

laver en arbejdsfordelingsordning med frihed hver 4. uge. Der bliver plads til 2 ekstra skraldemænd. Men det er så et krav, at der udstedes frigørelsesattest til disse to. Der er fortsat 2 personer, der står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet og som, i modsætning til ellers, nu har en reel mulighed for at bevare deres arbejdsmæssige og faglige kvalifikationer.

Hertil kommer, at alle deltagerne i arbejdsfordelingsordningen står til rådighed for arbejde i deres friperioder. Det betyder en ekstra mulighed for at få klarert småjobs, vikartjanser og lignende med folk, der er vant til at arbejde.

At tage fri 1 ud af 4 uger er selvsagt bare en mulighed for at lave arbejdsfordeling på. Det kan ske oftere eller sjældnere, og det kan også ske i form af 1 eller 2 hele fridage pr. uge. SF mener, det er på tide at lempe de meget restriktive regler, der gælder for arbejdsfordelingsordninger i dag.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til de enkelte punkter, hvis præcise udformning forslagsstillerne er villige til at drøfte.

Bemærkninger til de enkelte punkter

Ad 1

Der er tale om frivillige, aftalte arbejdsfordelingsordninger mellem parterne på arbejdspladsen, ingen kan tvinges med i en ordning. Det fastsættes, at arbejdstiden skal nedsættes med hele dage eller uger. Man kan altså ikke nedsætte f.eks. den daglige arbejdstid. Sker nedsættelsen i form af hele dage, kan det højst dreje sig om 2 dage pr. uge, sker det i form af hele uger, kan det højst være hver 3. uge.

Ad 2

På områder, hvor arbejdsløsheden i forvejen er meget lav, er der ingen grund til at etablere arbejdsfordelingsordninger. Området defineres fagligt (ved faggruppe) og geografisk (ved arbejdskraftsopland). Der vil være et element af skøn ved denne afgrænsning, men den må ikke gøres snævrere end nødvendigt.

Det er ikke altid, at arbejdsløsheden for et således afgrænset område kan aflæses i statistikken. I så fald vil det bero på et skøn, om kravet er opfyldt. Men så længe den generelle arbejdsløshed er tårnhøj, vil kravet desværre være opfyldt i langt de fleste tilfælde.

Ad 3 og 4

Disse bestemmelser regulerer rådighedsforpligtelsen for deltagerne i arbejdsfordelingsordningen.

For det første skal man på sine i ordningen aftalte fridage eller friuger være villig til at tage arbejde, der passer med friperioderne – det kan typisk være vikarjob.

For det andet skal der ved en arbejdsfordelingsordning, der sikrer beskæftigelsen for f.eks. 10 personer, foreligge mindst 10 frigørelsesattester. I de tilfælde, hvor arbejdsfordelingsordningen fører til nyanstættelser, udstedes frigørelsesattesterne typisk til de nyansatte. I de tilfælde, hvor formålet er at undgå afskedigelser, udstedes de typisk til de sidst ansatte. Men bestemmelsen giver mulighed for at fordele frigørelsesattesterne til andre, såfremt de er indforstået hermed. Det afgørende er, at antallet af frigørelsesattester mindst svarer til det antal job, der er skabt henholdsvis bevaret gennem arbejdsfordelingsordningen.

Ad 5

Bestemmelsen skal sikre mod misbrug af arbejdsfordelingsordninger kombineret med offentlige løntilskud.

Ad 6

Det er ikke hensigten at blokere for fornuftige arbejdsfordelingsordninger, der ikke passer ind i de rammer, der er angivet under punkterne 1-5. Derfor åbnes mulighed for, at arbejdsmarkedsrådet (i den region, arbejdspladsen tilhører) kan godkende, at deltagere i andre arbejdsfordelingsordninger får dagpenge. En sådan godkendelse kan gøres tidsbegrænset.

Ad 7

Tvivelsspørgsmål vedrørende arbejdsfordelingsordninger afgøres af det regionale arbejdsmarkedsråd. Det kan f.eks. dreje sig om, hvorvidt den relevante arbejdsløshed er over 3 pct., idet den officielle arbejdsløshedsstatistik typisk ikke vil være detaljeret nok.