

TALE



31. august 2009

J.nr. 2009-0010163 /09-633-0199

PA1/ans/klr

Beskæftigelsesministerens tale til besvarelse af samrådsspørgsmål AT og AU om arbejdsfordelinger og supplerende dagpenge

Det talte ord gælder.

Samrådsspørgsmål AT

” Vil ministeren, i lyset af den økonomiske krise og det stigende antal virksomhedslukninger og fyringsrunder, overveje at lempe reglerne om arbejdsfordeling ved at fritage personer på arbejdsfordeling for reglerne om supplerende dagpenge og give disse personer mulighed for et uddannelsesforløb i de ledige perioder?”

Samrådsspørgsmål AU

” Vil ministeren, i lyset af den økonomiske krise og det stigende antal virksomhedslukninger og fyringsrunder, overveje at suspendere de seneste stramninger af reglerne for optjening og modtagelse af supplerende dagpenge?”

Svar:

Der er stillet 2 samrådsspørgsmål, som jeg besvarer samlet, fordi de hænger tæt sammen.

Begge spørgsmål har været drøftet før. Jeg kan henvise til min forgængers svar på § 20-spørgsmål S 1178 og mundtlige besvarelser af S 1436 og S 1736. Og senest har vi her i Folketinget den 12. maj 2009 behandlet beslutningsforslag B

170 om at give personer i arbejdsfordeling bedre vilkår i forhold til supplerende dagpenge og for efteruddannelse.

Jeg starter med det sidste spørgsmål om, hvorvidt jeg vil overveje at suspendere de seneste stramninger af reglerne for optjening og modtagelse af supplerende dagpenge.

Min holdning har ikke ændret sig. Jeg mener ikke, at vi skal til at ændre eller suspendere reglerne om supplerende dagpenge.

Reglerne blev senest ændret som følge af aftalen om en jobplan i foråret 2008. Formålet var at justere reglerne om, hvor længe man kunne modtage supplerende dagpenge og harmonisere reglerne, så de blev ens for alle.

Lad mig lige for god ordens skyld slå fast, at der ikke – som det antages i samrådsspørgsmålet – blev ændret eller strammet på reglerne om optjening af retten til supplerende dagpenge.

Som følge af ændringerne er retten til supplerende dagpenge begrænset til en periode på sammenlagt 30 uger inden for 104 uger.

Jeg mener, at vi skal fastholde den begrænsning.

De supplerende dagpenge er – og skal også fremover være – en midlertidig ydelse, som ledige kan modtage i forbindelse med kortvarig delvis ledighed eller som indgang til arbejdsmarkedet på fuld tid.

Så er der spørgsmålet om, hvorvidt jeg vil overveje at fritage personer på arbejdsfordeling for reglerne om de supplerende dagpenge.

Også her er min holdning uændret.

Arbejdsfordelinger er ikke og skal ikke være permanente støtteordninger for virksomhederne eller for medarbejderne.

Arbejdsfordelingerne skal bruges som en kortvarig hjælp til at fastholde medarbejdere i deres job i situationer, hvor en virksomhed for eksempel midlertidigt oplever en ordrenedgang.

Der er desværre ingen garanti for, at medarbejdere på arbejdsfordeling stadig har et job, når arbejdsfordelingen er ovre.

Hvis der alligevel ikke er job til medarbejderne, er det da bedst, at de kommer videre. Enten over i et nyt job på en anden virksomhed eller i uddannelse eller omskoling mv.

Alt i alt er lange perioder med arbejdsfordeling ikke til gavn for medarbejderne. Dels går de ned i løn under en arbejdsfordeling, dels bliver de bundet til en virksomhed, hvor der måske slet ikke er udsigt til arbejde på sigt.

Hvis vi fritager personer på arbejdsfordeling fra at være omfattet af reglerne om supplerende dagpenge, vil vi komme til at se flere langvarige arbejdsfordelinger – og måske også en mere ”ukritisk” brug af arbejdsfordelingsordningerne.

Jeg mener derfor ikke, at vi skal indføre særregler om fritagelse fra reglerne om de supplerende dagpenge i forbindelse med arbejdsfordelinger.

Til sidst er der spørgsmålet om mulighederne for deltagelse i uddannelsesforløb for personer på arbejdsfordeling.

Jeg vil gerne pege på, at der allerede i dag er gode muligheder for efteruddannelse efter Undervisningsministeriets regler. Under uddannelsen kan medarbejderen modtage godtgørelse, eller hvis virksomheden udbetaler løn under uddannelsen, kan den få kompensation.

Og jeg ved, at rigtig mange gør brug af disse muligheder, og at de i nogle virksomheder anvendes som et alternativ til arbejdsfordeling. Det synes jeg er en rigtig god idé, da det er med til at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Men jeg har ingen planer om at ændre de almindelige regler om, hvornår man kan få dagpenge samtidig med uddannelse. Hvis jeg gjorde det ville personer under arbejdsfordelinger få bedre rettigheder end andre, der modtager dagpenge.

Det er desuden min holdning, at virksomhedens og medarbejderens vurdering af og aftale om, hvilken efteruddannelse medarbejderen har brug for, skal være bestemt af, om uddannelsen er ”den rigtige” og ikke af, om den kan ”presses ind” i en arbejdsfordeling.

Det er både i arbejdsgiverens og medarbejderens interesse, at medarbejderen får den rigtige og nødvendige efteruddannelse – og en aftale om efteruddannelse skal være båret af disse hensyn – ikke af hensynet til, om uddannelsen ”passer ind” i arbejdsfordelingsordningen.