

Trepartsaftale om ny midlertidig arbejdsfordeling

1. september 2020

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om en ny arbejdsfordelingsordning, som har til formål at



Trepartsaftale om ny midlertidig arbejdsfordeling

Ordningen etableres ved lov og erstatter de allerede indgåede overenskomster på en række punkter.

Den midlertidige arbejdsfordeling gælder frem til den 31. december 2020.

Ordningen gælder på hele det private arbejdsmarked, herunder både det overenskomstdækkede og det ikke-overenskomstdækkede område.

Øget indkomstsikkerhed

Den maksimale dagpengesats forhøjes til 143,5 kr. i timen, hvilket svarer til 23.000 kr. pr. måned for en fuldtidsledig.

Fast arbejdsgiverbidrag

Arbejdsgiveren skal bidrage med et beløb svarende til tre G-dage om måneden pr. medarbejder i ordningen.

Ikke-forsikrede personer får adgang til supplerende dagpenge

Lønmodtagere, som ikke allerede er medlem af en a-kasse, får mulighed for at melde sig ind i en a-kasse og blive omfattet af en arbejdsfordelingsordning.

Det kræver dog, at de indbetaler tre måneders medlemskontingent for hver måned, hvor der ønskes ret til supplerende dagpenge under den nye arbejdsfordelingsordning.

Det dækker to måneders bagudrettet medlemskab pr. måned samt almindeligt kontingent i perioden med supplerende dagpenge under arbejdsfordeling.

Det betyder, at der skal indbetales ni måneders kontingent for at være omfattet af arbejdsfordeling i tre måneder.

Bedre mulighed for uddannelse ved både den nye og eksisterende ordning

Er medarbejdere i ordningen hjemme på arbejdsfordeling, kan de efteruddanne sig på dagpenge uden at bruge af deres dagpengeret.

Større fleksibilitet i forholdet mellem tid med arbejde og ledighed

De nuværende faste skabeloner for arbejdstid og ledighed erstattes af krav om, at tid med ledighed under arbejdsfordeling i gennemsnit skal udgøre mindst 20% og maksimalt 50% målt over fire uger i forhold til den aftalte arbejdstid.

Anvendelse

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.

Når perioden med arbejdsfordeling udløber, indtræder medarbejderne, der indgår i arbejdsfordelingsordningen, fuldt ud i deres tidligere aftalte rettigheder.

Kontakt Roesgaard, hvis du har spørgsmål til aftalen.

<

Skrevet af:

