

et, og beskyttelsen mod afskedigelse er mangelfuld. Lovforslaget sikrer ikke tillidsrepræsentanten ret til at være part i en aftale om deltid, og beskyttelsen mod afskedigelse indeholder kun delt bevisbyrde og ikke omvendt bevisbyrde. Lovforslaget angiver heller ingen økonomiske retningslinjer for godtgørelse ved afskedigelser. Lovforslaget burde indeholde sanktioner svarende til dem, der er gældende i ligebehandlingsloven.

Ændringsforslagene indebærer bl.a., at loven kun gælder under ansættelsen og ikke i forbindelse med selve ansættelsen.

Arbejdsgiveren må således ikke tilbyde en deltidsaftale ved ansættelse i strid med overenskomsten. Denne forbedring af lovforslaget gælder formentlig kun ansættelsessamtalen og ansættelsesforholdets etablering (1. ansættelsesdag), idet lovforslaget og ændringsforslaget ikke derudover tager højde for det forhold, at en række overenskomster og aftaler regulerer antallet af fuldtidsstillinger i forhold til deltidsstillinger for at sikre lønmodtagerne en ret til fuld tid. Lovforslaget vil derfor kunne undergrave en række lønmodtagerens ret til et fuldtidsarbejde.

Lovforslaget åbner adgang til at undergrave beskyttelsen af tillidsrepræsentanten – uanset beskæftigelsesministerens svar den 3. april 2002 på spørgsmål nr. S 1504. En tillidsrepræsentant skal efter sit valg godkendes af såvel arbejdsgiveren som den faglige organisation.

I lovforslaget er der imidlertid også adgang til, at arbejdsgiveren kan tvinge tillidsrepræsentanten på deltid, og der er ikke noget krav om, at også den faglige organisation skal godkende noget sådant.

Lovforslaget vil medføre yderligere muligheder for arbejdsgiveren for at tvinge lønmodtageren på deltid. Dette vil have konsekvenser for den enkeltes pension og efterløn og desuden forøge behovet for supplerende dagpenge. Lovforslaget sikrer ikke den enkelte en konsekvensvurdering af overgang fra fuldtid til deltid, og lovforslaget åbner for yderligere en adgang til ved ordredgang at gennemtvinge deltid over for medarbejderne. Alle gældende aftaler om virksomhedens forpligtelse til at drøfte og aftale arbejdsfordeling udgør i lovforslagets forstand en hindring for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale deltid, og dermed sætter loven alle disse aftaler ud af kraft. I svaret på

spørgsmål 31 bliver det tydeligt, at kan eller vil en virksomhed ikke aftale arbejdsfordeling, så åbner lovforslaget en adgang for arbejdsgiveren til at gøre det uden om de eksisterende muligheder for midlertidig arbejdsfordeling.

Beskæftigelsesministerens besvarelser af spørgsmål vedrørende en række konkrete overenskomster og lokalaftaler er mangelfulde og upræcise. I mange tilfælde besvares de stillede spørgsmål slet ikke. Da disse svar er fremkommet efter fristen for indlevering af nye spørgsmål, har det ikke været muligt for udvalget at følge op på disse svar med nye spørgsmål, der kunne klargøre retsgrundlaget for en eventuel lovgivning. Bl.a. derfor ønsker mindretallet lovforslaget til udvalgsbehandling mellem 2. og 3. behandling.

Lovforslaget skaber derfor tvivl om lønmodtagernes situation i fremtiden og overenskomsters og lokalaftalers virkning på arbejdstiden fremover. Denne udvalgsbehandling af lovforslaget udgør en særskilt skærpelse af det uholdbare i, at lovgivningsmagten gennemtvinger en ulovliggørelse af arbejdstidsbestemmelser. Det fremgår også af enkelte besvarelser, at ganske centrale dele af gældende overenskomstbestemmelser tilsidesættes. Det gælder således Industriens holddriftsaftale, jf. svaret på spørgsmål 95, og aftalen om weekendarbejde, jf. svaret på spørgsmål 96.

Det fremgår også af svaret på spørgsmål 123, at overenskomstbestemmelser om, at der ved meget overarbejde ikke må ske ansættelser på deltid, er en indirekte hindring. Gennem denne besvarelse er det tydeligt, at lovforslaget undergraver retten til fuldtidsarbejde.

Socialdemokratiets, Socialistisk Folkepartis og Enhedslistens medlemmer af udvalget ser gerne, at der gennem det danske aftalesystem åbnes mulighed for at gøre deltid til en ret for lønmodtageren, som har sundhedsmæssige, sociale eller andre vægtige velfærdsgrunde til at få reduceret sin arbejdstid, såfremt arbejdstidsreduktionen kan gennemføres uden særlige ulemper for kollegerne.

Det er hovedreglen på det danske arbejdsmarked, at der eksisterer mulighed for deltidsansættelse. Kun 6 pct. af overenskomsterne er uden deltidsbestemmelser. Derfor opfordrer Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten arbejdsmarkedets parter til at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis.