

Bemærkninger til forslaget

Det må efter forslagsstillernes opfattelse være en grundlæggende ret, at arbejdstager og arbejdsgiver i fællesskab kan aftale arbejdstidens omfang, således at den enkelte arbejdstager får mulighed for at arbejde på deltid efter aftale med sin arbejdsgiver.

Men sådan er det ikke i dag. Deltidsarbejde har trange vilkår på væsentlige dele af det danske arbejdsmarked. Mange fagforeninger kæmper direkte imod deltidsarbejde. Inden for områder som byggeri og transport er der ikke generel adgang til deltidsarbejde.

På det dominerende overenskomstområde, DA-LO-området, drejer det sig om 70 pct. af de overenskomstdækkede lønmodtagere, som ikke har fuld frihed til at aftale arbejdstid.

De overenskomstmæssige begrænsninger i mulighederne for at komme på deltid er vidt forskellige. Nogle overenskomster tillader kun fuldtidsansættelser. Det drejer sig ifølge LO om 10-12 pct. af den danske arbejdsstyrke. Den mest udbredte begrænsning er et krav om, at der minimum arbejdes 15 timer om ugen. Endelig er der andre begrænsninger, som kræver, at deltidsansættelser kun finder sted, hvis der er tale om nyansættelser, eller hvis der er tale om virksomheder, hvor omsætning og kundestruktur kræver, at medarbejderne ikke er der på fuld tid.

Denne negative holdning til deltidsarbejde er fuldstændig ude af trit med mange lønmodtageres ønsker.

For mange familier er det et meget alvorligt problem, at de ikke kan indgå aftale med deres arbejdsplads om at arbejde på deltid. En intern undersøgelse fra SiD har vist, at hvert femte medlem gerne vil gå ned i både arbejdstid og løn mod at få mere tid derhjemme, og ifølge en HK-undersøgelse af medlemmernes holdning til familie- og arbejdsliv ville hvert tredje medlem gå på deltid, hvis det var muligt.

Børnefamiliernes situation kan forbedres mærkbart, hvis alle lønmodtagere får mulighed for at indgå aftale med arbejdsgiveren om deltidsarbejde. Andre arbejdstagere har også et ønske om at arbejde på deltid. For en arbejdstager, som passer en syg ægtefælle

eller forælder, kan muligheden for deltidsarbejde være selve forudsætningen for, at vedkommende kan bevare sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Muligheden for at vælge deltidsarbejde i en kortere eller længere periode vil give frihed og større velfærd for mange familier og arbejdstagere.

Retten til at aftale deltidsarbejde vil også forbedre mulighederne for at foretage en glidende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Mange ældre medarbejdere ønsker at foretage en rolig aftrapning fra arbejdsmarkedet i stedet for at stoppe brat med at arbejde fra den ene dag til den anden. Hvis retten til at aftale deltidsarbejde sikres, vil flere ældre kunne nedtrappe stille og roligt, og arbejdsmarkedet vil helt automatisk blive mere rummeligt. Det vil skabe større tilfredshed for de ældre, og samfundet vil nyde gavn af de ældres erhvervs erfaring over en længere periode.

Retten til at aftale deltidsarbejde vil derfor også være et skridt i retning af en seniorpolitik, der gør noget aktivt for at få de ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet. Dermed vil personlige ønsker kunne bidrage til at opfylde en samfundsøkonomisk målsætning om at øge arbejdsstyrken.

Forslagsstillerne er tilhængere af den frie aftaleret på arbejdsmarkedet. Den danske arbejdsmarkedsmodel, som i stort omfang er baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, har skabt en lang række positive resultater. Men de kollektive aftaler må ikke stå i vejen for den individuelle aftaleret. Den danske aftalemodel skal også give plads til, at den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver har en fri aftaleret.

Ved at fjerne de overenskomstmæssige indskrænkninger i muligheden for at gå på deltid gives der bedre mulighed for at skabe et familievenligt og mere rummeligt arbejdsmarked. Et arbejdsmarked, som i højere grad tager hensyn til den enkelte medarbejders og virksomheds ønsker.

Forslaget foreslås gennemført, så det på de enkelte overenskomstområder får virkning fra næste ordinære overenskomstfornyelse.