i ydelsen for personer på tidlig pension. Man bliver nemlig modregnet allerede ved lønindtægter over ca. 27.000 kr. om året. Det svækker tilskyndelsen til at arbejde nogle få timer om ugen. Derfor bør loftet for, hvornår man bliver modregnet i sin tidlige pension, forhøjes, så det bliver mere attraktivt at arbejde. På den måde kan lovgivningen i højere grad understøtte en gradvis udtrapning fra arbejdslivet.

Figur 1: Andelen af medlemmer af Dansk Metal, som arbejder ved siden af hhv. efterløn og tidlig pension

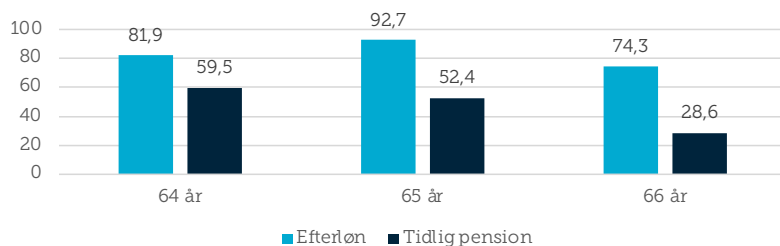


Note: Figuren viser andelen, som fortsætter i lønmodtagerbeskæftigelse blandt personer, der som 55-årige var medlem af Dansk Metals A-kasse, og som har trukket sig tilbage på henholdsvis efterløn og og tidlig pension.

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

1. Befolkningsanalyse fra 2025 udarbejdet af Wilke og PFA.

Figur 2: Gennemsnitlig arbejdstid pr. måned for medlemmer af Dansk Metal, som arbejder ved siden af hhv. efterløn og tidlig pension



Note: Figuren viser arbejdstiden pr. måned for personer, der som 55-årige var medlem af Dansk Metals A-kasse, og som arbejder samtidig med, at de har trukket sig tilbage på henholdsvis efterløn og tidlig pension.

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

1.2. FJERN BENSPÆND FOR PENSIONISTER, DER VIL TILBAGE I JOB

Nye tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at hver femte dansker fortryder pensionstilværelsen og gerne vil tilbage i arbejde.

Et centralt benspænd er dog, at det i dag ikke er muligt at sætte sin ratepension på pause, hvis man igen bliver lønmodtager.

Omkring halvdelen af alle folkepensionister og efterlønsmodtagere mellem 65 og 79 år har en ratepension. For dem betyder de nuværende regler, at de risikerer at betale en højere skat af deres indtægter – og dermed tabe økonomisk ved at vende tilbage i arbejde.

For at øge incitamentet til at arbejde efter pensionering, bør det derfor være muligt at sætte udbetalingen af ratepensionen midlertidigt på pause, når man igen træder ind på arbejdsmarkedet.

1.3. FLERE EFTERLØNNERE KAN TILSKYNDES TIL AT ARBEJDE

For hver industritekniker, der bliver uddannet, er der tre industriteknikere, der går på pension. Der er med andre ord et stort behov for at fastholde nogle af de dygtige seniorer på arbejdsmarkedet for at kunne imødekomme manglen på arbejdskraft. Derfor skal efterlønspræmien forhøjes, så flere efterlønnere tilskyndes til at blive længere på arbejdsmarkedet.

2

FLERE SKAL HAVE MULIGHED FOR ARBEJDE FØR FØRTIDSPENSION

Fra 2019 til begyndelsen af 2025 er antallet af danskere på førtidspension steget med 45.000 personer, hvoraf stigningen er størst blandt de unge under 40 år.

Denne udvikling skal ses i lyset af, at der ude i jobcentrene har været et øget fokus på at få afsluttet langvarige sager, men den kan også tilskrives en stigende kompleksitet i udfordringer og lidelser blandt dem, som er på kanten af arbejdsmarkedet. Særligt blandt de unge er der sjældent én enkelt årsag til varigt nedsat arbejdsevne, men snarere et samspil mellem udfordringer og diagnoser. En stor del af disse unge er således allerede i det offentlige system, før de fylder 18 år¹.

Hvis færre skal ende på førtidspension, er der behov for at styrke den tidlige, tværfaglige indsats i kommunerne. Der er samtidig behov for et stærkere vidensgrundlag om, hvilke indsatser der virker bedst i det forebyggende arbejde forud for førtidspension.

Dertil kommer et behov for at sikre bedre muligheder for at blive visiteret til et fleksjob. Den nuværende ordning har nemlig en række unødvendige benspænd, der bør fjernes, hvis endnu flere mennesker med nedsat arbejdsevne skal have mulighed for at komme i arbejde.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

2.1. STYRKE IPS-INDSATSEN

Skal antallet af tilkendelser til førtidspension nedbringes, kræver det et større fokus på forebyggende indsatser, lang tid før førtidspension kommer på tale. Det handler bl.a. om et stærkere tværfagligt og koordineret samarbejde mellem socialsektoren, sundhed og beskæftigelse, der skal sikre en bred og individuel indsats for borgere med komplekse udfordringer.

