



EN NY ARBEJDS- MARKEDSPOLITIK

Et mere trygt og velfungerende
arbejdsmarked for alle.

INDHOLD

- 1 FREMTIDENS
BESKÆFTIGELSESINDSATS
- 2 FLERE LEDIGE SKAL
OPKVALIFICERES TIL
FAGLÆRTE
- 3 MINDRE BUREAUKRATI
OG MERE TRYGHED I
DAGPENGENSYSTEMET
- 4 STØRRE SIKKERHED I
SYGEDAGPENGENSYSTEMET
- 5 FLERE MED HANDICAP
SKAL I JOB
- 6 BEDRE FASTHOLDELSE AF
SENIORER SIKRER FLERE
FAGLÆRTE
- 7 UNGE PÅ VEJ I JOB ELLER
UDDANNELSE
- 8 BEDRE REKRUTTERING
AF INTERNATIONAL
ARBEJDSKRAFT PÅ
DANSKE VILKÅR



BESKÆFTIGELSESPOLITIK I UDVIKLING

Vi har på nuværende tidspunkt passeret 3 mio. beskæftigede lønmodtagere i Danmark, og samtidig er ledigheden lav. Det er en kæmpe succes, og er resultatet af, at mange, der før var på kanten af arbejdsmarkedet, er kommet med i arbejdsfællesskabet. Samtidig kommer langt flertallet af dem, der mister deres arbejde, hurtigt tilbage i et nyt.

Grundlaget for succesen er i høj grad den store fleksibilitet på arbejdsmarkedet, som gør det muligt for både virksomheder og lønmodtagere hurtigt at omstille sig efter ny teknologi og skift i den globale efterspørgsel. Den høje grad af fleksibilitet bliver muliggjort af et sikkerhedsnet, hvor retten til understøttelse sammen med en aktiv beskæftigelsesindsats

hjælper ledige og sygemeldte trygt og hurtigt videre.

Succesen må dog ikke blive en sovepude. Den grønne omstilling, digitalisering, kunstig intelligens og automatisering rummer alle store potentialer, der med den rette indretning af vores beskæftigelsespolitik, kan komme danske lønmodtagere til gavn. Derfor skal beskæftigelsespolitikken hele tiden udvikle sig, så vi sikrer, at ledige får den rette hjælp til at komme i job, og virksomheder får den arbejdskraft, de har brug for. Regeringen har med sit regeringsgrundlag præsenteret sine tanker om, hvordan beskæftigelsespolitikken skal udvikles. Flere af tankerne deler vi, mens vi er stærkt skeptiske over for andre.

På de næste sider bringer vi vores viden om danske lønmodtagere i spil, og præsenterer vores forslag til, hvordan vi udnytter de potentialer, der ligger foran os. Forslagene giver dels svar på nogle af regeringens beskæftigelsespolitiske tanker, men viser også bredere, hvordan vi styrker grundlaget for vores succesfulde arbejdsmarked.

God læselyst.

John Larsen

Hovedkasserer i Dansk Metal



1

FREMtidENS
BESKÆFTIGELSESINDSATS

I sommeren 2024 kom Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats med sine anbefalinger til en reform af beskæftigelsesindsatsen, der samtidig leverer besparelser på 3 mia. kr.

I Dansk Metal er vi meget kritiske – både over for det politiske mandat om at spare 3 mia. kr. og over for de konkrete anbefalinger.

Derfor er det afgørende, at de politiske forhandlinger om en reform af beskæftigelsesindsatsen tager afsæt i at skabe en bedre indsats for landets ledige – og ikke bare for systemet.

