

en utilsigtet konsekvens, hvor nogle bl.a. ville få forringede pensionsvilkår, det var naturligvis heller ikke hensigten, så også på dette punkt er der lavet en imødegåelse af indsigelserne fra de hørte parter.

Kl. 15.00

Venstre er klar over, at dette forslag har betydning for kommende overenskomstforhandlinger, idet fagbevægelsen vil anse det som en forringelse af vilkårene.

Jeg har nu svært ved at se, hvorfor en befrielse af snærende arbejdstidsbestemmelser ikke skulle være et lønmodtagerode, men med respekt for aftalesystemet infases loven i takt med overenskomstaftalernes udløb, således at arbejdsmarkedets parter kan indarbejde loven i deres krav til de aftaler, som efterfølgende skal indgås.

Venstre vil forbedre familiepolitikken og skabe større frihed på arbejdsmarkedet. Deltidsloven er et godt skridt på vejen, og derfor skal jeg anbefale lovforslaget.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Jeg har to spørgsmål til hr. Ulrik Kragh.

Under det forrige punkt på dagsordenen har vi netop vedtaget et lovforslag, som bygger på en bred aftale, som er lavet her i Folketinget, hvor Venstre også var med. Det er en anerkendelse af den danske model, som også ministeren så rosede omtalte i sin afsluttende bemærkning under forrige punkt.

Hvad er årsagen til, at Venstre på 5 minutter har ændret sit syn på den danske model og det, at arbejdsmarkedets parter løser spørgsmålet om arbejdsmarkedspolitikken? Det er det ene spørgsmål.

Det andet er: Kan vi ikke få hr. Ulrik Kragh til at give bare ét eksempel på, hvilke nye rettigheder lønmodtagerne får med det her lovforslag?

(Kort bemærkning).

**Jan Petersen (S):**

Jeg har tre spørgsmål til hr. Ulrik Kragh.

Der blev sagt i ordførerindlægget, at en række overenskomster udelukker deltid. Hvilke? Jeg vil gerne have dem nævnt én for én. Hvilke overenskomster er det, der udelukker deltid – deltid under en eller anden form?

Det andet spørgsmål: Der blev i ordførerindlægget sagt »intentionen«, men hvad er virkningen? Hvorfor står der i bemærkningerne, at lønmodtageren selv skal løfte beviset, såfremt den

pågældende afskediges, fordi den pågældende lønmodtager nægter at gå på deltid? Og i den forbindelse: Er det en forbedring af lønmodtagerens retsstilling, eller er det en uændret retsstilling? Der er også en tredje mulighed, den skal jeg vende tilbage til.

Og det sidste spørgsmål er: Overenskomsterne får mulighed for at indarbejde det her i gældende overenskomster, gælder det også for den aftale, der er indgået på statens område?

(Kort bemærkning).

**Ulrik Kragh (V):**

Hr. Ole Sohn spørger, hvorfor vi her vælger at lovgive om noget, som arbejdsmarkedets parter har indgået aftaler om. Det gør vi, fordi vi ikke vil acceptere snærende bånd på lønmodtagerne, snærende bånd, som forhindrer, at man har mulighed for individuelt at kunne aftale, hvordan man gerne vil tilrettelægge sit arbejde, eksempelvis med deltid.

Hr. Ole Sohn spørger, hvilke nye rettigheder man får her. Det, man får af ret her, er, at hvis man bliver uretmæssigt afskediget, på grund af at man ikke ønsker at gå på deltid efter et arbejdsgiverønske, så er der mulighed for en godtgørelse. Det er der i nogle af de frivillige aftaler, der ligger i dag, ikke engang mulighed for.

Det fører mig over til hr. Jan Petersens spørgsmål med hensyn til bevisbyrden: Bevisbyrden er nøjagtig den samme, som den har været tidligere med hensyn til, at man selv som lønmodtager skal bevise det.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Mit første spørgsmål om respekten for den aftale, som Venstre er med til at indgå her i Folketinget, stillede jeg sådan set mere retorisk, for jeg er selvfølgelig godt klar over, at man ikke respekterer det, for det kunne man jo se allerede ved fremlæggelsen af lovforslaget. På den ene side siger man, at man respekterer den, og under næste punkt på dagsordenen siger man, at nu griber vi ind i den aftale, som vi i 1993 og 1996 har bekræftet.

Men jeg fik ikke svar på det spørgsmål om rettigheder. Hvis man skal have rettigheder, skal det også give en frihed og nogle muligheder, og lønmodtagerne får ingen rettigheder her, andet end at man kan få en kompensation – og det får man i øvrigt altid i forbindelse med uretmæssige afskedigelser. Men hvis man skal have en rettighed i forhold til deltid, indebærer det så ikke