

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lov nr. 114 af 24. marts 1970 om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (Folketingstidende 1969-70, FF. sp. 3233, 3605, 4342 og 4473, tillæg A sp. 2369; tillæg B sp. 673; tillæg C sp. 321) er senest bekendtgjort ved love nr. 632 af 2. september 1991.

Efterlønsordningen trådte i kraft den 1. januar 1979 som en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, der blev gennemført som en udbygning af den eksisterende arbejdsløshedsforsikring.

Baggrunden for forslaget om efterløn var den vanskelige beskæftigelsessituation, og især de mange yngre ledige.

Målet med ordningen var derfor en omfordeling af arbejdet, og ordningen var først og fremmest tiltænkt ældre arbejdsløshedsmedlemmer, der på grund af hårdt fysisk eller psykisk arbejde var nedslidte. Disse medlemmer skulle have mulighed for at forlade arbejdsmarkedet nogle år før den normale pensionsalder med en glidende indtægtsnedgang til folkepensionen som 67-årig. Samtidig skulle ordningen medvirke til, at yngre ledige medlemmer kunne få mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Tilgangen til efterlønsordningen har været større end forventet, og der er nu ca. 100.000 på efterløn. Målsætningen om, at ældre ved at forlade arbejdsmarkedet tidligere ville skabe plads for yngre ledige medlemmer, har imidlertid vist sig ikke fuldt ud at kunne holde. Ordningen har således i højere grad fået karakter af en fratrædelsesordning.

Der er ikke siden indførelsen af efterlønnen sket grundlæggende ændringer i ordningen.

Med udgangspunkt i de erfaringer, der er indhøstet siden 1979, tager forslaget sigte på at gøre efterlønnen mere nutidig og øge fleksibiliteten. Med ændringerne er det tilsigtet at skabe den størst mulige fleksibilitet i forhold til det enkelte medlems ønsker og mål, og i forbindelse hermed også skabe en større grad af differentiering med hensyn til aldersgrænser for overgang til efterløn.

På baggrund af den gældende 60 års grænse for overgang til efterløn kan det konstateres, at der *dels*

er en gruppe medlemmer mellem 55 og 60 år, som har haft et så langvarigt ledighedsforløb, at de ønsker efterløn fremfor et nyt jobtilbud, *dels* en gruppe medlemmer, som er i beskæftigelse, og som ønsker at fortsætte beskæftigelsen i nogle år endnu efter det fyldte 60. år.

Forslaget indeholder 8 elementer, der er rettet mod såvel udsatte grupper på arbejdsmarkedet (element 3) som arbejdsmarkedets faste kerne (element 1 og 6) samt elementer, der øger fleksibiliteten (element 4, 5 og 8) og elementer, der styrker forsikrings-elementet (element 2 og 7).

Lovforslaget indeholder følgende 8 elementer:

1. Den almindelige efterlønsalder hæves til 62 år.
2. Kravene til medlemsanciennitet strammes.
3. Medlemmer over 55 år, der mister dagpengeregatten, får indtil 1. januar 1996 valget mellem efterløn og arbejdstilbud.
4. Efterlønsmodtagere får mulighed for én gang at genindtræde i efterlønsordningen.
5. Retten til at arbejde i efterlønsperioden udvides.
6. Forlængelse af perioden, hvor der ydes fuld efterløn, når overgang til efterløn sker efter det fyldte 63. år.
7. Ændring af medlemsbidraget.
8. Hjemmel til administrativt at fastsætte regler om hvilken betydning udbetaling fra pensionsopsparings- og pensionsforsikringsordninger i efterlønsperioden skal have.

Ad 1

Tilgangen af yngre til arbejdsmarkedet vil i fremtiden blive formindsket betydeligt. Erfaringsmæssigt tager det lang tid for arbejdsmarkedet at indrette sig på ændringer, og det betyder, at man allerede på nuværende tidspunkt må søge at tage højde for, at der på det fremtidige arbejdsmarked i højere grad vil blive behov for den ældre del af arbejdsstyrken.

I en sådan situation er det ikke hensigtsmæssigt, at efterlønsordningen lægger op til, at det almindelige tilbagetrækningstidspunkt fra arbejdsmarkedet er 60 år.