Det kræver blandt andet, at dagpengemodtagernes ret til uddannelse styrkes og at en større del af deres ledighedsforløb placeres hos a-kasserne.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

1.1. **A-KASSERNE SKAL HAVE ET STØRRE ANSVAR**

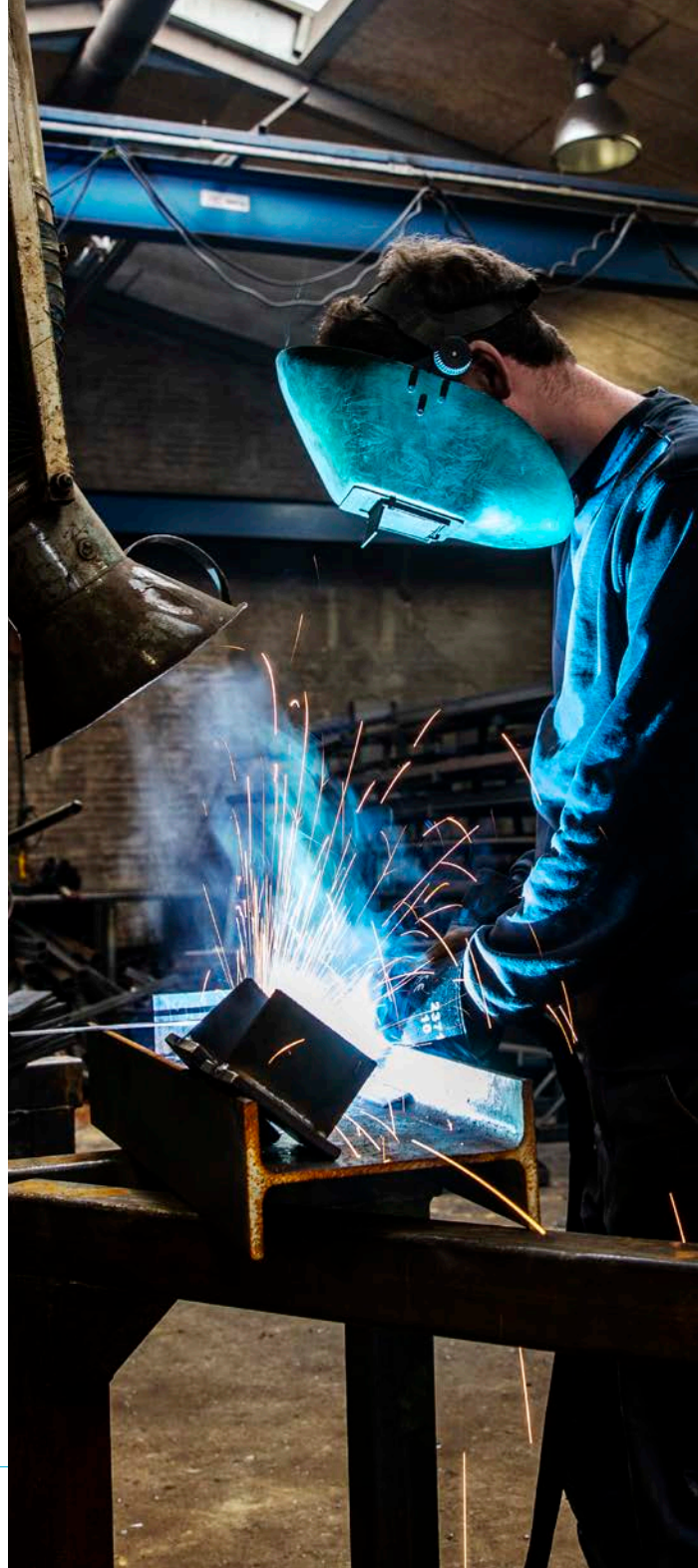
A-kasserne skal overtage alle samtaler og kontakt med forsikrede medlemmer i minimum de første 6 måneder og gerne i hele ledighedsforløbet. Forslaget betyder, at forsikrede ledige får et mere enkelt og meningsfuldt forløb, hvor de kun skal have kontakt med a-kassen. A-kassernes fagekspertise samt gode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

