

DA'S 2030-PLAN

August 2022



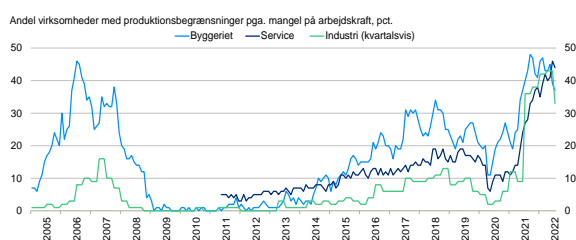
DANSK
ARBEJDSGIVERFORENING

Ny næring til et iltfattigt arbejdsmarked

Manglen på medarbejdere har aldrig været større end i 2022. Alle dele af dansk erhvervsliv taber omsætning og udvikling, fordi medarbejderne ikke er der, jf. figur 1.

Der er intet, der peger på, at manglen på medarbejdere forsvinder foreløbigt.

Figur 1. Omfattende mangel på medarbejdere



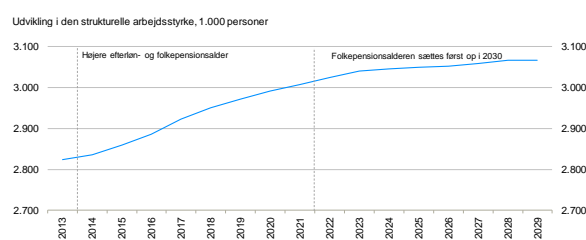
Kilde: Danmarks Statistik

Fremgangen i beskæftigelsen fra 2013 til 2022 er båret af reformer, som blev vedtaget i årene omkring 2010.

Der er nu brug for at lave reformer, som sikrer, at den private sektor kan udvikle sig i Danmark og dermed sikre velstand, privat velfærd og grundlag for at finansiere den offentlige velfærd, og at der er medarbejdere i den offentlige sektor, der kan levere den offentlige velfærd, som der er et politisk ønske om.

De sidste mange år er arbejdsstyrken vokset markant år for år, og beskæftigelsen er fulgt med op. Fra 2023 stopper ilttilførslen til arbejdsmarkedet – arbejdsstyrken vil forblive uændret i en lang årrække, jf. figur 2.

Figur 2. Effekterne af reformer ebber ud



Kilde: Finansministeriet og egne beregninger

Reformer, der sikrer det nødvendige antal medarbejdere, bør være et af de største temaer i den kommende valgkamp og en af de højeste prioriteringer for en kommende regering.

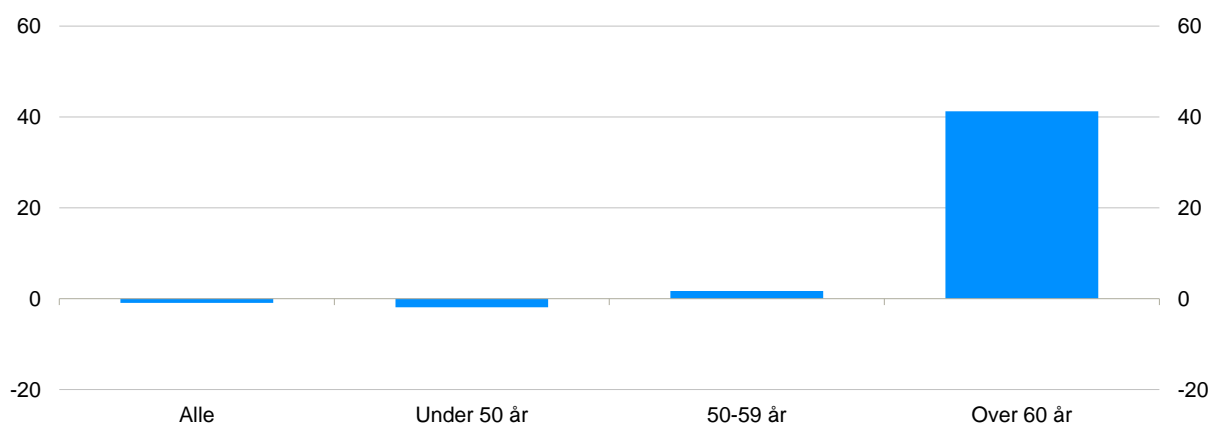
Senere tilbagetrækning

En markant stigning i beskæftigelsen blandt +60-årige har bidraget til fremgangen i beskæftigelsen de seneste 10 år. Det er lykkedes at få et meget stort antal seniorer fastholdt på arbejdsmarkedet.

