

Arbejdsrapport:

Supplerende dagpenge

DAGPENGEKOMMISSIONEN

Oktober 2015

1. Indledning

Indretningen af supplerende dagpenge er en afvejning mellem på den ene side at tilskynde ledige til at tage alt beskæftigelse, også kortvarigt arbejde, og på den anden side at sikre, at ledige ikke fastholdes i hel eller delvis ledighed.

Et dagpengesystem skal ideelt set tilskynde ledige til også at tage kortvarig beskæftigelse, samtidig med at det modvirker dødvægtstab og unødigt fastholdelse i hel eller delvis ledighed. Afvejningen mellem de to forhold er derfor relevante i forhold til supplerende dagpenge i et nyt dagpengesystem.

Dette arbejdspapir beskriver mulige elementer i en model for supplerende dagpenge i et registerbaseret dagpengesystem. Det sker med udgangspunkt i reglerne for supplerende dagpenge i det nuværende system, idet papiret så vidt muligt oversætter de ugebaserede elementer til et månedsbaseret system.

Arbejdspapiret præsenterer dermed ikke Dagpengekommissionens endelige anbefaling til supplerende dagpenge.

2. Supplerende dagpenge i det nuværende system

Supplerende dagpenge udbetales til medlemmer af en a-kasse, som er delvist ledige, dvs. arbejder på deltid eller mindre end fuld tid i en uge. Det kan være på grund af:

- Arbejde på nedsat tid
- Et ansættelsesforhold påbegyndes eller afsluttes midt i en uge
- Hjemsendelse for eksempel på grund af vejrlig eller materialemangel, eller arbejde omfattet af en arbejdsfordeling.

Supplerende dagpenge kan kun udbetales, hvis de almindelige regler for at modtage dagpenge er opfyldt. Det gælder for eksempel kravet om at stå til rådighed for fuldtidsarbejde, og at man skal være aktivt jobsøgende.

Supplerende dagpenge er en midlertidig ydelse, som det enkelte medlem kan modtage i forbindelse med kortvarig delvis ledighed. Der er derfor knyttet en tidsbegrænsning til de supplerende dagpenge.

Hvis arbejdsgiveren har krav på et opsigelsesvarsel fra medarbejderens side, er det en betingelse for supplerende dagpenge, at der foreligger en frigørelsesattest fra arbejdsgiveren.

I det nuværende system er retten til supplerende dagpenge begrænset til 30 uger inden for 104 uger. Alle uger med arbejde på nedsat tid indgår i tidsbegrænsningen. Særligt gælder, at hvis en person arbejder i turnus eller efter

> Supplerende dagpenge

vagtplan, hvor arbejdstiden er fordelt med for eksempel 1 uges ledighed efterfulgt af 1 uges arbejde på fuld tid, forbruger begge uger af retten til supplerende dagpenge.

Retten til supplerende dagpenge genoptjenes efter 6 måneders arbejde med mindst 130 timer om måneden (30 timer om ugen) inden for en periode på 12 sammenhængende måneder. Genoptjeningen kan først påbegyndes, når perioden på 30 uger inden for 104 uger er opbrugt.

Man kan kun få supplerende dagpenge i en uge, hvis dagpengene i ugen udgør et beløb, der mindst svarer til 7,4 timer – den såkaldte mindsteudbetalingsregel. Man må således højst arbejde 29,6 timer pr. uge for samtidig at kunne modtage supplerende dagpenge.

Før 2008 var varighedsbegrænsningen 52 uger for personer med opsigelsesvarsel og frigørelsesattest, og der var ingen varighedsbegrænsning for personer uden opsigelsesvarsel og frigørelsesattest, *jf. boks 1*.

Boks 1. Supplerende dagpenge før 2008

Før 2008 gjaldt tidsbegrænsningen for supplerende dagpenge kun for lønmodtagere med et opsigelsesvarsel.

Ved lov nr. 481 af 17. juni 2008 (Aftale om en jobplan, indgået mellem Venstre, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance) blev reglerne om supplerende dagpenge ændret således, at alle – uanset om de har et opsigelsesvarsel eller ej – blev omfattet af tidsbegrænsningen for supplerende dagpenge. Samtidig blev tidsbegrænsningen sat ned fra 52 uger inden for 70 uger til de nugældende 30 uger inden for 104 uger.

