

[Kulturministeren]

sig til rette, og det er jo da i sig selv en positiv erfaring. Derfor vil man måske sige: Jamen hvis man kan aftale sig frivilligt til rette, hvorfor skal vi så foreslå en tvangsordning, hvorfor skal vi så påtvinge arbejdsmarkedet en orlovspligt, som måske ikke er nødvendig?

Vi har fra vores side også nogle forbehold over for administrationen af det – ikke i de tilfælde, hvor det går godt, men i de tilfælde, hvor der kan forekomme stridsspørgsmål, for hvem skulle i så fald afgøre, om arbejdstageren alligevel kunne tage af sted, og om arbejdsgiveren kan sige nej til en ellers velkvalificeret arbejdskraft? Det er meget svært for os både i vores eget direktorat og i Arbejdsministeriet at se, hvem der i givet tilfælde skulle afgøre en sådan strid. Og det vil nok være en betænkelig sag, hvis vi kommer ind i en tvangsordning, hvor vi måske skulle inddrage domstole eller arbejdsret. Det ville være meget vanskeligt.

Det er dér, vores forbehold ligger, og det vil jeg i hvert fald her i dag ved præsentationen af forslaget gøre opmærksom på. Men vi vil gerne være med til at vurdere nogle modeller for en fin jobrotation, og vi vil meget gerne være med til at drøfte en meget positiv finansiering af en forlængelse af VUS-ordningen.

**Lone Møller (S):**

Da VUS-loven trådte i kraft den 1. oktober 1989, var det nok specielt lønmodtagergrupperne, der var forbeholdne over for anvendelse af loven, idet VUS hverken indeholdt en orlovsret, en finansiering af uddannelsespladser eller en økonomisk godtgørelse som fuld dækning for tabt arbejdsfortjeneste under uddannelse. Alligevel valgte LO straks at gå aktivt ind i arbejdet for at udbrede kendskabet til loven og opmuntre medlemmerne til at udnytte loven, idet lovens formål kunne støtte kortuddannede i beskæftigelse til selvvalgt uddannelse i op til 16 uger.

I dag, to år efter lovens ikrafttræden, har ca. 7.000 personer modtaget VUS-støtte. Ca. 140 private virksomheder og halvdelen af landets kommuner har udviklet særligt tilrettelagte uddannelsesforløb til tilfredshed for både de støtberettigede og arbejdsgiverne. Kort sagt er VUS-loven blevet en kæmpesucces med en udviklingstendens, der er klar og entydig. Det er fastslået, at flere og flere har behov for VUS, og vi kan derfor støtte forslaget om at gøre loven permanent.

Nu er loven jo ikke bare blevet en succes af sig selv. Ikke mindst med bistand af nogle utrættelige ildsjæle, heriblandt LO-konsulent Kirsten Junge, har man foretaget et informationsarbejde rundt omkring i landet, sådan at VUS har indfriet forventningerne og opfyldt sit formål og mere til.

Derfor kan vi også støtte forslaget om, at der skal ske en mærkbar forøgelse af bevillingerne til denne lov, specielt når vi ved, at Kulturministeriet allerede har taget hul på 1992-bevillingen for at undgå et bevillingsstop. Behovet for finansiering af ordningen for den eksisterende målgruppe for loven anslås at være ca. 100 mio. kr. alene til at dække behovet i 1992, og det er den nuværende ordning.

Forslagsstillerne ønsker desuden, at lovens målsætning udvides til også at støtte virksomheder, der ønsker at ansætte længerevarende ledige i stedet for medarbejdere, der får voksenuddannelsesstøtte, samt at forlænge perioden, i hvilken der kan ydes støtte, fra 16 til 32 uger i de tilfælde, hvor der ansættes en længerevarende ledig. Også det kan vi støtte.

Jeg mener dog, at det er uhensigtsmæssigt at begrænse orlovsretten til kun at omfatte beskæftigede i den private sektor og til tilfælde, hvor der kan indgå rotation. Socialdemokratiet har altid og vil altid arbejde for, at der sikres en orlovsret, uanset om der ansættes en ledig i de frigjorte job eller ej. Socialdemokratiet har desuden en del spørgsmål, som vi ønsker belyst i et kommende udvalgsarbejde, bl.a. om det er rimeligt, at arbejdsgiveren skal have en yderligere statslig refusion ud over dagpenge for at ansætte en længerevarende ledig og give sin medarbejder fri til at uddanne sig med fuld løn. Bør der ikke stilles krav om, at disse ekstra penge går i en uddannelsespulje i virksomheden?

Vi har de samme forbehold, som ministeren nævnte, med hensyn til hvilken instans der skal anerkende, om den ledige arbejdskraft er kvalificeret. Og hvordan vil man definere begrebet utilstrækkelig uddannelse? Det fremgår heller ikke klart af lovforslaget. Vi mener også, at der i den nuværende ordning er nogle ting, som vi kan se på ved samme lejlighed. Vi mener, at det er uhensigtsmæssigt, at der er den meget store forskel på deltids- og fuldtidsansattes muligheder for at få VUS.