

## Bemærkninger til forslaget

Både i Danmark og i andre europæiske lande er der en stigende interesse for nedsat arbejdstid, enten ved nedsættelse af den ugentlige arbejdstid eller på anden måde. Der er bl.a. i Danmark gennemført et forsøg på virksomheden Union Pak i Køge, hvor forsørgere har fået nedsat deres arbejdstid til 30 timer om ugen med fuld lønkompensation med støtte fra Socialministeriet.

På denne baggrund opfordres regeringen til at fremsætte et lovforslag, der kan åbne muligheder og give inspiration til de kommende overenskomstforhandlinger.

Forslaget åbner for tilskud til virksomheder, hvor der efter overenskomst med de ansatte sker en nedsættelse af arbejdstiden. Tilskuddet udgør de maksimale dagpenge (p.t. ca. 73 kr. i timen) for hver times arbejdstidsnedsættelse.

Forslaget forudsætter fuld personalekompensation, mens fuld lønkompensation, dvs. forskellen mellem tilskuddet og timelønnen i det antal timer, arbejdstiden sættes ned, skal aftales mellem parterne.

Udmøntningen af overenskomsten skal aftales lokalt på arbejdspladserne, inden det træder i kraft

Støtten udgør det første år 73 kr. i timen pr. ansat for hver time, arbejdstiden sættes ned. Nedsættes arbejdstiden fra 37 til 30 timer, udbetales således 7 gange 73 kr. = 511 kr. om ugen pr. ansat. Støttebeløbet svarer til dagpengemaksimum.

Arbejdstiden skal nedsættes med et antal timer om ugen, op til 7 timer om ugen for fuldtidsansatte. Det kan aftales, at arbejdstidsnedsættelsen for den enkelte medarbejder kan samles til f.eks. længere ferie.

Der skal som kompensation for arbejdstidsnedsættelsen time for time ansættes arbejdsløse på normale løn- og arbejdsvilkår.

Det skal videre indgå i aftalen, at alt overarbejde skal afspadseres. Det er endvidere en forudsætning, at allerede ansatte, ansatte i forbindelse med arbejdstidskompensationen og nyansatte behandles lige.

Der skal være aftalt en lønkompensation, der minimum svarer til 71 kr. i timen, hvor det resterende op til fuld lønkompensation skal aftales.

Endelig skal der i nødvendigt omfang sikres den nødvendige træning og uddannelse af de nyansatte, f.eks. ved at der i en optræningsperiode er tale om en meransættelse, dvs. at arbejdstidsnedsættelsen sker med en mindre forskydning, dog maksimalt 3 måneder.

Støtten aftrappes over 5-8 år med lige store beløb om året. Aftrappingsperioden afhænger af, hvor stor en arbejdstidsnedsættelse der er aftalt. Hensigten er, at arbejdstidsnedsættelsen fastholdes, men at parterne selv finansierer lønkompensationen.

Det skal sikres, at ansatte, som deltager i ordningen, betragtes som værende på fuld tid i forhold til regler om ferie, sygedagpenge, arbejdskrav og optjeningsret til dagpenge og anden relevant lovgivning.

Overenskomsten skal udmøntes som lokalaftaler, hvor de konkrete betingelser aftales, herunder at ledelse og tillidsrepræsentanter sammen med fagforeningerne laver en status over den sædvanlige arbejdstid på den pågældende arbejdsplads og beregner omfanget af fuld personalekompensation. Samtidig lægges en plan for, hvordan der kan uddannes ledige, som kan overtage de nye stillinger.

Ved eventuelle reduktioner i beskæftigelsen, herunder ved sæsonudsvingninger, skal ledelse og de ansattes tillidsrepræsentanter i fællesskab godkende, at reduktionen ikke indeholder nogen omgåelse af den fulde personalekompensation. Uenighed herom afgøres efter de almindelige regler for løsning af faglig strid, og der skal i overenskomsten være klare bestemmelser om genansættelse ved uberettigede reduktioner. I modsat fald bortfalder en forholdsmæssig andel af det statslige tilskud.

De regionale arbejdsmarkedsråd skal føre tilsyn med, at der ikke sker misbrug af tilskudsordningen.