

dig foreslås der indsat en hjemmel til at udstede regler om, hvad der kræves, for at et medlem kan betragtes som stående til rådighed for arbejdsmarkedet. Det understreges, at der ikke hermed lægges op til væsentlige ændringer i forhold til den eksisterende praksis, men først og fremmest til en præcisering og tydeliggørelse af retstilstanden.

Bemyndigelsen vil blive anvendt til at udstede regler om forståelsen af begrebet »at stå til rådighed«. Den vil endvidere blive anvendt til at udstede regler om, i hvilke situationer og på hvilken måde der kan stilles krav til medlemmerne om at bevise deres tilknytning til arbejdsmarkedet, enten som betingelse for at genoptage en dagpengeudbetaling, som er blevet standset på grund af manglende rådighed, eller i visse tilfælde som betingelse for, at dagpengeudbetaling kan påbegyndes. Sådanne krav, normalt om bevis gennem 5 ugers arbejde, stilles i praksis f. eks. i situationer, hvor det i forbindelse med sygdom er tvivlsomt, om medlemmet er til rådighed for arbejdsmarkedet i normalt omfang.

Endelig vil bemyndigelsen blive brugt til fortsat at udstede regler om i hvilket omfang dagpenge kan bevares under uddannelse. Hovedsynspunktet vil her som hidtil være, at deltagelse i kompetencegivende uddannelse bør dækkes over uddannelsesstøttesystemet og ikke over dagpengene. Der er således ikke på nuværende tidspunkt planer om at ændre de gældende regler på dette område.

7. Det foreslås i § 63 at indsætte en bemyndigelse til at udstede regler om vægring og om vægrings-sanktioner, jfr. § 1, nr. 13-15. Reglerne om sanktionerne i forbindelse med vægring (der også omfatter den situation, hvor et medlem forlader et arbejde uden fyldestgørende grund) har hidtil stået i standardvedtægten for arbejdsløsheds-kasser. Det findes imidlertid rigtigst, at disse vigtige regler udstedes af arbejdsdirektøren i henhold til udtrykkelig hjemmel i loven. På samme måde findes det rimeligt at give mulighed for at udstede regler om vægring, hvor man hidtil kun har haft en ufuldstændig samling af tidligere afgørelser at støtte sig til ved bedømmelsen af, hvornår vægring foreligger.

Efter de gældende regler medfører førstegangsvægring 5 ugers karantæne og andengangsvægring (inden for et år), at der ikke udbetales dagpenge, før medlemmet har haft 5 ugers arbejde. Disse regler vil blive ændret for så vidt angår den situation, hvor medlemmet ikke vil overtage anvist arbejde, således at førstegangsvægring medfører 2 ugers karantæne og andengangsvægring (inden for

1 år), at der ikke kan udbetales dagpenge, før medlemmet har haft 5 ugers arbejde. De gældende regler vil derimod blive opretholdt, for så vidt angår arbejdsophør uden fyldestgørende grund. Forskellen i sanktionerne ved ikke-overtagelse af anvist arbejde og ubegrundet arbejdsophør skyldes, at det må anses for mere acceptabelt, at et medlem er afvisende over for at komme ud på en ny arbejdsplads måske på ændrede vilkår, end at et medlem uden fyldestgørende grund forlader sit arbejde.

Den gældende 5 ugers regel, hvor der kan siges at være tale om en bøde på op mod 7.000 kr., kan virke meget hård i en række tilfælde, hvor medlemmet vægrer sig ved at overtage nyt og andet arbejde. Der kan derfor være situationer, hvor vægringssager ikke bliver rejst, fordi det skønnes, at der nok er tale om vægring, men at omstændighederne er sådan, at 5 ugers karantæne virker urimeligt. Den ny regel har derfor det dobbelte formål at lempe de gældende sanktionsregler og derved medvirke til, at der i videre omfang bliver rejst vægringssager, så udvanding af vægringsbegrebet undgås.

Det er ikke i øvrigt hensigten gennem de regler, som vil blive udstedt, at udvide eller begrænse vægringsbegrebet på væsentlig måde i forhold til den praksis, der har dannet sig. Der vil derimod blive lagt vægt på i det omfang, det er muligt at gøre rede for, i hvilke situationer der kan foreligge vægring, således at det i højere grad bliver muligt at hente vejledning om, hvad der er gældende inden for dette område.

8. Efter ferieloven udgør ferien 2 dage for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i det efter optjeningsåret følgende ferieår, der går fra 1. april til 31. marts.

Medlemmer, der i optjeningsåret har modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, og som ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn i sådanne perioder, vil ikke have fuld økonomisk dækning, når de, efter igen at være kommet i arbejde, skal holde ferie. Det findes imidlertid rimeligt, at disse medlemmer også får økonomisk mulighed for at holde ferie i det omfang, som ferieloven giver ret til.

Det foreslås derfor, at medlemmer, der i optjeningsåret har modtaget dagpenge på grund af ledighed eller fravær på grund af sygdom eller fødsel uden samtidig at have optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn, kan få arbejdsløsheds-