1.2. **STYRK LEDIGES RETTIGHEDER**

Lediges ret til medbestemmelse i eget forløb skal være kernen i beskæftigelsesindsatsen. Med udsigt til meget markante besparelser på beskæftigelsesindsatsen bliver en stram kommunal økonomi endnu strammere. Det betyder, at kommunale økonomiske hensyn kommer til at veje tungere end den enkelte lediges behov. Derfor skal dagpengemodtageres ret til uddannelse og virksomhedsrettede forløb bevares og styrkes. Det gælder lediges ret til uddannelsesløft, ret til seks ugers jobrettet uddannelse, ret til kurser fra den regionale uddannelsespulje og ret til selvfundne virksomhedspraktik og løntilskud.

1.3. FOKUS PÅ DEN ENKELTES BEHOV

Ret og pligt følges ad. Men der er brug for en justering af balancerne. Kontrol med ledige og medarbejdere står i dag over alt andet. Langt flertallet i den arbejdsdygtige alder ønsker nemlig at arbejde. Derfor skal de nuværende krav til antallet af samtaler erstattes af lempeligere krav til samtalefrekvensen, så der skabes bedre rammer for at tilpasse forløbet til den enkeltes behov. Den første samtale bør fortsat være fysisk. Samtidig skal proceskravet om ret og pligt-tilbud, inden for seks måneder, afskaffes. Reglen er for rigid og dyr og er langt fra en fordel for alle. Nogle kan have brug for et tilbud langt tidligere, mens andre slet ikke har brug for et tilbud. Den ledige skal dog fortsat have ret til at få et tilbud og have pligt til at deltage, hvis a-kasse eller jobcenter igangsætter et tilbud.



2

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 faglærte¹. 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

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

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

Ledige med en videregående uddannelse har i dag begrænsede muligheder for at ændre spor og 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 2.1

1. Industriens Uddannelser (2023): Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling i industrien 2023-2030

2.3. 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.

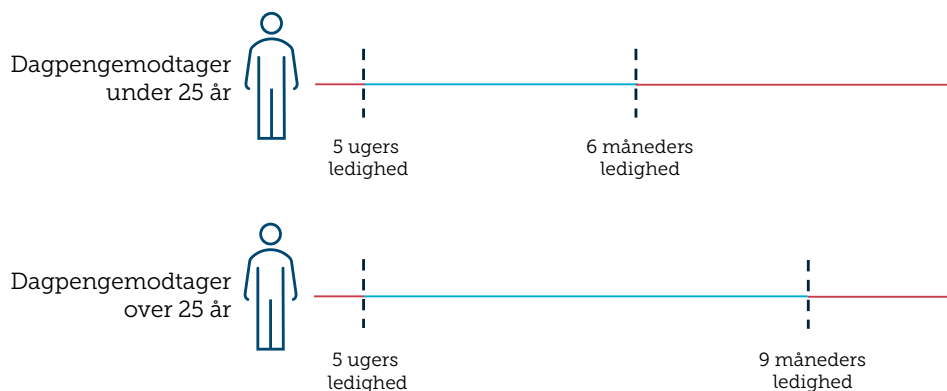
Derfor skal begrebet om forældet uddannelse justeres, så en uddannelse altid bliver betragtet som forældet, hvis sygdom gør, at en person ikke længere kan arbejde inden for det hidtidige fagområde. Der er i dag et forsøg i syv nordjyske kommuner, som netop giver denne mulighed, og som har vist gode resultater.

Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats har et lignende forslag.

2.4. 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 karenstid 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.



2.4 Fjern karenstid og referenceperiode for 6 ugers jobrettet uddannelse

2.5. BEHOV FOR AT UDVIDE ANTALLET AF UDDANNELSER UNDER UDDANNELSESLØFTET

Hvis vi skal kunne levere den tilstrækkelige arbejdskraft til den grønne omstilling, så er der behov for, at vi uddanner flere faglærte smede, mekanikere, automatikere 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. Den nuværende liste over uddannelser er dog for begrænset, og derfor skal den udvides med yderligere stillinger inden for industrien.