Reformer af efterløn og folkepension har ikke ført til et stigende antal ledige seniorer. Ændringerne har været en stor succes, som en kommende regering bør bygge videre på, jf. figur 3.

Figur 3 Seniorerne er de store vindere på jobmarkedet

Stigning i beskæftigelsen, korrigeret for befolkningstilvækst, pct., 2008-2021



Anm.: Beskæftigelsen er opgjort ved lønmodtagerbeskæftigelsen (BFL) og stigningstakterne er beregnet på baggrund af niveauet i 3. kvartal i 2008 og 2021.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

DA ønsker, at der i den kommende valgperiode bliver gennemført reformer, der øger arbejdsstyrken med ca. 50.000 personer.

En stor del af den større arbejdsstyrke bør komme fra reformer af tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som bør bidrage med 10.000-20.000 medarbejdere frem mod 2030. Konkret har DA allerede foreslået – og gør det stadig – at afvikle den tidlige pension,

jf. nedenstående. DA foreslår derudover, at Folketingets partier drøfter og beslutter en tilbagetrækningsreform, der øger beskæftigelsen med de nævnte 10-20.000 personer, ved at der foretages ændringer af tidlig pension, efterløn, seniorpension og/eller førtidspension.

1. Tidlig pension bør afvikles

Tilgangen bør afvikles fra udgangen af 2024. Den sidste person på tidlig pension vil så forlade ordningen ved udgangen af 2027.

Tidlig pension trækker arbejdsdygtige medarbejdere ud af beskæftigelse, og bidrager dermed til at forværre udfordringerne med mangel på medarbejdere.

Den grønne omstilling bliver forsinket, sygehuse og plejehjem har sværere ved at løse deres opgaver, hoteller kan ikke holde alle værelser åbne osv.

2. Seniorjobordningen bør afvikles

Seniorjobordningen svækker incitamentet til at tage arbejde, da personer i seniorjob aflønnes med overenskomstmæssig løn.

Hermed har personer med ret til seniorjob en tilskyndelse til at opbruge deres dagpenget, da de har udsigt til indkomstfremgang i seniorjobbet.

Samtidig er ordningen en udfordring for kommunerne, idet kommunerne har pligt til at ansætte personer berettiget til seniorjob, hvilket kan betyde dårligt jobmatch og lavere produktivitet i kommunerne.

Ordningen bør afvikles fra 1. januar 2023.

3. Udvid retten til seniorpræmie

Seniorpræmien bør fastsættes til 60.000 kr. om året i tre år efter folkepensionsalderen ved mindst 30 timers ugentligt arbejde.

I dag er præmien ca. 44.000 kr. det første år og ca. 26.000 kr. det andet år.

Det bør også være muligt at få præmie ned til 20 arbejdstimer ugentligt, men så blot en mindre præmie.

Flere internationale medarbejdere

Flere internationale medarbejdere har sammen med den stigende beskæftigelse for seniorer været den væsentligste baggrund for den store beskæftigelsesfremgang i Danmark.

Både medarbejdere fra EU og fra lande uden for EU bidrager til, at Danmark bliver

mere velhavende, og at de offentlige finanser forbedres.

En kommende regering bør sætte fokus på, hvordan man politisk kan understøtte, at flere dygtige internationale medarbejdere vælger Danmark til. DA foreslår nedenstående initiativer:

4. Afskaf krav om dansk bankkonto

Kravet om dansk bankkonto er nytteløst bureaukrati. Uanset om en løn bliver udbetalt til en dansk eller udenlandsk bankkonto, så skal lønnen indberettes til eIndkomst.

Disse oplysninger danner grundlag for betaling af indkomstskat.

5. Hurtigere sagsbehandling hos myndighederne

SIRI skal leve op til deres eget servicemål, så det højst tager 30 dage, efter der er optaget biometri, at få behandlet en sag.

Det tager i dag flere måneder i nogle tilfælde at behandle arbejdstilladelser for danske virksomheder, når de vil ansætte højt kvalificerede udenlandske medarbejdere. De 30 dages sagsbehandling bør også inkludere øvrige myndighedstilladelser, f.eks. et skattnummer.

Endelig bør myndighederne sikre, at sagsbehandlingstiden for den endelige arbejdstilladelse på fasttrack-ordningen er højst 14 dage efter, der er optaget biometri, så det går hurtigt med at få sikkerhed for, at en international medarbejder kan arbejde i Danmark i en længere periode.

