

Af *Bach* (FP) til socialministeren (16/7 76):

„Agter ministeren i den kommende samling at fremsætte forslag til ændring af lov af 7. juni 1972 om udbetaling af dagpenge ved sygdom og fødsel, om arbejdsgiverperioden, altså de første 5 uger af en medarbejders sygeperiode?“

(Spm. nr. 673).

#### Begrundelse.

Det er jo ingen hemmelighed, at i titusindvis af arbejdsgivere, og i særdeleshed mindre erhvervsdrivende, afholder sig fra at ansætte flere medarbejdere, men gør alt for at reducere arbejdsstyrken bl. a. på grund af 5 ugers reglen. Derfor ville en ændring helt bestemt være en af vejene til at komme den store arbejdsløshed til livs og i særdeleshed ungdomsarbejdsløsheden.

Vi må jo huske på, at fem arbejdsuger er 200 timer, men da fem uger giver sammenlagt 840 timer, vil det jo i realiteten sige, at i arbejdsperioden er medarbejderen omkring 76 pct. af tiden fuldstændig uafhængig af arbejdsgiveren — nemlig i fritiden — men denne skal efter loven alligevel sikre ham erhvervsindtægt.

Arbejdsgiveren har selvfølgelig en mulighed for at tegne en forsikring, men da det jo er en omkostning, som de fleste afholder sig fra, ville et bortfald af 5 ugers reglen ganske bestemt medføre, at i titusindvis ville blive ansat ved mindre virksomheder.

Socialminister *Eva Gredals* svar (26/7 76):

I spørgsmålets begrundelse er det anført, at i titusindvis af arbejdsgivere og i særdeleshed mindre erhvervsdrivende afholder sig fra at ansætte flere medarbejdere på grund af 5 ugers reglen, og at et bortfald af reglen ville medføre, at et tilsvarende antal ville blive ansat ved mindre virksomheder.

Indledningsvis bemærkes, at et af de væsentligste grundprincipper ved dagpengelovens gennemførelse var indførelse af arbejdsgiverperioden, der skulle være et skridt på vejen mod faste og mere ensartede ansættelsesformer for alle. Tanken om en arbejdsgiverperiode blev oprindeligt fremsat fra arbejdsgiverside, og det var samtidig en forudsætning, at arbejdsgiverne ikke herudover skulle yde et kontant bidrag til dagpengeordningen.

Det bemærkes endvidere, at der ved dag-

pengelovens behandling i folketinget blev peget på den meget store lettelse, det ville være for socialforvaltningerne, at arbejdsgiverne administrerede den første del af perioden. En ophævelse af arbejdsgiverperioden, således at udbetaling overgår til det sociale udvalg, vil betyde en væsentlig udvidelse af administrationen i kommunernes social- og sundhedsforvaltninger.

Ved gennemførelse af dagpengeloven var man opmærksom på, at arbejdsgiverperioden i visse tilfælde kan komme til at virke uhensigtsmæssigt. Der blev derfor indført forskellige særordninger, der kunne afbøde disse situationer.

Der er således i dagpengeloven taget særligt hensyn til mindre arbejdsgivere samt arbejdsgivere, der beskæftiger løsarbejdere, idet de har mulighed for at tegne forsikringer, således at forpligtelsen til at udbetale dagpenge overgår til kommunen fra 1. fraværsdag.

Det nævnes i begrundelsen for spørgsmålet, at udgiften til denne forsikringsordning jo er en omkostning, som de fleste afholder sig fra.

Hertil vil jeg gerne bemærke, at der med dagpengelovens ordninger er gjort op med fordelingen på det offentlige og det private erhvervsliv af udgifterne ved lønmodtageres sygdom. Det dagpengebidrag pr. arbejdstime, der tidligere skulle indbetales til dagpengefondens, er derfor nu også bortfaldet.

Forsikringsordningen for mindre arbejdsgivere til at tegne frivillig forsikring er åben for alle arbejdsgivere, hvis lønudgifter i kalenderåret 1975 ikke oversteg 662.000 kr. Dette svarer til 8-10 ansatte. Ordningen er ved bekendtgørelse af 19. marts 1976 lempet således, at optagelse i ordningen kan finde sted løbende i modsætning til tidligere ved et kvartals begyndelse. Endvidere er bidragsprocenten nedsat fra 3 pct. til 2,5 pct. fra 1. juli 1976.

Ved ændring af dagpengeloven den 26. juni 1975 er der åbnet mulighed for, at arbejdsgiveren vil kunne fritages for forpligtelsen til at udbetale dagpenge i arbejdsperioden, hvor lønmodtagerens ansættelsesforhold af særlige grunde ophører inden udløbet af arbejdsgiverperioden.

Dette gælder situationer, hvor virksomheden ophører på grund af konkurs, tvungen likvidation eller arbejdsgiverens død, hvor