3

MINDRE BUREAUKRATI OG MERE TRYGHED I DAGPENGESEKSTEMET

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

3.1. 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. 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. 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. Karens skal afskaffes for dimittender. Hver fjerde måned mister dagpengemodtagere, der ikke har arbejdet mindst 148 timer, én dags dagpenge. Dette kaldes for 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 dimittend.

3.2. 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 herunder.

Ved en gennemskrivning skal der være fokus på følgende:

- a. **Voksenlærlinge med tilskud skal have ret til individuel beregnet 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 mdr. med den højeste lønindkomst i de seneste 36 mdr.
- d. **Loftet for antal år med kontingentfri a-kasse til lærlinge skal fjernes**
Lærlinge kan i dag få kontingentfri 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.

4

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 dog 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 altid 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 på arbejdsevne, der ikke kan få forlænget deres sygedagpenge, og som derfor ender i jobafklaringsforløb. De huller skal lukkes.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

4.1. 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. 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. 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 jobs, som den pågældende kan varetage med de nødvendige skånehensyn.

4.2. JOBAFKLARINGSFORLØB SKAL AFSKAFFES

Når et medlem overgår til jobafklaringsforløb, skal sagen behandles i rehabiliteringsteamet indenfor 4 uger. Det er dog sjældent at tidsfristen overholdes. Det skaber risiko for lange ventetider og heraf risiko for indsatstab samt manglende kontinuitet i indsatsen.

Jobafklaringsforløb skal derfor afskaffes. I stedet skal den sygemeldte fortsætte på sygedagpenge på nedsat sats, der svarer til ressourceforløbsydelse. Det letter sagsbehandling, afskaffer bureaukrati og betyder, at den sygemeldte ikke behøver at skifte 'enhed' og ydelse, eller vente på indsatser. Samtidig støttes den sygemeldte fortsat økonomisk. Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats har et lignende forslag.

4.3. LÆNGERE SYGEDAGPENGEPERIODE

I dag har sygemeldte ret til sygedagpenge i 22 uger. Efter de 22 uger kan den sygemeldte 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 sygedagpengeperioden forlænges til minimum 52 uger, og at forlængelsesmulighederne indskrænkes til tilfælde, hvor den sygemeldte er kritisk syg. Mange sygemeldte venter lang tid på undersøgelser, diagnosticering og behandling i fx sundhedssystemet. Det er vigtigt, at denne ventetid ikke forbruger af sygedagpengeperioden. Derfor bør disse perioder betragtes som en "død"-periode. Det vil sikre, at langt færre sygemeldte skal forholde sig til deres forlængelsesmuligheder og deres forsørgelsesgrundlag og i stedet kan fokusere på det egentlige mål om at komme varigt i beskæftigelse.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslag 4.2, som sikrer et ordentligt forsørgelsesgrundlag for dem, som ikke kan få forlænget deres sygedagpenge, samt forslag fra Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats.

EN NY ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

1

FREMTIDENS BESKÆFTIGELSESSINDSATS

- 1.1 A-KASSERNE SKAL HAVE ET STØRRE ANSVAR
 - 1.2 STYRK LEDIGES RETTIGHEDER
 - 1.3 FOKUS PÅ DEN ENKELTES BEHOV
-

2

FLERE LEDIGE SKAL OPKVALIFICERES TIL FAGLÆRTE

- 2.1 FLERE SKAL BLIVE FAGLÆRTE Gennem voksenlærlingeordningen
 - 2.2 LEDIGE MED EN VIDEREGÅENDE UDDANNELSE SKAL HAVE BEDRE MULIGHED FOR AT BLIVE FAGLÆRTE
 - 2.3 UARBEJDSDYGTIGHED I ENS NUVÆRENDE FAG SKAL GIVE MULIGHED FOR ET SPORSKIFTE
 - 2.4 FAGLÆRTE LEDIGE SKAL HAVE RET TIL EFTERUDDANNELSE
 - 2.5 BEHOV FOR AT UDVIDE ANTALLET AF UDDANNELSER UNDER UDDANNELSESLØFTET
-

