

## Trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked

---

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har i *Aftale om gradvis udfasning af den midlertidige lønkompensationsordning* aftalt at drøfte en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning, som supplement til den eksisterende.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået en trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked, som har til formål at undgå afskedigelser.

I lyset af den helt ekstraordinære situation med COVID-19 tilslutter arbejdsmarkedets parter sig, at ordningen etableres ved lov, der på afgrænsede punkter træder i stedet for allerede indgåede overenskomster. Iværksættelsen af den nye midlertidige arbejdsfordeling skal være sagligt begrundet i lighed med iværksættelsen af arbejdsfordelinger i dag. Der vil være tale om en supplerende ordning, der kører sideløbende med den eksisterende arbejdsfordelingsordning. Aftaleparterne opfordrer til at anvende den nye midlertidige ordning. En ophørt arbejdsfordeling efter den eksisterende ordning er ikke til hindring for en arbejdsfordeling efter den nye midlertidige ordning. På den samme virksomhed (p-nummer) kan ikke anvendes arbejdsfordelinger efter forskellige ordninger på samme tid.

Den nye *midlertidige* arbejdsfordelingsordning udmøntes hurtigst muligt og vil gælde indtil den 31. december 2020 med mulighed for, at etablerede arbejdsfordelinger kan løbe ind i 2021 med en maksimal varighed på 4 måneder.

Ordningen baserer sig på følgende elementer:

- **Øget indkomstsikkerhed.** Den maksimale dagpengesats for personer i den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning forhøjes til ca. 143,5 kr. i timen, imens de er på dagpenge i ordningen, svarende til 23.000 kr. for en fuldtidsledig.
- **Fast arbejdsgiverbidrag** svarende til et beløb på 3 G-dage om måneden pr. medarbejder i ordningen. Bidraget opgøres forholdsmæssigt, således at bidraget reduceres, hvis en arbejdsgiver ikke anvender arbejdsfordeling i en hel kalendermåned. Ordningen fungerer ved, at arbejdsgiveren udbetaler G-dage til medarbejderen, som for de pågældende dage ikke skal have dagpenge. Staten dækker differencen mellem dagpengesatsen og satsen for G-dage. G-dagene skal udbetales sammen med den ordinære løn for perioden, hvor G-dagene ligger. Samtidig forlænges suspenderingen af de almindelige 2 G-dage (godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag) for arbejdsfordelinger efter den nye midlertidige ordning. Virksomheder, der pr. 31. august har en igangværende arbejdsfordeling efter

den eksisterende ordning, kan overgå til den nye midlertidige ordning inden udgangen af september 2020 og få en G-dagsrabat. Virksomhederne skal ikke betale G-dage den første måned, men betale to G-dage pr. måned i resten af 2020.

- **Midlertidig suspension af forbrug af dagpenge** under den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning og den eksisterende ordning. Hermed reduceres konsekvenserne i dagpengesystemet for personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen.
- **Ikke-forsikrede personer får adgang til supplerende dagpenge** under den nye midlertidige ordning. Lønmodtagere kan ekstraordinært melde sig ind i en a-kasse og indbetale 3 måneders medlemskab pr. måned, hvor der ønskes ret til supplerende dagpenge under den nye arbejdsfordelingsordning. Det dækker 2 måneders bagudrettet medlemskab pr. måned, samt almindeligt kontingent i perioden med supplerende dagpenge under arbejdsfordeling. Efter udløb af den midlertidige ordning vil lønmodtager ikke have ret til dagpenge.

Medlemmer af en a-kasse, som endnu ikke er dagpengeberettigede, får ret til supplerende dagpenge under en arbejdsfordeling, såfremt de ligeledes har indbetalt eller indbetaler a-kasse-bidrag på 2 måneders medlemskab bagudrettet pr. måned under en arbejdsfordeling, samt betaler det almindelige kontingent i perioden for arbejdsfordelingen.