Et stærkt og veldokumenteret værktøj er IPS-metoden, hvor den regionale behandlingspsykiatri og kommunen samarbejder om at hjælpe mennesker med psykiske lidelser med at komme i ordinært arbejde eller uddannelse. IPS-forløb skal i højere grad udbydes til udsatte borgere, og indsatsen skal styrkes ved at skabe fælles økonomi og mål på tværs af beskæftigelse, sundhed og socialområdet.

2.2. RET TIL UDVIKLINGSFLEKSJOB

En stor gruppe af borgere er i beskæftigelses-systemet i årevis, og i den proces risikerer de at komme endnu længere væk fra arbejdsmarkedet. I dag stiller lovgivningen krav om, at det skal dokumenteres, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat, før der kan bevilges fleksjob. Det betyder, at alle behandlingsmuligheder først skal være udtømt, hvilket for mange tager år.

1. VIVE (2024): Årsager til stigning i unge førtidspensionister

Derfor bør udviklingsfleksjob tilbydes til borgere, hvis arbejdsevne er truet eller endnu ikke afklaret, og som dermed kan bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

2.3. MULIGHED FOR REVURDERING AF FØRTIDSPENSION FOR UNGE UNDER 40 ÅR

Unge, der får tilkendt førtidspension, beholder i dag ydelsen uden krav om genvurdering. For unge med meget omfattende kognitive, fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser er det den rette løsning.

Men for unge, hvor arbejdsevnen aktuelt er væsentligt nedsat, fx på grund af psykisk sygdom, sociale problemer eller misbrug, bør der ske en genvurdering senest efter fem år. I den periode skal de løbende, mindst hvert halve år, tilbydes en IPS-lignende indsats med fokus på job eller uddannelse. Det skal forhindre, at unge med potentiale automatisk parkeres på en livslang ydelse, og at de i stedet får en mulighed for på sigt at blive en del af arbejdsfællesskabet.

2.4. FLERE SKAL KUNNE BLIVE I ET FLEKSJOB PÅ DERES HITTIDIGE ARBEJDSPLADS

Der gælder i dag særlige krav for fastholdelsesfleksjob. For at man kan blive fastholdt på sin nuværende arbejdsplads i et fleksjob, skal man dokumentere, at man har været ansat 12 måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår. Et flertal i Folketinget ændrede tidligere ordningen, så kravet ikke gælder for personer, der har 6 år eller derunder til folkepensionsalderen.

Dokumentationskravet er en barriere for de personer, der ellers ville kunne fortsætte på deres hidtidige arbejdsplads i en fleksjobansættelse. Det svækker arbejdsudbuddet blandt de fleksjobvisiterede og deres muligheder for at opnå ansættelse. Derfor skal dokumentationskravet for fastholdelsesfleksjob helt afskaffes. Det vurderes med usikkerhed at øge arbejdsudbuddet med 2.400 helårspersoner.

2.5. BEDRE HJÆLP TIL PERSONER VISITERET TIL FLEKSJOB

Ledige fleksjobbere skal have ret til en personlig jobformidler med særlig viden om handicap, fleksjob og det lokale arbejdsmarked. Jobformidleren skal hjælpe med at finde job til ledige fleksjobbere. Organisatorisk kan jobformidleren ansættes på tværs af flere kommuner. Det følger modellen for fx uddannelsesambassadører, som sikrer, at der er en tilstrækkelig volumen i opgaverne – særligt i mindre kommuner.

3

FLERE LEDIGE SKAL OPKVALIFICERES TIL FAGLÆRTE

Dansk Metals medlemmer står i frontlinjen, når Danmark skal udvikle og bygge nye grønne teknologier. Det er blandt andre dygtige faglærte smede, industriteknikere og køleteknikere, der skal være med til at skabe de vindmøller, varmepumper og maskiner, som konkret udgør den grønne omstilling. Men vi mangler flere faglærte, hvis vi skal kunne løfte opgaven.

En undersøgelse fra Industriens Uddannelser viser, at de nuværende investeringer i den grønne omstilling vil kræve 126.000 ekstra årsværk i industrien frem mod 2030, hvoraf størstedelen af efterspørgslen gælder faglærte. Undersøgelsen viser, at der særligt kommer til at mangle smede, industriteknikere og mekanikere.

Hvis vi overhovedet skal have en chance for at indfri de grønne ambitioner, skal der investeres i at få flere til at tage en faglært uddannelse. En del af løsningen er at lette adgangen til at blive faglært som ledig og sikre mere fleksibel opkvalificering for dem, der allerede er faglærte.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

3.1. FLERE SKAL BLIVE FAGLÆRTE GENNEM VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN

Flere voksne skal have mulighed for at tage en faglært uddannelse gennem voksenlærlingeordningen med tilskud. Det er både til gavn for den enkelte og for virksomheden.

