

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

Forslaget gennemfører Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS). Direktivet er optrykt som bilag 1 til dette lovforslag. Direktivet skulle have været gennemført den 21. januar 2001. Da arbejdsmarkedets parter skulle bruge mere tid end forudsat for at indgå de nødvendige aftaler, er udarbejdelsen af lovforslaget imidlertid blevet forsinket.

Baggrunden for direktivet er, at Kommissionen i 1990 fremsatte tre forslag til direktiver om forskellige former for atypisk arbejde, hvori deltidsarbejde også indgik. Da forslagene om atypisk arbejde endnu ikke var vedtaget i Rådet i 1994, annoncerede Kommissionen i juli 1994, at hvis forslagene ikke var vedtaget ved udgangen af 1994, ville Kommissionen iværksætte proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Kommissionen iværksatte på den baggrund i september 1995 proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den 6. juni 1997 indgik Unice, CEEP og EFS en rammeaftale om deltidsarbejde. Den 23. juli 1997 fremsatte Kommissionen forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen. Direktivet blev vedtaget den 15. december 1997. Direktivets formål er at iværksætte den rammeaftale om deltidsarbejde, som arbejdsmarkedets parter på europæisk plan indgik.

Rammeaftalen fastlægger de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte. Formålet med aftalen er at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte, forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

Rammeaftalen finder anvendelse på alle lønmodtagere, der er deltidsansatte. Der er mulighed for af objektive grunde helt eller delvist at undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte. I rammeaftalen er der indført et princip om ikke-forskelsbehandling. En deltidsansat må for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Rammeaftalen giver desuden mulighed for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening, jf. fx DA/LO-aftalens § 4, stk. 3.

Derudover udmøntes rammeaftalens formålserklæring om at lette udviklingen af deltidsarbejde. For det første opfordres medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at identificere og overveje barrierer for deltidsbeskæftigelse, og hvor det er hensigtsmæssigt at fjerne disse. For det andet anføres det i rammeaftalen, at det ikke i sig selv bør være en gyldig grund til afskedigelse, at en lønmodtager afviser at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt. Andre årsager, som fx virksomhedens driftskrav, kan dog være en gyldig grund for afskedigelsen. For det tredje opfordres arbejdsgiverne til så vidt muligt at tage en række forhold op til overvejelse. Det drejer sig om a) ønsker fra lønmodtagerne om at skifte fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt, hvis der bliver ledige henholdsvis deltids- eller fuldtidsstillinger i virksomheden, b) at informere om ledige fuldtids- eller deltidsstillinger i virksomheden, c) foranstaltninger til fremme af deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden og d) information om deltidsarbejde i virksomheden til organer, der repræsenterer lønmodtagerne.

Derudover fremgår det af rammeaftalen, at gennemførelsen af aftalen ikke må medføre forringelser i det eksisterende beskyttelsesniveau.

Medlemslandene skulle gennemføre direktivet senest den 20. januar 2000 ved lovgivning, administrative bestemmelser eller ved at sikre, at arbejdsmarke-