Baggrunden for regelændringen var, at man ville sikre, at supplerende dagpenge opfyldte formålet om at være en midlertidig ydelse, som medlemmet kan modtage i forbindelse med kortvarig, delvis ledighed, eller som indgang til arbejdsmarkedet på fuld tid.

Analysen¹ havde blandt andet vist, at hver femte på supplerende dagpenge ikke ønskede at arbejde flere timer, selvom de havde - og har - pligt til at stå til rådighed for fuldtidsarbejde. Endvidere søgte kun hver tredje modtager af supplerende dagpenge aktivt arbejde, hvor tallet for ledige generelt var 8 ud af 10. Supplerede dagpenge før regelændringen fastholdt en betydelig arbejdskraftreserve i delvis ledighed på tværs af konjunkturer, og deltidsbeskæftigelse med supplerende dagpenge fungerede kun i ringe omfang som indslusning til fuldtidsbeskæftigelse.

Desuden kunne modtagere af supplerende dagpenge "holde sig fri" af tidsbegrænsningen ved hele tiden at sikre sig, at de højst fik supplerende dagpenge i 51 uger inden for 70 uger og dermed indrette sig permanent på en kombination af supplerende dagpenge og deltidsbeskæftigelse.

Forslaget om at harmonisere og begrænse retten til supplerende dagpenge blev skønnet

¹ Deltid og supplerende dagpenge, Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet, januar 2008.

til at ville medføre en direkte dagpengebesparelse på 550 mio. kr. samt en styrkelse af beskæftigelsen med 1.700 fuldtidspersoner årligt fra og med 2009.

2.1. Frigørelsesattest

De nuværende regler om frigørelsesattest har til formål at sikre, at medlemmer, som arbejder på nedsat tid, skal kunne overtage fuldtidsarbejde med dags varsel. Dette er en del af rådighedspligten.

Når man arbejder på nedsat tid, kan man som udgangspunkt kun få udbetalt supplerende dagpenge, hvis arbejdsgiveren ikke har krav på et opsigelsesvarsel. Årsagen er, at det er en del af rådighedspligten, at man skal kunne overtage et fuldtidsarbejde med dags varsel.

Når arbejdsgiveren har krav på et opsigelsesvarsel, kan der dog udbetales supplerende dagpenge,

- hvis medlemmets nedsatte arbejdstid til enhver tid kan placeres, så arbejdstiden ikke er til hinder for overtagelse af andet arbejde, eller
- hvis arbejdsgiveren på en frigørelsesattest, i en meddelelse om arbejdsfordeling eller en ansættelseskontrakt, erklærer at ville se bort fra opsigelsesvarslet i tilfælde af, at medlemmet opnår arbejde med en længere arbejdstid.

Det er a-kassen, som vurderer, om et medlem, som arbejder på nedsat tid, kan få udbetalt supplerende dagpenge, herunder om arbejdsgiveren har krav på et opsigelsesvarsel, og om der i givet fald er brug for en frigørelsesattest.

Når en a-kasse bliver bekendt med, at et ledigt medlem arbejder på nedsat tid – for eksempel fordi medlemmet oplyser om arbejde på dagpengekortet – skal a-kassen derfor straks vejlede medlemmet om betingelserne for at få supplerende dagpenge, herunder om fristen på 5 uger for at indsende dokumentation for, at arbejde kan overtages med dags varsel.

3. Brug af supplerende dagpenge i dag

Der er årligt omkring 100.000 personer, der modtager supplerende dagpenge, *jf. tabel 1*. Langt de fleste er kun berørt i en kort periode. I 2013 var der ca. 3.500 personer, der brugte hele den samlede ret til supplerende dagpenge på 30 uger inden for 104 uger.

Lidt under 20 pct. af modtagerne af supplerende dagpenge, i den eksisterende ordning, modtager supplerende dagpenge i 7 uger i løbet af 3 måneder (13

> *Supplerende dagpenge*

uger). Opgørelsen vedrører således personer, der i en sammenhængende periode på 3 måneder har et betydeligt omfang af supplerende dagpenge og dermed ikke personer, som kun har fået udbetalt supplerende dagpenge i uger, hvor de påbegynder og afslutter fuldtidsbeskæftigelse. Dette kan være personer, der varigt har beskæftigelse samtidig med dagpenge for eksempel personer på fast nedsat tid. Der er sandsynligvis kun i meget begrænset omfang tale om personer, der blot hyppigt skifter job. Lidt over 40 pct. af de supplerende dagpenge udbetales til denne gruppe.