3

MINDRE BUREAUKRATI OG MERE TRYGHED I DAGPENGESYSTEMET

- 3.1 STØRRE TRYGHED FOR DIMITTENDER
 - 3.2 DAGPENGEREGLERNE SKAL GENNEMSKRIVES
-

4

STØRRE SIKKERHED I SYGEDAGPENGESYSTEMET

- 4.1 STYRKET INDSATS MOD PERSPEKTIVLØSE RASKMELDINGER
- 4.2 JOB AFKLARINGSFORLØB SKAL AFSKAFFES
- 4.3 LÆNGERE SYGEDAGPENGEPERIODE

5

FLERE MED HANDICAP SKAL I JOB

- 5.1 FLERE SKAL KUNNE BLIVE I ET FLEKSJOB PÅ DERES HIDTIDIGE ARBEJDSPLADS
 - 5.2 DET SKAL VÆRE MULIGT AT FÅ ET UDVIKLINGSFLEKSJOB (FAST-TRACK)
 - 5.3 INDFØR RET TIL FØRTIDSPENSION VED MEGET BEGRÆNSET ARBEJDSLEVNE
 - 5.4 BEDRE HJÆLP TIL PERSONER VISITERET TIL FLEKSJOB
-

6

BEDRE FASTHOLDELSE AF SENIORER SIKRER FLERE FAGLÆRTE

- 6.1 FLERE EFTERLØNNERE KAN TILSKYNDES TIL AT ARBEJDE
 - 6.2 BEDRE ØKONOMI TIL DE TIDLIGE PENSIONISTER, DER KAN ARBEJDE FÅ TIMER
 - 6.3 SKATTEFRI PRÆMIE TIL FAGLÆRTE MED MANGE ÅR PÅ ARBEJDSMARKEDET
-

7

UNGE PÅ VEJ I JOB ELLER UDDANNELSE

- 7.1 SNART UDLÆRTE SKAL FORBEREDES BEDRE TIL ARBEJDSMARKEDET
 - 7.2 EN JOBRETTET INDSATS SKAL FØLGES OP MED EN UDDANNELSESSAMTALE
-

8

BEDRE REKRUTTERING AF INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT PÅ DANSKE VILKÅR

- 8.1 BRITISKE STATSBORGERE SKAL IGEN SIDESTILLES MED EU-STATSBORGERE
- 8.2 TO SPOR TIL INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT UDEN FOR EU
- 8.3 SERVICETJEK AF POSITIVLISTEN FOR FAGLÆRTE
- 8.4 STYRKET INDSATS MOD SOCIAL DUMPING
- 8.5 EFFEKTIV SAGSBEHANDLING FOR UDENLANDSKE ARBEJDSSTAGERE

5

FLERE MED HANDICAP
SKAL I JOB

Mange virksomheder mangler arbejdskraft alt imens personer med handicap er overrepræsenteret i ledighedsstatistikkerne. Det er afgørende, at også personer med handicap får bedre muligheder for at deltage aktivt på arbejdsmarkedet.

Metals medlemmer kan i løbet af et langt arbejdsliv have brug for at komme i fleksjob, hvis de har en nedsat arbejdsevne. Heldigvis er der gode muligheder for netop det. For fleksjobordningen fungerer på mange måder, som den skal, hvilket også afspejles i statistikkerne. Næsten 96.000 fleksjobbere var i arbejde i 2024.

Det er selvfølgelig positivt, at så mange med nedsat arbejdsevne er i arbejde. Men der er fortsat brug 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.

I en tid med mangel på faglært arbejdskraft bliver det kun mere aktuelt, at så mange som muligt får mulighed for at bidrage med det, de kan på arbejdsmarkedet. Derfor bør mulighederne for at komme i fleksjob forbedres.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

5.1. 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 skønnes med usikkerhed at øge arbejdsudbuddet med 2.400 helårspersoner¹.

