

man indfører en uges karenstid. Jeg vil spørge arbejdsministeren, om man vil sikre fra dansk side, at det gøres helt klart, at landene stilles frit; at der altså bliver en slags mindsteregel, så man kan gå helt ned til nul.

Ministeren oplyser, at der er en klar tilkendegivelse om konfliktretten fra Kommissionens side; men er det ikke korrekt, at det aldrig er lykkedes at få denne tilkendegivelse indarbejdet i selve direktivteksten?

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Som jeg sagde før, har de to danske mål i hele arbejdet med disse direktivforslag været, at der ikke skulle være nogen karenperiode, og at konfliktretten skulle bevares. Det første lykkedes, og det bliver et nationalt anliggende, hvorvidt der skal være en karenperiode. Men der kan godt være noget hensigtsmæssigt i, at vi beslutter, at der måske kan være en karenstid på en uge, netop når det drejer sig om at tage hensyn til forholdsvis korte operationer, når det gælder montører osv.

Med hensyn til konfliktretten er der faktisk tale om, at spørgsmålet om konfliktretten nu bliver indskrevet i direktivets indledende betragtninger. Det kommer altså til at fremgå af direktivet, at konfliktretten bevares uantastet.

Keld Albrechtsen (EL):

Jeg takker endnu en gang for svaret, men vil dog bede arbejdsministeren bekræfte, at man fortsat fra dansk side vil arbejde for, at det må være en dansk afgørelse, om der skal være en uges karenstid eller ej.

Og så vil jeg godt spørge: Hvor i direktivet bliver denne tilkendegivelse om konfliktretten placeret? Bliver den placeret i det, man kalder præambelen, eller i selve direktivteksten, altså under de såkaldte operationelle bestemmelser? Er det ikke sådan, at hvis tilkendegivelsen kun findes i præambelen, kan der være tvivl om, hvorvidt den har nogen særlig juridisk rækkevidde?

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Sådan som tingene ligger på bordet i dag og også vil gøre det den 6. december, er der lagt op til, at de enkelte lande selv skal afgøre, om der skal være en karenperiode, og hvor lang den skal være.

Med hensyn til bemærkningerne om konfliktretten støtter et stort flertal nu, at spørgsmålet om konfliktretten bliver indskrevet i direktivets tekst i form af en indledende betragtning.

Hermed sluttede spørgsmålet.

Spm. nr. S 316

12) Til arbejdsministeren af:

Jette Gottlieb (EL):

»Vil ministeren oplyse, hvilke muligheder en ledig har i delperiode 2 for at sige fra over for et arbejde, der er urimeligt i forhold til arbejdsart, til arbejdsmiljø, i forhold til den pågældendes kvalifikationer, i forhold til arbejdspladsens beliggenhed og i forhold til bopæl eller andet?«

Skriftlig begrundelse

Hvis muligheden er stærkt begrænset, er der nærmest tale om tvangsarbejde.

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Angående ordinært formidlet arbejde gælder de samme rådighedsregler i delperiode 2 som i delperiode 1, dvs. at man også i delperiode 2 har pligt til at tage formidlet ordinært arbejde. Ved afslag skal arbejdsløhedskassen vurdere, om den ledige har en gyldig grund til afslaget, og hvis det ikke er tilfældet, gives der karantæne.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag nr. L 80, som vi skal behandle i morgen, at det præciseres i rådighedsbekendtgørelsen, at pligten til at overtage formidlet, rimeligt arbejde efter 12 måneders ledighed omfatter arbejde, som den ledige kan varetage eller hurtigt kan opkvalificeres til at varetage. Der skal dog så vidt muligt tages hensyn til den lediges alder, uddannelse og erhvervs erfaring, men disse hensyn skal samtidig afvejes mod ledighedens længde og arbejdssituationen i den lediges geografiske tilhørsområde.

Ifølge lovforslag nr. L 80 indføres der i delperiode 2 nu en ret og en pligt til tilbud, og ved afgivelse af et sådant tilbud efter lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik skal der fortsat udarbejdes en handlingsplan, som tager udgangspunkt i den lediges ønsker og forudsætninger samt arbejdsmarkedets behov.

Samtidig er det imidlertid klart, at når man har været ledig i længere tid, indebærer dette ofte, at forudsætningerne indsnævres. Det råderum, man har ved udarbejdelse af handlingsplanen, ændres derfor, efterhånden som ledighedsperioden skrider frem, og det indebærer, at området for de job og funktioner, man reelt kan varetage, bliver af en anden karakter.