6. Statsborgere fra Montenegro, Republikken Nordmakedonien, Albanien, Serbien og Moldova bør have bedre adgang til det danske arbejdsmarked

Forslaget indebærer en ret til at opholde sig i Danmark, hvis en borger fra et af de fem lande har en kontrakt på et konkret job i Danmark af mere end 30 timers varighed ugentligt. Borgerne fra disse lande bør have ret til sundhedsydelser, undervisning m.m.,

men ikke ret til offentlig forsørgelse, hvis de ikke er i beskæftigelse.

Mister borgere fra disse lande deres job, så bør de have en ret til at blive i Danmark i op til 12 måneder med henblik på at søge fornyet beskæftigelse.

Det bør være en ret at tage sin familie med på linje med den ret, der er i erhvervsordningerne for 3. landsborgere.

Det bør være en forudsætning, at aflønningen som minimum svarer til overenskomstmæssige vilkår.

Ukrainere er i dag omfattet af en særlov, som i en midlertidig periode på indtil videre 2 år (med mulighed for forlængelse i yderligere et år) sidestiller ukrainere med øvrige EU-borgere. Når særloven på et tidspunkt måtte falde bort, så bør Ukraine på linje med de øvrige nævnte kandidatlande til EU-medlemskab være omfattet af forslaget.

7. Statsborgere fra Storbritannien bør have bedre adgang til det danske arbejdsmarked

Forslaget indebærer en ret til at opholde sig i Danmark, hvis en borger fra Storbritannien har en kontrakt på et konkret job i Danmark af mere end 30 timers varighed ugentligt.

Mister borgere fra UK deres job, så bør de have en ret til at blive i Danmark i op til 12

måneder med henblik på at søge fornyet beskæftigelse. Det bør være en ret at tage sin familie med på linje med den ret, der er i erhvervsordningerne for 3. landsborgere.

Det bør være en forudsætning, at aflønningen som minimum svarer til overenskomstmæssige vilkår.

8. Formodningsafslag bør afvikles

Formodningsreglen gør det muligt at give afslag på ansøgning om arbejdstilladelser, uden at der er bestemte kriterier som grundlag for at antage, at der er tale om omgåelse af reglerne.

En formodning om omgåelse af reglerne er fx, at en virksomhed betaler en medarbejder væsentlig højere løn, end der er sædvanligt for en sådan medarbejder.

Formodningsreglen indebærer en meget usikker retsstilling for virksomhederne og deres medarbejdere, hvorfor den bør afvikles.

Et afslag på en opholdstilladelse bør ske på et dokumenteret grundlag og ikke bygge på en formodning, som der ikke er klarhed om.

9. Positivlisten for faglærte skal være mere velfungerende

Positivlisten for faglærte har ikke været anvendt særlig meget de første 2 år af ordningens eksistens. Det skyldes blandt andet, at ordningen har en række snubletråde, der går den unødigt vanskelig at anvende.

Følgende ændringer bør foretages:

- Nystartede virksomheder skal også kunne bruge ordningen. En nystartet

virksomhed kan ikke dokumentere at opfylde AUB-kravet tilbage i tid. En nystartet virksomhed bør kunne dokumentere opfyldelse af AUB-kravet ved at indsende dokumentation for at have en kontrakt med det fornødne antal elever.

- Vikarbureauer bør også have mulighed for at bruge positivlisten for faglærte. I

dag tæller både stabsmedarbejderne og vikarbureauvikarerne med ved opfyldelse af AUB-kravet. Det gør det stort set umuligt for vikarbureauer at bruge positivlisten for faglærte. Det foreslås, at alene stabsfunktionen skal opfylde AUB-kravet.

Virksomheder, der i forvejen er undtaget AUB-krav, skal også være undtaget på positivlisten. Nogle virksomheder bliver undtaget for AUB-kravet.

Det gælder blandt andet virksomheder, hvor der ikke er en anerkendt faguddannelse i Danmark, samt virksomheder, der kan dokumentere, at de har søgt, men ikke kan skaffe elever indenfor deres områder. Disse virksomheder skal også være undtaget på positivlisten.

- Alle arbejdsfunktioner, hvor der eksisterer en faglært uddannelse, bør som udgangspunkt kunne komme på positivlisten, hvis der er mangel på medarbejdere. Er der ikke politisk opbakning til dette forslag, bør basislisten som minimum udvides, så områder med udbredt og vedvarende mangel kommer på listen.
- Lønnen i overenskomstdækkede virksomheder er pr. definition sædvanlig. SIRI skal derfor ikke kontrollere lønnen for medarbejdere på positivlisten for faglærte, som det sker i dag. Overenskomstdækningen er en garanti for, at faglærte medarbejdere får sædvanlig løn. SIRI's kontrol bør fremover alene have fokus på ikke-overenskomstdækkede virksomheder.

