

HAVNEARBEJDERE OG LØSARBEJDERE!

Et arbejde som løsarbejder på havnen betyder som sagt en utrolig fleksibilitet. Når man siger ja til at være havnearbejder, så siger man samtidig ja til, ikke at kende sine arbejdstider eller længden af sit arbejde. Man lever med aldrig at kende morgendagens beskæftigelse.

Derfor er supplerende dagpenge en nødvendighed for havnearbejdere. Uanset der ind imellem er perioder med fuld beskæftigelse, så er supplerende dagpenge en nødvendighed for at fastholde både fleksibilitet og arbejdskraft. Som reglerne for dagpenge er i dag, så skal man som løsarbejder være tilmeldt som ledig konstant, for at kunne få dagpenge, når der ikke er arbejde på dagen.

Der er ingen mulighed for at betale dagpenge med tilbagevirkende kraft, uden tilmelding.

Derfor vil løsarbejdere også altid fylde mere i systemet ressourcemæssigt end udbetalingsmæssigt.

Det er for den sags skyld også gældende for vikarbranchen. En vikarbranche, som er i en rivende udvikling, er vel det der ligner løsarbejdersystemet mest. Hele vores arbejdsmarked skriger på vikar arbejdskraft, og vikarbureauerne har selv svært ved at leve op til arbejdsmarkedets behov.

Væksten og efterspørgslen på arbejdskraft til det danske arbejdsmarked, gør det også svært for vikar- og havneområdet at rekruttere nødvendig arbejdskraft.

En begrænsning på 30 uger indenfor 2 år med supplerende dagpenge, kan få alvorlige konsekvenser for vikar- og havneområderne i forhold til rekruttering af arbejdskraft. Ofte er det få timer om ugen der udbetales dagpenge for, og derfor vil 30 uger hurtigt være brugt for disse grupper.

Vikarer og løsarbejdere adskiller sig fra øvrige på supplerende dagpenge, ved at de ikke er omfattet af hverken ansættelseskontrakter og deraf nødvendigheden om frigørelsesattester for at modtage supplerende dagpenge.

Derfor er det vigtigt for at bevare fleksibiliteten, samt at kunne leve op til arbejdsgivernes og branchens behov og efterspørgsel, at der ikke er begrænsning på supplerende dagpenge for vikarer og løsarbejdere, som er uden fast ansættelsesforhold.

Udover problemet med en begrænsning i supplerende dagpenge, er der også et problem i anerkendelsen af disse gruppers opfyldelse af rådighedskravet for at modtage dagpenge.

Hvis man ikke anser rådigheden for at være til stede for en havnearbejder, der søger arbejde mindst 2 gange dagligt, til både korttidsarbejde samt fastansættelse på diverse terminaler og pakhuse på havnen, så undergraves det danske flexicurity system. Ingen andre grupper i dagpengesystemet er i samme omfang som havnearbejderne så aktivt jobsøgende. Her er det værd at bemærke, at diverse virksomheder på havnen, terminaler, pakhuse og lignende, bruger netop dette netværk til at skaffe sig arbejdskraft, også når der er tale om fastansættelser. På eksempelvis Esbjerg havn er der mindst 10 forskellige operatører på havneområdet. Derfor er det ikke bare muligt at fastansætte alle havnearbejdere. En del er allerede fastansat på terminaler og pakhuse, og løsarbejdernes arbejdskraft deles af alle disse operatører. Det er derfor løsarbejdersystemet, der på den ene side opfylder branchens behov om fleksibilitet og rekruttering, og på den anden side er den enkeltes vej ud af dagpengesystemet, ved at opnå fastansættelse gennem dette netværk.

Derfor peger vi på at:

- Det er vigtigt ikke at ødelægge rekrutteringen af arbejdskraft, ved at begrænse supplerende dagpenge, for dem uden fast ansættelsesforhold.
- Det er vigtigt, at man anerkender, at omfanget af jobsøgning for havnearbejderne lever op til rådighedsreglerne.

Vi ser desuden muligheder for at spare ressourcer for dagpengesystemet, i såvel Jobcentre, A-kasser og også i Direktoratet, ved:

- At ledige som er aktiveringsfritaget pga. over 20 timers arbejde om ugen, også skal fritages for kontaktførelserne.
- Delvist beskæftigede der påfører mindst 20 timer i gennemsnit om ugen på sit dagpengekort, fritages for de obligatoriske 3. måneders rådighedssamtaler. De er dog, som altid, omfattet af den generelle rådighedsvurdering af A-kassen.