Tabel 1 Modtagere af supplerende dagpenge, 2007-2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Berørt af supplerende dagpenge							
- alle berørte	92.900	65.300	89.500	95.200	98.900	104.300	101.000
- berørt en uge	24.400	21.400	29.200	31.900	32.100	33.500	34.800
- berørt to uger	9.100	8.000	10.700	11.700	12.000	12.400	12.500
- berørt 3-4 uger	11.100	9.300	12.600	13.400	14.300	15.100	15.100
- berørt 5-10 uger	18.600	13.300	19.800	20.200	21.700	22.800	21.600
- berørt mere end 10 uger	29.700	13.300	17.200	18.000	18.800	20.500	17.000
Berørt 7 ud af 13 uger	25.500	12.700	17.200	18.100	18.300	20.200	18.300
Gennemsnitlig varighed, uger							
- alle berørte	9,1	7	6	6	6	6	6
- berørt 7 ud af 13 uger	17	14	14	14	14	14	13
Fuldtidsdagpengepersoner, supplerende dagpenge							
- alle berørte	8.200	4.100	5.400	5.900	6.300	6.800	6.100
- berørt 7 ud af 13 uger	4.100	1.800	2.400	2.600	2.600	3.000	2.600
Andel af fuldtidsdagpenge-modtagere	13	11	7	6	7	7	7

Kilde.: Beregninger på RAM, eIndkomstregistret og DREAM.

I 2008 blev retten til supplerende dagpenge reduceret fra 52 uger inden for 70 uger, til 30 uger inden for 104 uger, *jf. boks 1*. Antallet af personer, der er berørt af supplerende dagpenge, er ikke blevet reduceret siden 2007, men antallet af fuldtidspersoner, der varigt har arbejde og modtager dagpenge, er blevet reduceret med ca. 1.500 fuldtidspersoner, svarende til en reduktion på lidt over en tredjedel.

Brugen af supplerende dagpenge er ulige fordelt mellem brancher. I nogle brancher (bygge og anlæg), hvor der er hyppige jobskifte, er mange berørt af supplerende dagpenge. I andre brancher (handel) er mange på fast nedsat tid,

> Supplerende dagpenge

her er der relativt få berørte, men relativt mange med længere forløb på supplerende dagpenge.

70 pct. af alle personer, der modtager supplerende dagpenge, har kun forløb på én virksomhed, jf. tabel 2. Disse forløb udgør ca. 50 pct. af de samlede udbetalte supplerende dagpenge. De sidste 50 pct. af de supplerende dagpenge udbetales til de 30 pct. af brugerne af supplerende dagpenge, der i løbet af et år har ansættelse på flere forskellige virksomheder.

Tabel 2 Berørte og fuldtidspersoner fordelt efter antal forløb med supplerende dagpenge og antal virksomheder forløbene er fordelt på, 2013.

	Andel berørte, pct.	Andel fuldtidspersoner, pct.
Kun et forløb og kun en virksomhed	61	39
Flere forløb og kun en virksomhed	9	12
Flere forløb og hver på en ny virksomhed	21	28
Flere forløb og flere virksomheder	9	21
	100	100

Kilde: RAM og eIndkomstregistret.

Personer, der har supplerende dagpenge-forløb hos skiftende virksomheder, kan være personer, der arbejder som vikarer, og som arbejder mindre end fuld tid.

4. Supplerende dagpenge i et månedsbaseret system

Modregning og supplerende dagpenge bliver i dag opgjort på ugebasis, men ved overgang til et registerbaseret dagpengesystem er det nødvendigt at forøge måleenheden fra en uge til en måned. Dette skyldes, at eIndkomstregistret er månedsbaseret. Måleenheder på mindre end en måned, for eksempel uger eller dage, vil forudsætte en selvangivelse af beskæftigelsesomfanget fra den ledige og kun det samlede beskæftigelsesomfang for hele måneden vil kunne kontrolleres op i mod eIndkomstregistret.

Konsekvensen af at gå fra en måleenhed i uger til måneder er, at flere dagpengemodtagere bliver berørt af reglerne om supplerende dagpenge. For eksempel vil en person, som bliver ledig en mandag i midten af en måned, blive omfattet af reglerne om supplerende dagpenge, men er det ikke i det nuværende system.