Derfor skal ledige have adgang til at blive voksen-

lærlinge med tilskud fra første ledighedsdag. I dag er der først adgang efter 6 måneders ledighed.

3.2. LEDIGE MED EN VIDEREGÅENDE UDDANNELSE SKAL HAVE BEDRE MULIGHED FOR AT BLIVE FAGLÆRTE

Derfor skal ledige med en videregående uddannelse have mulighed for at tage en faglært uddannelse med 110 procent dagpenge inden for mangelområder via uddannelsesløftet og have en mere fleksibel adgang til voksenlærlingeordningen, jf. forslag 3.1.

3.3. UARBEJDSDYGTIGHED I ENS NUVÆRENDE FAG SKAL GIVE MULIGHED FOR ET SPORSKIFTE

For faglærte er det et krav, at deres erhvervsuddannelse er forældet, før de kan begynde som voksenlærling med tilskud eller tage et uddannelsesløft. I dag bliver en uddannelse kun betragtet som forældet, hvis den ikke har været brugt i 5 år.

Det gælder også i tilfælde, hvor sygdom betyder, at en person ikke længere kan arbejde inden for sit fagområde. I dag er det altså uden betydning, at uddannelsen i praksis er forældet og ikke kan bruges som grundlag til at finde et job.

Derfor skal begrebet om forældet uddannelse justeres, så en uddannelse altid bliver betragtet som forældet, hvis sygdom gør, at en person ikke længere kan arbejde inden for det hidtidige fagområde. Et forsøg i

syv nordjyske kommuner, som netop giver denne mulighed, har vist gode resultater.

3.4. FAGLÆRTE LEDIGE SKAL HAVE RET TIL EFTERUDDANNELSE

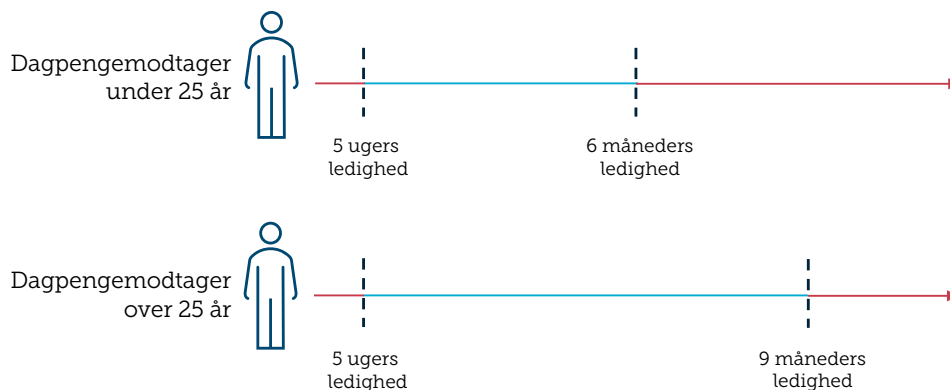
Kravene på arbejdsmarkedet skifter hurtigt, og både ny teknologi og politiske prioriteringer ændrer på, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger. Det stiller krav om gode muligheder for løbende efteruddannelse for ledige. Derfor skal:

- retten til ét kursus fra den regionale uddannelsespulje genindføres
- perioden på fem ugers karens fjernes fra seks ugers jobrettet uddannelse (se figur)
- referenceperioden for seks ugers jobrettet uddannelse fjernes (se figur)
- det være muligt at tage kurser fra to erhvervsgrupper under seks ugers jobrettet uddannelse
- administrationen af seks ugers jobrettet uddannelse digitaliseres.

3.5. BEHOV FOR AT UDVIDE ANTALLET AF UDDANNELSER UNDER UDDANNELSESLØFTET

Hvis vi skal kunne levere den tilstrækkelige arbejdskraft til den grønne omstilling, er der behov for, at vi uddanner flere faglærte smede, mekanikere, automatik teknikere og industriteknikere. En af vejene hertil går gennem uddannelsesløftet, hvor ledige har ret til at tage udvalgte erhvervsuddannelser med 110 procent af deres hidtidige dagpengesats.

Med beskæftigelsesreformen udvides uddannelsesløftet en smule, men positivlisten bør udvides, så den dækker halvdelen af aktiviteten på erhvervsuddannelserne.



3.4 Fjern karens- og referenceperiode for 6 ugers jobrettet uddannelse

3.6. CERTIFIKATER FRA AMU-KURSER SKAL FINANSIERES

Ledige kan i dag få finansieret AMU-kurser, men ikke en evt. certificering, som ofte bliver efterspurgt af arbejdsgivere. Det betyder egenbetaling på 500–1.000 kr. pr. certifikat, hvilket ofte løber op i mange tusinde kroner samlet set. Resultatet er, at nogle fravælger certifikatet, og dermed mister de ledige den fulde gevinst ved kurserne.

