

Samrådspørgsmål B:

Hvorledes skal arbejdsmarkedets parter implementere regeringens lovforslag for at undgå, at loven kommer til at gælde for deres overenskomstområde?

Talepapir:

Først vil jeg gerne sige, at princippet om en fravigelse af loven til fordel for tilsvarende regler i en overenskomst, ville være det samme, når vi taler om deltidregler, som hvis vi har fat i en af de andre love, der har subsidiær virkning.

Princippet om subsidiaritet kender vi fra en del af de ansættelsesretlige love.

Det gælder blandt andet en del af de love, der gennemfører EU-direktiver. For eksempel fremgår det af ansættelsesbevisloven, at hvis der i en overenskomst er den samme pligt som i direktivet til, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet, så finder loven ikke anvendelse.

Princippet kendes ligeledes fra ligebehandlings- og ligelønslovene. Her finder lovene ikke anvendelse, hvis de til lovene svarende pligter til ligebehandling og ligeløn følger af en kollektiv overenskomst.

Også andre love, der ikke er en følge af EU-direktiver, har bestemmelser om subsidiaritet. Hvis en overenskomst giver den samme beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse, som forskelsbehandlingsloven, er det overenskomsten, der finder anvendelse og ikke loven.

Også ferieloven indeholder bestemmelser om subsidiaritet. En række bestemmelser i ferieloven kan fraviges ved kollektiv overenskomst, hvis aftaleparten på lønmodtagersiden mindst er en lokal fagforening. På ferielovens område er der ved kollektiv overenskomst endda mulighed for at aftale andre ferieregler end, dem der følger af loven.

Når der i lovgivningen gives mulighed for subsidiaritet, stilles der ikke krav til ordvalget, eller hvordan arbejdsmarkedets parter vælger at gennemføre nogle bestemte regler. Men det er klart, at hvis en person ikke kan opnå en ret i henhold til overenskomsten, som den samme person ville kunne opnå ved at anvende loven, lever overenskomsten ikke op til loven.

Loven vil da skulle gælde forud for overenskomsten på de punkter, hvor overenskomsten ikke giver de samme rettigheder. Det følger af, at den subsidiære lovgivning gælder i det omfang en tilsvarende ret ikke kan opnås i henhold til overenskomsten.

Formålet med dette lovforslag er jo beskrevet nogle gange før, nemlig retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Det betyder konkret, at fx følgende overenskomstbestemmelser skal ændres eller ophøre:

1. Alle overenskomstbestemmelser om forbud mod deltid.
2. Alle overenskomstbestemmelser om forbud mod en mindstearbejdstid mellem 16 og 37 timer.
3. Alle overenskomstbestemmelser om, at antallet af fuldtidsstillinger ikke må reduceres ved deltid.
4. Alle krav om, at man kun kan arbejde på deltid, hvis man har en vis alder, eller hvis man har nedsat arbejdsevne.
5. Alle overenskomstbestemmelser om, at der kun må være deltid i en bestemt andel af fuldtidsstillingerne under ansættelsen.
6. Bestemmelser om, at tillidsrepræsentanten skal godkende oprettelse af deltidstillinger, eller at det skal forhandles med tillidsrepræsentanten inden der oprettes deltidstillinger.

I sidste samråd og under 2. behandlingen var jeg inde på, hvor mange bestemmelser, der kan opretholdes, så det vil jeg ikke gentage, medmindre nogen ønsker det.