Antallet af berørte personer med supplerende dagpenge skønnes at stige fra 100.000 til omkring 190.000 personer i et månedsbaseret system.

> Supplerende dagpenge

Med de gældende regler for supplerende dagpenge kan beskæftigelse modregnes time-for-time i 30 uger. Herefter kan forsikrede ledige ikke modtage dagpenge i uger, hvor de er det mindste beskæftiget. Med den gældende ordning for supplerende dagpenge er (i en tidsbegrænset periode) mindstekravet for at udbetale dagpenge 7,4 timers ledighed i løbet af en uge, dvs. der udbetales ikke dagpenge, hvis ledigheden udgør mindre end 7,4 timer i en uge.

Det månedsbaserede dagpengesystem betyder, at personer på fast nedsat tid, fx 25 timer pr. uge, bliver sidestillet med personer som veksler mellem beskæftigelse og ledighed inden for samme måned, for eksempel arbejder en hel uge og er ledige en hel uge. Sidstnævnte er ikke i dag omfattet af reglerne om supplerende dagpenge.

Ved en direkte oversættelse af det nuværende varighedskrav fra 30 uger til 7 kalendermåneder vil ledige kun kunne gå ind og ud af ledighed i 7 kalendermåneder før retten til supplerende dagpenge er opbrugt, og efterfølgende kortvarig beskæftigelse modregnes med en hel måneds dagpenge. Overgangen til opgørelse i måneder betyder derfor, at uanset hvor mange ledighedsperioder den ledige har inden for en kalendermåned, tæller dette kun som ét klip. Med de eksisterende regler er det muligt at gå ind og ud af ledighed i 30 uger inden for 104 uger. Afhængigt af, hvordan ledighedsperioderne er fordelt, kan månedssystemet indebære både en begrænsning og en udvidelse i dette antal.

En reduktion fra 30 uger til 7² kalendermåneder kan blive en stramning for personer med spredt forbrug af supplerende dagpenge. Derimod vil personer på fast deltid suppleret med dagpenge stort set have uændrede vilkår.

Efter retten til supplerende dagpenge er opbrugt, modregnes kortvarig beskæftigelse med en hel måneds dagpenge (da det er mindsteenheden) og ikke som i dag med en uges dagpenge. Det indebærer, at det kan blive omkostningsfyldt for personer, som har opbrugt retten til supplerende dagpenge, at tage arbejde af under en måneds varighed.

Der er i dag 3.500 personer, som udnytter hele deres samlede ret til supplerende dagpenge på 30 uger inden for 104 uger. Antallet, der udnytter deres samlede ret til supplerende dagpenge, skønnes at ville udgøre 21.000 personer i et månedsbaseret system ved en varighedsbegrænsning på 7 måneder og med de nuværende regler for genoptjening af ret til supplerende dagpenge.

Overgangen til en månedsbaseret model har således overordnet en række konsekvenser for supplerende dagpenge:

- Tidsbegrænsningen på 30 uger i det nuværende system svarer til 7 måneder.

² Arbejdspapiret præsenterer blandt andet i denne henseende ikke Dagpengekommissionens endelige anbefaling til supplerende dagpenge.

- Overgangen fra uger til måneder er isoleret set en stramning af varighedsbegrænsningen for mange.
- Personer som veksler mellem ledighed og beskæftigelse vil i højere grad være omfattet af reglerne om supplerende dagpenge i en månedsbaseret model.
- Hvis varighedsbegrænsningen forlænges til mere end 7 måneder – fx til 8 måneder – er det isoleret set en lempelse i forhold til de nuværende 30 uger for personer på fast deltid.

4.1. Genoptjening af retten til supplerende dagpenge

I en månedsbaseret model kan genoptjening af retten til supplerende dagpenge gøres mere fleksibel ved, at der kan genoptjenes løbende ved månedlig fuldtidsbeskæftigelse, for eksempel i forholdet 1:1 eller 1:2, hvor én måneds fuldtidsarbejde giver ret til yderligere en/to måneder med supplerende dagpenge.