10. En beløbsordning på 360.000 kr.

I juni 2022 blev der indgået et politisk forlig om en lavere beløbsgrænse, så længe ledigheden er lav. Ordningen gælder indtil 1. december 2025.

Når den aftalte ordning udløber, bør beløbsgrænsen i den eksisterende ordning sættes ned til 360.000 kr.

11. Fjernarbejde på tværs af landegrænser – arbejdskraftens fri digitale bevægelighed

Medarbejdere i en virksomhed behøver ikke at være fysisk til stede på arbejdspladsen. De behøver heller ikke at bo i Danmark. Danske regler bør indrettes, så det er enkelt at have medarbejdere ansat, som ikke fysisk befinder sig i Danmark.

Regeringen bør sikre, at der bliver indgået dobbeltbeskatningsaftaler med alle lande, hvor et større antal personer er beskæftiget i Danmark.

Der bør desuden sikres klarhed over, hvordan medarbejdere, der bor og arbejder i et andet land, men som er ansat i en dansk virksomhed, er stillet i forhold til fx social sikring og arbejds- og opholdstilladelse.

DA foreslår, at der bliver nedsat en arbejdsgruppe, der skal analysere udfordringerne for denne type medarbejdere og komme med forslag til, hvordan denne arbejdsform kan sikres et godt grundlag.

Helbredsbetingsforsørgelse

I 2013 blev der gennemført en række ændringer af førtidspension og fleksjob. Målsætningen var at begrænse tilgangen til førtidspension og gøre incitamenterne i fleksjobordningen mere hensigtsmæssige.

Her små 10 år senere må det konstateres, at målene ikke blev nået, og derfor bør en kommende regering arbejde med at gøre ordningerne mere velfungerende. DA foreslår nedenstående.

12. Det skal kunne betale sig for fleksjobbere at øge timetallet

De seneste år er der sket en til stor tilgang til fleksjobordningen. Der var i 2021 85.700 fuldtidspersoner i fleksjob mod 52.900 i 2013. I 2021 var der 66.100 og 19.700 fuldtidspersoner på den nye ordning henholdsvis den gamle ordning.

Blandt fleksjobbere på den nye fleksjobordning er den gennemsnitlige arbejdstid ca. 9 timer om ugen. Fleksjobbere på den gamle ordning arbejder i gennemsnit 18 timer om ugen.

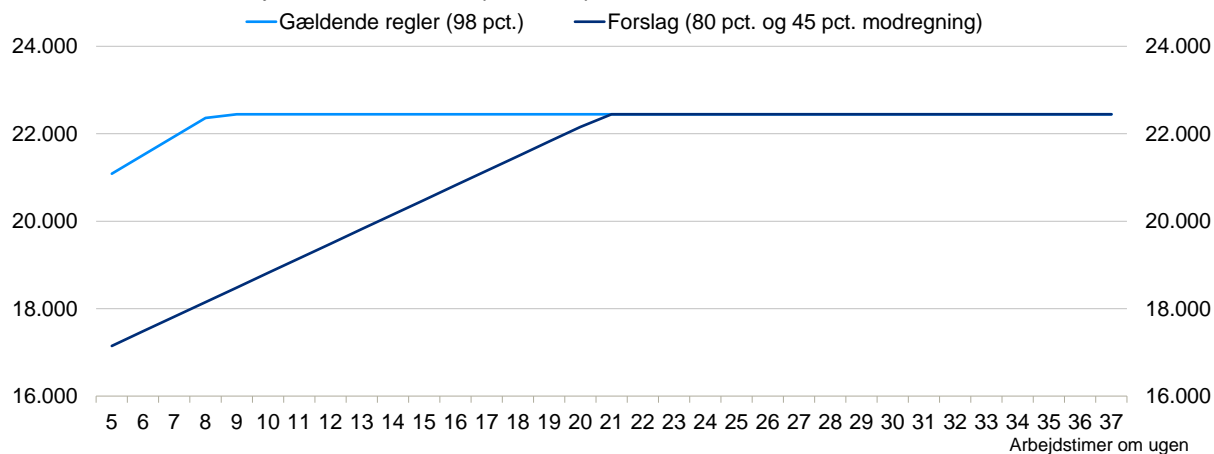
Der er for mange personer i fleksjob ingen gevinst ved at øge arbejdstiden til mere end ca. 10 timer.