1. Folketingssvar til spørgsmål nr. 315, august 2021

5.2. DET SKAL VÆRE MULIGT AT FÅ ET UDVIKLINGSFLEKSJOB (FAST-TRACK)

I dag er reglerne sådan, at borgere med nedsat arbejdsevne ikke kan komme i fleksjob, før det er dokumenteret, at deres arbejdsevne er væsentligt og varigt nedsat, og at de ikke kan arbejde på ordinære vilkår (evt. med støtte). Det betyder, at alle relevante tilbud skal være afprøvet, og alle behandlingsmuligheder skal være udtømte, før man kan få et fleksjob. Konsekvensen er, at det for rigtig mange mennesker tager meget lang tid at blive visiteret til fleksjob. I gennemsnit går der næsten 3 år fra en person bliver sygemeldt fra ordinær beskæftigelse til personen starter i sit første fleksjob. For 40 pct. af de sygemeldte går der mere end tre år¹.

Derfor bør der indføres en mulighed for, at borgere med nedsat arbejdsevne, der ikke er endeligt afklaret, kan få et udviklingsfleksjob. Udviklingsfleksjobbet har til formål at give borgeren mulighed for at starte i job på færre timer, samtidig med at der igangsættes afklarende behandlingsforløb eller indsatser ved siden af. På den måde skal borgeren ikke vente i flere år på at kunne arbejde i et fleksjob, men kan få lov til at bidrage, mens afklaringen finder sted.

5.3. INDFØR RET TIL FØRTIDSPENSION VED MEGET BEGRÆNSET ARBEJDSEVNE

Med førtidspensionsreformen i 2013 blev det markant sværere at få tilkendt en førtidspension. I stedet blev det indført, at borgere med en lille arbejdsevne skulle visiteres til et såkaldt minifleksjob på få timer. Udfordringen med fleksjob på meget få timer er dog, at en del borgere bliver parkeret på ledighedsydelse, fordi det er vanskeligt at finde arbejde til så få timer og med de skånebehov, der er nødvendige. Derfor skal borgere, der kun kan arbejde 8 timer om ugen eller derunder, have ret til at vælge mellem at komme i fleksjob eller på førtidspension. De, der kan og vil, skal fortsat have mulighed for fleksjob. Men for de, der ikke kan, er de menneskelige såvel som økonomiske omkostninger alt for store i forhold til den minimale arbejdskraft, de leverer.

5.4. 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 i særligt mindre kommuner.

1. BEU Alm. del 2022-23 (2. samling) - endeligt svar på spørgsmål 264

6

BEDRE FASTHOLDELSE AF SENIORER SIKRER FLERE FAGLÆRTE

En helt afgørende nøgle til at mindske manglen på faglært arbejdskraft er, at virksomhederne bliver markant bedre til at fastholde deres ældre medarbejdere, så flere lønmodtagere understøttes til at arbejde så længe, de kan. I forskningsprojektet "SeniorArbejdsLiv", som gennemføres af bl.a. Aalborg Universitet, svarer halvdelen af de ca. 12.000 adspurgte over 50 år, at de forventer at stoppe før folkepensionsalderen. Lignende tal får vi, når vi i Dansk Metal spørger vores tillidsrepræsentanter i industrien.

En af vejene til, at flere seniorer kan blive længere på arbejdsmarkedet, er seniorordninger.

Både Dansk Metals tillidsrepræsentanter og forskning på området peger nemlig på, at mere fleksibilitet, i form af muligheder for at gå ned i tid, flere fridage og færre fysisk eller psykisk nedslidende arbejdsopgaver¹, kan få flere til at forlænge arbejdslivet.

Desværre har kun 1 ud af 3 private arbejdsgivere en skreven eller uskreven seniorpolitik². Der er med andre ord et stort potentiale for at få flere med.

