

[Iver Poulsen.]

Jeg synes, man foregøgler disse kvinder goder, som i langt de fleste tilfælde vil være snærende stavnsbånd.

Angående de såkaldte 15 timers funktionærer har jeg nøjagtig den samme opfattelse, som det ærede medlem hr. Ninn-Hansen har givet udtryk for i sin udtalelse til bladet Kontornyt for februar måned i år, side 15, hvor det ærede medlem siger — jeg anmoder om tilladelse til et citat —:

„Om 15 timer er den rette grænse, ved vi ikke helt endnu; vi foreslog oprindeligt ikke en bestemt grænse og så gerne, at 15 timers grænsens praktiske virkninger blev undersøgt nøje, således at man først efter enten grundige undersøgelser eller en praktisk prøvetid så, hvordan det gik. Jeg mener, at man her bør finde et solidt grundlag for en grænse, inden den fastsættes i en lov.“

Disse udtalelser dækker helt og fuldt, hvad mit parti mener, og hvad vi har givet udtryk for: grundige undersøgelser, før man fastsætter noget i en lov. Men når bestemmelserne nu skal gennemføres uden denne undersøgelse, vil jeg bebude, at jeg på mit partis vegne vil stille et ændringsforslag ved tredje behandling, bl. a. ud fra den opfattelse, at der er visse grupper af deltidsarbejdende, der har en betydelig tilknytning til en enkelt arbejdsgiver, og at dette tilknytningsforhold, som man finder ikke mindst i kontorer og små forretninger, efter vor opfattelse er af en karakter, der gør funktionærstatus rimelig, selv om der kun arbejdes en mindre del af dagen. Vi anser det imidlertid ikke for rimeligt, at loven skal finde anvendelse på en kvinde, der arbejder 8 timer om fredagen ved funktionærarbejde og gør rent 7 timer om lørdagen hos samme arbejdsgiver, men en kvinde bliver efter det, der nu er foreslået, under disse forhold funktionær, for ifølge lovens § 1, stk. 1 d, er man funktionær, hvis éns arbejde overvejende er funktionærarbejde og overvejende betyder mere end halvdelen af arbejdstiden. Ifølge lovforslaget skal man blot beskæftiges 15 timer ugentlig for at få funktionærstatus. Sammenligner man de to regler, betyder det, at man er funktionær, hvis man i mere end halvdelen af de 15 timer udfører funktionær-

arbejde. Denne uheldige konsekvens mener jeg man skal hæfte sin opmærksomhed meget grundigt ved.

Endelig åbner lovforslaget mulighed for samtidig ansættelse i flere funktionærstillinger med den usikkerhed, der vil følge heraf — for det vil give usikkerhed. Jeg vil gerne gøre opmærksom på, at når det er formålet at drage deltidsbeskæftigede kvinder ind på arbejdsmarkedet, kan denne begrundelse næppe bære, at man åbner mulighed for tusindben, der kan magte op til tre funktionærstillinger på én gang, og jeg vil meget gerne høre en udtalelse fra den højtærede minister, om det virkelig er meningen, at sådanne flittige mennesker skal have lovens fulde beskyttelse i alle tre tilfælde, bare fordi man gerne vil søge at trække deltidsarbejdende kvinder frem. Jeg synes ikke, begrundelsen er god. Først og fremmest finder vi, at den gamle, gode regel bør bibeholdes: at man kun er funktionær, når arbejdskraften i det væsentlige står til disposition for den bestemte arbejdsgiver. Denne regel blev indført i 1948, fordi erfaringerne fra de første 10 års funktionærpraksis viste, at den var nødvendig. Skal reglen om de 15 timer gennemføres, må det slås fast, at så skal det også være 15 timers effektivt funktionærarbejde og ikke blot 15 timers overvejende funktionærarbejde, og det skal have den faste karakter at være praktisk taget daglig. Det må også slås fast, at denne regel ikke kan anvendes på arbejdsledere.

I den foreslåede § 2, stk. 4 og 5, står der, at hvis arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om prøvetidsansættelse eller midlertidigt arbejde, er varslet kortere, eller der bliver måske slet intet varsel. Men det er da slet ikke sikkert, at det er arbejdsgiveren, der skal godtgøre det; det må da komme an på, hvem der kræver en aftale om midlertidighed eller prøvetid respekteret. Det er jo langtfra altid, det er arbejdsgiveren, der vil sige op med kort varsel i prøvetiden, det kan da også være, at det er funktionæren, der vil gå uden varsel under påberåbelse af prøvetidsaftale. Hvis en arbejdsgiver da bestrider, at der er aftalt prøvetid, er det jo funktionæren, der må bevise sin berettigelse til at gå uden videre, og det er klart, at det i så fald er