Mange fleksjobbere bliver som følge af indkomstskat og modregning af arbejdsindkomst beskattet med en skattesats på 100 pct., hvis de øger arbejdstiden. Det har resulteret i et omfattende tab af arbejdsstyrke. Der er således et potentiale for at øge arbejdsudbuddet ved at styrke de økonomiske incitamentter til at arbejde flere timer for fleksjobbere.

Det foreslås at reducere den nuværende tilskudssats fra 98 pct. af højeste dagpenge til 80 pct. af højeste dagpenge. Samtidig bør fradraget i ydelsen for arbejdsindkomst harmoniseres til at udgøre 45 pct. af arbejdsindkomsten.

Figur 4. Det skal kunne betale sig at arbejde mere – også for fleksjobbere

Bruttoindkomst for en fleksjobber med en timeløn på 140 kr. pr. time, 2022



Kilde: Egne beregninger baseret på gældende regler og satser.

Ændringerne skal alene gælde for nye personer på ordningen, hvorfor effekten af forslaget bliver indfaset gradvist.

Det er en forudsætning for forslaget, at også ledighedsydelsen justeres, så den fremadrettet udgør 80 pct. af højeste dagpenge modsat de 89 pct., som satsen er i dag.

Arbejdstid

I international sammenhæng er den gennemsnitlige arbejdstid lav. Det afspejler blandt andet en udpræget brug af deltid på det danske arbejdsmarked – ikke mindst i den offentlige sektor. Samtidig er der en tendens til, at arbejdstiden falder over tid.

Det er vigtigt, at der sættes ind med initiativer, som bremser faldet i arbejdstiden, så udfordringen med mangel på arbejdskraft ikke vokser yderligere fra det aktuelt allerede høje niveau. Der er ikke mindst et stort potentiale for at øge arbejdsudbuddet gennem færre deltidsansatte.

13. Flere stillinger i den offentlige sektor på fuld tid

Der er et stort potentiale for at øge arbejdstiden i kommunerne og regionerne. I kommunerne er brugen af deltid omfattende og blot 56 pct. af de ansatte arbejder på fuld tid. I regionerne er andelen, som arbejder fuldtid, større. Men der er fortsat et stort potentiale for at øge arbejdstiden for den store gruppe i regionerne, som arbejder lidt mindre end 37 timer om ugen.

For kommunerne og regionerne bør der sættes et måltal for andelen i fuldtidsbeskæftigelsen, som hver enkelt kommuner og region forpligter sig til at leve op til. Det foreslås konkret, at kommunerne pålægges at øge fuldtidsandelen med 10 pct.-point. Tilsvarende skal regionerne øge andelen i fuldtidsstillinger med 5 pct.-point.

Måltallene for kommunerne og regionerne indføres gradvist over perioden 2023-2030.

Det vil give kommunerne og regioner tid til at omstille sig til øget arbejdstid og færre deltidsansatte.

En del af målet om flere fuldtidsansatte bør være et økonomisk incitament for den enkelte kommune, så fordelingen af bloktilskuddet afhænger af, om kommunen og regionen bevæger sig mod det fastsatte måltal. Fx kan kommunerne og regionerne pålægges, at 75 pct. af alle nye stillingerne skal være fuldtidsstillinger, indtil de lever op til måltallene.

Udgangspunktet er, at det ekstra arbejdsudbud skal komme den private sektor til gode. Men øget arbejdstid vil også kunne medgå til at sikre, at fx ældreplejen kan følge med en aldrende befolkning.

14. Bedre vilkår for fritidsjob

Flere unge i alderen 13-17 år bør have et fritidsjob. Flere unge bør tidligt få erfaringer med at være på en arbejdsplads og dermed også få konkret inspiration til kommende uddannelse. For at sikre dette bør det være mere enkelt for virksomheder at have unge ansat.

På den ene side skal det som for øvrige medarbejdere være trygt og sikkert at arbejde, på den anden side bør regulering, der gør det unødigt besværligt at have unge ansat, afvikles.

Kontanthjælp og integration

Antallet af modtagere af kontanthjælpsydelse er faldet markant gennem de senere år. Det er særligt antallet af personer på kontanthjælp, der er faldet, mens det ikke er lykket at nedbringe antallet af modtagere af uddannelseshjælp nævneværdigt.

En kommende regering bør lave justeringer af kontanthjælpsreglerne, så flere kommer hurtigere i job. DA foreslår nedenstående som led heri.

15. *Unge skal være jobparate, når de ikke længere tvinges i uddannelse*

Kommunerne har fået mulighed for i stedet for uddannelse at tilbyde unge kontanthjælpsmodtagere et job. De kan dog stadig ikke kategoriseres som jobparate, men kun som uddannelsesparate eller aktivitetsparate. De unge kontanthjælpsmodtagere mødes derfor heller ikke med et krav om at søge job og får som udgangspunkt heller ikke en jobrettet indsats.