Generelt er en løbende genoptjening en lempelse i forhold til nuværende regler. Det skyldes dels, at man efter gældende regler skal have 6 måneders/26 ugers fuldtidsarbejde for at genoptjene retten til supplerende dagpenge i 30 uger, og dels at man i dag ikke kan påbegynde genoptjening, før retten til supplerende dagpenge er opbrugt. Løbende genoptjening gør det således nemmere at optjene enkelte måneder eller en hel ny periode med ret til supplerende dagpenge. Lettere og mere fleksibel genoptjening af retten til supplerende dagpenge vil øge incitamentet til at tage korte job og deltidsbeskæftigelse, til fordel for fuld ledighed eller fuldtidsbeskæftigelse.

En løbende genoptjening betyder således, at personer, der går ind og ud af ledighed med mindst én måneds mellemrum, lettere vil kunne genoptjene nye måneder med supplerende dagpenge. Dermed reduceres risikoen for, at der opstår situationer, hvor det ikke kan betale sig at arbejde for personer med mange korte ledighedsforløb.

En løbende genoptjening betyder også, at personer med fast deltidsbeskæftigelse vil have lettere ved at genoptjene en ny periode med supplerende dagpenge, såfremt de har mulighed for lejlighedsvis at arbejde fuld tid, hvilket kan være en lempelse og isoleret set bidrage til at fastholde personer i delvis ledighed.

Den løbende genoptjening kan ske enten i timer eller i indkomst. Et indkomstbaseret genoptjeningskrav, for eksempel på 17.700 kr. pr. måned vil betyde, at personer, som er i mellemindkomstgruppen, vil kunne genoptjene retten til supplerende dagpenge, uden at gå op i arbejdstid. Et indkomstbaseret genoptjeningskrav kan derfor betyde, at deltidsbeskæftigede kan modtage supple-

rende dagpenge permanent hver anden måned uden at skulle arbejde på fuld tid i visse måneder.

4.2. Mindsteudbetalingsreglen

Man kan i dag kun få supplerende dagpenge i en uge, hvis dagpengene i ugen udgør et beløb, der mindst svarer til 7,4 timer – den såkaldte mindsteudbetalingsregel. Mindsteudbetalingsreglen skal sikre en vis ledighed, før der kan udbetales dagpenge. Det svarer til, at ledigheden skal være mindst $(7,4/37 =)$ 20 pct. eller 1 dag om ugen.

Efter gældende regler må man derfor højst arbejde 29,6 timer pr. uge for samtidig at kunne modtage supplerende dagpenge.

Ved overgang til et månedsbaseret dagpengesystem kan mindsteudbetalingen overføres direkte eller justeres.

20 pct. ledighed i en måned svarer til 4,3 hverdage. Personer, med under 4,3 dages ledighed, vil ved en direkte overførsel ikke kunne modtage dagpenge i den pågældende måned. Det vil isoleret set være en stramning for nogle sammenlignet med i dag. En person, som i dag er 4 dage ledig i samme uge i en måned, vil modtage dagpenge for alle 4 dage. Ved en mindsteudbetalingsregel på 4,3 dage i en månedsmodel, vil den samme person derimod ikke modtage supplerende dagpenge for de 4 dage.

Reduceres mindsteudbetalingsreglen til for eksempel 2 dage i en måned, svarende til ca. 10 pct. af måneden, vil flere kunne modtage supplerende dagpenge. Det betyder blandt andet at forsikrede ledige på fast deltid mellem 29,6 timer/uge og 33,3 timer/uge – der i dag ikke kan modtage supplerende dagpenge – vil kunne modtage supplerende dagpenge i et månedsbaseret system. Flere deltidsansatte vil således kunne modtage supplerende dagpenge. Modsat kan ændringen bidrage til at øge timetallet for deltidsbeskæftigede på supplerende dagpenge, som dermed har mulighed for at arbejde flere timer og fortsat modtage supplerende dagpenge.

4.3. Kravet om fuldtidsbeskæftigelse til genoptjening

Retten til supplerende dagpenge genoptjenes i dag efter 6 måneders arbejde med mindst 130 timer om måneden (30 timer om ugen) indenfor 12 måneder.

Kravet om 130 timer om måneden svarer til arbejde på fuld tid i ca. 18 dage pr. måned $(7,4 \text{ timer pr. dag} \times 18 \text{ dage} = 133,2 \text{ timer})$ i seks måneder inden for en periode på 12 sammenhængende måneder. I det nuværende dagpengesystem

> Supplerende dagpenge

kan man endvidere først begynde at genoptjene retten til supplerende dagpenge, når perioden med ret til supplerende dagpenge er opbrugt.

