

Lovforslag nr. L 283. Fremsat den 13. maj 1992 af arbejdsministeren (Kirkegaard)

Forslag

til

Lov om orlovsydelse til uddannelse

(Orlovsydelse, jobrotation m.v.)

§ 1. Loven har til formål at skabe økonomisk grundlag for, at beskæftigede lønmodtagere kan opnå orlov til uddannelse. Loven har tillige til formål at sikre jobrotation gennem besættelse af stillinger, der bliver ledige i orlovsperioden.

§ 2. Orlov til uddannelse kan aftales for lønmodtagere, som inden for de sidste 10 år har haft ansættelse svarende til 7 års fuldtidsbeskæftigelse, og som mindst 1 år forud for orloven har været beskæftiget på fuld tid hos den arbejdsgiver aftalen indgås med. Kun lønmodtagere, som inden for de sidste 10 år har været medlemmer af en arbejdsløshedskasse mindst 7 år, omfattes af ordningen.

Stk. 2. Orlov til uddannelse kan også aftales for deltidsbeskæftigede lønmodtagere, jf. § 7.

§ 3. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker orlov til uddannelse, skal aftale denne med arbejdsgiveren. Aftalen skal indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen efter orloven.

Stk. 2. Orlov kan aftales for en sammehængende periode på mindst 4 uger og højst 36 uger. Deltagelse i uddannelse skal dokumenteres.

§ 4. Arbejdsløshedskassen udbetaler en ydelse til uddannelse af lønmodtagere svarende til 80 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v. Modtages løn i orlovsperioden, udbetales ydelsen til arbejdsgiveren.

Stk. 2. Modtages der orlovsydelse, kan der ikke samtidig modtages uddannelsesydelse, statens uddannelsesstøtte, godtgørelse på arbejdsmarkedsuddannelse eller anden lignende offentlig ydelse til uddannelse.

§ 5. Det er en forudsætning for, at der kan udbetales orlovsydelse, at arbejdsgiveren forpligter sig til at ansætte en fuldtidsforsikret dagpengeberettiget ledig på fuld tid i orlovsperioden. Den ledige kan ikke samtidig ansættes med genoptræningsydelse efter lov om arbejdstilbud til ledige eller med løntilskud efter lov om kommunal beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Løn- og arbejdsvilkår for arbejdet skal svare til, hvad der efter overenskomst mellem arbejdsgivere og lønmodtagere gælder for dette eller tilsvarende arbejde.

§ 6. I hele orlovsperioden skal stillingen i tilfælde af ledighed straks genbesættes med en fuldtidsforsikret dagpengeberettiget ledig. Sker dette ikke, skal arbejdsgiveren betale orlovsydelsen for den del af orlovsperioden, hvor der ikke er sikret genbesættelse, jf. § 3, stk. 2.

§ 7. Orlov til uddannelse kan også aftales for deltidsbeskæftigede, som indenfor de sidste 10 år har haft ansættelse svarende til 4 års fuldtidsbeskæftigelse og som mindst 1 år forud for orloven har været beskæftiget hos den arbejdsgiver aftalen indgås med. Kun lønmodtagere, som inden for de sidste 10 år har været medlemmer af en arbejdsløshedskasse mindst 7 år, omfattes af ordningen.

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede gælder yderligere følgende betingelser:

- 1) at arbejdsgiveren forpligter sig til at ansætte en ledig med mindst samme arbejdstid
- 2) at den, der ansættes i orlovsstillingen, giver afkald på eventuel ret til nedsatte dagpenge efter lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsbeskæftigede udgør 1/37 af ydelsen i medfør af § 4 for hver time, lønmodtageren i de sidste 10 uger før orloven gennemsnitlig ugentlig har arbejdet for arbejdsgiveren.

§ 8. Arbejdsformidlingen administrerer ordningen og har pligt til at underrette arbejdsløshedskasserne om forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om anvendelse af bestemmelserne i §§ 2-7, herunder om dokumentation for orlovsaftalen, om orlovsydelsen, om ansættelse af ledige i orlovsperioden og om arbejdsløshedskassernes medvirken m.v.

§ 9. Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. juli 1992, og har virkning indtil den 1. juli 1994. Aftale om orlovsperiode i henhold til loven kan ikke indgås efter 30. september 1993.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I. Indledning

Som et led i aftalen om aktivering indgået den 8. maj 1992 mellem Det Konservative Folkeparti, Venstre, Det Radikale Venstre, Centrum-Demokraterne, Kristeligt Folkeparti, Socialdemokratiet og SF er der opnået enighed om en forsøgsordning med orlovsydelse til uddannelse for beskæftigede lønmodtagere samt om at sikre jobrotation.

Den foreslåede ordning har flere formål. Den vil understøtte virksomhedernes behov for efter- og videreuddannelse af de ansatte samt give lønmodtagere mulighed for at deltage i såvel erhvervsrettede som almene uddannelsesaktiviteter, og dermed være med til at højne arbejdsstyrkens kvalifikationsniveau.

