

F. t. l. vedr. en aktiv arbejdsmarkedspolitik m.v.

for, at der kan fraviges fra pligten til aktivering. På baggrund af de retningslinier, de regionale råd fastsætter, skal Arbejdsformidlingen foretage en konkret og individuel vurdering af, om den enkelte ledige skal have tilbud om aktivering. Der ændres som nævnt ikke ved den lediges ret til aktivering.

Spørgsmålet om rådene fortsat skal have mulighed for at fastsætte retningslinier for fravigelse fra pligten til aktivering vil blive taget op til overvejelse efter 4 år.

2. Sammenlægning af offentlig jobtræning og puljejob til ét redskab

Det foreslås, at puljejob og offentlig jobtræning sammenlægges til ét redskab med afsæt i regelsættet for offentlig jobtræning.

Offentlig jobtræning som arbejdsmarkedspolitisk redskab er indgået i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik siden reformens ikrafttræden i 1994, mens puljejobordningen blev indført ved ændringerne i loven i december 1995.

Ved indgåelse af aftale med Kommunernes Landsforening om kommunernes økonomi 2000-2002 blev spørgsmålet om forenkling af regelsættet vedrørende jobtræning og puljejob rejst, og i forlængelse heraf, er de to regelsæt blevet gennemgået. Det kan konstateres, at puljejob og offentlig jobtræning ligner hinanden meget som aktiveringsredskaber.

De to redskaber adskiller sig bl.a. ved, at det er frivilligt for stat, amter og kommuner at oprette puljejob, mens de kan forpligtes til at tilvejebringe et bestemt antal jobtræningspladser til dagpengeberettigede ledige og ved, at der ved puljejob er 10 pct. medfinansiering fra den offentlige arbejdsgiver mod refusion af næsten alle lønudgifter ved offentlig jobtræning.

Generelt ligner de to ordninger imidlertid hinanden så meget, at det forekommer unødigt kompliceret at opretholde dem som to forskellige redskaber.

Det foreslås derfor, at puljejobordningen nedlægges, og at redskabet herefter bliver offentlig jobtræning, men således at vigtige elementer fra puljeordningen fremover indgår i regelsættet for offentlig jobtræning.

Det foreslås endvidere, at ministeren får hjemmel til at fastsætte regler om, at ledige efter en vis periode i samme jobtræningsstilling skal have ret og pligt til vejledning fra Arbejdsformidlingen om, hvorledes mulighederne for at opnå ordinær beskæftigelse kan forbedres. Med bestemmelsen, der svarer til, hvad der gælder ved puljejob, sikres, at den ledige ikke fastholdes i tilbud, der ikke i tilstrækkelig grad fremmer den lediges mulighed for at komme i varig, ordinær be-

skæftigelse. Der vil blive lagt vægt på, at tilbuddet medfører en opkvalificering af den ledige, evt. via uddannelse.

I lyset af den oprettede voksenlærlingeordning i den offentlige sektor, vil det blive undersøgt og nærmere overvejet, om der er behov for at videreføre særreglen fra puljejobordningen vedrørende Social- og Sundhedsuddannelserne og Pædagogisk Grunduddannelse til offentlig jobtræning. Eventuelle regler herom vil i givet fald kunne udmøntes i bekendtgørelse.

3. Arbejdspraktik som nyt redskab i aktiveringsindsatsen

Det foreslås, at der indføres et nyt aktiveringsredskab – arbejdspraktik - til aktivering af ledige, der befinder sig i aktivperioden. Det foreslås dog, at redskabet også vil kunne anvendes i dagpengeperioden, hvis en region finder det relevant i den tidlige indsats.

Det overordnede formål med redskabet er, at et kort praktikophold i en privat virksomhed skal føre til ordinær ansættelse – eventuelt efter en opkvalificering af den ledige.

Praktikordningen tager udgangspunkt i det konkrete virksomhedsbehov fremfor en mere generel vurdering af arbejdsmarkedets behov og forventes at kunne medvirke til, at aktivering i højere grad fører til enten ordinær ansættelse eller privat jobtræning. I tilfælde, hvor praktikopholdet fører til ansættelse i jobtræning, skal betingelserne for jobtræning være opfyldt, herunder merbeskæftigelseskravet.

Praktikopholdet skal således knytte tættere forbindelser til virksomhederne ved, at en ledig fysisk befinder sig i virksomheden i en kortere periode, hvorved virksomheden og den ledige får mulighed for at se hinanden an – herunder at afklare, om der er behov for en opkvalificering af den ledige. Virksomheden og den ledige får hermed mulighed for direkte at tilkendegive over for Arbejdsformidlingen, hvilke kvalifikationer hos den ledige, der efter virksomhedens opfattelse er nødvendige, for at den ledige kan bestride et ordinært job i virksomheden.

Hvis virksomheden og den ledige vurderer, at det er nødvendigt med en opkvalificering af den ledige, for at der kan blive tale om ordinær ansættelse, vurderer Arbejdsformidlingen på baggrund af virksomhedens tilkendegivelser, den lediges ønsker og forudsætninger og arbejdsmarkedets generelle behov om den ønskede opkvalificering kan bevilges. Den lediges handlingsplan revideres i overensstemmelse hermed.

Også i tilfælde, hvor praktikperioden ikke fører til ansættelse på virksomheden, skal der være en form for tilbagemelding fra den ledige og virksomheden til Ar-