

arbejdstid (fælles for fuldtids- og deltidsforsikrede) på 12 timer på ugebasis.

Arbejdstiden opgøres samlet for 2 udbetalingsperioder, der svarer til 8 eller 9 uger.

For selvstændige udgør arbejdstiden altid 18 ½ time pr. uge.

Der stilles krav om dokumentation af den aktuelle arbejdstid og krav om dokumentation for arbejdstidsnedsættelsen. Dette kan for lønmodtagere ske ved ansættelsesbeviser, jf. lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (der trådte i kraft den 1. juli 1993). For selvstændige skal en arbejdstidsnedsættelse dokumenteres på anden måde fx ved salg af besætning, indskrænkning af åbningstid m.m.

Der kan for lønmodtagere på nærmere fastsatte tidspunkter ske ændring af den tidligere aftalte og dokumenterede arbejdstid i forbindelse med en yderligere nedtrapning eller en optrapning af arbejdstiden.

Fleksibiliteten i ordningen med hensyn til opgørelse af arbejdstid vil ikke medføre muligheder for at opnå en højere kompensation end 82 pct. af højeste dagpenge.

Mulighederne for en vis variation i arbejdstiden

Der indføres mulighed for, at medlemmer i en begrænset periode kan overskride den fastsatte arbejdstid med op til 20 pct., når der foreligger særlige grunde. Delefterlønnen udbetales i disse tilfælde på grundlag af de faktiske arbejdstimer.

Kompensationsniveauet

Delefterlønnen udgør for hver time, arbejdstiden nedsættes, et fast beløb på 82 pct. af 1/37 af højeste dagpenge pr. uge (pr. 1. januar 1994 56,35 kr.).

I lyset af erfaringerne med delefterlønsordningen vurderes det inden udgangen af 1996 om det er hensigtsmæssigt at indføre en regel i delefterlønsordningen svarende til «63 årsreglen» i efterlønsordningen. Reglen vil kunne omfatte personer, der udsætter nedtrapningen af arbejdstid til efter det fyldte 63. år, og der kan gives et økonomiske incitament i form af

en højere kompensation, svarende fx til halvdelen af forskellen mellem det almindelige kompensationsniveau i delefterlønsordningen (82 pct.) og højeste dagpenge (100 pct.).

Delefterlønnens indflydelse på beregningsgrundlaget for dagpenge/efterløn

Delefterløn indgår i beregningsgrundlaget for dagpenge/efterløn, således at det sikres, at muligheden for senere at overgå til dagpenge/efterløn ikke forringes. Der gives mulighed for i stedet at lægge indtægten forud for perioden med delefterløn til grund for beregningen.

Ind-, ud- og genindtræden i delefterlønsordningen

Indtræden i delefterlønsordningen kan ske fra

- beskæftigelse
- efterløn
- overgangsydelse
- delpension
- ledighed (under visse nærmere betingelser, navnlig med hensyn til referencearbejdstid).

Den eksisterende adgang til at udtræde af efterlønsordningen på grund af tilbagevenden til arbejdslivet og derefter én gang genindtræde i efterlønsordningen udvides med muligheden for at udtræde af efterlønsordningen for at overgå til delefterløn.

Ved ledighed i det arbejde, som er udført i forbindelse med delefterløn, kan den pågældende vælge mellem at overgå til (fuld) efterløn eller – hvis betingelserne er opfyldt – at få dagpenge.

Ved fastsættelsen af de nærmere regler om ind-, ud- og genindtræden i delefterlønsordningen tilstræbes så stor en grad af fleksibilitet som muligt under hensyntagen til, at ordningen skal kunne administreres, og at ordningen ikke må give åbenbare misbrugsmuligheder, det skal således sikres, at der ikke kan spekuleres i en højere kompensation ved at skifte mellem ordningerne.

Senere overgang til efterløn

Perioder med delefterløn tages ikke i be-