



Fremsat den 14. december 2021 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 og lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

(Forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning m.v.)

§ 1

I lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, som ændret ved § 1 i lov nr. 1964 af 15. december 2020, foretages følgende ændring:

1. § 1, stk. 1, 2. pkt., affattes således:

»En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan være i kraft til og med den 31. marts 2022.«

§ 2

I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 215 af 12. februar 2021, som ændret

senest ved § 1 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, foretages følgende ændring:

1. I § 49, stk. 3, nr. 4, § 53, stk. 17, nr. 5, § 55, stk. 4, nr. 1, § 55, stk. 5, nr. 4, § 56 a, stk. 10, 1. pkt., og § 62 c, stk. 1, ændres »31. december 2021« til: »31. marts 2022«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. **Indledning**
2. **Lovforslagets hovedpunkter**
 - 2.1. *Forlængelse af adgangen til at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling*
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. *Forlængelse af perioden med ret til arbejdsledighedsdagpenge for medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning*
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. **Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**
4. **Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**
5. **Administrative konsekvenser for borgerne**
6. **Klimamæssige konsekvenser**
7. **Miljø- og naturmæssige konsekvenser**
8. **Forholdet til EU-retten**
9. **Hørte myndigheder og organisationer m.v.**
10. **Sammenfattende skema**

1. Indledning

Danmark står fortsat i en krise som følge af covid-19-pandemien. Målet i den danske håndtering af covid-19 er at holde aktiviteten i alle dele af samfundet så høj som muligt og samtidig holde smitten nede. Men et stigende smittetryk har nødvendiggjort, at der efter anbefaling fra sundhedsmyndighederne er indført en række restriktioner fra den 10. december 2021, som bl.a. berører og får negativ virkning for det private erhvervsliv og deres aktiviteter.

Siden starten af covid-19-pandemien har regeringen og arbejdsmarkedets parter indgået en række trepartsaftaler, som bl.a. har haft til formål at undgå fyringer, sikre og fastholde arbejdspladser og virksomheders fortsatte eksistens. Dette er bl.a. sikret med diverse hjælpepakker, lønkompensationsordninger og fleksibilitet i virksomhedernes virke og arbejdstilrettelæggelse. Siden september 2020 har det været muligt for private virksomheder at etablere midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19. Iværksættelse af en midlertidig arbejdsfordeling betyder, at ansatte sættes ned i tid og løn og får i stedet forhøjet dagpengesats for den resterende tid. Ansatte får samtidig mulighed for at uddanne sig i perioder uden arbejde.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik allerede den 31. august 2020 en trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked som led i håndteringen af covid-19, som har til formål at undgå afskedigelser. Efterfølgende blev regeringen og arbejdsmarkedets parter ved aftale af 1. november 2020 enige om at forlænge ordningen frem til 31. december 2021 med en række tilpasninger og præciseringer af ordningen. Og senest har regeringen og arbejdsmarkedets parter ved aftale af 10. december 2021 aftalt at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning, herunder retten til dagpenge, i perioden

fra den 1. januar til og med den 31. marts 2022 på samme vilkår, som efter den gældende ordning.

Det foreslås, at de eksisterende regler om den midlertidige arbejdsfordelingsordning fortsætter uændret, herunder at virksomheder, der vil gøre brug af ordningen, skal informere og høre deres medarbejdere herom efter de regler, der gælder i samarbejdsaftaler, tilsvarende aftaler eller lov om information og høring.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. *Forlængelse af adgangen til at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling*

2.1.1. *Gældende ret*

Lov om adgang til at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 indeholder vilkårene for, at en arbejdsgiver i den private sektor kan beslutte at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling.

En arbejdsfordeling, der er iværksat efter loven, kan være i kraft indtil udgangen af 2021, jf. lovens § 1, stk. 1, 2. pkt. Herefter er der ikke hjemmel til at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Efter lovens § 1, stk. 2, kan en arbejdsfordeling iværksættes uanset bestemmelser i kollektive overenskomster, eller hvad der måtte være aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver om løn, omfang af arbejdstid m.v., herunder eventuelle overenskomstbestemmelser om arbejdsfordeling.

Efter lovens § 1, stk. 3, skal iværksættelse af arbejdsfordeling være sagligt begrundet. En arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling efter loven skal oplyse alle ansatte, der kan blive omfattet af arbejdsfordelingen, herom og oplyse om de vilkår, der vil være gældende under

arbejdsfordelingen, og arbejdsfordelingens forventede starttidspunkt og sluttidspunkt, jf. lovens § 2, stk. 1.

