

Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget indeholder med mindre ændringer de elementer om arbejdstidsnedsættelse, der indgik i lovforslag nr. L 173 om orlov til og arbejdstidsnedsættelse for forældre fra folketingsåret 1991-92. Se Folketingstidende 1991-92, Folketingets forhandlinger sp. 4899 og 5978 og tillæg A sp. 3841.

Det må være en fundamental ret for alle lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren at indrette arbejdstiden så fleksibelt som muligt med mulighed for deltidsarbejde. Børnefamilierne er den befolkningsgruppe, der tidsmæssigt er mest trængt, og har derfor i særlig grad behov for ret til kortere arbejdstid.

Forslagsstillerne er opmærksomme på, at beslutningsforslaget kan betragtes som en sag, der bør løses af arbejdsmarkedets parter ved overenskomster. Forslagsstillerne finder, at muligheden for deltid fortsat er for ringe inden for en del overenskomstområder.

Kun 70 pct. af de overenskomstansatte arbejdere på LO/DA-området er ansat under overenskomster med deltidsbestemmelser, men ofte uden fri adgang til deltid. Ofte er det en forudsætning for deltidsbeskæftigelse, at den pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid.

Forslagsstillerne er opmærksomme på, at der ved EU-direktiv er iværksat rammeaftale mellem arbejdsmarkedets parter på EU-niveau vedrørende deltidsarbejde, samt at det i Danmark er aftalt, at arbejdsmarkedets parter implementerer direktivets bestemmelser vedrørende adgang til deltid, mens regeringen primært har til opgave at sikre, at lovgivningen ikke diskriminerer deltidsarbejde.

Direktivet har især til hensigt at etablere en generel ramme for fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte samt lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis mellem arbejdsmarkedets parter. Direktivet skal gennemføres senest 1. januar 2000 med mulighed for udsættelse i indtil 1 år.

Forslagsstillerne finder, at tidsfristen for gennemførelse af direktivet er for lang, set i sammenhæng med et aktuelt behov for specielt børnefamilierne til at have mere tid sammen med deres børn, og at formuleringerne vedrørende deltidsarbejde bør være mere forpligtende, specielt i relation til børnefamilier.

Beslutningsforslaget skal ses i sammenhæng med beslutningsforslag nr. B 76 om økonomisk støtte til forældre, der selv passer deres børn, og beslutningsforslag nr. B 75 om fleksibel børnepasning.

Det er hensigten med beslutningsforslaget at give begge forældre ret til nedsat arbejdstid samtidig eller på forskellige tidspunkter, for at de kan deltage i forælderollen på lige fod, hvis de ønsker det. Efter forslaget har forældre ret til nedsat arbejdstid i mindst 26 uger, og så længe der er et barn i familien på 8 år eller et barn i 1. klasse.

Kravet om, at arbejdstiden efter nedsættelsen mindst skal udgøre 15 timer ugentligt, sikrer, at ansættelsen fortsat har et reelt indhold.

For at sikre, at lønmodtageren har en fast tilknytning til arbejdspladsen, skal vedkommende være ansat på arbejdspladsen i mindst 52 uger inden for de sidste 18 måneder for at få ret til nedsat arbejdstid.

Ved vurdering af, om en arbejdstidsnedsættelse er til væsentlig ulempe for virksomheden, bør bl.a. indgå, om det er muligt at finde erstatningsarbejdskraft, eller om det er muligt at løse virksomhedens opgaver ved at organisere arbejdet på anden måde. Arbejdsgiveren skal ikke kunne udsætte en arbejdstidsnedsættelse, såfremt denne sker i forlængelse af barselorlov eller børnepassningsorlov og varer indtil 52 uger.

Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem parterne om placering af arbejdstidsnedsættelsen, har arbejdsgiveren ret til at placere arbejdstidsnedsættelsen som hele fridage på faste ugedage og som samlede timer på faste ugedage i begyndelsen eller slutningen af lønmodtagerens normale arbejdstid. Såfremt den af arbejdsgiveren valgte placering af arbejdstiden ikke er hensigtsmæssig for lønmodtageren, skal denne kunne trække anmodningen tilbage.

Forbudet gælder afsked, der direkte eller indirekte er begrundet i ønsket om nedsat arbejdstid, ikke forbud mod afskedigelse af andre årsager såsom rationaliseringer og lignende. Det foreslås, at en arbejdsgiver, der overtræder afskedigelsesforbudet, skal betale en godtgørelse. I forbindelse med afskedigelse skal ligebehandlingslovens regler tilsvarende finde anvendelse.