Kravet til beskæftigelse pr. måned for at genoptjene ret til supplerende dagpenge skal overstige fuldtidsarbejde, fratrukket "mindsteudbetalingsreglen," for at undgå en ordning, hvor deltidsansatte kan indrette sig permanent med supplerende dagpenge i perioder, uden at ændre timetallet. Hvis mindsteudbetalingsreglen for eksempel reduceres fra de nuværende 7,4 timer per uge til 2 dage pr. måned (14,8 timer), bør kravet til fuldtidsbeskæftigelse for at genoptjene retten til supplerende dagpenge øges, således at der fortsat stilles krav om, at personer på supplerende dagpenge øger deres arbejdstid for at genoptjene retten. Det vil være opfyldt ved et krav på 146 timer pr. måned, da der først kan udbetales supplerende dagpenge, ved ledighed på 2 dage (14,8 timer) svarende til beskæftigelse på 145,5 timer (160,33 timer (svarende til gennemsnitligt antal arbejdstimer pr. måned) -14,8 timer = 145,5 timer). Et genoptjeningskrav på 146 løntimer pr. måned svarer til 33,7 timer pr. uge.

Der er mellem 18-23 arbejdsdage i en måned, altså 133,2-170,2 løntimer. Et medlem kan dermed opfylde genoptjeningskravet på 146 løntimer ved at arbejde fuldtid i 20 dage (7,4 timer pr. dag x 20 dage = 148 timer).

Hvis man er månedslønnet og fuldtidsansat, skal der indberettes 160,33 løntimer til eIndkomstregistret. Tilsvarende skal der indberettes et fast timetal hver måned, hvis man er ansat på fast nedsat tid. Eksempelvis skal arbejdsgiveren indberette 120,25 løntimer i eIndkomstregistret, hvis man er ansat på 75 pct. svarende til 27,75 timer pr. uge.

Hvis man ikke er månedslønnet med fast arbejdstid, men i stedet er timelønnet, kan det i måneder, hvor der forekommer søgnehellidage, være svært at opfylde kravet om fuldtidsarbejde (146 løntimer).

En løbende genoptjening og den omstændighed, at der ikke stilles krav om en sammenhængende optjeningsperiode, betyder dog i langt de fleste tilfælde, at det i forhold til det nuværende dagpengesystem vil blive lettere at genoptjene ret til supplerende dagpenge – selv om enkelte måneder ikke kan tælle med til genoptjeningen, jf. *personeksempel 1*.

Personeksempel 1

Hurtigere genoptjening for timelønnet

En timelønnet har 3 måneder tilbage med ret til supplerende dagpenge. Personen får udbetalt løn ugevis og har i de næste 3 måneder fået indberettet følgende timeantal til eIndkomstregistret:

- Måned 1. 133,2 timer (fuld tid i 4 uger - der har i perioden været to søgnehellidage)
- Måned 2. 148,0 timer (fuld tid i 4 uger)
- Måned 3. 148,0 timer (fuld tid i 4 uger)

Efter de 3 måneder har medlemmet forbrugt 1 måned med ret til supplerende dagpenge, men har samtidigt genoptjent ret til 4 nye måneder. Der vil herefter være ret til supplerende dagpenge i yderligere 6 måneder.

Der foreligger ikke oplysninger om søgnehellidage eller egenbetalt ferie (det vil sige ferie uden løn eller feriegodtgørelse) i eIndkomstregistret. Søgnehellidage eller egenbetalt ferie bør derfor ikke medregnes til genoptjeningen af supplerende dagpenge.

I det omfang, at søgnehellidage også er arbejdsdage, hvor der er indberettet løntimer i eIndkomstregistret, for eksempel inden for plejesektoren, vil pågældende have mulighed for at optjene timer på søgnehellidagene. I øvrige tilfælde vil den pågældende ikke skulle arbejde de pågældende dage, da man på de fleste arbejdspladser holder fri på søgnehellidage. Det har betydning for muligheden for at genoptjene ret til supplerende dagpenge.

For uge- og 14-dageslønnede vil indberetningen til eIndkomstregistret typisk indeholde oplysninger om 4 uger (fire ugeindberetninger eller to 14-dagesindberetninger), mens der i andre måneder er oplysninger om fem ugeindberetninger eller tre 14-dagesindberetninger.