Ansatte, som arbejdsgiveren ønsker omfattet af en arbejdsfordeling efter loven, har 24 timer til at beslutte, om de vil omfattes af arbejdsfordelingen. Hvis en ansat ikke inden 24 timer meddeler arbejdsgiveren, at vedkommende ikke ønsker at indgå i arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af arbejdsfordelingen, hvis den iværksættes, jf. lovens § 2, stk. 2.

Arbejdsgiveren afgør på baggrund af tilbagemeldingerne fra de ansatte, om arbejdsfordeling sættes i værk, og giver de enkelte berørte ansatte meddelelse herom. I forhold til ansatte, der har givet arbejdsgiveren meddelelse om, at de ikke ønsker at blive omfattet af arbejdsfordelingen, beslutter arbejdsgiveren, om de ansatte skal afskediges, jf. lovens § 2, stk. 3.

Efter lovens § 3 skal en arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling, informere og høre lønmodtagernes repræsentanter i overensstemmelse med samarbejdsaftalen, lignende aftaler eller lov om information og høring af lønmodtagere, der er gældende på den pågældende virksomhed.

En ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling, kan ikke under arbejdsfordelingen opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen, jf. lovens § 4, stk. 1.

Hvis en ansat opsiges under en arbejdsfordeling af andre årsager end dem, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen, vil de vilkår, der var gældende forud for iværksættelse af arbejdsfordelingen, være gældende i forbindelse med opsigelsen, jf. lovens § 4, stk. 2.

En ansat kan under arbejdsfordelingen uden forudgående varsel fratræde for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid, jf. lovens § 5.

En ansat er under perioden med arbejdsfordeling med visse undtagelser omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår og optjener anciennitet på sædvanlig vis under arbejdsfordelingen. Hvis arbejdsgiveren beslutter at afslutte arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for iværksættelse af arbejdsfordeling, jf. lovens § 7.

Tvister om anvendelse af lovens bestemmelser behandles i det fagretlige system, hvis virksomheden er overenskomst-dækket, eller ved de almindelige domstole, jf. lovens § 8.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Den midlertidige arbejdsfordelingsordning har bidraget til, at mange lønmodtagere ikke har mistet deres job som følge af den økonomiske situation, som covid-19 har medført.

Med ordningen kan virksomheder, som på grund af covid-19 er udfordret, benytte sig af arbejdsfordeling, hvor medarbejderne deler det arbejde, der er, og i den resterende tid uddanner de sig eller er hjemme på dagpenge. Ordningen giver virksomhederne større fleksibilitet til at indlede

arbejdsfordeling, og virksomhederne skal kun betale løn for arbejdstiden.

Med de indførte restriktioner, som er indført pr. 10. december 2021, og som berører det private erhvervsliv, har regeringen og arbejdsmarkedets parter aftalt at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning til og med den 31. marts 2022 på de hidtil gældende vilkår for ordningen. Det foreslås derfor at ændre lovens § 1, stk. 1, 2. pkt., således at en midlertidig arbejdsfordeling efter loven kan være i kraft til og med den 31. marts 2022.

2.2. Forlængelse af perioden med ret til arbejdsløshedsdagpenge for medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning

2.2.1. Gældende ret

Ved lov nr. 1337 af 11. september 2020 om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og lov om sygedagpenge og barselloven (Midlertidig dagpengeret, højere dagpengemaksimum, beregning på grundlag af ikke-medlemsperioder, suspension af dagpengeforbrug, bedre uddannelsesmuligheder til personer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og fast arbejdsgiverbidrag m.v.), som trådte i kraft den 14. september 2020, blev der i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 215 af 12. februar 2021, indført regler om ret til dagpenge til medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning, jf. lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Reglerne gav bl.a. en særlig ret til optagelse i en a-kasse med umiddelbar ret til arbejdsløshedsdagpenge og ret til en højere dagpengesats svarende til 120,53 pct. af dagpengenes højeste beløb som fuldtids- eller deltidsforsikret for personer omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lovens § 41, stk. 8, og § 48, stk. 7. Endvidere blev der indført regler om suspension af forbrug af dagpenge- og referenceperioden, suspension af dagpengeforbruget ved opgørelsen af 4-månedersperioden ved opgørelsen af karens og ret til dagpenge under uddannelse i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning, jf. lovens § 55, stk. 4, nr. 1, § 55, stk. 5, nr. 4, § 56 a, stk. 10 og § 62 c. Endelig blev der indført regler om arbejdsgivernes betaling af et fast dagpengegodtgørelsesbeløb til ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Til gengæld blev arbejdsgiverne fritaget for betaling af dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag (G-dage), jf. lovens § 84, stk. 11.