Endvidere vil rotationsordningen være et led i regeringens bestræbelser på at aktivere ledige.

II. Beskrivelse af ordningen

Den foreslåede ordning skal opfylde visse krav for at virke efter hensigten:

- Ordningen skal være frivillig, både for lønmodtageren og for arbejdsgiveren.
- Lønmodtageren skal have været fuldtidsbeskæftiget og medlem af en arbejdsløshedskasse, i mindst 7 år indenfor de sidste 10 år forud for orlovsperioden. Heraf skal vedkommende have været mindst 1 år i nuværende stilling på fuld tid.
- Det skal sikres, at den ledigblevne stilling genbesættes med en ledig, der er berettiget til dagpenge, og som er fuldtidsforsikret.
- Orlovsperiodens længde skal være aftalt på forhånd og kan maksimalt udgøre 36 uger, og dog mindst 4 uger.
- Indkomstkompensationen under orlov udgør 80 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.
- Orlovsperioden skal faktisk benyttes til det aftalte formål. Deltagelse i uddannelsesaktiviteten skal kunne dokumenteres.
- Ordningen kan også omfatte deltidsbeskæftigede.

III. Betingelser

1. Ordningen er frivillig

Den foreslåede ordning indeholder ikke retskrav på orlov.

Ordningen er et tilbud til lønmodtageren og arbejdsgiveren, men ingen har krav på orlov. Herved mindskes risikoen for, at ordningen skaber flaskehalse på arbejdsmarkedet, eller at arbejdsgiverne påføres uønskede tab i forbindelse med oplæring m.v.

Lovforslaget giver fri adgang til, at lønmodtagere og arbejdsgivere kan aftale en sammenhængende orlovsperiode på mindst 4 uger og højst 36 uger.

Ordningen indeholder ligeledes ikke retskrav på tilbagevenden til arbejdspladsen.

Det er frivilligt for arbejdsgiveren og den ansatte at indgå aftale om de nærmere vilkår for tilbagevenden efter orloven.

Aftaleretten er alene begrænset af beskæftigelseskravet til de ansatte, uddannelsesvarigheden på mindst 4 uger og arbejdsgiverens forpligtelse til genbesættelse af stillingen.

Der indbygges ikke et egentligt retskrav i ordningen, men der er tale om en forpligtende aftale, der kan gøres gældende overfor arbejdsgiveren.

2. Uddannelsesmuligheder

Som udgangspunkt er der ingen begrænsninger i, hvilke typer af såvel erhvervsrettede som almene uddannelser lønmodtagere, der modtager orlovsydelse, kan deltage i.

Lønmodtagere på uddannelsesorlov har adgang til den ønskede uddannelse på lige fod med øvrige uddannelsessøgende.

3. Lønmodtageren skal være medlem af en arbejdsløshedskasse

Den foreslåede ordning omfatter personer med en forudgående længerevarende fast tilknytning til arbejdsmarkedet og med en vis anciennitet i nuværende stilling.

Lønmodtageren skal således for at kunne deltage i ordningen have været medlem af en arbejdsløshedskasse i mindst 7 år indenfor de sidste 10 år. Medlem-

met skal endvidere have haft beskæftigelse svarende til fuld tid i 7 år indenfor 10 år. For deltidsbeskæftigede er kravet om beskæftigelse 4 år inden for 10 år. Lønmodtageren skal have været ansat på sin nuværende arbejdsplads i mindst 1 år.

4. Rotationselementet

Arbejdsgiveren vil være forpligtiget af orlovsaftalen og af kravet om genbesættelse. Ved eventuelt opbør af ansættelsesforholdet i den aftalte orlovsperiode skal der ansættes en anden ledig i den resterende periode. Sker det ikke er arbejdsgiveren forpligtiget til at betale orlovsydelsen.

For at fastholde det aktiverende element i lovforslaget, er det afgørende, at der sker en genbesættelse af stillingerne, samt at der her er tale om ledige, der er berettigede til dagpenge.

Det afgørende er, at arbejdsgiveren selv finder, at afløseren er kvalificeret, og at vedkommende samtidige er dagpengemodtager.

5. Orlovsperioden

Det er en betingelse for at modtage orlovsydelse, at uddannelsen er af mindst 4 ugers og højst 36 ugers varighed.

Uddannelsesorloven starter først, når den ledige ansættes.

6. Orlovsydelse til uddannelse

Orlovsydelsen svarer til 80 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Ydelsen udbetales af arbejdsløhedskassen.

Udbetalingen af orlovsydelsen kræver, at betingelserne i den foreslåede ordning er opfyldt under hele uddannelsesorloven. Arbejdsgiveren fremsender dokumentation til arbejdsformidlingen.