Den fleksibilitet, som seniorordningerne skaber ude på arbejdspladserne, skal understøttes igennem lovgivningen ved at gøre det mere økonomisk attraktivt at blive på arbejdsmarkedet.



Offentlige arbejdsgivere 2:3



Private arbejdsgivere 1:3

For få seniorordninger på det private arbejdsmarked

1. Aalborg Universitet (2022): Arbejdspladsen og seniorpersonalet – rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften

2. Ibid.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

6.1. 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 stor brug for at fastholde nogle af de dygtige seniorer på arbejdsmarkedet for at kunne imødekomme manglen på arbejdskraft. Derfor skal efterlønspræmien hæves, så flere efterlønnere tilskyndes til at blive længere på arbejdsmarkedet.

6.2. BEDRE ØKONOMI TIL DE TIDLIGE PENSIONISTER, DER KAN ARBEJDE FÅ TIMER

For dem, der modtager tidlig pension, men som gerne vil arbejde nogle timer ved siden af, er der i dag en meget hård modregning i deres tidlige pensions ydelse. I dag bliver man nemlig modregnet allerede ved lønindtægter over ca. 25.000 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, selv relativt få timer. På den måde kan lovgivningen også i højere grad understøtte en gradvis udtrapning fra arbejdslivet, som også kan være formålet med de lokale senioraftaler.

6.3. SKATTEFRI PRÆMIE TIL FAGLÆRTE MED MANGE ÅR PÅ ARBEJDSMARKEDET

I lighed med de gældende regler i efterlønsordningen, hvor det er muligt at optjene en skattefri efterlønspræmie, hvis man i tre måneder arbejder fuldtid, bør der være mulighed for at optjene en skattefri præmie i tidlig pensionsordningen. Det vil give de faglærte, der kunne trække sig tilbage på tidlig pension, men som overvejer at fortsætte, tilskyndelse til at fortsætte på fuldtid – uden at de mister den sikkerhed, der ligger i at kunne trække sig tilbage, hvis det pludselig bliver aktuelt. Ordningen skal være parallel med den gældende ordning under efterlønnen, så man i alle eller dele af de år, hvor man kunne have fået tidlig pension, i stedet kan vælge at arbejde og få en bonus.

7

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 uddannelsen¹. De her unge mennesker er i risiko for at få et ufaglært arbejdsliv med sporadiske ansættelser og lange ledighedsforløb.

Dertil kommer, at mange unge 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.

Det er positivt at regeringen og Folketinget har fulgt vores anbefalinger om, at flere unge skal have et fritidsjob. Flere undersøgelser viser nemlig, at det øger unges motivation for uddannelse samt deres mulighed for at gennemføre uddannelsen. Det er også meget positivt, at den urimelige forskelsbehandling af lærlinge og elever fjernes, så de fra 2025 kan tage et fritidsjob uden at miste deres ret til gratis a-kasse, men der er behov for at gøre mere.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL.

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

Uddannelsesinstitutioner bør afsætte tid i den sidste del af skolepraktikelevernes uddannelsesforløb 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.

1. Reformkommissionen (2022): Erkendt, forsøgt løst, uløst.

7.2. EN JOBBRETTET INDSATS SKAL FØLGES OP MED EN UDDANNELSESSAMTALE

Unge uden uddannelse kan i dag få en jobbrettet indsats i jobcentret. Det betyder, at de kan komme ud og arbejde som ufraglært. 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 mv.

Derfor bør der blive etableret en fast opfølgning for de unge, der har fået en jobbrettet 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.

8

BEDRE REKRUTTERING AF INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT PÅ DANSKE VILKÅR

Langt hovedparten af den internationale arbejds-
kraft bidrager positivt til det danske arbejds-
marked. De arbejder på danske løn- og
ansættelsesvilkår, og deres hoveder og hænder
er afgørende for et velfungerende arbejdsmarked
inden for en lang række fag og brancher.