Derfor skal det også være muligt, at de kategoriseres som jobparate, når det er den bedste løsning.

Det er desuden op til kommunen, om de vil gøre brug af den nye mulighed for at tilbyde job. Her bør der være et krav om, at alle kommuner vurderer, om unge med fordel i stedet for uddannelse skal have et job.

Mange på uddannelseshjælp ville have mere gavn af et arbejde. Mange unge har allerede forsøgt sig med uddannelse uden held og kunne i stedet have gavn af at komme ud på en arbejdsplads, blive modnet og få en klarere fornemmelse af, i hvilken retning deres liv skal forme sig.

16. *Afskaf aktivitetstillægget*

Unge skal ikke belønnes for at være langt væk fra arbejdsmarkedet. Aktivitetstillægget gør i dag, at ydelsen for nogle unge er ca. dobbelt så høj, hvis de er aktivitetsparate i stedet for jobparate.

Dette stærke negative incitament til ikke at være aktivt uddannelses- eller jobsøgende bør afvikles.

17. *Unge skal arbejde indtil uddannelsesstart*

Unge, der venter på at komme i gang med en uddannelse, skal arbejde, indtil de starter på en uddannelse. Derfor skal de aktivt søge job, så længe de ikke er startet på uddannelsen. Åbenlyst uddannelsesparate

skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, men det skal de, der alene er uddannelsesparate, ikke.

Det er u hensigtsmæssigt, at unge, der på et tidspunkt skal starte i en uddannelse, gen-

nem længere tid kan modtage offentlig forsørgelse, uden der er krav om, at de står til rådighed.

18. Kontanthjælpsmodtagere skal være jobparate

Som udgangspunkt skal alle, der begynder at modtage kontanthjælpsydelser, vurderes jobparate – ligesom det sker for flygtninge i dag.

der, og aktivt søger arbejde. Subsidiært skal kontanthjælpsmodtagere også deltage i tilbud.

Forudsætningen for at få økonomisk hjælp skal være, at man tager jobbet, når det er

Det er afgørende, at flere på kontanthjælpsydelser hurtigere finder fodfæste på arbejdsmarkedet.

19. Krav om deltagelse for ret til ydelser

Kontanthjælpsmodtagere, der udebliver fra tilbuddet, skal ikke kunne få kontanthjælp for de timer, som de udebliver. Fx bør halv deltagelse medføre halv udbetaling af kontanthjælp for den pågældende periode.

Med de øgede krav om at deltage i aktive tilbud vil tilskyndelsen til at tage et job blive forøget.

20. Jobparate/aktivitetsparate skal aktiveres mindst 17/10 timer om ugen

Kommunernes aktive indsats over for personer på kontanthjælpsydelse skal styrkes.

gennemsnit 17 timer om ugen og aktivitetsparate i gennemsnit 10 timer om ugen, og mest mulig aktivering skal foregå i samarbejde med private virksomheder.

Job- eller uddannelsesparate modtagere af en kontanthjælpsydelse skal aktiveres i

21. Indvandrere skal være jobparate

De tiltag, der siden 2016 har fået langt flere flygtninge i arbejde, skal udbredes til alle indvandrere, der er kommet til landet på baggrund af asyl eller familiesammenføring. De skal være jobparate. Ligesom for

flygtninge skal det være muligt at fravige krav om sprog- og it-kundskaber for at kunne blive erklæret jobparat.

22. Målgruppen for IGU skal udvides

Målgruppen for IGU skal udvides, så alle personer – uanset alder, opholdstid og opholdsgrundlag – kan blive omfattet af ordningen.

DA foreslår en trepartsdrøftelse om dette.

En mere effektiv offentlig sektor og vilkår for forsørgelse

Antallet af medarbejdere i den offentlige sektor er siden juni 2019 steget med 33.000 medarbejdere til 869.000 offentligt ansatte i maj 2022. Det har øget manglen på medarbejdere i den private sektor betragteligt.

Det er nødvendigt, at væksten i den offentlige sektor kommer under kontrol. DA foreslår nedenstående initiativer.

23. Styr på væksten i den offentlige sektor

Udgifterne til den offentlige sektor er vokset kraftigt siden 2019, og det samme er den offentlige beskæftigelse. Ydermere er der i Finansministeriets fremskrivninger udsigt til, at både de offentlige udgifter og antallet af offentligt ansatte vokser yderligere frem mod 2030.