Dagpengesatsen fastsættes på baggrund af de almindelige betingelser for satsberegning. Foreligger der ikke indtægt til beregning af dagpengesatsen, modtages en dagpengesats svarende til dimittendsatsen for ikke-forsørgere.

- **Bedre mulighed for uddannelse i både den nye og den eksisterende ordning** ved, at personer omfattet af en arbejdsfordeling i samarbejde med virksomheden kan iværksætte og gennemføre opkvalificeringsforløb, der helt eller delvist ligger i perioder, hvor medarbejderen er ledig og modtager supplerende dagpenge.

Derudover gives der mulighed for, at medarbejdere under uddannelse kan undtages fra en arbejdsfordeling uden godkendelse i Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), hvis der er enighed mellem virksomheden og den pågældende medarbejder herom. Ligeledes gives der mulighed for, at nøglemedarbejdere kan undtages fra en arbejdsfordeling uden godkendelse i RAR. På områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand), kan denne indgå en aftale om en sådan undtagelse med virksomheden på vegne af den repræsenterede gruppe. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan flertallet af den berørte gruppe indgå en sådan aftale med virksomheden.

Forinden iværksættelse af arbejdsfordeling opfordres arbejdsgiver desuden til at sammen med medarbejderne at undersøge de gældende muligheder for at gennemføre uddannelse evt. via kompetencefonde.

- **Større fleksibilitet i forholdet mellem tid med arbejde og ledighed.** De nuværende faste skabeloner erstattes af krav om, at tid med ledighed under arbejdsfordeling skal udgøre mindst 20 pct. og maksimalt 50 pct. i gennemsnit

målt over fire uger i forhold til den aftalte arbejdstid. Arbejdsfordelingen vil skulle anvende en given procentsats inden for den fire uger lange cyklus, som vil kunne ændres i den efterfølgende cyklus.

Ordningen giver alene mulighed for at erstatte arbejdstid med ledighed. Ordningen kan ikke anvendes til at ændre på arbejdstidens placering mv. i videre omfang end efter de gældende overenskomsters regler herom.

Arbejdsfordelinger efter den nye midlertidige ordning skal være igangsat senest den 31. december 2020. Inden for denne periode kan arbejdsfordelingens varighed fastsættes uden godkendelse fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

- **Midlertidig justering af reglerne om tekniske belægninger**, således at medarbejdere, der arbejder i weekender eller med de samme timers arbejde koncentreret på færre dage, ikke stilles ringere end medarbejdere med en 37 timers uge fordelt ligeligt på fem hverdage.
- **Anvendelse og udbredelse.** Ordningen indebærer, at arbejdsgiver får ret til at etablere arbejdsfordeling efter den midlertidige ordning. Virksomheder, der vil gøre brug af ordningen, skal informere og høre deres medarbejdere herom efter de regler, der gælder i samarbejdsaftaler, tilsvarende aftaler eller lov om information og høring.

Den nye ordning vil gælde alle medarbejdere på hele det private arbejdsmarked, herunder både det overenskomstdækkede og det ikke-overenskomstdækkede område.

Lønmodtagere, der indgår i en arbejdsfordeling efter den midlertidige ordning, indtræder fuldt ud i deres tidligere aftalte rettigheder, når perioden med arbejdsfordeling er udløbet. Lønmodtageren er ansat og optjener anciennitet på sædvanlig vis i perioden med arbejdsfordeling. Hvis en lønmodtager ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling efter denne ordning, må virksomheden beslutte, om medarbejderen afskediges. Det gælder ligeledes, hvis en virksomhed øger andelen af tid med ledighed fra en 4-ugers cyklus til den næste. Lønmodtager vil i begge tilfælde have 24 timer på en hverdag til at tage stilling til, om de ønsker at indgå i ordningen.

