

## F. t. l. om lærlingeforholdet.

*Stk. 3.* Ifølge den gældende lovs § 3 er der ingen udtrykkelig hjemmel til at meddele tilladelse til forlængelse af læretiden i konkrete læreforhold. I henhold til den som § 9, stk. 4, foreslåede bestemmelse kan såvel læremesteren som lærlingen forlange læretiden forlænget, såfremt lærlingen på grund af sygdom har forsømt mere end ialt 4 måneder i læretiden. Der kan imidlertid også forekomme andre tilfælde, hvor en forlængelse af læretiden i det konkrete læreforhold kan findes rimelig, f. eks. i tilfælde, hvor en lærling skifter lærested og hos den tidligere læremester har fået en mangelfuld uddannelse, hvorfor den nye læremester ikke tør påtage sig ansvaret for lærlingens forsvarlige uddannelse, medmindre der bortses fra en del af den læretid, der er udstået hos den første læremester. Bl. a. for ikke at vanskeliggøre lærlingenes muligheder for at fortsætte læreforholdet hos en anden læremester, er det fundet rimeligt, at lærlingerådet kan give tilladelse til en forlængelse af læretiden i det enkelte læreforhold, hvor ganske særlige forhold foreligger, når begge parter er enige om at søge læretiden forlænget, og det faglige udvalg kan tiltræde det. Da der imidlertid bør være en absolut grænse for læretidens varighed, har man ment, at læretiden ikke bør kunne forlænges mere end eet år. På den anden side kan forlængelse ske, selvom læretiden derved kommer til at overstige den i stk. 2 for faget fastsatte maksimumslæretid på 5 år.

## Til § 4.

I *stk. 2, 1. pkt.*, er anvendt udtrykket „i fag eller dele af et fag“, idet der inden for visse fag findes kollektive overenskomster, der kun er gældende for en del af faget, eventuelt en enkelt branche. Medens det i den gældende lov ikke er nærmere angivet, hvem der skal foranledige det i denne bestemmelse omhandlede lønnævn nedsat, er bestemmelsen i forslaget formuleret således, at dette påhviler de faglige organisationer. Som noget nyt foreslås, at tvivlsspørgsmål vedrørende nedsættelse af lønnævn, f. eks. om hvilke organisationer der skal kunne udpege medlemmer til nævnet, kan indbringes for lærlingerådet, hvis afgørelse er endelig.

Medens *lønnævnsformanden*, når der ikke blandt de af organisationerne udpegede medlemmer af nævnet kan opnås flertal for fastsættelse af en mindsteløn, efter den gældende lov kun kan offentliggøre resultatet af forhandlingerne og derunder anføre sit eget standpunkt, er det under hensyn til, at det i praksis i nogle tilfælde har vist sig umuligt at opnå enighed om eller flertal for en afgørelse i lønnævnet, foreslået, at nævnets formand i sådanne tilfælde skal træffe afgørelsen.

Under hensyn til ønskeligheden af, at der gælder ensartede lønninger for alle læreforhold inden for et fag, har man foreslået, at en lønnævnsafgørelse også skal have gyldighed for allerede bestående læreforhold inden for det pågældende fag.

En lønnævnsafgørelse gælder kun, indtil der oprettes kollektivt overenskomst om lønnen.

*Stk. 3* svarer, bortset fra en enkelt redaktionel ændring, til den gældende lovs § 4, stk. 1, 6.—8. pkt.

*Stk. 4* er enslydende med den gældende lovs § 4, stk. 3.

## Til § 5.

Paragraffen, der træder i stedet for den gældende lovs § 4, stk. 2, således som dette stykke er blevet ændret ved lov nr. 46 af 18. marts 1953 om ændring i lærlingeloven, er i videst muligt omfang udarbejdet på grundlag af bestemmelserne i ferieloven. Samtidig har man søgt en tydeliggørelse på områder, hvor der hidtil i praksis har hersket tvivl.

Når man ikke har ladet ferielovens regler finde direkte anvendelse på lærlinge, er det bl. a., fordi dette ville medføre, at lærlinge ikke ville blive berettiget til ferie i det første læreår, medens der på den anden side til brug for lærlingenes første ferie som udlært alene ville være sikret dem en feriegodtgørelse beregnet på grundlag af sidste års lærlingeløn, eventuelt i forbindelse med den i den resterende del af det pågældende ferieår indtjente løn som udlært.

Ferien udgør efter forslaget *stk. 1* 18 arbejdsdage årlig for hvert læreår. De 12 arbejdsdage skal gives i sammenhæng i den egentlige ferieperiode, nemlig i tiden fra 2. maj—30. september. De resterende dage kan gives uden for dette tidsrum, men skal dog som regel ligeledes gives i sammenhæng. Af hensyn til lærlingenes samarbejde med de voksne arbejdere kan — i lighed med hvad der er gældende efter ferieloven — denne del af ferien dog, hvor hensynet til produktionen gør det ønskeligt, efter læremesterens bestemmelse gives i form af enkelte feriedage. I så fald gælder også den i *stk. 1, sidste pkt.*, anførte underretningspligt. At „hensynet til produktionen gør det ønskeligt“, påhviler det læremesteren at godtgøre, hvorved bemærkes, at ordet „produktion“ her må forstås i sin videste betydning som også omfattende anden virksomhed end fremstillingsvirksomhed. Der er iøvrigt inden for flere fag truffet aftaler om, hvorledes den sidste ferieuge skal gives.

Når læretiden i kontrakten er fastsat til et antal måneder udover hele år, har man fundet det naturligt at tillægge lærlinge ferie også svarende til disse ekstra antal måneder. Som følge heraf har man