Disse regler var gældende indtil den 31. december 2020, dog højst i 4 måneder. Ved lov nr. 1964 af 15. december 2020 om ændring af lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 og lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (Forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, forlængelse af suspension af forbrug af dagpenge, undtagelse for automatisk genindplacering, undtagelse for månedskontrol m.v.) blev perioden med ret til modtagelse af dagpenge efter

ovenstående regler til medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning forlænget til og med den 31. december 2021.

Desuden blev der indført regler om, at dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordelingsordning kan forlænge beregningsperioden og referenceperioden for ret til dagpenge, jf. § 49, stk. 3, nr. 4, og § 53, stk. 17, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Lovændringen betyder, at dagpenge, der udbetales som følge af, at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning (både den almindelige ordning og den midlertidige ordning om arbejdsfordeling), ikke forbruger af hverken den 2-årige ydelsesperiode eller den 3-årige referenceperiode til og med den 31. december 2021. Der forbruges heller ikke af en eventuel forlænget ydelsesperiode på højst 1 år eller den 1½-årige referenceperiode.

Lovændringen betyder videre, at reglerne om, at beregningsperioden kan forlænges med perioder, hvor der er udbetalt dagpenge under den midlertidige arbejdsformidlingsordning, og at modtagelse af dagpenge under arbejdsfordeling (både den almindelige og den midlertidige arbejdsfordeling), ikke indgår i opgørelsen af 4-månedersperioden ved opgørelsen af karens, blev forlænget til og med den 31. december 2021. Perioden betragtes derfor som en såkaldt død periode.

Lovændringen betyder endvidere, at personer omfattet af en arbejdsfordeling (både den almindelige og den midlertidige arbejdsfordeling) i samarbejde med virksomheden kan iværksætte og gennemføre opkvalificeringsforløb, der helt eller delvist ligger i perioder, hvor medarbejderen er ledig og modtager supplerende dagpenge. Derudover er der mulighed for, at medarbejdere under uddannelse med løn kan undtages fra en arbejdsfordeling uden godkendelse i Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), hvis der på virksomheden er enighed herom. Et medlem kan således få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse frem til og med den 31. december 2021, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren i forbindelse med, at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning.

For udbetalinger efter den midlertidige arbejdsfordelingsordning, vil der kunne udbetales dagpenge indtil den 31. december 2021.

Endelig betød lovændringen, at mindsteudbetalingsreglen er suspenderet frem til og med den 31. december 2021 for medlemmer, hvis ledighed skyldes, at medlemmet er omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter kan konstatere, at den midlertidige arbejdsfordelingsordning har bidraget til, at mange lønmodtagere ikke har mistet deres job som følge af den økonomiske situation, som covid-19 har medført.

Med ordningen kan virksomheder, som på grund af covid-19 er udfordrede, benytte sig af arbejdsfordeling. Medarbejderne deler det arbejde, der er, og i den resterende tid uddanner de sig eller er hjemme på dagpenge. Ordningen giver virksomhederne større fleksibilitet til at indlede arbejdsfordeling, og virksomhederne skal kun betale løn for arbejdstiden.

Lønmodtagerne får med en forhøjet dagpengesats mulighed for at uddanne sig i perioderne uden arbejde.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er på den baggrund enige om at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning, herunder retten til dagpenge m.v., så den kan bruges af virksomhederne i perioden fra den 1. januar til og med den 31. marts 2022.

Som følge af den foreslåede forlængelse af perioden med mulighed for at oprette en midlertidig arbejdsfordelingsordning til og med den 31. marts 2022 foreslås det, at reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ændres i overensstemmelse hermed, herunder i forhold til den almindelige arbejdsfordelingsordning.

Den 31. marts 2022 er således den sidste dag med midlertidig arbejdsfordeling og dermed mulighed for dagpenge under særligt gunstige vilkår. Virksomhederne vil kunne bruge ordningen frem til og med den 31. marts 2022, uanset om de har benyttet ordningen i 2020 og i 2021.

Det foreslås således, at perioden med ret til modtagelse af dagpenge til medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning vil blive forlænget til og med den 31. marts 2022.

Det foreslås videre, at reglerne om, at dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordelingsordning kan forlænge beregningsperioden og referenceperioden for ret til dagpenge, vil blive forlænget til og med den 31. marts 2022.