Der er fortsat stor efterspørgsel efter mere
international arbejdskraft. Der er allerede i dag en
lang række muligheder for, at virksomheder kan
rekruttere arbejdskraft uden for EU. Det er derfor
vigtigt med en klar analyse af problemet inden,
der iværksættes nye tiltag. Givet de mange veje til
international arbejdskraft med og uden beløbsgrænser
må det primære problem ligge i de lange sags-
behandlingstider og kendskabet til ordningerne.

For at adressere de udfordringer foreslår vi, at der
saneres i de eksisterende ordninger, så vejene
til internationale arbejdstagere bliver tydeligere
for arbejdsgiverne og lettere at administrere
for myndighederne. Samtidig er det vigtigt, at
virksomhederne selv gør mere for at tiltrække og
rekruttere den arbejdskraft, som de har behov for.

Endelig er det afgørende, at der er et styrket fokus
på at forhindre social dumping. Det sker dels via
overenskomsterne og dels via lovgivningen.

DERFOR FORESLÅR DANSK METAL

8.1. 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 arbejde og ansættelse i Danmark
som statsborgere fra EU/EØS og Schweiz.

8.2. 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. Et spor,
hvor der kan rekrutteres smidigt uden en
beløbsgrænse for de virksomheder, som blandt
andet har overenskomst, tillidsvalgte og løfter et
uddannelsesansvar.

Og et spor med en beløbsgrænse der tilsvarende
den ordinære beløbsordning, som virksomheder
uden for den danske model kan benytte. For
virksomheder, der står uden for den danske
model, er der behov for et lovgivningsmæssigt
værn mod snyd og løndumping.

8.3. SERVICETJEK AF POSITIVLISTEN FOR FAGLÆRTE

Positivlisten for faglærte giver arbejdsgivere, der løfter deres uddannelsesansvar, mulighed for at rekruttere udenlandske arbejdstagere fra lande uden for EU uden at skulle skele til en beløbsgrænse.

Mange virksomheder løfter deres uddannelsesansvar i dag og har dermed mulighed for på en nem måde at rekruttere internationale faglærte arbejdstagere. I industrien var der i 2021 ca. 3.900 virksomheder, der løftede deres uddannelsesansvar, og dermed kunne anvende ordningen. Alligevel viser tal fra august 2023, at der kun er 23 ansatte via ordningen inden for industrien. På tværs af alle brancher er der kun 205 personer ansat via Positivlisten for faglærte¹.

Derfor bør der laves et servicetjek af ordningen. Logikken bag er nemlig god og den rette vej at gå. Den lave anvendelse af ordningen viser dog, at der dels kan være udfordringer med kendskabet til ordningen og dels, at det er værd at undersøge om, der er behov for at justere i ordningen.

8.4. STYRKET INDSATS MOD SOCIAL DUMPING

I en række brancher er der fortsat problemer med illegal arbejdskraft, snyd med skatteindbetalinger og ulovligt samt sundhedsfarligt arbejdsmiljø. Derfor er der behov for at styrke samarbejdet på tværs af Arbejdstilsyn, Politi og SKAT, så lønmodtagere sikres ordentlige arbejdsvilkår og virksomhederne konkurrerer på lige vilkår.

8.5. EFFEKTIV SAGSBEHANDLING FOR UDENLANDSKE ARBEJDSSTAGERE

Når virksomhederne har fundet den rette kandidat til jobbet, er det vigtigt, at der er en effektiv sagsbehandling. Nogle arbejdstagere og virksomheder oplever dog i dag, at ansøgningsprocessen er svært gennemskuelig. For at sikre en bedre sagsbehandling bør arbejdsgiverne sikre, at kvaliteten i deres ansøgninger er høj, så SIRI ikke skal indhente yderligere oplysninger. Samtidig skal det sikres, at der er tilstrækkelige ressourcer til effektivt at behandle de indkomne ansøgninger.

1. Jobindsats.dk

