

det ansættelsesretlige område, fx ligebehandlingslovgivningen.

Uden for prøvetiden kan aftalen ikke opsiges af aftaleparterne uden ved gensidig overenskomst. Det indebærer efter Undervisningsministeriets opfattelse, at aftalens parter heller ikke ensidigt kan kræve, at aftalen ændres til en deltidsaftale inden for den aftalte uddannelsesetid.

Tvistigheder mellem aftaleparterne, f.eks. sager om misligholdelse eller ophævelse pga. bristede forudsætninger for aftalen, afgøres af Tvistighedsnævnet, som har afløst de tidligere lærlingevoldgiftretter.

Forinden en sag behandles i Tvistighedsnævnet, skal den behandles i det faglige udvalg for uddannelsen, som skal søge at opnå forlig. I det faglige udvalg er både arbejdsgiverorganisationen og arbejdstagerorganisationen på uddannelsesområdet repræsenteret. Behandlingen i det faglige udvalg og Tvistighedsnævnet svarer til fagretlig behandling.

Med hensyn til RBF's forslag om at undtage elever fra deltidsloven, bemærker Undervisningsministeriet, at en sådan undtagelse ikke vil være uddannelsesmæssigt begrundet, i hvert fald ikke, hvis den hidtidige praksis, hvorefter skoleundervisningen altid er på fuld tid, vil kunne opretholdes.

M.h.t. fortolkningen af »særlige forhold« i erhvervsuddannelseslovens § 58 henvises til bemærkningerne til lovforslaget L 38, FT 1988-89, sp. 1183 ff., hvoraf det fremgår, at der med forslaget åbnes mulighed for, at elev og virksomhed kan aftale nedsat arbejdstid mod tilsvarende forlængelse af uddannelsesperioden for elever, som på grund af særlige omstændigheder ikke vil kunne gennemføre uddannelsen på normal tid. Som et par eksempler på sådanne omstændigheder nævnes handicappede og eliteidrætsudøvere. Bestemmelsen har så vidt vides i Undervisningsministeriet ikke været anvendt i større omfang og i de tilfælde, som ministeriet er bekendt med, har den været anvendt for at kunne imødekomme ønsker fra elevernes side f.eks. i forbindelse med pasning af små børn i forlængelse af en barselsorlov.

Hvis deltidsloven vedtages, må et imidlertid antages, at betingelsen i erhvervsuddannelsesloven om, at den nedsatte arbejdstid skal være begrundet i særlige forhold, skal fortolkes så den ikke kommer i modstrid med deltidsloven.

Undervisningsministeriet kan endelig bekræfte, at det pågældende faglige udvalg ikke skal godkende aftalen om forlængelse af uddannelsesperioden, hvis parterne er enige og holder sig inden for grænserne for forlængelsen iht. erhvervsuddannelseslovens § 58.

Ad B – Ændringsforslaget om at deltidsloven ikke gælder ved nyansættelser

Der henvises til besvarelsener af spørgsmål nr. 228 og 233.

Ad C – Frivillige aftaler og karantæneregler

RBF har i henvendelsen af 21. maj 2002 knyttet bemærkninger til mit svar på spørgsmål nr. 154, omkring reglerne i dagpengelovgivningen om selvforskyldt ledighed.

Jeg skal i den forbindelse understrege, at mit svar alene er baseret på allerede gældende regler og praksis på dagpengeområdet. Jeg er således uforstående overfor, at mit svar skulle indebære en nyskabelse.

I øvrigt er der angiveligt grund til at understrege, at mit svar angår dagpengereglerne ifølge arbejdsløshedsforsikringsloven. Svaret vedrører ikke de ansættelsesretlige regler om saglig afskedigelse m.v., hvilket RBF i sin henvendelse synes at lægge op til.

Nærværende lovforslag ses ikke at give grundlag for ændring af reglerne om adgang til dagpenge ved selvforskyldt ledighed.

Ad D – Søfart og deltidsloven

Der henvises til besvarelsener af spørgsmål nr. 221 og 231.

Spørgsmål 244:

Ministeren bedes besvare de spørgsmål vedrørende særlige ansættelsesformer, som blev rejst under lovforslagets 2. behandling af Grete Schødt.

Svar:

De af Grete Schødt under 2. behandlingen nævnte løntilskudsordninger er alle karakteriseret ved, at indhold og betingelser for deltagelse i ordningen er reguleret i lov. Det betyder, at deltagernes rettigheder og pligter nøje er fastlagt og afgrænset i de relevante love.