

Det er vigtigt, at der er et reelt frit valg mellem at sige ja eller nej til deltid. Derfor skal en arbejdsgiver ikke spørge sine medarbejdere, om de vil på deltid i en situation med svigtende ordretilgang. I stedet kan han bruge overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordeling eller tilsvarende ordninger.

I forbindelse med ordrenedgang på en virksomhed ser jeg heller ikke nogen grund til, at en arbejdsgiver skulle foretrække at spørge de ansatte om de vil gå på deltid. Hvis arbejdsgiveren i den situation har valget mellem at indgå en arbejdsfordelingsaftale eller at indgå en række individuelle aftaler om deltid, hvad skulle da være arbejdsgiverens incitament til at vælge den løsning, der fjerner retten til supplerende dagpenge fra de berørte medarbejdere, frem for at der blev indgået aftaler om arbejdsfordeling?

Formålet med arbejdsfordelingsaftaler er at undgå afskedigelser. Reglerne om supplerende dagpenge er rimeligt fleksible på dette punkt. Man kan aftale arbejdsfordeling i midlertidige perioder, og alle medarbejdere i en afdeling, en produktionsenhed eller på en hel virksomhed, der har ret til dagpenge, kan oppebære supplerende dagpenge i arbejdsfordelingsperioden. Hvis perioden strækker sig ud over 13 uger, skal det godkendes af det regionale arbejdsmarkedsråd. Hvor længe en arbejdsfordelingsordning længst kan løbe er bl.a. fastsat i de enkelte overenskomster.

#### Spørgsmål 224:

I forlængelse af ministerens talepapir til samrådet i Arbejdsmarkedsudvalget den 15. maj 2002 bedes ministeren komme med en så udtømmende liste, som det er muligt over, hvilke overenskomstbestemmelser vedrørende arbejdstid og aflønning i den forbindelse, som loven ikke sætter ud af kraft.

#### Svar:

Da jeg ikke er i besiddelse af alle overenskomster og aftaler, der er indgået, kan jeg ikke give en udtømmende beskrivelse af de bestemmelser, der ikke berøres af lovforslaget.

Men generelt berøres ingen bestemmelser om arbejdets tilrettelæggelse og aflønning, men kun bestemmelser om den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid, der hindrer at en arbejdsgiver og en

lønmodtager kan aftale at lønmodtageren arbejder på deltid.

Som eksempler på bestemmelser, der ikke berøres, kan jeg nævne nogle af de bestemmelser, jeg har fået forelagt i forbindelse med spørgsmålene fra Arbejdsmarkedsudvalget:

- Det kan helt generelt fastslås, at overenskomstfastsatte lønbestemmelser ikke kan anses for at udgøre direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid.
- En overenskomstregel om, at den deltidsansatte er sikret en daglig arbejdstid på minimum 4 timer pr. dag, er ikke i strid med forslaget til § 4 a, stk. 1.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den fastansatte på deltid lige som fuldtidsansatte har krav på at kende sin arbejdstids begyndelse og afslutning på en vagtplan, der minimum omfatter 4 uger.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den daglige arbejdstid ikke kan deles i flere perioder med hjemsendelse uden løn.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den deltidsansatte ligesom fuldtidsansatte har krav på to fridage pr. uge samt minimum 5 friweekender pr. kvartal, og at arbejdsgiveren skal betale lønkomensation, hvis dette ikke overholdes.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at deltidsansatte skal have overtidstillæg for timer ud over det aftalte garanterede timetal, der er angivet på ansættelsesbeviset, og fordelt på en vagtplan.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at fastansatte på deltid eller fuldtid i tidsbegrænsede stillinger skal være ansat på en kontrakt med minimum 22 dages arbejde, og at overenskomstens bestemmelser om fleksibel deltidsansættelse anvendes, hvis der er tale om færre dage.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at arbejdstiden skal placeres indenfor tidsrummet kl. 8.00 til 16.00 på ugens første hverdage. Bestemmelsen om arbejdstidens længde er noget andet end bestemmelsen om arbejdstidens placering.