



Folketingets Lovsekretariat
Christiansborg

Finansministeren

13. august 2014

Svar på spørgsmål S 1699 af 28. juli 2014 stillet af René Christensen (DF)

Spørgsmål

Vil ministeren kommentere Bjarne Laustens forslag om, at forældre bør kunne gå på deltid til samme løn, som hvis de arbejdede på fuldtid mod til gengæld at arbejde mere, når børnene bliver ældre, herunder vurdere om forudsætningerne i forslaget er realistiske?

Svar

Intentionen i forslaget om at give den enkelte en større frihed til at planlægge sit arbejdsliv er sympatisk, men hvis det skal være realistisk, så skal arbejdsmarkedets parter være med, og der skal findes individuelle praktiske løsninger.

Idéen med en form for arbejdstidskonto har tidligere været overvejet. Bl.a. i årene forud for Familie- og arbejdslivskommissionens rapport blev der drøftet tanker om en formaliseret bank for arbejdstid, hvor borgerne kunne opspare fritid på arbejdspladsen via perioder med overarbejde etc.

I praksis er det imidlertid meget vanskeligt at gennemføre. Familie- og arbejdstidskommissionen anbefaling var da også, at *"der bør skabes bedre betingelser for at skifte mellem fuldtids- og deltidsbeskæftigelse"*, men samtidig finder kommissionen *"ikke, at man kan give lønmodtagerne en lovbestemt ret til at skifte mellem fuldtid og deltid. Skift i arbejdstid bør være et spørgsmål, der forhandles og aftales mellem arbejdsgivere og lønmodtagere"*.

Baggrunden for dette, er den model, vi har valgt i Danmark, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der bliver enige om løn- og arbejdsvilkår. I overensstemmelse hermed er lovgivningen om løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt begrænset til at skabe de nødvendige rammer for, at parterne kan indgå de aftaler, som de ønsker. Og som hovedregel afstås fra lovgivning, som i betydelig grad griber ind i parternes autonomi og arbejdsgivernes ledelsesret, med mindre der foreligger et ønske fra arbejdsmarkedets parter eller andre tungtvejende grunde.

Masser af arbejdspladser har lavet aftaler om fleksible arbejdstider, hjemmearbejdspladser og andet og har haft fokus på, at arbejdslivet og familielivet skal kunne forenes. På det offentlige område blev parterne i 2008 enige om betalt fravær på barnets anden sygedag, en forlængelse af den betalte forældreorlov fra 12 til 18

uger samt mulighed for at aftale en arbejdstid, der overstiger normal fuldtidsbeskæftigelse med henblik på at kunne finansiere en eventuel senere periode med deltid og nedsat løn.

Forslaget om etablering af en generel arbejdstidsbank skal derudover ses i lyset af, at vi i Danmark har relativt gunstige regler for barsel, herunder at familierne har mulighed for enten at forlænge den ordinære barsel, genoptage arbejdet delvis eller udskyde en del af orloven til senere, og holde udskudt orlov på enkeltdage, hvis arbejdsgiveren giver samtykke.

Samtidig knytter der sig en række praktiske problemer til indførelse af en generel ret for arbejdstageren til i højere grad at kunne vælge sin egen arbejdstid. Virksomhederne er i sagens natur meget forskellige, og mulighederne for fleksibel arbejdstid vil i betydelig grad afhænge af, hvilken type virksomhed den enkelte er ansat på. En generel ret kan dermed indebære et mindre fleksibelt arbejdsmarked.

Som forslaget er formuleret, kan man skylde arbejdstid. Dermed skal der også tages stilling til reglerne for, hvornår den nedsatte arbejdstid skal "tilbagebetales", og hvad der i givet fald skal ske, hvis den enkelte af en eller anden grund ikke øger sin arbejdstid senere i livet. Der skal endvidere tages stilling til om "kontoen" opgøres i kroner eller i timer samt en række andre praktiske spørgsmål.

Samlet set indebærer det, at en generel ordning vil blive kompliceret og administrativt besværlig. Det vil være langt mere fleksibelt, hvis det er arbejdsmarkedsparter, der finder de løsninger, der passer bedst til de enkelte arbejdspladser, som det er tilfældet i dag.

Med venlig hilsen

Bjarne Corydon