Et genoptjeningskrav på 146 timer pr. måned betyder, at uge- og 14-dageslønnede kan opfylde kravet ved fuldtidsbeskæftigelse i 4 uger (svarende til 36,5 timer om ugen). Fire ugers fuldtidsbeskæftigelse giver 148 timer (37 timer pr. uge x 4 uger). Måneder, hvor der er fire ugeindberetninger eller to 14-dagesindberetninger med fuldtidsarbejde, kan dermed tælle med til genoptjeningen af retten til supplerende dagpenge.

4.4. Undtagelse fra tidsbegrænsningen for hjemsendelser og arbejdsfordeling

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge i forbindelse med hjemsendelser og arbejdsfordelinger, indgår i tidsbegrænsningen i dag. Det er muligt at undtage måneder med supplerende dagpenge, som udbetales under hjemsendelse og arbejdsfordeling, fra tidsbegrænsningen af supplerende dagpenge.

> Supplerende dagpenge

Adgangen til at hjemsende de ansatte på grund af for eksempel vejrlig eller materiale-mangel er reguleret i de faglige overenskomster.

I forbindelse med hjemsendelser sondres der i det nuværende system mellem hjemsendelser, hvor den ansatte ikke har pligt til at vende tilbage til arbejdsgiveren, når arbejdet genoptages (kræver ikke frigørelsesattest), og hjemsendelser, hvor den ansatte har pligt til at vende tilbage til arbejdsgiveren, når arbejdet genoptages (kræver frigørelsesattest). Kravet om frigørelsesattest sikrer, at alle hjemsendelsesledige kan stå til rådighed for fuldtidsarbejde med dags varsel.

I dag kan man være hjemsendt i 30 uger inden for en periode 2 år, før retten til supplerende dagpenge er opbrugt. En periode på en uge eller mindre med hjemsendelse vil således bruge 1 ud af 30 "klip". Hvis der ikke udbetales supplerende dagpenge ved hjemsendelsen, fordi der skal udbetales G-dage i resten af ugen, bruges dog ikke et "klip" af de 30 uger med supplerende dagpenge.³

Hvis tidsbegrænsningen derimod opgøres i måneder, vil en enkelt periode med hjemsendelse, hvor der samtidig er udbetalt supplerende dagpenge i måneden, bruge 1 måned af tidsbegrænsningen af supplerende dagpenge. I en månedsbaseret opgørelse vil der kunne være flere situationer med hjemsendelse inden for den samme måned, som kun vil tælle en gang.

En overgang til en månedsvis opgørelse betyder, at

- Såfremt vejrligsledigheden er kontinuerlig i alle uger, vil retten blive opbrugt samtidig i en uge- og månedsbaseret opgørelse.
- Såfremt vejrligsledigheden ligger spredt i de forskellige måneder med mindre end ca. 4 hjemsendelser om måneden, vil retten til supplerende dagpenge blive opbrugt hurtigere i et månedsbaseret system. Måneder med beskæftigelse, uden supplerende dagpenge, vil dog samtidig kunne bidrage til at genoptjene ret til supplerende dagpenge, *jf. afsnit 4.3*.

Arbejdsfordelinger etableres i henhold til kollektive overenskomster eller kollektive aftaler. Et medlem kan i dag få supplerende dagpenge under en arbejdsfordeling. I den forbindelse er det blandt andet en betingelse, at arbejdsfordelingen indeholder en frigørelsesmulighed for de medlemmer, der er omfattet af ordningen, så det enkelte medlem uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

En aftale om arbejdsfordeling kan højst strække sig over 13 uger inden for et år. Virksomheden kan dog søge om at forlænge perioden. En forlængelse kræver dispensation fra det regionale arbejdsmarkedsråd.

³ Virksomhederne har som hovedregel pligt til at udbetale dagpenge de første 3 ledighedsdage ved hjemsendelser, dog maksimalt 16 G-dage årligt pr. medarbejder.

> Supplerende dagpenge

En undtagelse fra tidsbegrænsningen for hjemsendelser og arbejdsfordeling vil være en lempelse i forhold til nuværende regler, hvor alle uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge under hjemsendelser og arbejdsfordeling, indgår i tidsbegrænsningen af supplerende dagpenge.

Det er uklart i hvilket omfang hjemsendelsesledige og personer i arbejdsfordeling reelt overhovedet påvirkes af at lempe varighedsbegrænsningen.

