

somhed, medmindre særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale (jf. § 30, stk. 1).«

En lønmodtager, der allerede er ansat på virksomheden, kan altså ikke uden videre aftale med arbejdsgiveren, at han eller hun gerne vil på deltid. Der skal være særlige hensyn, der taler for en kortere arbejdstid.

Og hvad er det så for særlige hensyn? Industrioverenskomstens § 30 handler kun om lønmodtagere, der enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne. Men det kunne jo være, at lønmodtageren gerne ville på deltid, fordi lønmodtageren vil være mere sammen med sine børn eller sin pensionerede ægtefælle. Men det er altså ikke nok, at lønmodtageren synes, at han eller hun i en periode har behov for deltid.

Også en anden af industrioverenskomstens bestemmelser hindrer muligheden for deltid. Det fremgår af Industriens overenskomst § 11, stk. 3:

»Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.«

Det betyder reelt, at den lønmodtager, som ikke har nedsat arbejdsevne, men som har lyst til at arbejde 28 timer om ugen i en periode, for at være mere hjemme hos teenagesønnen, der er kommet i dårligt selskab, ikke kan få lov til det. For arbejdsgiveren har ikke råd til at give lønmodtageren lov, fordi arbejdsgiveren vil være nødt til samtidig at ansætte en ny lønmodtager på fuld tid for at leve op til overenskomstens regler.

Det er regler, som dem i Industriens overenskomst, som jeg ser som en unødigt hindring i adgangen til at aftale deltid.

På de over 200 spørgsmål, der er stillet, og på de henvendelser forskellige forbund og især forbundsafdelinger har rettet til Arbejdsmarkedsudvalget og også mig, kan jeg forstå, at en række organisationer og politikere mener, at lønmodtagerne ikke er i stand til at tage vare på sig selv. Tilsyneladende ved lønmodtagerne ikke bedst selv, hvad der er godt for dem. Og derfor må lønmodtagerne ikke selv bestemme, om de har lyst til eller behov for at arbejde på deltid.

Hvem er bedst til at vurdere, om lønmodtageren har lyst til eller behov for at gå på deltid i en periode? Er det lønmodtageren selv, eller er det

fagforeningen? Jeg mener, at det er lønmodtageren.

Hvem er bedst til at vurdere, om lønmodtageren har råd til at gå på deltid i en periode? Er det lønmodtageren selv, eller er det fagforeningen? Jeg mener, at det er lønmodtageren.

Så skal det da stå lønmodtageren frit for at rådgive sig med nogen, før han eller hun tager beslutningen. Om det skal være med sin ægtefælle, banken eller fagforeningen eller alle tre – det må lønmodtageren selv bestemme, og det skal jeg ikke blande mig i.

Jeg har svært ved at forstå, at nogen kan mene, at en lønmodtager, som går på arbejde dag efter dag, som møder til tiden hver dag, som løser sine arbejdsopgaver, og som betaler sine regninger til tiden, ikke selv skulle være i stand til at vurdere, om han eller hun vil gå på deltid.

Jeg har stor tiltro til den meget veluddannede arbejdskraft vi har på det danske arbejdsmarked.

Formålet med lovforslaget er alene at sikre, at lønmodtageren nu får ret til at aftale deltid med arbejdsgiveren, selvom bestemmelser i overenskomsten måtte være til hinder herfor. Det er kort og godt det, lovforslaget handler om.

Alligevel har jeg skullet svare på spørgsmål efter spørgsmål om forskellige bestemmelser om tilrettelæggelsen af arbejdstiden i blandt andet RBF's overenskomster, i TeleDanmarks overenskomster og i Frisørfagets overenskomster. Og hver gang har svaret lydt: Lovforslaget ændrer ikke i disse bestemmelser. Mange af spørgsmålene er åbenbart så interessante, at jeg har skullet svare på dem flere gange, og derfor vil jeg godt for en sikkerheds skyld gentage:

- 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