

## Bilag

### Nogle af udvalgets spørgsmål til arbejdsministeren og dennes svar herpå

#### Spørgsmål nr. 2:

»Udvalget anmoder om ministerens kommentar til henvendelsen af 13. oktober 1995 fra Dansk Journalistforbund, jf. bilag 2.«

#### Svar:

Dansk Journalistforbund mener, at forslaget om ændring af § 62 a har nogle uheldige konsekvenser i forhold til beskæftigelses- og uddannelsesaktiviteter af 1 eller 2 ugers varighed, der arrangeres af Dansk Journalistforbund for ledige journalister.

Det har ikke været tanken, at kortere kurser af 1 eller 2 ugers varighed, der arrangeres af forbund eller arbejdsløshedskasser/AF med henblik på at opnå en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet, ikke skulle kunne gennemføres med bevarelsen af dagpengereetten.

Det vil blive søgt sikret, at sådanne kortere kurser, herunder også vejlednings- og rådgivningskurser, kan følges med bevarelsen af dagpengereetten.

#### Spørgsmål nr. 5:

»Kan ledige i aktiveringstilbud fratræde med omgående virkning for at overtage ordinært arbejde?«

#### Svar:

Der er i det fremsatte lovforslag ikke tilsigtet ændringer i forhold til de gældende regler på dette område. Jeg skal derfor kort skitsere disse regler:

Ved ændringen af lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik pr. 1. april 1995 er der indført en ret og pligt til tilbud i op til fuld tid i delperiode 2, jf. § 33, stk. 2, i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Retten og pligten til tilbud i op til fuld tid gælder i hele delperiode 2, og afslag på eller ophør i tilbud medfører konsekvenser for den lediges dagpengeret.

Efter rådighedsbekendtgørelsen kan et medlem dog ophøre i et tilbud efter en handlings-

plan, hvis medlemmet ophører for at overtage varigt arbejde (uden tilskud) eller arbejde formidlet af AF eller a-kassen.

Ved overtagelse af varigt arbejde forstås arbejde i Danmark eller udlandet, der forventes at blive af mere end 5 ugers varighed.

Det er således muligt for en ledig i delperiode 2 at overtage ordinært arbejde af længere omfang, selv om den ledige er i aktiveringstilbud.

Det skal dog bemærkes, at jobtræning betragtes som et almindeligt ansættelsesforhold i den forstand, at ansættelsesforholdet kun kan bringes til ophør i overensstemmelse med gældende overenskomster og lovgivning. Det vil sige, at gældende opsigelsesvarsler skal respekteres.

#### Spørgsmål nr. 9:

»Er allerede udarbejdede handlingsplaner, hvori der eksempelvis indgår et længerevarende kompetencegivende uddannelsesforløb, bindende for AF? i bekræftende fald ønskes der teknisk bistand til udarbejdelse af ændringsforslag, som klargør lediges retskrav på at handlingsplanen er gældende med de intentioner, der ligger i planen.«

#### Svar:

I et ændringsforslag til L 15 vil der i § 3 blive indsat en bestemmelse om, at der kan fastsættes nærmere regler om ret og pligt til tilbud efter de før 1. januar 1996 gældende regler.

Bestemmelsen giver mulighed for, at der kan fastsættes en overgangsordning for, i hvilket omfang ledige, der ved lovens ikrafttræden den 1. januar 1996 enten har påbegyndt eller har fået afgivet et konkret tilbud, får mulighed for at gennemføre tilbudet efter de hidtil gældende regler.

I de tilfælde, hvor der ikke er påbegyndt eller afgivet et konkret tilbud, vil en udarbejdet handlingsplan som hidtil kunne tages op til revision, hvis enten AF eller den ledige finder