Det foreslås videre, at reglerne om, at dagpenge, der vil blive udbetalt som følge af, at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning (både den almindelige ordning og den midlertidige ordning om arbejdsfordeling), ikke forbruger af hverken den 2-årige ydelsesperiode eller den 3-årige referenceperiode, vil blive forlænget frem til og med den 31. marts 2022.

Det foreslås endvidere, at reglerne om, at der ikke forbruges af en eventuel forlænget ydelsesperiode på højst 1 år eller den 1½-årige referenceperiode, ligeledes forlænges til og med den 31. marts 2022.

Det foreslås yderligere, at reglen om, at modtagelse af dagpenge under arbejdsfordeling (både den almindelige og den midlertidige arbejdsfordeling), ikke indgår i opgørelsen af 4-månedersperioden ved opgørelsen af karens, vil blive forlænget frem til og med den 31. marts 2022.

Endeligt foreslås det, at reglerne om, at personer omfattet af en arbejdsfordelingsordning (både den almindelige og den midlertidige arbejdsfordelingsordning) i samarbejde med virksomheden kan iværksætte og gennemføre opkvalificeringsforløb, der helt eller delvist ligger i perioder, hvor

medarbejderen er ledig og modtager supplerende dagpenge, vil blive forlænget frem til og med den 31. marts 2022.

Reglerne om en særlig ret til optagelse i en a-kasse med umiddelbar ret til arbejdsløshedsdagpenge, ret til en højere dagpengesats svarende til 120,53 pct. af dagpengenes højeste beløb som fuldtids- eller deltidsforsikret for personer omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling og reglerne om arbejdsgivernes betaling af et fast dagpengegodtgørelsesbeløb til ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. pkt. 2.2.1., vil fortsat finde anvendelse, men der er lovteknisk ikke behov for at foretage en ændring af disse regelsæt.

Det bemærkes, at reglerne om suspension af mindsteudbetalingsreglen vil blive videreført frem til og med den 31. marts 2022 for medlemmer, hvis ledighed skyldes, at medlemmet er omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19. Dette vil ske i form af en ændring af bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Tabel 1. Forlængelse af umiddelbar ret til arbejdsløshedsdagpenge for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

	2022	2023	2024
I alt statslige udgifter	8,1	0,0	0,0
Heraf til medlemsbidrag (indtægt)	-3,2	0,0	0,0
Heraf til arbejdsløshedsdagpenge	14,4	0,0	0,0
Heraf til kontanthjælp	-3,1	0,0	0,0
I alt kommunale udgifter	15,3	0,0	0,0
Heraf budgetgaranti	15,3	0,0	0,0
I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd	23,4	0,0	0,0

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.2 Midlertidig suspension af forbrug af dagpenge for ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

Dagpenge som udbetales som følge af, at medlemmet vil være omfattet af en arbejdsfordelingsordning i perioden fra og med den 1. januar 2022 til og med den 31. marts 2022, vil ikke forbruge af dagpengeperioden på to år (ydelsesperioden) inden for en periode på tre år (referenceperioden).

Forslaget medfører merudgifter til dagpenge, samt min-

Der er indgået en aftale mellem arbejdsmarkedets parter om en forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, herunder retten til dagpenge, så den kan bruges af virksomhederne i perioden 1. januar – 31. marts 2022.

Nedenfor beskrives de økonomiske konsekvenser af forlængelsen opdelt på de enkelte elementer af ordningen

3.1 Forlængelse af umiddelbar ret til arbejdsløshedsdagpenge for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

Forslaget medfører merudgifter til dagpenge (herunder supplerende dagpenge), samt endvidere mindreudgifter til kontanthjælp og aktivering af kontanthjælpsmodtagere i 2022.

Endvidere medfører forslaget merindtægter fra medlemsbidrag som følge af den særlige ret til optagelse i en a-kasse med umiddelbar ret til arbejdsløshedsdagpenge.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

dreudgifter til kontanthjælp, sygedagpenge, og seniorjob. Endvidere mindreudgifter i 2024 til aktivering af modtagere af kontanthjælp. Dette er en følge af, at perioden på dagpenge forlænges, og overgangen til disse ydelser dermed udskydes.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 2. Forlængelse af midlertidig suspension af forbrug af dagpenge for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

	2022	2023	2024
I alt statslige udgifter	0,1	0,3	1,1
Heraf til arbejdsløshedsdagpenge	0,2	0,4	1,4
Heraf til kontanthjælp	0,0	0,0	-0,2
Heraf til seniorjob	0,0	0,0	-0,1

I alt kommunale udgifter	0,3	0,5	1,7
Heraf budgetgaranti	0,3	0,6	2,1
Heraf øvrige indkomstoverførsler	0,0	-0,1	-0,5
I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd	0,4	0,8	2,8

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.3 Højere dagpengemaksimum for ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt dækningsbidrag, teknisk belægning og midlertidig suspension af rådighedsforpligtelse

Ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning modtager en højere dagpengesats op til, men ikke mere end 120,53 pct. af dagpengesatsen.

