

Bemærkninger til forslaget

Socialistisk Folkeparti ønsker med dette beslutningsforslag at skabe større og klarere rettigheder for den enkelte lønmodtager i forbindelse med overvejelser om en eventuel arbejdsfordeling.

Dele af forslaget kan gennemføres administrativt af beskæftigelsesministeren i form af en ændret bekendtgørelse efter forudgående forhandling med Beskæftigelsesrådet. Andre dele af forslaget skal gennemføres i form af egentlige lovændringer.

I dag har det en række dagpengemæssige konsekvenser for en lønmodtager at deltage i arbejdsfordeling:

- Personer omfattet af arbejdsfordeling er tvunget til aktiv arbejdssøgning i de perioder af 3-5 dages varighed, hvor de er ledige. I princippet kan en medarbejder miste retten til dagpenge under arbejdsfordeling (og under efterfølgende arbejdsløshed), hvis hun/han ikke har været tilstrækkelig aktivt arbejdssøgende.
- Personer omfattet af arbejdsfordeling modtager supplerende dagpenge og bliver omfattet af bestemmelsen om, at man kun kan modtage supplerende dagpenge i 30 uger inden for 2 år. Det kan f.eks. medføre, at personer, der har haft et deltidsjob med supplerende dagpenge forud for en fuldtidsansættelse dér, hvor der etableres arbejdsfordeling, kan blive frataget retten til dagpenge under arbejdsfordeling.
- Personer omfattet af arbejdsfordeling skal både under arbejdsfordelingen og ved eventuel efterfølgende ledighed opfylde arbejdskravet. Perioder med arbejdsfordeling kan således indebære, at personer mister retten til dagpenge i en periode med arbejdsfordeling, ligesom arbejdsfordeling kan indebære en fremrykning af det tidspunkt, hvor personer under efterfølgende ledighed falder for arbejdskravet og mister retten til dagpenge.

Oftentimes vil medarbejdere ikke kende disse regler og de mulige konsekvenser på det tidspunkt, hvor der drøftes arbejdsfordeling. Hertil kommer, at reglerne vil stille forskellige medarbejdere på samme virksomhed forskelligt, når der skal drøftes arbejdsfordeling.

Forslagsstillerne ser intet særligt behov for at lade personer under arbejdsfordeling være omfattet af disse regler. Derfor foreslås det, at ledige som følge af arbejdsfordeling undtages. Dog foreslås det, at ledige under arbejdsfordeling skal være til rådighed for ordinære job, men alene fritages for pligten til aktiv jobøgning i ledighedsperioder med arbejdsfordeling.

Efteruddannelse meget vigtigt

Forslaget sigter endvidere på at tænke efteruddannelse ind i forbindelse med arbejdsfordelingsordninger. I dag er det et *enten-eller*: Enten kan virksomhederne ved ordredgang vælge at sende flere medarbejdere på efteruddannelse, bl.a. for at erhverve de kvalifikationer, som der ikke var tid til at få, mens ordrebøgerne var fulde, eller også kan virksomheden og medarbejderne drøfte arbejdsfordeling. Forslagsstillerne ønsker at stimulere medarbejdere, virksomheder og uddannelsessteder til at tænke i efteruddannelsesmuligheder, når der overvejes arbejdsfordeling.

Med henblik herpå ønsker forslagsstillerne at skabe bedre muligheder for at kombinere efteruddannelse og arbejdsdelingsordninger. Det skal derfor være muligt at etablere arbejdsfordelingsordninger på op til 19 ugers varighed, hvis perioden ud over de 13 uger bruges til efteruddannelse. For at give både virksomheden og medarbejderne et incitament til at indbygge efteruddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling foreslås det, at arbejdsgiveren modtager en kompensation på 125 pct. af dagpengemaksimum i forbindelse med uddannelse under arbejdsfordeling.

Økonomiske konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes at øge omfanget af arbejdsfordeling specielt i perioder som den nuværende med fald i ordreindgangen. Dette vil umiddelbart indebære en merudgift til dagpenge. Det må imidlertid forventes, at væksten i omfanget af arbejdsfordeling vil modsvares af en tilsvarende nedgang i omfanget af fyrringer og hertil knyttet ledighed.

De nye muligheder for at sammentænke arbejdsfordeling og efteruddannelse vil først og fremmest bidra-