

## EN NY MIDLERTIDIG ARBEJDSFORDELINGSORDNING VIL – HVOR DER IKKE ER ANDET NÆVNT – BERO PÅ REGLER FOR DEN EKSISTERENDE ORDNING

	EKSISTERENDE ARBEJDSFORDELING	NY MIDLERTIDIG ARBEJDSFORDELING
<b>MÅLGRUPPE</b>	Det private overenskomstdækkede område inden for industrien og byggeriet.	Hele det private arbejdsmarked, herunder både overenskomst- og ikke-overenskomstdækket.
<b>ANVENDELSE</b>	Kan altid anvendes, for så vidt der indgås kollektiv aftale herom.	Kan anvendes fra 15. december 2020 og hele 2021, dvs. frem til 31. december 2021. En arbejdsfordeling kan vare hele anvendelsesperioden. For at etablere en arbejdsfordeling skal den gælde for minimum to medarbejdere.
<b>DAGPENGESETS</b>	Maksimal dagpengesats på op til 19.083 pr. måned (svarer til ca. 119 kr. i timen).	Maksimal dagpengesats på op til 23.000 pr. måned (svarer til ca. 143,5 i timen).
<b>ARBEJDSGIVERBIDRAG</b>	G-dage for 1. og 2. ledighedsdag pr. medarbejder (maks. sats 881 kr. pr. dag).	3 G-dage om måneden pr. medarbejder i ordningen (maks. sats 881 kr. pr. dag <sup>1</sup> ). Virksomheder der pr. 31. august har en arbejdsfordeling efter den eksisterende ordning kan overgå til den nye midlertidige ordning inden udgangen af september 2020 og få en G-dagsrabat. Virksomheden skal ikke betale G-dage den første måned og kun betale 2 G-dage pr. måned i resten af 2020.
<b>DAGPENGEFORBRUG</b>	Medlemmer der deltager i arbejdsfordelinger igangsat i perioden 14. september til 31. december 2021, forbruger <b>ikke</b> af deres dagpengeret.	Forbruger <b>ikke</b> af dagpengeret.
<b>IKKE-FORSIKREDES RET</b>	Har ikke ret til dagpenge.	Har ret til dagpenge ved indbetaling af 3 mdr. a-kasse medlemskab pr. måned (dækker over 2 mdr. bagudrettet medlemskab, samt alm. kontingent i perioden med dagpenge). Det samme gælder for et medlem som endnu ikke opfylder kravet om 1 års medlemskab og/eller indkomst- eller beskæftigelseskravet. Efter udløb af den midlertidige ordning har ikke-forsikrede ikke længere ret til dagpenge. Hvis lønmodtageren var medlem af a-kassen før fordelingen, kan denne fortsætte sit medlemskab
<b>UDDANNELSESMULIGHEDER</b>	Medlemmer under uddannelse kan undtages en arbejdsfordeling, hvis det godkendes i RAR. Ved ansøgning om forlængelse af en arbejdsfordeling udover de 13 uger, skal TR eller fagforening have drøftet efteruddannelsesmuligheder med arbejdsgiver.	Et medlem kan få udbetalt dagpenge, hvis denne deltager i uddannelse under en arbejdsfordeling. Dagpengene for uddannelsesdeltagelse udbetales kun for dage, hvor medlemmet efter fordelingen er ledig. Medlemmer under uddannelse kan undtages en arbejdsfordeling uden godkendelse i RAR.
<b>FORDELING MELLEM TID I ARBEJDE OG TID I LEDIGHED</b>	Arbejdstiden skal være: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ nedsat med mindst 2 hele dage pr uge</li> <li>▶ 1 uges fuldtidsarbejde efterfulgt af 1 uges ledighed</li> <li>▶ 2 ugers fuldtidsarbejde efterfulgt af 1 uges ledighed</li> <li>▶ 2 ugers fuldtidsarbejde efterfulgt af 2 ugers ledighed.</li> </ul>	Tid med ledighed skal udgøre mindst 20 pct. og maksimalt 50 pct. i gennemsnit målt over fire uger ift. den aftalte arbejdstid. Ved aftale mellem landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation kan virksomheder få mulighed for at nedsætte arbejdstiden med op til 80 pct. i gennemsnit over fire uger. Der skal anvendes en given procentsats inden for den første fire ugers fordelingscyklus, som vil kunne ændres i den efterfølgende cyklus. Under visse betingelser kan arbejdsgiveren indkalde ekstra personale til pludseligt opstået merarbejde.
<b>TEKNISK BELÆGNING</b>	Almindelige regler	Medlemmer, der arbejder i weekender eller med de samme antal timer fordelt på færre dage, stilles ikke ringere end medlemmer, der arbejder 37 timer fordelt på 5 hverdage.
<b>MEDARBEJDERES RET TIL AT INDGÅ I EN ARBEJDSFORDELING</b>	En arbejdsfordeling kan etableres ved aftale mellem TR eller fagforening og arbejdsgiver i henhold til kollektiv overenskomst. Medlemmer som omfattes af fordelingen, kan derved ikke vælge om de vil indgå eller ej.	Arbejdsgiver har ret til at etablere en arbejdsfordeling (medarbejdere skal høres efter samarbejdsaftaler og lign.). Hvis en lønmodtager ikke ønsker at indgå en arbejdsfordeling, må virksomheden beslutte om denne skal afskediges (ved evt. afskedigelse gælder alm. opsigelsesrettigheder mv.).. Lønmodtager vil have 24 timer til at beslutte, om de ønsker at indgå i ordningen.
<b>RÅDIGHEDSKRAV</b>	Rådighedskrav gælder efter 6 ugers arbejdsfordeling (henvist arbejde undtaget).	Ingen rådighedskrav (henvist arbejde undtaget). Medlemmer på ny arbejdsfordeling fritages krav om at oprette et CV på Jobnet.
<b>VARIGHED</b>	Maks. 13 uger – mulighed for forlængelse ved anmodning hos RAR.	Kan maksimalt vare fra 15. december 2020 og hele 2021.
<b>MINDSTEUDBETALING</b>	Regler om mindsteudbetaling gælder.	Regler om mindsteudbetaling er suspenderet.

<sup>1</sup> Staten dækker differencen mellem G-dagssats og maksimal dagpengesats.