Staten dækker differencen mellem satsen for G-dage og den højere dagpengesats på de dage, hvor medarbejderen modtager G-dags betaling fra arbejdsgiveren.

Der er indført en midlertidig justering af reglerne om

teknisk belægning, sådan at medarbejdere, der arbejder i weekender eller med de samme timers arbejde koncentreret på færre dage, ikke stilles ringere end medarbejdere med en 37 timers uge fordelt ligeligt over fem hverdage.

Der suspenderes for mindeudbetalingsreglen, og endelig gælder en lempelse af rådighedsforpligtelsen, sådan, at der ikke er krav om jobsøgning under hele arbejdsfordelingen under den nye midlertidige ordning.

Alle elementer medfører merudgifter til dagpenge (omend marginalt vedrørende rådighedsforpligtelsen) i 2022.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 3. Forlængelse af højere dagpengemaksimum for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt dækningsbidrag, teknisk belægning og midlertidig suspension af rådighedsforpligtelsen

	2022	2023	2024
I alt statslige udgifter	18,6	0,0	0,0
Heraf til arbejdsløshedsdagpenge			
- forhøjelse af den maksimale dagpengesats	13,8	0,0	0,0
- dækningsbidrag	4,2	0,0	0,0
- teknisk belægning	0,6	0,0	0,0
I alt kommunale udgifter	35,2	0,0	0,0
Heraf budgetgaranti	35,2	0,0	0,0
I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd	53,7	0,0	0,0

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.4 Arbejdsgivers betaling af et fast dagpengegodtgørelsesbeløb til ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt forlængelse af suspension af de almindelige to G-dage i den nye midlertidige arbejdsfordeling

For personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning betaler arbejdsgiveren et fast månedligt bidrag pr. medarbejder i den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Arbejdsgiverbidraget finansierer den øgede indkomstsikkerhed, jf. den højere dagpengesats for personer i den nye ordning. Samtidig er arbejdsgivernes betaling af

de almindelige 2 G-dage (godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag) suspenderet, så længe medarbejderen er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Forslaget medfører samlet set mindreudgifter til dagpenge som følge af arbejdsgiverbetalingen i 2022, der delvist er modgået merudgifter til G-dage som følge af den fortsatte suspension af de almindelige to G-dage.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 4. Forlængelse af arbejdsgivers betaling af et fast dagpengegodtgørelsesbeløb til personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, herunder samtidig forlængelse af suspension af de almindelige to G-dage

	2022	2023	2024
I alt statslige udgifter	-10,0	0,0	0,0
Heraf til arbejdsløshedsdagpenge			
- arbejdsgiverbidrag (indtægt)	-13,5	0,0	0,0

- suspension af G-dage	3,6	0,0	0,0
I alt kommunale udgifter	-18,9	0,0	0,0
Heraf budgetgaranti	-18,9	0,0	0,0
I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd	-28,8	0,0	0,0

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.5 De samlede økonomiske konsekvenser

Forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning med perioden 1. januar 2022 – 31. marts 2022 har økonomiske konsekvenser primært i 2022. Suspension af dagpengeforbrug har endvidere økonomiske konsekvenser i 2023 og 2024.

Det er skønnet, at sammenlagt ca. 5.000 personer i gennemsnit om måneden vil være omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Endvidere skønnes forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning at medføre en negativ beskæftigelseseffekt på ca. 180 fuldtidspersoner i 2022, og en negativ arbejdsudbudsvirkning på under 10 fuldtidspersoner i 2023 og 2024.

Samlet set skønnes forslaget med betydelig usikkerhed at

medføre merudgifter for det offentlige før skat og tilbageløb samt de adfærdsmæssige konsekvenser på ca. 50 mio. kr. i hele perioden 2022-2024. Dette svarer til ca. 60 mio. kr. efter skat og tilbageløb samt de adfærdsmæssige konsekvenser.