Der er brug for at få styr på væksten i den offentlige sektor. Det kræver et stærkere fokus på, at den offentlige sektor skal være mere effektiv. Det vil mindske behovet for at ansætte flere i den offentlige sektor og frigive arbejdskraft til den private sektor.

Der er et stort potentiale for at øge arbejdsudbuddet til den private sektor ved en lavere vækst i de offentlige udgifter frem mod 2030. Hvis de offentlige forbrugsudgifter fx steg med de øgede forsvarsudgifter som følge af det nationale kompromis om forsvar og sikkerhed samt mekanisk fulgte de øgede udgifter knyttet til befolkningsudviklingen (det såkaldte demografiske træk),

så vil det alene frigive 20.000 fuldtidspersoner til de private virksomheder.

Men selv om befolkningsudviklingen trækker i retning af, at der kommer flere brugere af de offentlige velfærdsydelser, så er det ikke ensbetydende med en tilsvarende stigning i de offentlige udgifter. Gennem blandt andet øget konkurrenceudsættelse af den offentlige sektor og øget digitalisering bør det være muligt at fastholde kvaliteten i de offentlige ydelser i de kommende år, uden at udgifterne stiger 1-til-1 med antallet af brugere. Især når udgifterne de seneste år er steget langt mere end det demografiske træk. Hvis man lykkedes med at dække det demografiske træk gennem effektiviseringer, så vil der kunne frigives op til 50.000 fuldtidspersoner fra den offentlige til den private sektor.

24. Kommuner og regioner skal reducere sygefraværet

Ansatte i kommunerne og regionerne har et markant højere sygefravær end ansatte i den private sektor. I 2019 havde en fuldtidsbeskæftiget i den private sektor i gennemsnit 6,9 dages fravær som følge af egen sygdom. I kommunerne var fraværet i gennemsnit 13,2 dage, i regionerne var det 12,1

dage. DA-analyser har tidligere vist, at forskellen i sygefraværet svarer til et tab af 8.200 fuldtidsbeskæftigede og udgifter for over 3 mia. kr. om året i løn under sygdom.

Det er dyrt for de offentlige finanser og lægger beslag på en væsentlig del af arbejdskraften. Der er forskellige løsninger til,

hvordan man kan reducere sygefraværet i kommunerne, herunder gennem traditionelle økonomiske sanktioner. Alternativt ved at arbejde med systematiske indsatser for øget trivsel blandt medarbejdere, hvilket har vist gode resultater ift. at reducere sygefravær, blandt andet i Lemvig kommune.

- Kommunale arbejdspladser skal gennemføre en trivselsmåling og en ledelsevaluering med regelmæssige mellemrum, det kunne fx være ifm. udarbejdelse af deres APV. Kravet om sådanne målinger kan med fordel supple-

res af et krav om, at de kommunale arbejdspladser udarbejder en handleplan for, hvordan de vil styrke trivsel og reducere sygefravær blandt de ansatte.

- Kommuner og regioner skal have reduceret deres bloktilskud eller refusion ved højt sygefravær blandt medarbejderne – og få en belønning ved lavt sygefravær.

25. Produktion af service i den offentlige sektor skal være mere effektiv

Den produktion af service, der sker i den offentlige sektor, skal være mere effektiv. Fx bør en større del af den offentlige sektor digitaliseres på linje med fx digitaliseringen af tinglysningen og opbygningen af Udbetaling Danmark.

Desuden bør en større andel af den offentlige service konkurrenceudsættes og dermed produceres af den private sektor.

Det vurderes, at potentialet er stort for at hæve produktiviteten i den offentlige sektor gennem fx øget konkurrenceudsættelse og digitalisering.

Øget produktivitet vil mindske behovet for at ansætte flere i den offentlige sektor og frigive arbejdskraft til den private sektor.

26. De forhøjede dagpenge bør ikke træde i kraft

Et flertal i Folketinget ønsker at øge dagpengene med næsten 3.700 kr. de første 3 ledigheds måneder. Dagpengesatsen for lavere indkomster er i forvejen meget attraktiv med en dækningsgrad på over 90 pct. efter

skat. Overvejelser om at øge dagpengesatsen langt over lønningerne på arbejdsmarkedet vil indebære en meget svækket tilskyndelse til at tage beskæftigelse. Derfor bør de højere dagpenge ikke træde i kraft.

27. Mindreregulering af offentlig forsørgelse bør forsætte fra 2024 til 2030 – dog ikke dagpenge

I 2012 stod den daværende S-RV-SF-regering bag et forslag om i perioden 2016-2023 at dæmpe stigningen i størrelsen af de offentlige ydelser. En afdæmpet regulering øger den økonomiske gevinst ved beskæftigelse frem for at modtage overførselsindkomst.