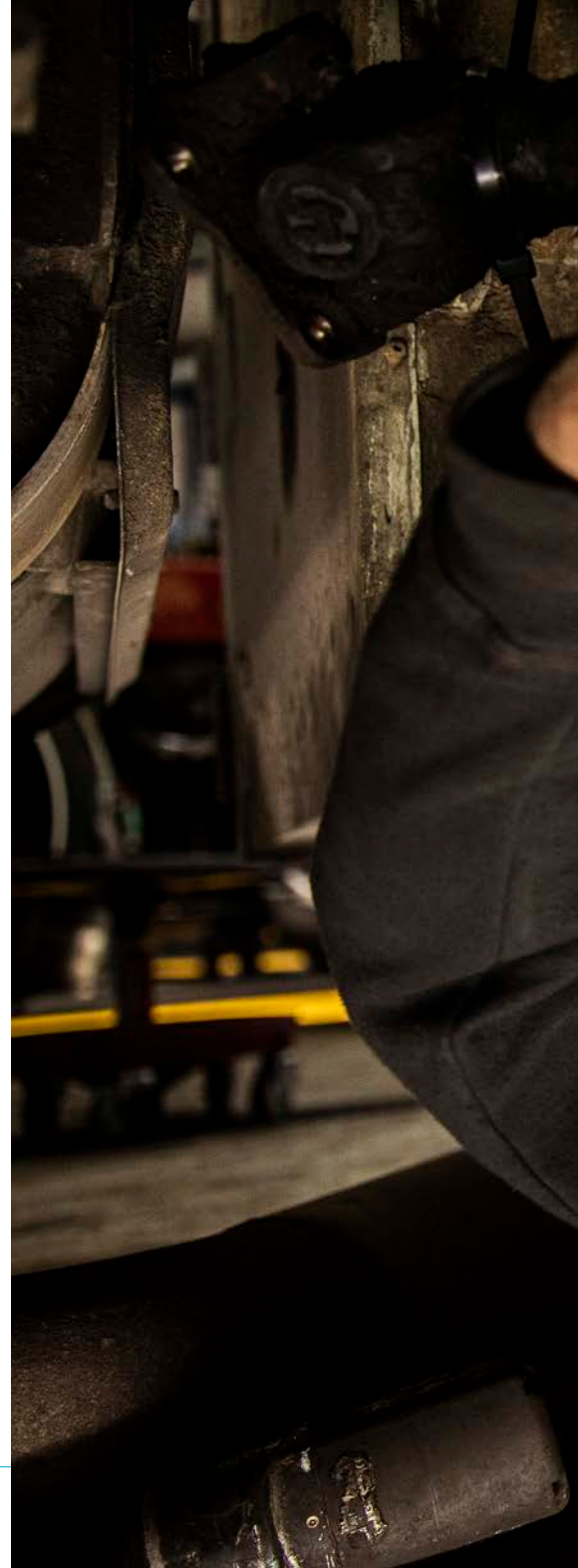
Derfor bør certifikater sidestilles med kurser i lovgivningen og finansieres tilsvarende.

3.7. INTEGRATIONSINDSATSEN SKAL MÅLRETTE ARBEJDSMARKEDETS BEHOV

Flygtninge og familiesammenførte skal hurtigere i job dér, hvor der mangler hænder. Den største barriere er ofte manglende faglige og sproglige kompetencer.

Arbejdspligten for personer i kontanthjælps-systemet, der ikke opfylder opholds- og beskæftigelseskravet, skal bruges klogere. I dag bindes for mange timer op på nytteindsats og virksomhedspraktik, som sjældent løfter denne gruppe varigt i job.

Arbejdspligten bør i stedet prioritere opkvalificering, løntimer og danskundervisning. Så får den enkelte reelle kvalifikationer og erfaring – med sigte mod varig deltagelse på arbejdsmarkedet.





4

MINDRE BUREAUKRATI
OG MERE TRYGHED I
DAGPENGE SYSTEMET

I 2015 lovede politikerne, at dagpengereglerne skulle gøres mere enkle og forståelige. Men der er stadig intet sket. Tværtimod er der over de seneste år kommet endnu flere knopskydninger på dagpengesystemet. Resultatet er, at reglerne for dagpengemodtagere i dag er enormt komplekse, bureaukratiske og uigennemskuelige.

Det skaber et problem for lønmodtagernes tryghed og retssikkerhed. Reglerne gør det fx svært at forudse, hvad man får udbetalt i dagpenge, hvis man bliver ledig, ligesom reglerne i visse tilfælde betyder, at ledige bliver straffet for at tage småjobs.

