

timer til 20 timers beskæftigelse. Den medarbejdende ægtefælle skal således også altid nedsætte arbejdstiden med mindst 19 timer. Det kan ske enten i arbejdet i den selvstændige virksomhed eller i et lønmodtagerjob, hvis den pågældende ikke arbejder fuld tid i virksomheden. Den medarbejdende ægtefælle er ikke afhængig af, om »hovedpersonen« i virksomheden også nedsætter arbejdstiden.

Det påhviler den medarbejdende ægtefælle at dokumentere nedsættelsen af arbejdstiden og beskæftigelsens omfang efter overgangen til delpension.

Dokumentationen kan i princippet ske på to måder. Enten gennem nyansættelse eller køb af medhjælp udefra af tilsvarende omfang som arbejdstidsnedsættelsen eller ved, at der sker en synlig nedgang i virksomhedens udadvendte aktivitet.

Som eksempel på den første form for dokumentation kan nævnes ansættelse af en medhjælp på halv tid – svarende til nedsættelsen af den medarbejdende ægtefælles arbejdstid eller f.eks. betaling for bistand fra en maskinstation, regnskabsmæssig bistand eller lignende af samme omfang.

Det sociale udvalg må påse, at en sådan ansættelse eller bistand er varig.

Som eksempel på den anden form for dokumentation af arbejdstidsnedsættelsen kan nævnes indskrænkning af en forretnings åbningstid f.eks. til week-end eller sommeråbning. Der kan f.eks. også være tale om frasalg af besætning, tilplantning af ejendommens areal med træer i stedet for andre afgrøder eller en beslutning om eksempelvis en halvering af den faste kundekreds.

Det påhviler i disse tilfælde de sociale myndigheder at påse, at der er tale om en synlig og varig indskrænkning af virksomhedens udadvendte aktiviteter.

Forudsætningen for at modtage delpension er som nævnt, at den medarbejdende ægtefælle – som selvstændige i øvrigt – efter overgangen til delpension i gennemsnit arbejder 20 timer om ugen. Dette indebærer, at den medarbejdende ægtefælle fortsat også i skattelovgivningens forstand vil opfylde arbejdstidsbetingelsen på 3–4 timers daglig arbejdstid for at blive anerkendt som medarbejdende ægtefælle.

Hvis der før overgangen til delpension er overført maksimumsbeløbet på 114.900 kr., betyder det, at der efter overgangen fastsæt-

tes en indtægt på $20/39$ heraf svarende til 20 timers arbejde eller ca. 58.900 kr. Dette beløb vil herefter kunne overføres til den medarbejdende ægtefælle i overensstemmelse med gældende skatteregler. Efter indhentet oplysning fra skatteministeren kan det bekræftes, at denne ordning ikke forudsætter ændringer af skattelovgivningen.

Det er hensigten, at delpensionen til selvstændige skal beregnes og reguleres som til lønmodtagere, hvilket indebærer, at selvstændige, der er berettiget til delpension, altid vil få $19/39$ af basisbeløbet. Delpensionen kan ved den første pensionsberegning dog ikke overstige 90 pct. af forskellen mellem den årlige indtægt før overgangen og den fastsatte årlige indtægt efter overgangen til delpension.

Flertallet har lagt vægt på, at de selvstændige kom med i delpensionsordningen fra starten. De selvstændiges særlige forhold gør imidlertid, at det vil være rimeligt at følge nyordningen særlig indgående på dette punkt med henblik på en vurdering af, om reglerne er hensigtsmæssige eller der bør foretages ændringer for at sikre, at også denne gruppes adgang til ordningen fungerer tilfredsstillende.

I vurderingen bør også indgå sammenhængen til efterlønsordningen og denne gruppes, herunder medarbejdende ægtefællers, adgang til efterløn.

Et andet spørgsmål, der må tillægges stor betydning for delpensionsordningen, er spørgsmålet om adgangen til deltidsbeskæftigelse. En sådan adgang er naturligvis en betingelse for, at delpensionsordningen kan komme til at virke. Af de svar, udvalget har modtaget, fremgår, at de fleste lønmodtagere i dag har overenskomstmæssig adgang til deltidsbeskæftigelse.

En undersøgelse foretaget af Dansk Arbejdsgiverforening viser, at af de personer, der ikke har en sådan ret uden begrænsninger, har langt flertallet – 42 pct. af samtlige personer – en individuel mulighed for deltidsbeskæftigelse, men således, at de pågældendes organisationer i disse tilfælde har en påtaleret over for deltidsbeskæftigelse.

Det er flertallets opfattelse, at løsningen af opgaven med at skaffe det nødvendige udbud af deltidsjob og med at sikre den faktiske adgang til deltidsbeskæftigelse må overlades til arbejdsmarkedets parter. Flertallet forventer imidlertid, at parterne – i overens-