

Det skal for det første forbedre den enkeltes mulighed for kvalificering til arbejdslivet og dermed sikre fælles velstand og større beskæftigelse. De nuværende og kommende strukturændringer i samfundet og på arbejdsmarkedet og de deraf følgende krav til omstilling vil medføre et øget behov for omskoling, efteruddannelse og videreuddannelse. Der sigtes med denne del af målsætningen ikke alene på at forbedre lønmodtagernes snævre jobkvalifikationer, men også på bredere uddannelser, der på længere sigt kan forbedre den pågældendes omstillingsmuligheder.

Den anden del af formålsbestemmelsen peger på en forbedring af den enkeltes indflydelse på sin egen situation og på samfundet som helhed. Det skal forstærke og uddybe demokratiet.

Det danske samfund er blevet mere kompliceret, og det er blevet vanskeligere for den enkelte at følge med. Mange undersøgelser har bekræftet, at forståelse for samfundets forhold og politisk indflydelse er større for erhvervsgrupper med længerevarende uddannelse i forhold til erhvervsgrupper med en meget kort uddannelse. Derfor er det nødvendigt med udvidede uddannelsesmuligheder for personer med en kort uddannelse, og det kræver muligheder for at få frihed fra sit arbejde til uddannelse.

Det tredje punkt vedrører muligheden for gennem uddannelse at forbedre den personlige udvikling og derigennem sikre større livskvalitet, lighed og velfærd. Uddannelse skaber ikke af sig selv større livskvalitet, men det giver flere handlingsmuligheder for den enkelte, som på længere sigt kan forøge livskvalitet og personlig velfærd.

Den samlede formålsbeskrivelse tilkendegiver også, at der er tale om frihedsret i forhold til uddannelse i bred forstand. Der sigtes både mod almene og erhvervsqualificerende uddannelses typer.

Til § 2

Bestemmelsen i § 2 vedrører den omfattede personkreds. Retten til fravær tilkommer alle lønmodtagere indtil det 60. år, som har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet på mindst 5 år.

Kravet om tilknytning til arbejdsmarkedet i 5 år defineres i denne lov som mindst 5 års beskæftigelse siden den pågældendes indtræden på arbejdsmarkedet uanset daglig arbejdstid. Der forudsættes ikke 5 års uafbrudt beskæftigelse. Man kan opnå retten til fravær og muligheden for godtgørelse jf. § 9, uanset om man kun i delperioder har været tilknyttet arbejdsmarkedet, blot den samlede tid er over 5 år.

Til stk. 2

Beregningen af tilknytningen til arbejdsmarkedet sker på basis af ATP-indbetalinger, jf. lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der skal jf. stk. 1, være indbetalt ATP i en samlet periode på mindst 5 år uanset nuværende eller tidligere arbejdstid.

Bestemmelsen medfører, at beskæftigelse på under 10 timer ugentlig ikke medtages i beregningen.

Til stk. 3

Bestemmelsen i nr. 1 vedrører medregning af forsikredes ledighedsperioder i beregningen af tilknytningen til arbejdsmarkedet. Bestemmelsen fastslår, at arbejdsministeren skal fastsætte regler efter indstilling fra Landsarbejdsnævnet.

Den ledige retter henvendelse til arbejdsformidlingen, der underretter A-kassen, ved ønske om frihed til uddannelse.

Efter nr. 2 skal lediges rettigheder efter loven generelt fastsættes af arbejdsministeren efter indstilling fra Landsarbejdsnævnet, jf. dog § 11.

Til stk. 4

Lønmodtagere kan også ved opgørelse af tilknytning til arbejdsmarkedet medtage perioder, hvor der har været sygdom. Socialministeren fastsætter nærmere regler herfor.

Til stk. 5

Lovforslaget omfatter tillige, for så vidt angår bestemmelserne i kapitel 5, §§ 9-10, personer som f. eks. hjemmearbejdende og selvstændige. Disse kan således modtage godtgørelse efter reglerne i kapitel 5. Retten til fravær efter § 3 har ikke relevans for denne gruppe.

Til § 3

De af forslaget omfattede personer har ret til fravær fra arbejdet til deltagelse i undervisning, som er omfattet af § 7, stk. 3. Der er tale om en udvidelse af lønmodtagernes rettigheder i forhold til arbejds giveren. Med begrebet fravær fra arbejdet menes orlov som ved de kendte orlovsordninger (barselorlov, orlov i forbindelse med værnepligt m.v.).

Retten til fravær kan gøres betinget af en beskæftigelse på ansættelsesstedet i mindst 6 måneder. Er lønmodtager og arbejdsgiver enige herom, kan dette krav bortfalde.

Perioden, hvor der er ret til fravær efter loven, kan arbejdsgiveren begrænse til 2 år. Ret til længere fravær kan dog følge af kollektivt overenskomst.