For at skabe større tryghed i dagpengesystemet er der behov for, at der bliver luget grundigt ud i dagpengesystemets mange knopskydninger, og at reglerne om fx efterløn og sygedagpenge bliver tilpasset dagpengesystemet.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

4.1. STØRRE TRYGHED FOR DIMITTENDER

Der er behov for at skabe større tryghed og større gennemsigtighed for nyuddannede. Derfor foreslår vi, at der gennemføres følgende tiltag:

a. Ensretning af satser

For nyuddannede med en dimittendsats er satserne meget lave, samtidig med at kompleksiteten i systemet er blevet for høj. Derfor foreslår vi, at satsen for dimittender under 30 år sidestilles med satsen for dimittender over 30 år,

så 49,17-procentsatsen fjernes. Samtidig bør satsen for dimittender uden forsørgerpligt sidestilles med satsen for dimittender med forsørgerpligt i de første 481 timer. På den måde får dimittender større tryghed, samtidig med at systemet bliver forenklet, og antallet af satser reduceres fra 4 til 2.

b. Bedre mulighed for deltidsjob

Vi foreslår, at tidsbegrænsningen i retten til supplerende dagpenge afskaffes, så det bliver muligt at få supplerende dagpenge i hele ledighedsperioden som dimittend og ikke kun i 30 uger. Det giver dimittender bedre mulighed for at tage deltidsjob, vikariater og småjob.

c. Uigennemskuelig karens skal fjernes

Karens skal afskaffes for dimittender. Hver fjerde måned mister dagpengemodtagere, der ikke har arbejdet mindst 148 timer, én dags dagpenge. Dette kaldes karens. Karens gælder også for dimittender, som bliver modregnet i satser, som i dag er meget lave. Dimittender vil ved karens miste mellem 448 kr. og 747 kr. af deres i forvejen lave dagpengeudbetaling alt efter, hvilken sats de er indplaceret på. Det er en svækkelse af dimittendernes sikkerhedsnet. Derfor bør karensreglerne afskaffes for dimittender.

4.2. DAGPENGEREGLERNE SKAL GENNEMSKRIVES

Der er hårdt brug for at få gennemskrevet dagpengereglerne, som i dag fylder utallige sider og er helt uigennemskuelige. Se udvalgte forslag i boksen på næste side.

4.2. BESKÆFTIGELSESTILLÆGGET TIL FORSIKREDE LEDIGE SKAL HÆVES

Dagpengedækningen er fortsat lav for mange grupper, hvor kompensationsgraden ligger under 50 procent, fx for faglærte industriteknikere. Det skaber utryghed og skader solidariteten i dagpengesystemet, hvor grupper med lav ledighedsrisiko kan tegne private lønforsikringer i tillæg til dagpengene.

Med beskæftigelsestillægget i de første tre måneders ledighed tog man et skridt i den rigtige retning, men beløbet er stadig for lavt. Derfor bør tillægget hæves fra de nuværende 118,86 procent (25.070 kr. brutto om måneden i 2025) til 125 procent af dagpengenes højeste beløb (26.365 kr. brutto om måneden i 2025) for at give større tryghed og understøtte fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Ved en gennemskrivning skal der være fokus på følgende:

a. **Voksenlærlinge med tilskud skal have ret til individuelt beregnede dagpenge**

Det er et problem, at voksne, der tager en faglært uddannelse, ikke er sikret økonomisk tryghed, hvis de bliver arbejdsløse efter endt uddannelse. Teknisk kan det ændres ved, at uddannelse igennem voksenlærlingeordningen opgøres som en død periode i dagpengesystemet i lighed med fx sygedagpenge.

b. **Regel om administrativ grænse skal fjernes**

Mindsteudbetalingsreglen betyder, at en arbejdsløs kan gå glip af to dages dagpenge, hvis han eller hun fx har arbejdet, holdt ferie eller været syg i hovedparten af måneden. Det er et problem for medlemmernes økonomiske tryghed. Derudover er formålet med reglen forældet i et dagpengesystem, der i dag er timebaseret og digitaliseret. Mindsteudbetalingsreglen skal derfor afskaffes, som man også tidligere havde i den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

c. **Ny beregning af dagpengesats ved genindplacering**

Nogle medlemmer oplever at få beregnet en meget lav sats ved genindplacering, fordi de har påtaget sig småjobs. Det går ikke kun imod intentionerne bag dagpengesystemet, det har også store økonomiske konsekvenser for den enkelte. Derfor bør reglerne for satsberegning ændres. Teknisk kan det gøres ved, at beregningsperioden skal følge optjeningsperioden, så dagpengesatsen bliver beregnet på baggrund af de 12 måneder med den højeste lønindkomst i de seneste 36 måneder.

d. **Loftet for antal år med kontingentfri a-kasse til lærlinge skal fjernes**

Lærlinge kan i dag få kontingentfrit a-kasemedlemskab i maksimalt 5 år. Det giver dog ingen mening med en øvre grænse, når vi i dag taler om livslang læring og behovet for videreuddannelse til fx maskinmestre eller ingeniører. Dertil kommer, at det skaber unødvendig administration i a-kassen. Loftet bør derfor fjernes.