Lovforslaget vil medføre merudgifter for det offentlige (før skat og tilbageløb) på 48,7 mio. kr. i 2022, 0,8 mio. kr. i 2023, og 2,8 mio. kr. i 2024. Heraf vil staten samlet set have merudgifter på 16,9 mio. kr. i 2022, 0,3 mio. kr. i 2023 og 1,1 mio. kr. i 2024. Kommunerne vil samlet set have merudgifter på 31,8 mio. kr. i 2022, 0,5 mio. kr. i 2023 og 1,7 mio. kr. i 2024. Alle beløb er angivet i 2022-pl.

I nedenstående tabel fremgår de samlede økonomiske konsekvenser af lovforslaget.

Tabel 5. Samlede økonomiske konsekvenser

	2022	2023	2024
I alt statslige udgifter	16,9	0,3	1,1
Heraf til medlemsbidrag (indtægt)	-3,2	0,0	0,0
Heraf til arbejdsløshedsdagpenge	33,2	0,4	1,4
Heraf til arbejdsløshedsdagpenge (indtægt fra arbejdsgiverbidraget)	-10,0	0,0	0,0
Heraf til kontanthjælp	-3,1	0,0	-0,2
Heraf til seniorjob	0,0	0,0	-0,1
I alt kommunale udgifter	31,8	0,5	1,7
Heraf budgetgaranti	31,9	0,6	2,2
Heraf øvrige indkomstoverførsler	0,0	-0,1	-0,5
I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd	48,7	0,8	2,8
I alt efter skat og tilbageløb og inkl. adfærd	53,8	8	2,6

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

I aftalen om forlængelse af midlertidig arbejdsfordelingsordning er endvidere indeholdt, at mindeudbetalingsreglen suspenderes for personer omfattet af ordningen. Dette udmøntes i særskilt bekendtgørelse. De økonomiske konsekvenser af, at mindstereglen suspenderes skønnes at medføre merudgifter til dagpenge på 0,2 mio. kr. i 2022. Denne udgift er ikke medtaget i lovforslagets økonomi.

Lovforslagets øvrige elementer vurderes i øvrigt ikke at have økonomiske konsekvenser.

De økonomiske og administrative konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

De økonomiske konsekvenser af lovforslaget i 2022 på 48,7 mio. kr. (før skat og tilbageløb) bliver indarbejdet på lov om tillægsbevilling for 2022.

Tilsvarende reduceres § 35.11.06. Reserve til håndtering af udfordringer i lyset af COVID-19 mv. uden for udgiftslofterne med i alt 53,8 mio. kr. i 2022, svarende til merudgifterne efter skat og tilbageløb. De økonomiske konsekvenser i 2023-2024 indarbejdes på forslag til finansloven for 2023.

Lovforslaget vurderes at følge de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning, men på grund af den meget korte frist for implementering af lovgivningen og forslagenes kortvarige virkningsperiode vil det ikke være proportionalt for arbejdsløshedskasserne at udvikle digitale løsninger til brug for administrationen af lovforslagets forskellige elementer.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Erhvervslivet har merudgifter (før skat) vedrørende det faste arbejdsgiverbidrag på 39,1 mio. kr. i 2022, men samtidig mindredgifter (før skat) vedrørende forlængelsen af suspensionen af de normale to G-dage på 10,3 mio. kr. i 2022. Samlet set giver det merudgifter for erhvervslivet på 28,8 mio. kr. i 2022.

Det samlede lovforslag vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet mv. Det har ikke været muligt at få udarbejdet en vurdering heraf henset til tidsfaktoren for lovforslagets behandling. Principperne for agil erhvervsrettet regulering vurderes på denne baggrund ikke at være relevante for de konkrete ændringer i lovforslaget.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

På grund af lovforslagets hastende karakter er et lovforslag sendt i høring i perioden den 13. december 2021 til den 14. december 2021 hos følgende organisationer og myndigheder m.v.: Advokatsamfundet, Akademikerne (AC), ASE, Beskæftigelsesrådet, Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, Dansk Industri, Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Dommerfuldmægtigforeningen, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forhandlingsfællesskabet, KL, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA) og Lederne.

10. Sammenfattende skema:

Mio. kr. (2022-pl.)	Positive konsekvenser/mindredgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Stat 2022: 19,9 2023: 0,1 2024: 0,3 Kommuner 2022: 30,9 2023: 0,3 2024: 1,1 Regioner: Ingen	Stat 2022: 36,7 2023: 0,4 2024: 1,4 Kommuner 2022: 62,7 2023: 0,8 2024: 2,8 Regioner: Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	2022: 10,3	2022: 39,1
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej
		X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det følger af § 1, stk. 1, i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, at en iværksat arbejdsfordeling kan være i kraft indtil udgangen af 2021.

