

**Visionen for et rummeligt arbejdsmarked**

Alternativet tror på, at vi kan få mange flere mennesker med i arbejdsfællesskabet. Det skal ikke ske ved, at skære folks forsørgelsesgrundlag ned til et beløb, som de ikke kan leve for. I Alternativet tror vi på, at folk gerne vil arbejde, hvis der bliver taget de fornødne hensyn. Alt for mange handicappede og tosprogede kommer ikke i betragtning, for mange unge kan ikke få deres første erfaringer, for mange ældre fyres grundet høj alder, og for mange mennesker brænder ud alt for tidligt i deres arbejdsliv.

I Alternativet vil vi gerne have, at arbejdsmarkedet tager mere hensyn til den enkelte, fremfor at det kun er individet, der skal være robust og fleksibelt.

Arbejde giver identitet og sociale relationer samtidig med, at det er samfundets økonomiske kit. Alternativet tror på, at økonomi er midlet, der skal give os et godt liv. Økonomi er ikke i sig selv et mål.

Alternativet anerkender heller ikke ideologien om, at der helst skal være et udbud af arbejdskraft, der helst skal placeres i udenforskabet, for at økonomien ikke overopheder. Alternativet tror på, at lønninger forhandles af arbejdsmarkedets parter på fornuftig vis.

**Generelt**

Dette udspil tager udgangspunkt i de forhold, der eksisterer, og ikke visionen om blandt andet en basisindkomst uden modkrav, da dette udspil gerne skulle kunne implementeres i morgen, såfremt der var et flertal herfor.

**Alternativet går ind for**

* En Timebank, så folk kan spare op til at kunne sænke arbejdstimetallet senere i deres liv.
* En kortere arbejdsuge. Vi foreslår 30 timer, men det kunne også være mindre.
* En 2-årig iværksætterydelse, hvor man, mens man starter virksomhed, ikke forpligtes på andre og uvedkommende beskæftigelsesindsatser.
* En total afskaffelse af fænomenet nyttejobs, da dette fortrænger rigtige jobs, og reducerer værdien af visse arbejdsopgaver, som såfremt disse blev lønnet efter overenskomsterne, kunne give folk mad på bordet og en god tilværelse.
* En total afskaffelse af 225-timersreglen, da Alternativet ikke mener det er fair, at konjunkturarbejdsløshed eller strukturel arbejdsløshed kan tilskrives individet. Det er et makroøkonomisk anliggende.
* En opdeling af jobcentrene, således at handicappede, ældre, syge osv ikke skal hente deres forsørgelse ved samme kasse, og således at det kan sikres, at den enkelte borger mødes af en kompetent sagsbehandler, med den rigtige faglige indsigt. Endvidere skal jobcentrene ikke benytte anden-aktører til at aktivere de ledige.
* At gøre al aktivering frivilligt og først og fremmest relevant, så folk ikke sendes ud i noget, der er ligegyldigt, og spild af individets tid og fællesskabets penge.
* At give flere midler til arbejdstilsynet, så de bedre kan løfte opgaven med at skabe et mere tåleligt og mangfoldigt arbejdsmarked.



Alternativet anerkender, at især unge kan have svært ved at få foden ind på arbejdsmarkedet, da mange virksomheder helst vil have folk med erfaring.

**Alternativet foreslår følgende:**

1. **Rotationsordning**. Når voksne på arbejdsmarkedet går ned i tid, og benytter sig af den tid, de har opsparet i deres timebank, skal især unge have fortrinsret til at komme ind, og kunne fylde de timer ud, som den ansatte ikke længere varetager.
2. **Praktikpladsfradrag**: Dette fradrag kommer oven i den lønrefusion, som virksomheder, der tager praktikanter, allerede får, når eleverne er på skolebænken. Fradraget kan afhænge af, hvor mange ledige unge, den enkelte kommune har, for herved at give de unge bedre chancer, for at komme i praktik.
3. **Jobmesser**: Jobcentrene skal afholde og facilitere jobmesser, hvor unge ledige og virksomheder kan møde hinanden. Ligeledes skal kommunerne også kunne bringe folk sammen, med iværksætterdrømme, således at to (Eller flere) parter, der har de samme idéer, men ikke kender hinanden, kan få kontakten til hinanden formidlet gennem jobcenteret.
4. **Kursustilskud**: Unge ledige skal selv kunne vælge hvilke kurser de vil på, og hvordan de vil opkvalificeres, uafhængigt af om det enkelte kursus ikke udbydes af jobcenteret. Det er endvidere ikke sagsbehandlerens ansvar at afgøre, om kurset er relevant. Det afgør borgeren.
5. **Studiejob-certificering**: Studiejobs skal ikke bare være jobs, der varetages af studerende. Hvis det ligger i studietiden, og derved forhindrer den studerende i at passe sit studie, er det ikke et studiejob. Studiejobs skal altså slås op under kategorien ”Studiejob”, og tage hensyn til de videregående uddannelsers skemaer.