- **Lempelse af rådighedskravet.** De lempede krav til jobsøgning, der gælder under arbejdsfordeling i de første seks uger, udvides til at gælde for hele perioden for arbejdsfordeling efter den nye midlertidige ordning.
- **Opfølgning.** Aftaleparterne er enige om at mødes primo november 2020 for at følge op på ordningen og drøfte en evt. forlængelse. Opfølgningen vil bl.a. se på aktiviteten, herunder på eksportområdet. Der offentliggøres løbende data for antallet af personer på den nye midlertidige ordning, opdelt på a-kasser.
- **Evaluerings**, så der drages fuld læring af ordningen evt. med henblik på, at ordningen kan bruges igen ved behov.

Det vil ikke være muligt at ansætte nye personer i virksomhedspraktik, løntilskud eller at anvende vikarer fra vikarbureauer i en afdeling eller produktionsenhed, hvor der er en aktiv arbejdsfordeling efter den nye midlertidige ordning. En nyan-sat medarbejder, der tiltræder under arbejdsfordelingen, er omfattet af arbejdsfor-delingen fra første dag i ansættelsen.

Ud over ovenstående elementer vil de eksisterende vilkår og regler for den nuvæ-rende arbejdsfordelingsordning gælde under den nye midlertidige ordning, jf. ap-pendiks 1.

Parterne er enige om, at ordningen skal udmøntes så fleksibelt som muligt for a-kasserne og arbejdsgiverne.

Idet den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning udgør et supplement til den ek-sisterende ordning, kan der i hele perioden fortsat iværksættes arbejdsfordelinger efter den eksisterende ordning.

Den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning vil ikke påvirke retstilstanden - og de aktuelle fortolkningsmæssige uoverensstemmelser - for den eksisterende ord-ning for arbejdsfordeling.

## **Appendiks 1 - Videreførte betingelser i en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning**

En ny midlertidig arbejdsfordelingsordning vil – hvor andet ikke er nævnt - bero på de eksisterende betingelser og principper fra den nuværende arbejdsfordelingsordning. Det omfatter bl.a.:

- En arbejdsfordeling efter den nye ordning skal anmeldes til jobcenteret i den kommune, hvor virksomheden ligger, senest samtidig med at arbejdsfordelingen træder i kraft. Jobcenteret skal ikke godkende arbejdsfordelingen.
- Det er muligt at forlænge en igangværende arbejdsfordeling, hvis der sendes en ny anmeldelse til jobcenteret senest samtidig med, at forlængelsen iværksættes. Den nye midlertidige arbejdsfordeling vil maksimalt kunne have en varighed på 4 måneder.
- Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Det gælder både fuldtidsansatte og deltidsansatte. Dette krav anses også for opfyldt, selvom en eller flere ansatte deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordelingen.
- Arbejdsfordelingen skal indeholde en frigørelsesmulighed for de medlemmer, der er omfattet af ordningen, så det enkelte medlem uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.
- Det vil ikke være muligt for virksomheden at afskedige medarbejdere, af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen. I så fald vil grundlaget for udbetaling af supplerende dagpenge og dermed grundlaget for arbejdsfordelingen ophøre. Hvis en afskedigelse var varslet, før arbejdsfordelingen begyndte, vil det ikke have betydning for arbejdsfordelingen.
- Det er muligt at udbetale dagpenge under arbejdsfordelingen, selv om der arbejdes mere end forudsat i den anmeldte arbejdsfordeling, hvis det skyldes et uforudset og kortvarigt behov for mere arbejdskraft. Vurderingen af, om betingelserne for arbejdsfordeling i denne situation fortsat er opfyldt, foretages af a-kasserne efter henvendelse fra medlemmet.
- En lønmodtager med dagpengeret, der arbejder på nedsat tid som følge af arbejdsfordeling, indgår ikke i tidsbegrænsningen ved supplerende dagpenge. Det gælder både lønmodtagere med ret til supplerende dagpenge og lønmodtagere, der har opbrugt deres ret til supplerende dagpenge.
- Der er ikke noget til hinder for, at en arbejdsfordeling kan afbrydes før tid.
- A-kassen skal vurdere, om den enkelte medarbejder kan få supplerende dagpenge under arbejdsfordelingen. A-kassen skal ikke godkende iværksættelsen af selve arbejdsfordelingen.