Det foreslås at ændre § 1, stk. 1, 2. pkt., således, at en arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan være i kraft til og med den 31. marts 2022.

Det betyder, at adgangen til at iværksætte en midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 vil være en mulighed til og med den 31. marts 2022.

Den foreslåede ændring af § 1, stk. 1, vedrører alene spørgsmålet om, hvornår en arbejdsfordeling efter loven kan iværksættes, og hvor længe den kan være i kraft. Der ændres ikke på de øvrige betingelser for at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling efter loven. Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 2

Til nr. 1

Det følger af § 49, stk. 3, nr. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at beregningsperioden kan forlænges, hvis medlemmet i perioden har modtaget dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021.

Det foreslås, at i § 49, stk. 3, nr. 4, ændres den 31. december 2021 til den 31. marts 2022.

Forslaget betyder, at udbetalingen af dagpenge i den forlængede periode med midlertidig arbejdsfordeling vil kunne forlænge beregningsperioden med en tilsvarende periode.

Det følger af § 53, stk. 17, nr. 5, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at perioderne, hvor indkomst- og beskæftigelseskravet skal være opfyldt, kan forlænges med perioder

med dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021.

Det foreslås, at i § 53, stk. 17, nr. 5, ændres den 31. december 2021 til den 31. marts 2022.

Forslaget betyder, at perioder med dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021, vil forlænge perioderne, hvor indkomst- og beskæftigelseskravet skal være opfyldt.

Det følger af § 55, stk. 4, nr. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at dagpenge udbetalt under en arbejdsfordeling og dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021, ikke medregnes i den 2-årige ydelsesperiode og i den forlængede ydelsesperiode.

Det foreslås, at i § 55, stk. 4, nr. 1, ændres den 31. december 2021 til den 31. marts 2022.

Forslaget betyder, at udbetalingen af dagpenge i den forlængede periode med midlertidig arbejdsfordeling ikke vil forbruge af den 2-årige ydelsesperiode og heller ikke af en eventuel forlænget ydelsesperiode.

Det følger af § 55, stk. 5, nr. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at udbetalingen af dagpenge i den forlængede periode med arbejdsfordeling og midlertidig arbejdsfordeling ikke vil forbruge af den 3-årige referenceperiode og heller ikke af den eventuelle forlængede 1½-årige referenceperiode.

Det foreslås, at i § 55, stk. 5, nr. 4, ændres den 31. december 2021 til den 31. marts 2022.

Forslaget betyder, at udbetalingen af dagpenge i den forlængede periode med arbejdsfordeling og midlertidig arbejdsfordeling ikke vil forbruge af den 3-årige referenceperiode og heller ikke af en eventuel forlænget 1½-årige referenceperiode.

Det følger af § 56 a, stk. 10, 1. pkt., i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at dagpenge udbetalt under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021 ikke indgår i opgørelsen af 4-månedersperioden for karen. Tilsvarende gælder for udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Det foreslås, at i § 56 a, stk. 10, 1. pkt., ændres den 31. december 2021 til den 31. marts 2022.

Forslaget betyder, at dagpenge, der vil blive udbetalt under en arbejdsfordelingsordning og under en midlertidig arbejdsfordelingsordning ikke vil tælle med i opgørelsen af 4-månedersperioden for karen.

Det følger af § 62 c, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at et medlem kan få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. december 2021, hvis deltagelse i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren i forbindelse med, at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning eller af en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Det foreslås, at i § 62 c, stk. 1, ændres den 31. december 2021 til den 31. marts 2022.

Forslaget betyder, at et medlem vil kunne få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse frem til og med den 31. marts 2022, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren i forbindelse med, at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1.

Til § 3

Det foreslås i stk. 1, at loven skal træde i kraft ved

bekendtgørelsen i Lovtidende, da der ønskes så tidlig en ikrafttræden, som Folketingsbehandlingen muliggør.

Det foreslås i stk. 2, at lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse. Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom.