EN NY ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

1

BEDRE SENIORORDNINGER FORLÆNGER FAGLÆRTES ARBEJDSLIV

- 1.1. BEDRE ØKONOMI TIL TIDLIGE PENSIONISTER, DER KAN ARBEJDE DELTID
 - 1.2. FJERN BENSPÆND FOR PENSIONISTER, DER VIL TILBAGE I JOB
 - 1.3. FLERE EFTERLØNNERE KAN TILSKYNDES TIL AT ARBEJDE
-

2

FLERE SKAL HAVE MULIGHED FOR ARBEJDE FREM FOR FØRTIDSPENSION

- 2.1. STYRKE IPS-INDSATSEN
 - 2.2. RET TIL UDVIKLINGSFLEKSJOB
 - 2.3. MULIGHED FOR REVURDERING AF FØRTIDSPENSION FOR UNGE UNDER 40 ÅR
 - 2.4. FLERE SKAL KUNNE BLIVE I ET FLEKSJOB PÅ DERES HIDLIDIGE ARBEJDSPLADS
 - 2.5. BEDRE HJÆLP TIL PERSONER VISITERET TIL FLEKSJOB
-

3

FLERE LEDIGE SKAL OPKVALIFICERES TIL FAGLÆRTE

- 3.1. FLERE SKAL BLIVE FAGLÆRTE GENNEM VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN
 - 3.2. LEDIGE MED EN VIDEREKÅENDE UDDANNELSE SKAL HAVE BEDRE MULIGHED FOR AT BLIVE FAGLÆRTE
 - 3.3. UARBEJDSDYGTIGHED I ENS NUVERENDE FAG SKAL GIVE MULIGHED FOR ET SPORSKIFTE
 - 3.4. FAGLÆRTE LEDIGE SKAL HAVE RET TIL EFTERUDDANNELSE
 - 3.5. BEHOV FOR AT UDVIDE ANTALLET AF UDDANNELSER UNDER UDDANNELSESLØFTET
 - 3.6. CERTIFIKATER FRA AMU-KURSER SKAL FINANSIERES
 - 3.7. INTEGRATIONSINDSATSEN SKAL MÅLRETTES ARBEJDSMARKEDETS BEHOV
-

4

MINDRE BUREAUKRATI OG MERE TRYGHED I DAGPENGESEKSTEMET

- 4.1. STØRRE TRYGHED FOR DIMITTENDER
- 4.2. DAGPENGEREGLERNE SKAL GENNEMSKRIVES

5

STØRRE SIKKERHED I SYGEDAGPENGESEKSTEMET

- 5.1. STYRKET INDSATS MOD PERSPEKTIVLØSE RASKMELDINGER
- 5.2. LÆNGERE SYGEDAGPENGEPERIODE

6

UNGE PÅ VEJ I JOB ELLER UDDANNELSE

- 6.1. SNART UDLÆRTE SKAL FORBEREDES BEDRE TIL ARBEJDSMARKEDET
- 6.2. EN JOBBRETTET INDSATS SKAL FØLGES OP MED EN UDDANNELSESSAMTALE

7

BEDRE REKRUTTERING AF INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT PÅ DANSKE VILKÅR

- 7.1. BRITISKE STATSBOGGERE SKAL IGEN SİDESTILLES MED EU-STATSBORGERE
- 7.2. TO SPOR TIL INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT UDEN FOR EU

8

FREMTİDENS BESKÆFTİGELSESIINDSATS

- 8.1. A-KASSERNE SKAL HAVE ET STØRRE ANSVAR
- 8.2. STYRK LEDİGES RETTİGHEDER

5

STØRRE SIKKERHED
I SYGEDAGPENGE-
SYSTEMET

Sygdom er svært at undgå i et langt arbejdsliv, og i gennemsnit er 9.000 af Metals medlemmer årligt i berøring med sygedagpengesystemet. Langt de fleste oplever kun kortvarigt sygdom og kommer hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet. For denne gruppe fungerer sygedagpengesystemet som et godt sikkerhedsnet.

