

[Kulturministeren]

Vi kan også se, selv om vi ikke har meget omfattende talmateriale for det, at det er lykkedes i VUS-ordningen at øge beskæftigelsen. I det omfang virksomhederne – både de private og de offentlige – tager langtidsledige ind, når en medarbejder går på kursus, er ordningen selvfølgelig med til at sætte ledige i gang og virker som en form for beskæftigelsesmulighed.

Den jobrotationsordning, der er sat i gang, venter vi os meget af. Men desværre har den altså kun løbet i godt og vel ½ år, og derfor er det beskedent, hvad vi allerede nu kan sige om dens gennemslagskraft og om, hvorvidt den model, vi arbejder med, er den rigtige.

Efter at have givet udtryk for disse meget kraftige anbefalinger af VUS-ordningen har jeg også nogle forbehold over for dette at gå i gang med en lovrevision allerede nu. Jeg mener, at vi bør tage lovforslagets krav om en evaluering alvorligt. Man har dengang ønsket at få en evaluering af diskussionen om orlov og om jobrotation. Man har også ønsket i højere grad at følge målgruppen, om den bliver nået, om det er fulgt tilstrækkelig grundigt.

Man har drøftet i Voksenuddannelsesrådet i foråret, hvilke tidsterminer der ville være mest fornuftige, og Voksenuddannelsesrådet har over for os anbefalet, at vi ventede med at revidere ordningen, til vi havde en bedre evaluering af hele denne diskussion.

Vi får den første evalueringsrapport derfra i januar 1992, og den næste evaluering af jobrotationen kommer i sommeren 1992. Men det er selvfølgelig vigtigt, hvis vi skal gå ind i en egentlig lovrevision, at vi har et tilstrækkeligt materiale og tilstrækkelig gode argumenter for at videreføre den på den bedst mulige måde.

Vi har indtryk af også i forhold til de øvrige ordninger på arbejdsmarkedet, at VUS-ordningen er meget anbefalelsesværdig. Vi mener også, at nogle af de nye forslag, der ligger i en opmuntring af de private virksomheder, der ansætter langtidsledige som vikarer for fastansatte medarbejdere, er en meget positiv idé. Vi vil meget gerne overveje med forslagsstillerne, hvilken model vi kunne benytte for at stimulere det private erhvervsliv til i højere grad at gå ind i denne ordning.

Jeg kan udmærket godt forstå, at Det Radikale Venstre har ønsket at øge incitamenterne til de private. Om det er et løntilskud og bedre

økonomiske vilkår, der skal til, eller det er en egentlig diskussion om orlovsretten, vil vi nok sætte spørgsmålstegn ved, men selve ideen om at stimulere de private virksomheder er vi enige i. Spørgsmålet er bare, om vi har et tilstrækkeligt erfaringsmateriale til at gå i gang med revisionen allerede nu.

Vi vil gerne være med til at overveje det i udvalget, men vi har nogle forbehold, fordi vi ikke synes, vi er helt på sikker grund i forhold til de områder, hvor vi kunne sætte det i gang.

Vi vil imidlertid gerne medvirke særdeles positivt til at videreføre den nuværende VUS-ordning. Vi vil gerne diskutere økonomi, herunder også hvordan vi kan finansiere en større samlet satsning på videreuddannelsen. Vi ser det meget gerne i en sammenhæng med ATB og UTB. Vi mener, at hele diskussionen om disse arbejdsmarkedstilbud må og skal ses i sammenhæng. Og det er selvfølgelig også vores håb, når jeg nu taler på vegne af direktoratet i Kulturministeriet, at erfaringerne fra VUS i nogen grad kunne bruges også til at stimulere og inspirere de andre områder. Vi tror, at frivilligheden og det, at der ikke er noget tvangselement, i sig selv er med til at opmuntre folk til at gå på kursus, fordi de gerne vil lære noget.

Der er et særligt område, som jeg også tror hr. Ole Vig Jensen er meget opmærksom på, som regeringen har nogle forbehold over for, og det er den begrænsede orlovsret, der er i forbindelse med at tage langtidsledige ind, og jeg vil gerne ganske kort efter at have samarbejdet med arbejdsministeren på det fagligt-administrative område nævne nogle af disse forbehold over for den tvungne orlovsret.

Vi har forstået forslaget sådan, at det er den uddannelsessøgende lønmodtager, der skal finde en langtidsledig og præsentere vedkommende for arbejdsgiveren – en, som kan overtage jobbet så at sige fra dag til dag. Hvis arbejdsgiveren accepterer, at den pågældende er kvalificeret, har lønmodtageren også fået ret til orlov, selv om arbejdsgiveren måske alligevel ikke ønsker at ansætte vikaren. Det kan godt være, at arbejdstager og arbejdsgiver i 9 ud af 10 tilfælde eller flere endnu kan blive helt enige om det. I den hidtidige ordning har der været en meget stor tilfredshed med de aftaler, der er indgået. Det viser sig netop med den nuværende VUS-ordning, at man har kunnet tale