1. **Anonyme jobansøgninger**: Anonyme jobansøgninger har vist sig at være gode, i forhold til, at få flere i betragtning til de opslåede stillinger. Folk, der ellers ikke havde fået chancen, bliver i højere grad kaldt til samtale, når de søger anonymt.
2. **Alle jobsites skal have en oversættelsesfunktion**: Det skal til enhver tid være muligt at trykke ”Oversæt” på et jobsite (Især på det obligatoriske Jobnet), så alle, uanset sproglig oprindelse, kan læse de opslåede stillinger.
3. **Frivilligt arbejde i organisationer og foreninger**: Folk med indvandrerbaggrund, skal kunne sluses ind i fællesskabet gennem forenings- og organisationsarbejde. Dette tager ikke jobs fra andre, og der er som regel altid efterspørgsel på frivillige. Det er en god introduktion til dansk kultur og en god vej ind i samfundsfællesskabet.
4. **Frivillige mentorer**: Flere frivillige skal være mentorer for nytilkomne flygtninge og indvandrere.



1. **Handicapfradrag**: Virksomheder skal kunne få et fradrag, når de ansætter folk med funktionsnedsættelser, således at der er en tilskyndelse hertil.
2. **Handicapfane**: Det skal være obligatorisk for alle virksomheder at have en fane på deres hjemmeside, der skal gøre opmærksom på den enkelte virksomheds indsatser, for at inkludere borgere med funktionsnedsættelser. Fanen skal hedde ”Inklusion” og være let at få øje på, og endvidere skal siden være delt op i to kolonner. En for kognitive funktionsnedsættelser og en for fysiske/somatiske funktionsnedsættelser. Når vi har fokus på noget, agerer vi derefter.
3. **Afklaringsgaranti**: Alle ledige skal kunne få afklaret deres arbejdsevne indenfor et år. Forslaget er stillet Dansk Socialrådgiverforening.
4. **Fortrinsret udbredes til også at omfatte stillinger i det private**: Fortrinsretten for handicappede, som findes i det offentlige, skal udbredes til det private, og alle stillinger skal slås op på Jobnet. Det er arbejdstagernes obligatoriske jobkanal og bør således være ligeså obligatorisk for arbejdsgiverne.
5. **Indslusning**: Det skal være muligt at trappe arbejdstiden op, især efter længere tids sygdom, uden at risikere en fyreseddel. Således sidestilles fyringer af syge og handicappede med fyringer af gravide kvinder.
6. **Fleksjobkvoter**: Alle virksomheder skal hvert år opgive hvor mange stillinger de opretter på skånevilkår og til fleksjobbere, og 0 er ikke en mulighed.
7. **Arbejdsevne skal gøres op i arbejdsopgavetype**: En borgers arbejdsevne skal opgøres i arbejdsopgaver og ikke i timetal.
8. **Erhvervspris**: Hvert år skal staten uddele en pris til den virksomhed, der har oprettet flest og bedste skånejobs – I denne sammenhæng kommer socialøkonomiske virksomheder ikke i betragtning, da prisen skal give almindelige virksomheder incitament til at tænke inkluderende.