Opfyldes betingelserne ikke, ophører arbejdsløhedskassens udbetaling af orlovsydelsen øjeblikkeligt.

Der fremsættes samtidig hermed forslag til ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløhedsforsikring m.v., hvorved der skabes hjemmel til at udbetale orlovsydelse til uddannelse til medlemmer, der er på uddannelsesorlov.

IV. Administrative og økonomiske konsekvenser

For at sikre en sammenhængende arbejdsmarkedspolitisk indsats for virksomhederne, de ledige og de beskæftigede forankres den foreslåede uddannelsesorlovs- og rotationsordning i arbejdsformidlingen i forlængelse af de øvrige ordninger i aftalen om aktivering og i forlængelse af arbejdsformidlingens service overfor virksomhederne.

Arbejdsformidlingen kan dels bistå virksomhederne med vejledning i forbindelse med efteruddannel-

se af virksomhedernes ansatte, og dels med formidling af ledige til de ledigblevne stillinger.

Arbejdsløhedskasserne udbetaler orlovsydelsen til uddannelse efter nærmere retningslinier fastsat af arbejdsministeren. Arbejdsløhedskasserne modtager dokumentation fra lønmodtagerne for deltagelse i uddannelse.

Det forudsættes, at omkring 6.000 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere årligt ønsker at benytte sig af uddannelsesorlovsordningen, og et tilsvarende antal ledige vil blive ansat i orlovsperioden.

På denne baggrund forventes lovforslaget at medføre en besparelse for staten på skønsmæssigt 90 mill. kr. årligt. De dagpengemæssige besparelser, der opnås ved at aktivere ledige forventes at være større end udgifterne til orlovsydelse.

Med udgangspunkt i dagpengesatsen for fuldtidsforsikrede ledige, og forudsat en aktivitet svarende til omkring 6.000 fuldtidsforsikrede ledige aktiveret i rotationsordningen forventes besparelser på udgifterne til dagpenge på omkring 430 mill. kr. årligt.

Med den forudsatte aktivitet skønnes udgiften til udbetaling af orlovsydelsen til lønmodtagere at andrage omkring 340 mill. kr. årligt.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 3

Hvis lønmodtageren afbryder uddannelsen, inden orlovsperiodens ophør, bør det af aftalen fremgå, hvorvidt lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdspladsen eller ej.

I forhold til dagpengereglerne regnes den tid lønmodtageren deltager i uddannelse og modtager orlovsydelse som død periode.

Som udgangspunkt er der ingen begrænsninger i, hvilke typer af såvel erhvervsrettede som almene uddannelser lønmodtagerne kan deltage i. Opfyldes betingelserne for udbetaling af orlovsydelse ikke, ophører udbetalingen øjeblikkeligt.

Til § 6

Orlovsaftalen kan ikke indeholde aftale om, at orloven afbrydes, hvis stillingen bliver ledig i orlovsperioden.

Der må ikke afskediges ordinært ansatte med det formål at kunne aflønne den ledige i orlovsperioden.

Til § 7

Det er fundet ønskeligt, at også deltidsbeskæftigede får mulighed for at bruge orlovsordningen. I forbindelse med deltidsbeskæftigelsen må den, der an-

sættes i orlovsstillingen, ansættes på mindst samme timetal, som den der har orlov.

Det vil ikke være foreneligt med hele ordningens sigte, hvis ansættelse i orlovsstillinger udløser udgifter til supplerende dagpenge efter arbejdsløshedsforsikringsloven. Den, der ansættes, må derfor være indforstået med at give afkald på eventuel ret til supplerende dagpenge.

Orlovsydelsen til deltidsbeskæftigede vil udgøre en forholdsmæssig del af ydelsen til fuldtidsbeskæftigede, det vil sige at ydelsens størrelse afhænger af det antal timer, den ledige i de sidste 10 uger før orloven gennemsnitlig ugentlig har arbejdet hos arbejdsgiveren.

Det bemærkes, at der ikke er noget til hinder for, at der i stedet for en fuldtidsbeskæftiget ansættes flere deltidsbeskæftigede.

Til § 8

Virksomheden skal fremsende dokumentation til arbejdsformidlingen for ansættelse af en ledig i orlovsperioden i form af månedlig kopi af lønanvisning til denne.

Arbejdsløsheds-kassen udbetaler orlovsydelsen.

Lønmodtageren skal månedligt fremsende dokumentation til arbejdsløsheds-kassen for deltagelse i uddannelse. Ved ophør i uddannelse inden periodens udløb skal arbejdsløsheds-kassen straks give arbejdsformidlingen meddelelse herom.

Til § 10

Loven er et led i aktivering af ledige og er gældende for orlovsperioder, der påbegyndes efter den 1. juli 1992 og senest den 30. september 1993. Herved kan en orlovsperiode strække sig ud over tidspunktet for forsøgsperiodens ophør den 1. januar 1994.