Men for de medlemmer, hvor sygdommen er længerevarende eller har konsekvenser for deres arbejdsevne på længere sigt, fungerer sygedagpengesystemet ikke optimalt. Fx ser vi medlemmer, der kommer i klemme mellem to systemer og ender uden indkomst, og vi ser medlemmer, der har brug for restitution efter alvorlig sygdom, eller som afventer afklaring af arbejdsevne, men som ikke kan få forlænget deres sygedagpenge og derfor ender i perspektivløse afklaringsforløb. De huller skal lukkes.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

5.1. STYRKET INDSATS MOD PERSPEKTIVLØSE
RASKMELDINGER

For mange sygedagpengemodtagere falder imellem to systemer, når de bliver raskmeldt. De bliver vurderet raske, men er fortsat for syge til at kunne finde et arbejde. Det efterlader dem uden indkomst og indsats. For at modvirke perspektivløse raskmeldinger foreslår vi konkret to ting, hvis et ledigt medlem er uenig i kommunens vurdering om raskmelding:

a. Fællessamtaler med a-kasse og kommune

Medlemmet skal have en fælles samtale med a-kassen og kommunen, inden afgørelsen kan finde sted. Referatet af denne samtale skal indgå som en del af kommunens endelige vurderingsgrundlag om raskmelding. Flere a-kasser og kommuner har allerede gode erfaringer med denne samarbejdsmodel.

b. Henvisning til konkrete jobmuligheder

Kommunen skal henvise til 10 aktuelle jobopslag for at sikre, at der foretages en raskmelding til et arbejdsmarked, hvor der er en reel efterspørgsel, og hvor der aktuelt er job, som den pågældende kan varetage med de nødvendige skånehensyn.

5.2. LÆNGERE SYGEDAGPENGEPERIODE

I dag har sygemeldte ret til sygedagpenge i 22 uger. Efter de 22 uger kan sygemeldte fortsat få sygedagpenge, hvis en ud af syv forlængelsesbestemmelser er opfyldt. Problemet er dels, at der er flere situationer, hvor medlemmer fortsat er syge, men hvor de ikke har ret til forlængelse, og dels at der er stor variation i kommunernes anvendelse af forlængelsesmulighederne.

Uanset antallet af forlængelsesmuligheder vil der være udfordringer med kommunal variation og sagsbehandlingsfejl i forbindelse med konkrete skøn. Samtidig fylder den nuværende grænse meget i mange sygemeldtes bevidsthed, hvilket fjerner fokus fra målet om at blive rask.

Derfor foreslår vi, at der laves to ændringer af sygedagpengeydelsen:

- a. **Forlængelse af sygedagpengeperioden**
Sygedagpengeperioden forlænges til minimum 52 uger, mod at forlængelsesmulighederne indskrænkes til tilfælde, hvor den sygemeldte er kritisk syg. Efter 52 uger overgår de, der fortsat er syge – og ikke kan få forlænget perioden med sygedagpenge – til en nedsat sygedagpengeydelse i lighed med i dag.
- b. **Ventetid i sundhedssystemet skal betragtes som en død periode**
Mange sygemeldte venter lang tid på undersøgelser, diagnosticering og behandling i fx sundhedssystemet. Det er vigtigt, at denne ventetid ikke forbruger af sygedagpengeperioden. Derfor foreslår vi også, at disse perioder betragtes som en "død" periode. Det vil sikre, at langt færre sygemeldte skal forholde sig til deres forlængelsesmuligheder og deres forsørgelsesgrundlag. I stedet kan de fokusere på det egentlige mål om at komme varigt i beskæftigelse.



6

UNGE PÅ VEJ I JOB
ELLER UDDANNELSE

Alt for mange unge kommer i dag ikke videre efter grundskolen. Mange forsøger sig ofte med flere ungdomsuddannelser, men ender hver gang med at stoppe i løbet af uddannelsen. De unge mennesker er i risiko for at få et ufaglært arbejdsliv med sporadiske ansættelser og lange ledighedsforløb.

Dertil kommer, at mange af de unge, som tager en uddannelse, starter deres arbejdsliv med en kold dukkert. Overgangen fra uddannelse til arbejdsliv er ofte ikke tænkt sammen, hvilket betyder, at mange unge må starte deres arbejdsliv med en periode på dagpenge. De unge fortjener en bedre start.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

6.1. **SNART UDLÆRTE SKAL FORBEREDES BEDRE TIL ARBEJDSMARKEDET**

Uddannelsesinstitutioner bør afsætte tid i den sidste del af uddannelsesforløb for elever i skoleopklæring til, at de relevante faglige a-kasser kan afholde en samtale med de elever, der ikke har et job efter endt uddannelse. Samtalen skal afholdes inden for skolepraktikelevernes normale tid på skolen og bl.a. fokusere på jobformidling, en målrettet jobsøgning samt den gode jobsamtale. På den måde kan eleverne få en hurtigere start på jobsøgningen og forkorte eller helt undgå at blive ledige.

For at understøtte og udbrede samtalerne med skolepraktikeleverne skal der afsættes midler til at understøtte og udbrede de faglige a-kassers arbejde med at gennemføre samtalerne.

