

tage hensyn til en lønmodtagers ønske om, at hovedferien placeres i lønmodtagerens barns skoleferie. Det vil have en signalværdi i forbindelse med ferieplanlægningen på de enkelte arbejdspladser, og så er det op til arbejdsmarkedets parter at lave nærmere aftaler på de enkelte virksomheder, hvis der viser sig behov for det.

Vi nedsatte i 1996 et embedsmandsudvalg, som skal forberede et forslag til modernisering og forenkling af ferieloven. Det indgår i kommissoriet, at udvalget skal overveje muligheden for at overføre en del af ferien fra et ferieår til det næste ferieår.

I den nugældende ferielov skal de 5 ugers ferie holdes i løbet af ferieåret. Det sikrer ikke altid en tilstrækkelig grad af fleksibilitet for den enkelte ansatte. Der er ikke mulighed for at opspare ferie for at kunne tage en længere ferie i et senere ferieår, og yngre ansatte, som planlægger at få børn, kan nu ikke spare ferie op, som de vil holde, når de har fået børn. Her vil muligheden for at opspare ferie hjælpe.

Regeringen mener derfor, at der skal være mulighed for i et givet omfang at overføre ferie fra et ferieår til det næste, men overførslen af ferie skal ses i sammenhæng med en større ændring af ferieloven, og regeringen afventer derfor udvalgsbetænkningen og den efterfølgende større ændring af ferieloven, hvor overførsel af ferie fra et ferieår til det næste vil indgå ikke alene, men som et af flere elementer.

Vi har i de seneste år set en udvikling på overenskomstområderne, hvor der lægges mere vægt på også at skabe familievenlige forhold på arbejdspladserne. Jeg tænker f.eks. på udbredelsen af syge- og barsellønsordninger og – som det nyeste – omsorgsdage.

Omsorgsdagene blev introduceret i 1995, hvor de offentligt ansatte fik ret til 10 omsorgsdage. I 1997 fulgte det finansielle område med ret til 5 omsorgsdage til de ansatte om året, og, som vi alle ved, blev børnefamiliedagene introduceret på en del af det private overenskomstområde i forbindelse med standsningen af konflikten i år.

Jeg kan ikke lade være med som en ironisk kommentar til de mange kritiske indlæg, der har været om, at vi har været længe om at tage initiativer på området, at sige, at der var en række af de samme partier, der mente, at vi tog lidt for mange initiativer netop på børnefamilieområdet her i maj måned.

Jeg vil også nævne de aftaler om tele- og hjemmearbejde, som arbejdsmarkedets parter har indgået senest i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 1997. Her åbnes der for, at en del af arbejdet kan udføres hjemme. Telearbejde er ikke på samme måde afhængigt af tid og sted, men kan i højere grad indrettes efter den ansattes egen rytme. Det giver nogle nye muligheder for at kombinere familie- og arbejdsliv på en anden måde end hidtil.

Endelig skal jeg understrege også som en kommentar til flere indlæg, at det er regeringens opfattelse, at deltid bør være en mulighed, som alle på arbejdsmarkedet har. I dag er der stadig enkelte overenskomster, som ikke giver adgang til deltid. Gennemførelsen af EF's deltidsdirektiv giver anledning til at se på, om mulighed for deltid i overenskomsterne kan fremmes yderligere.

Deltidsdirektivet bygger på de europæiske arbejdsmarkedsparters aftale herom. Aftalen har til formål at fjerne forskelsbehandling af enhver art mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte og fjerne barrierer for deltidsarbejde. Regeringen vil også selv gennemgå lovgivningen for at sikre, at der ikke er unødvendige barrierer for deltidsarbejde i vores lovgivning. Direktivet skal i øvrigt senest være gennemført i januar år 2000.

Samtidig med at deltid skal være en mulighed for alle, ser regeringen meget positivt på, at mange vælger at arbejde på fuld tid. Hvis den udvikling skal fortsættes, vil det kræve mere familievenlige arbejdspladser, og derfor vil regeringen med indledning på fredag gerne drøfte med arbejdsmarkedets parter, hvordan udbredelsen af det familievenlige arbejdsmarked kan understøttes af netop aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

Regeringen forestiller sig, at man kunne igangsætte forsøgsordninger på konkrete arbejdspladser, hvor der er et ønske om at formulere en personalepolitik, der skaber en familievenlig arbejdsplads. Vi har dog ikke forudfattede meninger om, hvordan udbredelsen af de familievenlige arbejdspladser skal gribes an. Der er mange muligheder, og her er virksomhederne og lønmodtagerne de helt centrale aktører. Virksomhederne, ledelse og medarbejdere, har nøglen til, hvordan man skaber bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Afslutningsvis vil jeg gerne kvittere for de mange indlæg, hvor der til trods for større eller mindre skuffelse over dele af redegørelsens