I den forbindelse bemærkes, at forslaget vil skulle medvirke til at afbøde de negative økonomiske konsekvenser, som den fortsatte spredning af covid-19 allerede har og vil kunne få, og at det er afgørende, at dette vil ske snarest. Da de foreslåede tiltag tidligst vil kunne finde sted efter lovens ikrafttrædelse, er det derfor nødvendigt, at disse træder i kraft så hurtigt som muligt, da det er nødvendigt for at sikre, at virksomhederne kan tage de foreslåede tiltag for at kunne iværksætte midlertidig arbejdsfordeling i brug med det samme og dermed undgå afskedigelser. Desuden er det også nødvendigt, at de foreslåede tiltag træder i kraft så hurtigt som muligt af hensyn til, at arbejdsløshedskasserne og kommunerne kan iværksætte de fornødne tiltag efter lovens ikrafttræden med henblik på, at der i praksis kan administreres efter de nye regler fra de relevante tidspunkter.

Da de love, som i lovforslaget foreslås ændret, ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke kan sættes i kraft i disse dele af riget, vil dette lovforslag ikke gælde for Færøerne og Grønland, jf. § 10 i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 og § 105 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget*

§ 1

§ 1. En arbejdsgiver i den private sektor kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med reglerne i denne lov og regler udstedt i medfør heraf. En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan være i kraft indtil udgangen af 2021.

Stk. 2-4....

I lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, som ændret ved § 1 i lov nr. 1964 af 15. december 2020, foretages følgende ændring:

1. § 1, stk. 1, 2. pkt., affattes således:
»En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan være i kraft til og med den 31. marts 2022.«

§ 2

I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 215 af 12. februar 2021, som ændret senest ved § 1 i lov nr. 1438 af 29. juni 2021, foretages følgende ændring:

§ 49....

Stk. 2....

Stk. 3. Beregningsperioderne, jf. stk. 2, kan forlænges efter reglerne i § 53, stk. 17, hvis der i perioden på 24 måneder, jf. stk. 2, 1. pkt., eller perioden på 5 år, jf. stk. 2, 2. pkt., forekommer perioder, hvor medlemmet modtager

- 1) sygedagpenge efter lov om sygedagpenge,
- 2) dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel,
- 3) støtte efter lov om social service til pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, eller
- 4) dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling

1. I § 49, stk. 3, nr. 4, § 53, stk. 17, nr. 5, § 55, stk. 4, nr. 1, § 55, stk. 5, nr. 4, § 56 a, stk. 10, 1. pkt., og § 62 c, stk. 1, ændres »31. december 2021« til: »31. marts 2022«.

som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021.

Stk. 4-7....

§ 53....

Stk. 2-16....

Stk. 17. Perioderne i stk. 2, jf. dog stk. 5, og stk. 8, jf. dog stk. 10, hvor indkomst- henholdsvis beskæftigelseskravet skal være opfyldt, forlænges med sammenlagt op til 2 år, hvis der forekommer følgende forhold:

1) Perioder, hvor medlemmet modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge, der overstiger 160,33 timer,

2) perioder, hvor medlemmet modtager dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel,

3) perioder, hvor medlemmet modtager støtte efter lov om social service til pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem,

4) perioder, hvor medlemmet har modtaget dagpenge i den forlængede dagpengeperiode efter udløbet af perioden i § 55, stk. 1, jf. § 56, eller

5) perioder med dagpenge udbetalt under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021.

Stk. 18-26....

§ 55....

Stk. 2-3....

Stk. 4. Forbruget af perioden på 2 år eller på højst 1 år efter henholdsvis stk. 1 og 2 opgøres i timer. Ved forbruget af perioden medregnes

1) perioder, hvor medlemmet modtager dagpenge bortset fra dagpenge udbetalt under en arbejdsfordelingsordning og bortset fra udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021,

2-8) ...

Stk. 5. Perioden på 3 år eller højst 1½ år efter henholdsvis stk. 1 og 2 opgøres i hele måneder, og der medregnes ikke

1-3) ...

4) perioder under en arbejdsfordelingsordning og perioder under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, frem til og med den 31. december 2021.

Stk. 6-8....

§ 56 a....

Stk. 2-9....

Stk. 10. Uanset stk. 1, 2. pkt., medregnes dagpenge udbetalt under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021 ikke i opgørelsen af 4-månedersperioden. Tilsvarende gælder for udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19. Stk. 5, nr. 1-3, finder ikke anvendelse i perioden nævnt i 1. og 2. pkt. Løntimer, som er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, medregnes ved opgørelsen efter stk. 2.

§ 62 c. Uanset § 62 a, stk. 1, kan et medlem få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. december 2021, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren, i forbindelse med at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning. 1. pkt. finder tilsvarende anvendelse for medlemmer, som er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Stk. 2-3....