Derfor bør mindrereguleringen fortsætte i perioden 2024-2030.

Til forskel fra den nuværende mindreregulering, så bør arbejdsløshedsdagpenge undtages fra mindrereguleringen.

Derved sikres, at dagpengeforsikringen ikke svækkes, og at flexicuritymodellen forbliver uændret stærk.

Lavere omkostninger for virksomhederne

28. Afskaffelse af G-dage og forkortelse af arbejdsgiverbetalt sygedagpengeperiode til to uger

G-dagene er de to første ledighedsdage, hvor arbejdsgiveren skal betale arbejdsløshedsdagpengene for afskedigede eller hjemsendte medarbejdere.

Det er forbundet med udgifter og risici for virksomhederne at ansætte medarbejdere, der har sværere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Men interessen for det kan blive større, hvis omkostningerne bliver mindre.

G-dagene bør derfor afvikles.

Den arbejdsgiverbetalte periode i forbindelse med sygefravær (uden refusion) bør reduceres fra de nuværende 30 dage til højst to uger.

Dermed vil arbejdsgiverperioden komme på samme niveau som i Sverige og Norge.

En kortere arbejdsgiverperiode vil øge virksomhedernes incitament til at ansætte personer, som har haft perioder med sygdom.

Tabel 1. Virkninger af DA's reformprogram 2030

	Effekt af reformforslag i 2030	
	Arbejdsudbud (fuldtidspersoner)	Offentlige finanser (mia. kr.)
Senere tilbagetrækning		
1. Reformer af tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	10.000-20.000	4-8
2. Seniorjobordningen bør afvikles fra 1. januar 2023	400	0,2
3. Udvid retten til seniorpræmie	1.000	-0,5
Flere internationale medarbejdere		
4. Afskaf krav om dansk bankkonto	+	+
5. Hurtigere sagsbehandling hos myndighederne	+	+
6. Statsborgere fra Albanien, Republikken Nordmakedonien, Montenegro, Serbien og Moldova bør have bedre adgang til det danske arbejdsmarked	2.500	0,3
7. Statsborgere fra Storbritannien bør have bedre adgang til det danske arbejdsmarked	4.000	0,4
8. Formodningsafslag bør afvikles	+	+
9. Positivlisten for faglærte skal være mere velfungerende	+	+
10. En beløbsordning på 360.000 kr.	6.000	0,3
11. Fjernarbejde på tværs af landegrænser– arbejdskraftens fri digitale bevægelighed	+	+
Helbredsbetiget forsørgelse		
12. Det skal kunne betale sig for fleksjobbere at øge timetallet.	2.000	0,4
Arbejdstid		
13. Øget arbejdstid og flere fuldtidsstillinger i den offentlige sektor	6.000	1,1
14. Bedre vilkår for fritidsjob	+	+
Kontanthjælp og integration		
15. Unge skal være jobparate, når de ikke længere tvinges i uddannelse	+	0,1
16. Afskaf aktivitetstillægget	+	0,1
17. Unge skal arbejde indtil uddannelsesstart	+	
18. Kontanthjælpsmodtagere skal være jobparate	3.000	0,7
19. Krav om deltagelse for ret til ydelser.	+	+
20. Jobparate/aktivitetsparate skal aktiveres mindst 17/10 timer om ugen	+	+
21. Indvandrere skal være jobparate	500	0,1
22. Målgruppen for IGU skal udvides	+	+
En mere effektiv offentlig sektor og vilkår for forsørgere		
23. Styr på væksten i den offentlige sektor frem mod 2030	[mindst 20.000]	[mindst 17,0]
24. Kommuner og regioner skal reducere sygefraværet blandt medarbejdere	3.500	0,6
25. Produktion af velfærdsydelser i den offentlige sektor skal være mere effektiv	+	-
26. De forhøjede dagpenge bør ikke træde i kraft	750	0,5
27. Mindreregulering af offentlig forsørgelse bør forsætte fra 2024 til 2030 - dog ikke dagpenge	2.900	6,2
Lavere omkostninger for virksomhederne		
28. Afskaffelse af G-dage og forkortelse af arbejdsgiverbetalt sygedagpengeperiode til to uger	100	-0,8
Samlet effekt af DA's reformprogram	42.650-52.650	24,5-28,5
Samlet effekt på arbejdsudbud til de private virksomheder (inkl. effekt af forslag nr. 23)	62.650-72.650	

Kilde: Egne beregninger og folketingssvar.