

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

Lov nr. 114 af 24. marts 1970 om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v. (Folketingstidende 1969-70, FF. sp. 3222, 3605 og 4473, tillæg A sp. 2369, tillæg B sp. 673, tillæg C sp. 321) er senest bekendtgjort ved lovekendtgørelse nr. 16 af 11. januar 1994.

Med fremsættelsen af dette lovforslag sker der en udmøntning af den aftale, som Socialdemokratiet, Centrum-Demokraterne, Det Radikale Venstre, Kristeligt Folkeparti, Det konservative Folkeparti, Venstre, Socialistisk Folkeparti og Fremskridtspartiet den 14. april 1994 har indgået om indførelse af en delefterløn.

Aftalen er vedlagt lovforslaget som bilag 1.

Både på arbejdsmarkedet, blandt ældre og på virksomhederne er der konstateret et voksende behov for at kunne tilbyde de 60 til 66 årige at kunne blive længere på arbejdsmarkedet, men på nedsat tid.

Det er endvidere vigtigt, at lovgivningen allerede nu indrettes på de ændringer, der med sikkerhed sker i den demografiske sammensætning af arbejdsstyrken og af befolkningen som helhed. I løbet af en årrække vil antallet af personer i arbejdsstyrken alt andet lige være faldende, og antallet af 60 til 66 årige vil stige. Der vil i højere grad blive brug for denne aldersgruppe på arbejdsmarkedet.

Delefterlønnen skal være et supplement til den almindelige efterløn, således at arbejdsløshedskassemedlemmer, der opfylder de gældende betingelser for at modtage efterløn, vil kunne vælge delefterlønnen i stedet for.

Der er således ikke tale om at ændre den nuværende efterlønsordning.

Lovforslaget indeholder følgende elementer:

1. regler for delefterløn,
2. enkelte justeringer af efterlønnen.

### Ad 1

Delefterlønsordningen er kendetegnet ved følgende:

- Ordningen er en del af arbejdsløshedsforsikringsloven.
- Delefterlønnen finansieres på samme måde som andre ydelser efter arbejdsløshedsforsikringsloven.
- Ordningen henvender sig til personer mellem 60-66 år, som opfylder anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn.
- Der skal foreligge en fast aftale med arbejdsgiveren om arbejdstiden.
- Arbejdstiden (højest 37 timer) skal nedsættes med mindst 1/4 og skal mindst udgøre 12 timer i gennemsnit om ugen.
- Kompensationen udgør en fast sats på 82 pct. af 1/37 af højeste dagpenge pr. uge for hver time, arbejdstiden nedsættes.
- Det er muligt at skifte mellem efterløn og delefterløn.

### Ad 2

Der sker en vis lempelse af 200 timers reglen i efterlønsordningen ved en

- udvidelse af adgangen til i visse særlige tilfælde – og i begrænset omfang – at arbejde ud over 200 timer mod fradrag i efterlønnen for indtægten ved arbejde ud over de 200 timer, og ved en
- udvidelse af adgangen til under nærmere betingelser at udføre selvstændig bibeskæftigelse i et omfang, der svarer til 200 timer, hvis det kan sandsynliggøres over for arbejdsløsheds-kassen, at arbejdet med virksomheden kan udføres inden for 200 timer årligt.

Den udvidede adgang til at udføre ulønnede aktiviteter i sociale, kulturelle, kirkelige og lignende organisationer (uden fradrag i dagpengene), der blev indført for dagpengemodtagere pr. 1. april 1992 (og som nu også omfatter modtagere af overgangsydelse) vil administrativt blive udstrakt til også at omfatte efterlønsmodtagere.