

- Arbejdsmiljøloven
- Lov om arbejdsskadeforsikring
- Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)
- Lov om Lønmodtagernes Garantifond (LG)
- Lov om Arbejdsmarkedsuddannelsesfonden (AUD).

*Til stk. 2*

Stk. 2 svarer til bestemmelser for lærlinge og efg-elever. Der findes fortsat at være behov for en sådan regel om arbejdsindholdet til beskyttelse af eleven mod misbrug og til sikring af, at de uddannelsesmæssige mål kan nås.

*Til § 56*

Ved bestemmelsen tillægges der de faglige udvalg kompetence til at træffe afgørelse om *meritoverførsel*, således at uddannelsestiden afkortes på grundlag af tidligere uddannelse eller beskæftigelse. Bestemmelsen skal sammenholdes med § 14, stk. 7, om fastsættelse af generelle regler, hvorefter fritagelse under visse betingelser skal ske. Det bør tilstræbes, at der gives sådanne obligatoriske regler om meritoverførsel for større grupper af uddannelsessøgende. Men der bør også være mulighed for, at afgørelse kan træffes på grundlag af friere overvejelser i konkrete tilfælde, hvor sådanne generelle regler ikke kan anvendes. Det er dette, bestemmelsen tager sigte på.

*Til § 57*

*Til stk. 1 og 2*

Efter bestemmelsens *stk. 1* kan parterne under nærmere angivne betingelser med bindende virkning aftale at *forlænge uddannelsestiden*, når eleven har været fraværende fra virksomheden på grund af sygdom af længere varighed, graviditet m.v. eller deltagelse i supplerende skoleundervisning.

Der er samtidig indført en mulighed for, at parterne kan aftale nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed mod tilsvarende forlængelse af uddannelsestiden for elever, som på grund af særlige omstændigheder ikke vil kunne gennemføre på normal tid. Hermed åbnes der mulighed for at tilpasse erhvervsuddannelserne til marginale grupper af unge (handicappede og eliteidrætsudøvere for at nævne et par eksempler), og der skabes en parallel til fleksibiliteten i de gymnasiale uddannelser.

I forhold til de gældende regler indeholder den foreslåede bestemmelse den nydannelse, at parterne kan aftale en forlængelse, uden at aftalen skal godkendes. Hvis den aftalte forlængelse overstiger det

faktiske fravær, er aftalen dog kun gyldig med det faglige udvalgs godkendelse, jf. *stk. 2*.

Det forudsættes, at regler om uddannelsesaftalers registrering m.v., som udfærdiges i henhold til § 53, kommer til at indeholde regler om underretning af det faglige udvalg om indgåede aftaler om forlængelse.

*Til stk. 3*

I *stk. 3* er der, for det tilfælde, at parterne ikke er enige om forlængelsen, medtaget en bestemmelse om, at det faglige udvalg kan fastsætte en forlængelse efter ansøgning fra en af parterne, når eleven har været fraværende fra virksomheden af en af de nævnte grunde.

Bestemmelserne i § 57 er en *forenkling* af de nugældende bestemmelser for lærlinge og efg-elever.

*Til § 58*

*Afkortning* eller *forlængelse* af uddannelsestiden kan komme på tale i andre tilfælde end dem, der er nævnt i §§ 56 og 57.

Afkortning, som ikke er begrundet i meritoverførsel, kan fx tænkes som følge af afbrydelse af aftalen ved virksomhedsophør kort før uddannelsens afslutning.

Forlængelse, der ikke er begrundet i et fravær som omtalt i § 57, kan tænkes i andre tilfælde af fravær eller midlertidig afbrydelse af uddannelsen, fx ved straffuldbrydelse. Forlængelse vil også kunne forekomme, hvis eleven ikke består en afsluttende faglig prøve. Forlængelsen kan efter omstændighederne være et egnet alternativ til ophævelse af aftalen på grund af misligholdelse.

§ 58 svarer til de nugældende bestemmelser for lærlinge og efg-elever.

*Til § 59*

Arbejdsaftaler kan i almindelighed bringes til ophør ved en af parternes erklæring, eventuelt efter en særlig opsigelsesprocedure m.v., uden at der foreliggende misligholdelse hos den anden part, og uden at en forudsætning for aftalen har vist sig urigtig eller er bristet. I mange ansættelsesforhold er adgangen til opsigelse og eventuelt spørgsmål om fratrædelsesgodtgørelse ordnet ved lov eller kollektiv overenskomst.

Under hensyn til, at uddannelsesaftaler har et videregående formål i forhold til arbejdsaftaler i almindelighed, er denne regulering af opsigelsesadgan-