Afskaffelse af varighedsbegrænsningen for ledige under hjemsendelse vil principielt gøre det mere attraktivt for virksomhederne at bruge hyppige hjemsendelser som led i produktionsplanlægningen. Det kan potentielt indebære øgede offentlige omkostninger til dagpenge til personer i fast beskæftigelse.

I modsat retning trækker, at hjemsendelser i visse tilfælde er forbundet med omkostninger for arbejdsgiverne i kraft af reglerne om G-dage, og at arbejdstagerne skal opfylde de formelle betingelser for ret til dagpenge i hjemsendelsesperioden. Virksomheder, der i dag betaler fulde G-dage som følge af hyppige hjemsendelser, vil ubegrænset kunne øge omfanget af hjemsendelser, hvis varighedsbegrænsningen afskaffes.

I den teoretiske litteratur påpeges det, at det kan være optimalt at lægge en omkostning på hyppige afskedigelser (for eksempel G-dage eller som her varighedsbegrænsning). En afskaffelse af varighedsbegrænsningen trækker i modsat retning.

5. Eksempler på ændrede incitamenter i månedsbaseret model

De ændrede incitamenter ved overgang til en månedsbaseret model for supplerende dagpenge kan illustreres med nogle personeksempler. Personeksemplerne ser på personer med forløb af korterevarende beskæftigelse. Eksemplerne tager udgangspunkt i en model med løbende og dynamisk genoptjening i forholdet 1:2, dvs. en måneds fuldtidsbeskæftigelse udløser to måneders ekstra ret til supplerende dagpenge.

Personeksempel 2

Fuldtidsvikar med ret til supplerende dagpenge

En ledig, der tager et fuldtidsvikariat på 2 måneder fra den 15. januar til 15. marts, vil bruge i alt to klip i januar og marts, men omvendt optjene ret til to ekstra måneder med ret til supplerende dagpenge på baggrund af fuldtidsbeskæftigelsen i februar. Dermed har den ledige stadig ret til det samme antal måneder med supplerende dagpenge, som inden fuldtidsvikariatet.

I dag ville fuldtidsvikariatet have brugt fire klip af retten til supplerende dagpenge (med mindre at det var begyndt en mandag og sluttet en søndag). På grund af reglerne om genoptjening ville den ene måned med fuldtidsbeskæftigelse ikke kunne bruges til en ny ret til supplerende dagpenge.

Personeksempel 3

Kortvarigt beskæftiget med ret til supplerede dagpenge

Et job af en uges varighed fra onsdag til onsdag inden for en måned vil i dag medføre, at der forbruges 2 af de 30 klip, svarende til 7 pct. af klippende, mens der i et månedsbaseret system vil blive forbrugt 1 hel måned af retten til supplerende dagpenge, hvilket er en større andel end $1/30$, for eksempel $1/7$ hvis tidsbegrænsningen sættes til 7 måneder.

En person, som skiftevis er ledig i en kalendermåned og fuldtidsbeskæftiget i en kalendermåned, vil ikke bruge af retten til supplerende dagpenge. Den løbende og dynamiske genoptjening vil dog betyde, at personen vil genoptjene retten til supplerende dagpenge hurtigere, hvis denne er opbrugt.

Personeksempel 4

Kortvarigt beskæftiget uden ret til supplerede dagpenge

Når retten til supplerende dagpenge er opbrugt i dag, er det nødvendigt med 6 måneders fuldtidsbeskæftigelse, inden for en periode på 12 måneder, før man igen har optjent retten til en ny periode med supplerende dagpenge. For en person, der opbruger retten til supplerende dagpenge, vil der derfor gå mindst 6 måneder, før en ny ret er opnået.

I en månedsbaseret model, med løbende og dynamisk genoptjening, vil man derimod have optjent retten til 2 nye måneder allerede efter 1 måneds fuldtidsbeskæftigelse. Dette styrker isoleret set tilskyndelsen til beskæftigelse frem for fuldtidsledighed efter opbrug af supplerende dagpenge.

Tilskyndelse til at tage beskæftigelse af mindre omfang kan dog være mindre i en månedsbaseret model, når retten til supplerende dagpenge er opbrugt. I dag vil for eksempel 3 dages beskæftigelse betyde, at man mister en uges dagpenge, mens det i en månedsmodel vil betyde frafald af en måneds dagpenge. I modsat retning trækker, at den løbende og dynamiske genoptjening styrker incitamentet til at finde fuldtidsvikariater af en måneds varighed.