

ste dagpengebeløb efter lovens § 47. Der vil administrativt blive fastsat nærmere regler. Der gives mulighed for også i delperiode 1 efter 1 års ledighed at vælge denne ordning. Retten til at vælge ordningen med ydelse på 80 pct. af dagpengene kombineret med en fradragsfri arbejdsindkomst omfatter ikke deltidsforsikrede.

De gældende regler om død periode, der er relateret til 26 ugersreglen ved beregning af dagpengeperiodens længde, bliver unødvendige, og i stedet foreslås det, at der bortses for perioder med sygdom, barsel m.v. ved beregningen af de perioder, inden for hvilke ydelsesperioderne skal ligge. Perioderne forlænges endvidere med orlovsperioder efter lov om orlov, bortset fra orlov til sabbat.

Arbejdsministeren får i § 55, stk. 4, en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler vedrørende medlemmer, der ved udløbet af del periode 2 er fyldt 50 år og som fortsat er ledige.

Medlemmer over 60 år er ikke omfattet af jobtræning m.v. efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik (hverken i delperiode 1 eller delperiode 2). Det foreslås derfor, at medlemmer, der fylder 60 år mens de befinder sig i delperiode 1, ikke skal kunne overgå til delperiode 2. Opmærksomheden henledes på, at aldersgrænsen for at kunne overgå til efterløn er 60 år.

Til nr. 11

Efter forslaget skal der ske fradrag for arbejde og indtægt, efter de samme regler som gælder for dagpenge, ved orlovsydelser og uddannelsesgodtgørelse efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Til nr. 12

Rådighedsforpligtelsen gælder i forhold til en aftalt handlingsplan efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Handlingsplanen kan almindeligvis ikke mod den lediges ønske indeholde et uddannelsesforløb. Dog kan uddannelse kræves, hvis det betragtes som en nødvendig forudsætning for et konkret job.

Den ledige har ret og pligt til 12 måneders minimumsrettigheder med jobtræning og/eller uddannelse. Pligten i forbindelse hermed skal også bedømmes i forbindelse med handlingsplanen. Hvis den ledige ikke ønsker 12 måneders jobtræning/uddannelse kan AF i særlige tilfælde acceptere et kortere forløb.

Handlingsplanen giver således i alle tilfælde den overordnede ramme for den lediges rådighedsforpligtelse. Rådighedsforpligtelsen omfatter også medvirken til udarbejdelse af en handlingsplan.

Afvisning af eller ophør med tilbud om jobtræning (eller evt. uddannelse), der ligger inden for rammerne for en handlingsplan efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, vil have samme konsekvenser for dagpengeretten som afslag på formidlet ordinært arbejde eller ophør med ordinært arbejde. Det vil sige, at der gives 2 ugers karantæne ved afslag og 5 ugers karantæne ved ophør. Ved gentagelse inden for 12 måneder statueres der manglende rådighed, hvilket betyder, at dagpengeretten bortfalder. Afvisning af at medvirke til udarbejdelse af en handlingsplan sidestilles med afvisning af tilbud i henhold til en handlingsplan.

Efter gældende regler medfører afslag/ophør med arbejdstilbud, at der umiddelbart statueres manglende rådighed, det vil sige, at medlemmet først igen vil være berettiget til dagpenge efter mere end 300 timers arbejde inden for en periode på 10 uger. Afslag/ophør med andre tilbud af uddannelses- eller beskæftigelsesmæssig karakter medfører som hidtil en rådighedsvurdering.

Til nr. 13

Forslaget er en konsekvens af forslaget i § 1, nr. 8, om den faste ydelsesperiode på 7 år. Medlemmer, som modtager social pension, vil længst kunne få udbetalt dagpenge i 12 måneder inden for 18 måneder. Dette svarer til den gældende begrænsning i dagpengeperioden for disse grupper.

Til nr. 14 og 15

Forslagene skal navnlig ses i sammenhæng med lovforslaget om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvori regler om arbejdsløsheds-kassernes pligt til at vejlede deres egne medlemmer om beskæftigelsesmuligheder m.v. også indgår.

Til nr. 18-27 og 29

Der er alene tale om konsekvensændringer som følge af forslagene i nr. 7 og 8. Forslagene ændrer således ikke den hidtidige retstilstand med hensyn til efterløn.

Til nr. 28

I henhold til den midlertidige ordning indtil udgangen af 1995 kan langtidsledige medlemmer over 55 år vælge at gå på overgangsydelse, indtil de kan gå på efterløn som 60 årige. Ordningen foreslås forlænget indtil udgangen af 1998.

Efter de gældende regler kan overgang ske ved indberetning til et arbejdstilbud efter ca. 18 måneders ledighed. Da arbejdstilbudsordningen bortfalder – og i lyset af den aktuelle vanskelige beskæfti-