

Så det er ikke en ret for arbejdsgiveren til at tvinge nogen, det er heller ikke en ret for lønmodtageren til at få det. Men er der sammenfaldende interesser, hvis man godt kan se, at her vil det være en fornuftig ting, at den pågældende lønmodtager har deltidsbeskæftigelse, så åbner det her lovforslag mulighed for den ret.

Så synes jeg stadig, at argumentationen lyder mærkelig. Det er ikke en hensyntagen til det enkelte menneske, vi snakker om her, men til nogle organisationer og en eller anden tillidsmands modvilje mod eller sympati for, om en deltidsbeskæftigelse kan lade sig gøre.

Jeg synes, at en ansvarlig regering og Folketinget her må prøve at give mennesker de størst mulige frihedsgrader. Når jeg hører den tale, der føres her, er det, som om valgfrihed er noget negativt, som om det, vi taler om her, er et fyord. Personlig betragter jeg det som en kæmpe fordel, at mennesker selv kan indrette sig, som de vil, og det er sådan set ledestjernen i det, vi foretager os.

Hermed sluttede spørgsmålet.

Spm. nr. S 1079

12) Til beskæftigelsesministeren af:

Bjarne Laustsen (S):

»Kan ministeren bekræfte, at lovforslaget om deltid giver adgang til at forhandle arbejdstid uden om lokale aftaler og uden noget retskrav på inddragelse af tillidsrepræsentanten?«

Bjarne Laustsen (S):

Tidligere har vi hørt, og nu bliver det sagt igen, at det drejer sig om valgfrihed. Vi har ikke noget imod, at man får en valgfrihed. Jeg spørger om retskrav, og så får jeg at vide, at der ingen retskrav er. Det er ikke en ret for den enkelte til at gå på deltid, det er heller ikke en ret for arbejdsgiveren til at sende nogen på deltid.

Kl. 15.05

Men så er spørgsmålet: Hvorfor laver man det så? Så skal man jo til at forhandle. Man siger jo, at man har respekt for forhandlingssystemet og den danske aftalemodel, hvorfor tror man så ikke, at parterne ude lokalt selv kan finde ud af at lave det her? Derfor har jeg stillet mit spørgsmål.

I denne sammenhæng er det jo sådan, at hvis man i forbindelse med nedgang på virksomheden skal lave arbejdsfordelingsordninger osv.,

har man det i overenskomsterne i dag sådan, at man, hvis der er en tillidsmand på arbejdspladsen, skal forhandle dér. I det system, man lægger op til her, får de faglige organisationer og den lovligt valgte tillidsrepræsentant, som medarbejderne har valgt, ingen indflydelse på den forhandlingssituation her. Er det korrekt?

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Lovforslaget giver en lønmodtager ret til at indgå aftale om deltid med arbejdsgiveren uden at være bundet af nogen af de begrænsninger af indholdsmæssig eller proceduremæssig karakter, som måtte findes i eller udspringe af overenskomsterne.

Og man kan roligt sige, at det er der brug for, for lige netop på det punkt skal lønmodtageren ikke forvente nogen hjælp af sin fagforening. I Politiken fra den 19. marts sidste år siger SiD's formand:

»Det er selvfølgelig ærgerligt for den femtedel af vores medlemmer, der gerne ville arbejde mindre, men vi må nok erkende, at vi ikke kan tilfredsstille deres behov.«

Det er da utroligt, at landets største fagforening ikke vil hjælpe en femtedel af sine medlemmer med at få en kortere arbejdstid, hvis de måtte ønske det. Og derfor vil vi give disse mennesker en hjælpende hånd.

Til sidst vil jeg blot understrege, at der naturligvis intet er, der forhindrer en lønmodtager i, inden han eller hun beslutter sig i denne her sag, at rådføre sig med tillidsrepræsentanten eller på anden måde inddrage dem i overvejelserne omkring det her spørgsmål.

Så jeg vil også sige, at det heller ikke er sådan, hvis der måtte være eksempler på, at man bevidst undergraver f.eks. regler om arbejdsfordelingsaftaler osv., at det vil kunne blive betragtet som brud på overenskomsten. Det her lovforslag er det enkelte menneskes ret til med sin arbejdsgiver, hvis såfremt ifald begge parter kan blive enige om det, at aftale en deltidsbeskæftigelse kortvarigt eller permanent.

Ole Vagn Christensen (S):

Nu bliver det mere og mere spændende, og det gør det jo ud fra, at nu har vi fået at vide, at der ikke er nogen lønmodtagerrettigheder. Der er heller ingen rettigheder, der pålægger arbejdsgiveren at sige ja. Men der skal foregå en forhandling.