6.2. EN JOBBRETTET INDSATS SKAL FØLGES OP MED EN UDDANNELSESSAMTALE

Unge uden uddannelse kan i dag få en jobrettet indsats i jobcentret. Det betyder, at de kan komme ud og arbejde som ufaglærte. Der mangler i dag opfølgning på, om disse unge, som er i arbejde, får tilstrækkelig viden om deres muligheder for at tage en uddannelse inden for det fagområde, hvor de er kommet i arbejde. De unge, som ofte har dårlige oplevelser med uddannelsessystemet, skal nemlig selv opsøge den nødvendige viden om deres uddannelsesmuligheder, ansøgningsprocedure til en uddannelse m.v.

Derfor bør der blive etableret en fast opfølgning for de unge, der har fået en jobrettet indsats i jobcentret og er kommet i job. Det kan fx ske via Den Kommunale Ungeindsats (KUI) efter en periode med beskæftigelse. På den måde bliver det sikret, at de unge rent faktisk får viden om deres uddannelsesmuligheder inden for det fag, hvor de er kommet i arbejde.



7

BEDRE REKRUTTERING AF INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT PÅ DANSKE VILKÅR

Langt hovedparten af den internationale arbejdskraft bidrager positivt til det danske arbejdsmarked. De arbejder på danske løn- og ansættelsesvilkår og er afgørende for et velfungerende arbejdsmarked inden for en lang række fag og brancher.

Der er fortsat stor efterspørgsel efter mere international arbejdskraft. I tillæg til arbejdskraftens fri bevægelighed i EU er der en lang række muligheder for, at virksomheder kan rekruttere arbejdskraft uden for EU. Faktisk er der i dag så mange ordninger til at rekruttere international arbejdskraft, at det i sig selv udgør et problem. De mange forskellige ordninger og regler skaber således forvirring for virksomhederne og unødvendigt kompleks administration og sagsbehandling for staten.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL.

7.1. BRITISKE STATSBORGERE SKAL IGEN SIDESTILLES MED EU-STATSBORGERE

Britiske statsborgere har med Brexit mistet adgangen til det indre marked og arbejdskraftens frie bevægelighed. Historisk har britiske statsborgere dog været et stort aktiv for det danske arbejdsmarked, og over 10.000 britiske statsborgere arbejder i dag i Danmark. For at sikre, at flere også fremover kan bidrage, bør britiske statsborgere igen få de samme muligheder for at søge ansættelse i Danmark som statsborgere fra EU/EØS og Schweiz.

7.2. TO SPOR TIL INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT UDEN FOR EU

Der skal etableres to primære spor for virksomheder, der ønsker at rekruttere international arbejdskraft uden for EU.

For det første et spor med en relativ lav beløbsgrænse for de virksomheder, der er en del af den danske model, hvor stillingen er dækket af overenskomst, og medarbejderne har valgt en tillidsrepræsentant.

For det andet et spor med en beløbsgrænse svarende til den ordinære beløbsordning for de virksomheder, som står uden for den danske model. For disse virksomheder er der således behov for et lovgivningsmæssigt værn mod snyd og løndumping.

Det bør samtidig medføre en sanering af de øvrige ordninger, som dækker tilsvarende rekrutteringsbehov, for at skabe et system, som både er lettere at navigere i for virksomhederne og administrere for myndighederne.



8

FREMtidens
BESKÆFTIGELSEsINDSATs

I foråret 2025 indgik regeringen og aftalepartierne en aftale om en reform af beskæftigelsesindsatsen med besparelser på 2,7 mia. kr. Selvom reformen indeholder positive elementer, rummer den også dele, der vækker bekymring.

Det er afgørende, at fremtidens indsats styrker de mest effektive værktøjer til at få ledige tilbage i job: at give de ledige endnu bedre muligheder for uddannelse og give a-kasserne et større ansvar i indsatsen.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

8.1. A-KASSERNE SKAL HAVE ET STØRRE ANSVAR

Med beskæftigelsesreformen etableres et nyt forsøg, hvor udvalgte dagpengemodtagere tilknyttes a-kassen de første fire måneder af ledighedsforløbet. Det er et skridt i den rigtige retning, men der er fortsat et betydeligt uudnyttet potentiale.

Vi foreslår, at a-kasserne skal overtage alle samtaler og kontakt med forsikrede medlemmer i minimum de første 6 måneder og gerne i hele ledighedsforløbet. Forslaget betyder, at forsikrede ledige får et mere enkelt og meningsfuldt forløb, hvor de kun skal have kontakt med a-kassen. A-kassernes fagekspertise samt gode virksomheds- og tillidsmandsnetværk bidrager til hurtigere jobmatch.

8.2. STYRK LEDIGES RETTIGHEDER

Derfor skal dagpengemodtageres ret til uddannelse og virksomhedsrettede forløb styrkes. Det gælder lediges ret til uddannelsesløft, ret til seks ugers jobrettet uddannelse og ret til kurser fra den regionale uddannelsespulje. Derudover skal retten til selvfundne virksomhedspraktik og løntilskud genindføres.



