

pengenes størrelse svarende til en forhøjelse i 1989 på 156 kr.

Et af kritikpunkterne mod forslaget om *arbejdsgiverbetaling af 1. ledighedsdag* har været, at arbejdsgiverne kunne komme til at betale et medlem dagpengegodtgørelse, selv om pågældende medlem ikke var ledig, f.eks. fordi pågældende straks efter arbejdsophøret fik anden beskæftigelse.

For at imødekomme den rejste kritik fastslås det, at retten til dagpengegodtgørelse bortfalder, hvis arbejdsophøret ikke medfører ledighed.

Der vil i bekendtgørelsen om dagpengegodtgørelse for første ledighedsdag blive taget stilling til spørgsmålet, om dagpengegodtgørelsen skal udbetales eller reduceres, hvis der overføres timer.

Før der udbetales dagpengegodtgørelse, kan arbejdsgiveren kræve en erklæring fra medlemmet om, at arbejdsophøret medfører ledighed.

Hvis det efterfølgende viser sig, at arbejdsophøret alligevel ikke har medført ledighed, skal dagpengegodtgørelsen tilbagebetales.

Til nr. 13

Ændringsforslaget er redaktionelt.

Til nr. 15

Den væsentligste nydannelse i lovforslaget er, at arbejdsgiverne skal pålægges en skat på 389 kr. pr. gang, hvor de opgiver at benytte en organiseret medarbejders arbejdskraft. Fra en almindelig skatteretlig betragtning er dette hamrende afsindigt.

Går man over til de arbejdsretlige perspektiver, falder det først i øjnene, at det er umådelig let at skattetænke sig fri af den nye afgift, nemlig ved enten at bruge uorganiseret arbejdskraft og/eller at formulere fyresedlen, så skylden lægges over på den ansatte, der selvsagt ikke orker at kaste sig ud i en lang retssag om 389 kr. Arbejdsgiveren kan også sno sig udenom ved fra arbejdsløshedskøen at vælge skiftende arbejdere, idet reglen kun gælder, når vedkommende har haft beskæftigelse hos den pågældende arbejdsgiver i sammenlagt 1 uge med fuld overenskomstmæssig arbejdstid inden for de sidste 4 uger. En restauration, der to-tre gange om ugen har større arrangementer, skal

altså udskifte lejetjenerkorpset og ekstra køkkenpersonale for at spare de nye udgifter, i stedet for at sigte på hellere at have et fastere reservehold, som bliver mere effektivt ved efterhånden at være indlevet i det pågældende arbejdssteds særlige forhold.

Hvis arbejdsgiveren ikke vil skattetænke, bliver nyopfindelsens makværk om de 389 kr. adfærdsregulerende i den forstand, at arbejdsgiveren må overveje, hvordan han kan nøjes med at beskæftige en fast stab bestemt efter sit sæsonlavdepunkt.

Arbejdsgiveren vil afvise engangsordrer, forhale ekspeditionen af andre ordrer og gøre mere brug af overarbejde. Helt katastrofalt bliver forholdet for fag, der er baseret på korttidsansættelsesforhold såsom snekastning, merbeskæftigelse i forbindelse med markeder og byfester, løsarbejdere (f.eks. i havne og på høstmaskinstationer) osv. Byggebrancherne, gartnerier, vikarbureauer, skovbrug, selskabslokaler og meget andet frembyder andre eksempler på, at det er de ydre forhold, som betinger såkaldte hjemsendelser, og at disses omfang ikke kan påvirkes væsentligt af karensdagslovparagraffer. Disse kan derimod føre til, at fagbevægelsen opsigter i hundredvis af lokaloverenskomster og faglige kutymer, der har lettet rationel arbejdstilrettelæggelse og arbejdsglæde i store dele af det danske erhvervsliv. Og når der finder (u)lovlige strejker sted, vil mange (andre) firmaer blive nødt til midlertidigt at begrænse deres arbejdskraftsanvendelse ligesom der i det komplicerede nutidssamfund findes i tusindvis af andre mekanismer, hvor begivenheder et eller andet sted på jordkloden forplanter sig til, at helt sagesløse danske virksomheder skal betale massevis af Auker/Dyremosebøderne på 389 kr.

Hvis en arbejdsleder står over for eventuelt at hjemsende 50 stilladsarbejdere på grund af tilisning, der gør arbejdet farligt, vil hans skøn oftere falde ud til, at han i ledelsen og fordelingen af arbejdet tager chancen for, at det nok går, end at han vil lade sin i meteorologjudsvingene aldeles uskyldige arbejdsgiver punge ud med ca. 20.000 kr. ekstra (+ dagbøder m.v.). Tilsvarende situationer i andre klædedragter vil være ganske almindelige inden for den nye regels adfærdsreguleringsvirkninger, som arbejdsministeren jo mere farveløst (og dermed mindre alarmerende) beskriver som, at »det må