

## *Bemærkninger til forslaget*

Forslagsstillerne mener, at lønmodtagere og arbejdsgivere frit skal kunne indgå aftaler om forbedring af mulighederne for deltidsansættelse uanset indholdet af de kollektive overenskomster. Lønmodtagere, der i en periode ønsker at nedbringe arbejdstiden f.eks. for at være mere sammen med deres børn, eller seniorer, som ønsker en fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, bør have mulighed herfor, hvis det kan aftales med arbejdsgiveren.

Hvis der ikke kan indgås aftale med arbejdsgiveren om deltidsarbejde, gælder de regler, der følger af deltiddirektivet eller de eksisterende overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter.

Forslagsstillerne ser helst, at lønmodtagerne får en lovmæssig ret til deltidsarbejde, men er klar over, at forslaget ikke kan opnå flertal i Folketinget. Dette beslutningsforslag skal ses som et kompromis, der ikke løser alle problemer på området, men som forbedrer lønmodtagernes muligheder for at gå på deltid.

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, og vil derfor via lovgivning forbedre lønmodtagernes adgang til deltid.

Det er især inden for de mandsdominerede fag såsom bygge- og anlægs- samt transportsektoren, at der manglende mulighed for at gå på deltid. Det er et problem, at overenskomsterne fremmer deltidsarbejde i de kvindedominerede fag, mens de hindrer deltidsarbejde i mange mandsdominerede fag. Hvis forslaget

gennemføres, vil det føre til, at også lønmodtagere i bygge- og anlægsbranchen samt transportsektoren, hvor adgangen til deltid er ringe, får mulighed for at gå på deltid. Dette vil tilskynde flere mænd til at prioritere mere tid sammen med deres børn til gavn for mændene, for børnene og for ligestillingen.

Efter indgåelsen af overenskomsterne i år 2000 er der for 10 pct. af de ansatte på DA/LO-området ikke adgang til deltidsarbejde. For 39 pct. af de ansatte er der kun adgang til deltid for nyansatte, hvilket medfører, at fuldtidsansatte lønmodtagere ikke senere kan overføres til deltidsansættelse. Der er fri adgang til deltid for 51 pct. af de ansatte på DA/LO området.

Der er ved EU-direktiv iværksat en rammeaftale mellem arbejdsmarkedets parter på EU-niveau vedrørende deltidsarbejde. Arbejdsmarkedets parter implementerer direktivets bestemmelser vedrørende muligheder for deltid og fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte. Regeringen skal primært sikre, at lovgivningen ikke diskriminerer deltidsarbejde, og at personer, der ikke er dækket af overenskomster, også er omfattet af direktivet. Det fremgår endvidere af direktivet, at medlemsstaterne bør overveje hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt fjerne disse hindringer.

Forslagsstillerne finder, at deltiddirektivet er et skridt i den rigtige retning, men finder, at en for stor del af implementeringen er overladt til arbejdsmarkedets parter. Desuden burde regeringen gøre mere for at fjerne barrierer for deltidsarbejde, herunder de barrierer, der er i overenskomsterne.