

medarbejderne betyder arbejdsfordeling, at de går ned i løn, fordi de får dagpenge i de perioder, de er ledige. Medarbejderne bliver desuden bundet til virksomheden, selv om der måske heller ikke på længere sigt reelt er arbejde til dem. De får derfor ikke et incitament til hurtigst muligt at søge videre til andre brancher eller andre virksomheder, hvor der er arbejde til dem.

Kl. 17:43

Jeg mener derfor ikke, at der frit skal kunne aftales arbejdsfordeling i op til 26 uger uden godkendelse.

Herudover ønsker forslagsstillerne også, at arbejdsfordeling skal benyttes til efteruddannelse af medarbejderne. Med hensyn til efteruddannelse er regeringen selvfølgelig helt enig i, at det er vigtigt og nødvendigt, at vores arbejdsstyrke hele tiden opkvalificeres og efteruddannes. Regeringen har fokus på efteruddannelse, og der er allerede gjort meget på dette område, f.eks. afsatte vi i forbindelse med globaliseringsaftalen 1 mia. kr. til den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse.

Forslagsstillerne vil gøre det til en forudsætning for en arbejdsfordeling, at der er taget eksPLICIT stilling til eventuel brug af efteruddannelse i forbindelse med arbejdsfordelingen, men det krav er regeringen ikke enig i. Det må være op til virksomhederne og medarbejderne at tage stilling til behovet for efteruddannelse. Det har jeg fuld tiltro til at de selv kan beslutte.

Vi skal ikke glemme, at efteruddannelse både er i virksomhedens og medarbejdernes interesse. Der er således allerede i dag gode muligheder for efteruddannelse. Konkret vil jeg pege på den eksisterende mulighed, hvor det uden godkendelse kan aftales, at medarbejderen deltager i uddannelse med statens voksenuddannelsesstøtte, også kaldet kaldet SVU-støtte, eller med godtgørelse fra erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, også kaldet VEU-godtgørelse.

Jeg er bekendt med, at denne mulighed anvendes som et alternativ til arbejdsfordeling. Under uddannelsen modtager medarbejderen støtte, der svarer til højeste sats for arbejdsløshedsdagpenge, og medarbejderen bruger ikke samtidig sin dagpengere. Ordningerne er omfattet af Undervisningsministeriets regler, og her har virksomheden mulighed for at få kompensation, hvis der udbetales løn under uddannelse. Hvis denne kompensation ønskes øget, må jeg derfor henvise til undervisningsministeren.

Med de muligheder, der eksisterer for efteruddannelse i dag, mener jeg derfor ikke, at det

er nødvendigt at inddrage særlige muligheder for efteruddannelse i reglerne om arbejdsfordeling, og dermed er der heller ikke behov for en særlig kompensationsordning.

Alt i alt mener jeg, at vi allerede har skabt gode vilkår på arbejdsfordelinger og for efteruddannelse, og regeringen kan derfor ikke støtte beslutningsforslaget.

Kl. 17:46

**Første næstformand (Svend Auken):**

Vi beder ministeren om at blive stående. Først hr. Bjarne Laustsen for en kort bemærkning.

Kl. 17:46

**Bjarne Laustsen (S):**

Det må være skønt at være perfekt. Der er ingen grund til at lave noget om. Alt, hvad der skal gøres, er allerede gjort, så der skal ikke ske noget.

Jeg vil gerne spørge ministeren: Når man er i arbejdsfordeling, er man så ledig, eller er man i beskæftigelse? Det er jo et centralt punkt i det, vi taler om her, hvordan man er tilknyttet.

Det andet spørgsmål er, om ministeren er enig i, at der både for lønmodtagere og for erhvervslivet i dag er et meget stort og unødigt bureaukrati med at administrere en arbejdsfordelingsordning, hvor bunkevis af skemaer skal udfyldes i a-kassen, fordi man jo, for så vidt man skal have dagpenge, skal igennem nøjagtig den samme mølle, som hvis man var fuldtidsledig. Var det ikke muligt at gøre det lidt bedre ved at mindske bureaukratiet her?

Kl. 17:47

**Første næstformand (Svend Auken):**

Ministeren.

Kl. 17:47

**Beskæftigelsesministeren (Inger Støjberg):**

Nu skal jeg jo ikke afgøre, hvorvidt hr. Bjarne Laustsen synes, at jeg er perfekt eller regeringen er perfekt. Det vil jeg helt overlade til hr. Bjarne Laustsen at vurdere. Men jeg vil blot sige til spørgsmålet, om man er ledig eller man er i beskæftigelse, at man er i en helt særlig situation, når man er i arbejdsfordeling.

Derfor er det også vigtigt, at den, der nu er i arbejdsfordeling, medarbejderen, på den ene side er meget åben over for at søge andre job, er opmærksom på, om der er andre job. Men jeg mener også, at det er vigtigt – det her er jo i virkeligheden et fantastisk tilbud til en virksomhed – at virksomhederne har en forpligtelse til netop ikke at binde medarbejderne i en meget lang periode. Det er det, som vi så nemt kan komme til. Hvis vi bare øger mulighederne for arbejdsfordeling, binder vi medarbejdere til virksomheder,