1. **Differentieret pensionsalder**: Gennemsnitligt kommer faglærte ud på arbejdsmarkedet tidligere end eksempelvis akademikere, og bidrager således til samfundet langt tidligere, end deres kammerater på universitetet. Da faglærte ofte slides ned hurtigere, og i gennemsnit har en kortere levetid, er det kun fair, at de får lov at gå tidligere på pension.
2. **En opgradering af tjenestemandsordningen**: Det er hensigtsmæssigt at give ældre mennesker på arbejdsmarkedet, en vis sikkerhed, og Alternativet vil se på, om man kan lave en bedre ordning, der ikke er en hæmsko for arbejdspladserne, men samtidig giver ældre borgere en sikkerhed frem mod pensionsalderen.
3. **Indslusningsordning**: Det skal være lettere at skifte spor sent i arbejdslivet, og Alternativet ønsker at give ældre og seniorer, der skifter karriere sent i livet, et tilskud, der skal gøre det attraktivt for virksomheder at ansætte ældre medarbejdere, der er nye i faget. Tilskuddet trappes ned over tid.
4. **Seniorjob-opgradering**: Alternativet vil se på en opgradering af seniorjob-ordningen. Den bør også omfatte ældre, der er faldet ud af dagpengesystemet, og ældre, der ikke længere er i en A-kasse, bør have en mulighed for at komme under ordningen.



1. **Dagpengeret uafhængigt af optjening**: Det skal altid være muligt at have et tilstrækkeligt sikkerhedsnet, og især de løst ansatte har problemer med at få enderne til at mødes. Virksomhederne skal melde til personens A-kasse og informere om ansættelsens længde, således at der er enighed om, fra hvilken dato den ansatte skal kunne modtage sine dagpenge. Det skal tælle fra første ledighedsdato, uden karensperiode.
2. **Progressivitet i G-dagesystemet**: Ved Kontrakter a under 2 måneders varighed, skal der være 5 G-dage, ved afskedigelse eller kontraktudløb af en medarbejder. Dette skal være et instrument i kampen mod de mange korttidsansættelser, der mest af alt har karakter af daglejeri. Ansættelser a 1 års varighed, skal koste arbejdsgiveren 4 G-dage. Efter 2 års ansættelse er det 3 G-dage.



1. **Karens på virksomhedspraktik**: For at undgå, at virksomheder udnytter virksomhedspraktikordningen til at få gratis arbejdskraft, skal det kun være muligt at få folk i virksomhedspraktik hvert andet år, og ikke hele tiden. Dette skulle gerne være med til at bremse spekulationen i gratis arbejdskraft.
2. **Jobnet skal være den obligatoriske kanal for både arbejdsgivere og arbejdstagere**: Dette har en række fordele. Eksempelvis kan alle danskere byde ind på opslåede stillinger – også stillinger der oprindeligt måske ikke ville have været slået op, eller stillinger, som før i tiden har været forbeholdt udenlandsk arbejdskraft fra bla. Østeuropa.
3. **Stress-strategi**: Alle virksomheder skal forpligtes på at have en stressplan for deres ansatte, som er offentligt tilgængelige, og der skal indføres passende kompensation for medarbejdere, der går ned med stress, og sanktioner overfor virksomheder, der ikke passer godt nok på deres personale. Det videre indhold aftales af arbejdsmarkedets parter.
4. **De multinationale selskaber skal have flere forpligtelser**: Især de helt store virksomheder skal forpligtes på at tage flere lærlinge, på at lave inkluderende ordninger, oprette fleksjob, samt betale en fair skat.
5. **Pålæg om pædagogisk og psykologisk indsigt**: Det skal være et krav for alle virksomheder med mere end 20 medarbejdere, at minimum en leder eller mellemleder er certificeret og har kompetencer og pædagogisk/psykologisk indsigt, således at de kan udvikle et sundt og inkluderende arbejdsmiljø. Dette skal også være med til at bekæmpe stereotyper og fordomme i forhold til potentielle medarbejdere, der af en eller anden grund, har særlige forudsætninger.
6. **Maximumudbytte**: Begræns aktionærernes udbytte og promovér en regel om, at selskabernes topledere maksimalt kan tjene 20 gange deres medarbejderes medianløn. Dette foreslår organisationen Oxfam Ibis. Det er sundt for alle parter, at topdirektørerne og aktionærerne ikke stikker af fra folk flest. Når virksomheder vækster, er det også medarbejdernes fortjeneste.