

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget indfører en ret for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til at aftale, at lønmodtageren kan arbejde på deltid, uanset at der måtte være hindringer eller begrænsninger i medfør af fx en kollektiv overenskomst eller sædvane. Forslaget er et led i regeringens frihedspakke på arbejdsmarkedet. Forslaget skal sikre, at den enkelte lønmodtager får mulighed for at arbejde på deltid efter aftale med sin arbejdsgiver.

På DA/LO-området, som er langt det største overenskomstområde på det private arbejdsmarked, har kun ca. 35 pct. af de ansatte i dag fri adgang til deltid. Ca. 6 pct. har ikke adgang til deltid. Det er fx inden for det grafiske område, at der ikke er adgang til at arbejde på deltid. Ca. 59 pct. af de ansatte, der er omfattet af en overenskomst på DA/LO-området, har kun delvis adgang til deltid. Den delvise adgang betyder fx, at der alene er adgang til deltid ved nyansættelser, hvilket bl.a. gælder inden for industriens område. Også dele af SÅLA/LO-området har begrænsninger med hensyn til minimumstimetallet for deltidsarbejde. På finanssektorens område er der fri adgang til at aftale deltidsarbejde. På det offentlige arbejdsmarked indeholder en række overenskomster på det statslige område begrænsninger i retten til at aftale deltid. På det (amts)kommunale område er der generelt adgang til aftaler om deltid, men der er i visse overenskomster eller i medfør af sædvaner fastlagt visse begrænsninger i adgangen til at aftale deltid på mindre end 8 timer.

Der har de senere år været en stigning i overenskomster, der gav adgang til helt frit eller i hvert fald delvist at kunne arbejde på deltid. Tendensen er altså gået i retning af en større grad af aftalefrihed, når det gælder deltidsarbejde. Det kan imidlertid konstateres, at der altså fortsat er en række områder, hvor der ingen adgang er til deltid, eller hvor begrænsningerne i adgangen til at aftale deltid er så restriktive, at muligheden for at arbejde på deltid reelt er udelukket for de fleste af lønmodtagerne på de pågældende områder.

Overenskomsternes restriktioner i adgangen til frit at aftale deltidsarbejde er ude af trit med mange lønmodtageres ønsker. Mange børnefamilier har et ønske om at få arbejds- og familielivet til at hænge bedre sammen, fx ved at én eller begge forældre i en periode arbejder på deltid. Andre lønmodtagere kan også have et ønske om at arbejde på deltid. Det gælder fx lønmodtagere, hvis ægtefælle, barn eller forælder er syg, og hvor lønmodtageren har behov for i en periode at arbejde på deltid for at passe det syge familiemedlem. Mange ældre lønmodtagere har også et ønske om, at deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan ske gennem en nedtrapning af arbejdstiden, i stedet for at de stopper brat med at arbejde fra den ene dag til den anden. Ikke alle overenskomster giver mulighed for en gradvis tilbagetrækning.

Hvis lønmodtagerens ønske om at arbejde på deltid harmonerer med hensynet til virksomhedens drift, er det ikke rimeligt, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst hindrer arbejdsgiveren i at følge lønmodtagerens ønske. For at sikre lønmodtagerne muligheden for at kunne arbejde på deltid, hvis lønmodtageren ønsker dette, har regeringen fundet det nødvendigt at fremsætte dette lovforslag.

Forslaget medfører, at der bliver bedre muligheder for at støtte op om et mere familievenligt og rummeligt arbejdsmarked. Et arbejdsmarked, som i højere grad tager hensyn til den enkelte lønmodtagers og virksomheds ønsker.

Det foreslås, at muligheden for at der frit kan aftales deltid, først får virkning på overenskomstområder, hvor der i dag er hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid, når de enkelte overenskomster ophører. Dermed sikres det, at der ikke sker et indgreb i de løbende overenskomster.

Lønmodtageren kan kun arbejde på deltid, hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige om det. Hverken lønmodtageren eller arbejdsgiveren kan derfor ensidigt kræve, at lønmodtageren går på deltid. I forlængelse heraf foreslås det, at arbejdsgiveren skal betale lønmodtageren en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren afskediger lønmodtageren, fordi lønmodtageren