

Bemyndigelsen tænkes udnyttet til bl.a. at fastsætte regler om uddannelsesinstitutionernes videregivelse af oplysninger til Arbejdsformidlingen/arbejdsløshedskassen.

Til nr. 4. (§ 5)

Ændringen af § 5 medfører, at såfremt ledige vælger at gå på uddannelsesorlov, så medregnes denne i den periode, hvori der kan modtages dagpenge efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Ændringen skal ses i lyset af de forbedrede konjunkturer og den dalende ledighed. Bestemmelsen gælder alene ledige og dermed ikke personer, der tager orlov som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Der henvises i øvrigt til forslaget til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til nr. 5. (§§ 5 a og 5 b)

For at imødegå meget lange uddannelsesperioder for ledige, hvor den ledige ikke står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet, foreslås det som § 5 a at indsætte en bestemmelse om, at perioder med AMU-godtgørelse efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser og perioder med uddannelsesgodtgørelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik fragår i retten til 1 års uddannelsesorlov inden for 5 år. Der vil fortsat ikke være nogen tidsbegrænsning af muligheden for at deltage i en AMU-uddannelse. Bemyndigelsen i stk. 3 tænkes anvendt til at fastsætte regler om administrationen, idet opgørelsen af forbruget af uddannelsesorlovsadgangen tænkes at skulle ske i arbejdsløshedskasserne på baggrund af perioder med udbetalte ydelser.

For at imødegå konkrete flaskehalse foreslås det som § 5 b at indføre en bestemmelse med krav om en passiv rådighedsforpligtelse under lediges uddannelsesorlov, således at Arbejdsformidlingen/arbejdsløshedskassen får mulighed for at formidle ledige på uddannelsesorlov til arbejde.

I forbindelse med formidling af ledige på uddannelsesorlov må det så vidt muligt sikres, at påbegyndte uddannelsesforløb gennemføres (udfra et resourcehensyn), og at hensynet til de ledige, der - måske på opfordring af Arbejdsformidlingen - er påbegyndt en uddannelse, får en vis vægt.

Der skal derfor handles fleksibelt i forbindelse med formidling og tages hensyn til den lediges situation.

Det skal indgå i vurderingen, at der foretrækkes en ledig, der ikke er i gang med et uddannelsesforløb, hvis der findes en med de efterspurgte kvalifikationer. Det skal endvidere indgå, hvor lang tid den ledige har tilbage af uddannelsen, og om den lediges

varige beskæftigelsesmuligheder øges betydeligt mere ved at gennemføre uddannelsen end ved at tage det formidlede arbejde. Endelige skal varigheden af det ordinære arbejde ses i forhold til den uddannelse, den ledige tages ud af.

Bemyndigelsen i stk. 2 tænkes udnyttet til at fastsætte nærmere regler om rådighedspligten under uddannelsesorlov, bl.a. under uddannelse i udlandet, og konsekvenser af at afslå formidlet arbejde. Desuden vil der blive fastsat regler om, at Arbejdsformidlingen på grundlag af et skøn kan fravige kravet om rådighed for formidlet arbejde (passiv rådighed) under uddannelsesloven. Det gælder, hvis rådighedskravet som følge af den lediges fagområde ikke skønnes at få betydning, hvis uddannelsesloven er af kortere varighed, fx ikke over 4 uger, eller hvis Arbejdsformidlingen skønner, at uddannelsen opfylder et behov på arbejdsmarkedet, eller at uddannelsen medvirker til, at den ledige kan opnå fast beskæftigelse.

Til nr. 6. (§ 6 a)

Som led i styrkelsen af voksen- og efteruddannelsesindsatsen afsættes en pulje til finansiering af kursusafgiften for de kortuddannede. Deltagerstøtten sigter mod at fjerne økonomiske barrierer for de kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse.

Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med finansministeren nærmere regler om afgrænsning af målgruppen for deltagerstøtten, hvilke kursusgebyrer, der kan opnås deltagerstøtte til, og administrationen af deltagerstøtten.

Til nr. 7. (§ 9, stk. 1)

I den hidtidige affattelse af bestemmelserne om ansættelse af vikar i en periode, hvor en medarbejder er på sabbatorlov, har det været uklart, om der kunne tages sanktioner i anvendelse over for den arbejdsgiver, der ikke besætter stillingen ved sabbatorlovens begyndelse trods løfte herom. Ændringen til sigter at klargøre, at der skal ansættes en vikar ved orlovens start, og at der kan blive tale om sanktioner i form af, at arbejdsgiveren kommer til at betale orlovsydelsen, såfremt stillingen ikke besættes og holdes besat i hele perioden.

Til nr. 8. (§ 10, stk. 1)

Den ændrede affattelse af bestemmelsen er en konsekvens af, at reglerne om orlovens varighed for de forskellige persongrupper nu findes i §§ 12, 12 a og 12 b.