

Bemærkninger til forslaget

Det understreges, at der er tale om en frivillig ordning for arbejderne, samt at denne ordning ikke må forhindre andre initiativer som f.eks. nedsat arbejdstid, betalt uddannelse i arbejdstiden eller barselorlov. Intentionerne i forslaget går ud på at afhjælpe den store arbejdsløshed, som findes her i landet. Det har bl.a. vist sig svært for mange kommuner og amtskommuner at finde beskæftigelse til de arbejdsløse. Dette vil et sabbatår kunne afhjælpe, idet ordningen vil betyde en fordeling af det arbejde, der eksisterer.

Sabbatåret har før været diskuteret – sidst debatten var fremme i pressen, var det på baggrund af en arbejdsløshed på 170.000, hvor den i dag er det dobbelte.

Hvis ordningen skal fungere efter hensigten, er det vigtigt, at man de steder, hvor den bliver brugt, antager en anden i stedet for den, der vil tage et sabbatår. Det vil sige, at der både på private virksomheder, men også inden for stat, amter og kommuner skal skabes sikkerhed for, at der bliver antaget andre i stedet for de ansatte, der bruger ordningen. Det er ligeledes vigtigt, at de ansatte, der bruger ordningen, er sikre på, at de efter 1 år kan få deres stilling igen. Dette kan naturligvis ikke være en 100 pct. sikkerhed; som bekendt er det ikke alle virksomheder, der eksisterer evigt. Såfremt en virksomhed har indskrænket under en medarbejders sabbatår og medarbejderen som følge heraf står uden job, skal det sikres, at den pågældende medarbejder er den, der skal genansættes først. Der kan altså ikke ansættes nye medarbejdere, så længe den medarbejder, der holdt sabbatår, endnu ikke er genansat.

Ved eventuelle indskrænkninger inden for stat, amter, kommuner og i det private erhvervsliv kan ordningen bruges til en frivillig fordeling af arbejdet på det pågældende sted. De, der vil bruge ordningen, er sikret de rettigheder, som overens-

komsten giver på stedet i sabbatperioden.

Det skal understreges, at i det øjeblik, der sker fyringer, der også berører den, der er på sabbatår, træder 26ugers reglen i kraft fra afskedigelsestidspunktet og ikke ved sabbatårets begyndelse. Det understreges ligeledes, at hvis man ønsker at gå på efterløn i forlængelse af sabbatåret, har dette ingen indvirkning på efterlønns udbetaling.

Tanken er, at ordningen er 1-årig, men kan på lønmodtagerens foranledning nedsættes til mellem 6 og 12 måneder.

Mange mennesker kan af familie- eller arbejdsmæssige årsager ønske at træde uden for arbejdsmarkedet et år for at beskæftige sig med andre ting, afprøve nye interesser eller pleje nye sider af deres personlighed, og et sabbatår med betalt understøttelse vil skabe de økonomiske muligheder for det. Et andet gode ved sabbatåret er naturligvis, at en del arbejdsløse i en periode får genoptaget deres erhvervsarbejde.

Ved indskrænkninger i en virksomhed er det normalt sådan, at det er de yngste og sidst ansatte, der fyres først. Dette vil kunne afhjælpes, hvis det som omtalt bliver muligt at lave en turnusordning således, at de ansatte på skift kan fordele det arbejde, der er. Dette vil være muligt, idet man netop vil kunne regne med, at ens gamle stilling vil stå ledig efter sabbatperioden.

Ordningen finansieres via arbejdsløhedskasserne og vil ikke betyde nogen belastning af disse, idet der blot vil blive tale om en »bytning« af stillinger. Ordningen vil i de tilfælde, hvor en ældre medarbejder bruger ordningen som en mulighed for at gå tidligere på pension, betyde nye stillinger.

Det vil desuden være humant over for de ældre medarbejdere, at de, inden de behøver at beslutte sig for førtidspension, kan tage sig et sabbatår og prøve en periode af længere sammenhængende frihed med mulighed for at vende tilbage til deres gamle stilling.