

Men for nu ikke, at det skal gå helt galt for fru Charlotte Antonsen, så vil jeg citere, hvad der præcist står i det, der udkom fra os under valget: Er der lovgivningsmæssige barrierer – det er et spørgsmål – som forhindrer det, og som kan fjernes, vil vi gøre det.

Så det, jeg kan gøre nu, er, at jeg kan spørge beskæftigelsesministeren: Er der lovgivningsmæssige barrierer, som forhindrer, at man kan gå på deltid – lovgivningsmæssige barrierer?

Må jeg så sige i øvrigt til spørgsmålet om den lille mand og overenskomsterne, at man jo indimellem i politik, fordi man nu har et eller andet programmæssigt eller studiekredsmæssigt behov, kan bygge en modsætning op, der ikke eksisterer. Og jeg tror egentlig ikke, at der eksisterer det modforhold mellem overenskomster og behov for deltid og så den lille mands ønske.

Vi kan jo altså tage ud til et byggesjak og høre, om Venstre har et stort potentiale for at gennemføre deltid. Vi kan måske også tage ud til nogle langturschauffører, der kører fisk til Italien, eller hvad det nu kunne være, og spørge, om det der med deltid er noget, der har deres interesse, om det er et stort problem, at de ikke kan få det.

**Fjerde næstformand (Margrete Auken):**

Og så er vi tilbage i ordførerrækken. Det er hr. Bent Bøgsted.

Kl. 16.15

**Bent Bøgsted (DF):**

Der skal ikke herske tvivl om, at Dansk Folkeparti går ind for deltidsarbejde. Det er et led i den fleksibilitet, som Dansk Folkeparti ønsker på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesministeren har så fremsat et lovforslag om deltid, der skulle åbne for hele arbejdsmarkedet, og det har vi ikke noget imod.

I dette forslag, der bliver sendt til høring i organisationerne, var der punkter, som Dansk Folkeparti ønskede ændring af, og som vi også har fået af beskæftigelsesministeren. Det drejer sig om en mindstegrænse for timetallet, som overenskomsterne sætter en mindstegrænse for. Det var der ikke i det oprindelige forslag.

Derudover har vi fået ændret i stk. 2, hvor der stod noget om, at afskedigelsen kan være begrundet i virksomhedens forhold. Det mener jeg er en forbedring for lønmodtagerne, selv om modparten her i Folketinget ikke er enig og nok heller aldrig bliver det. Det har vi hørt på diskussionen indtil videre. Jeg tror nok, at det er

nogle af de samme spørgsmål, der så vil komme til mig her på det punkt, men det må vi se på.

Det skal også bemærkes, at for lønmodtagere, der i øvrigt er omfattet af regler i forbindelse med afskedigelse, gælder disse regler fortsat. Og der står desuden, at en lønmodtager ikke kan blive afskediget, fordi lønmodtageren har afslået at gå på deltid.

Ved henvendelse om deltid kan lønmodtageren til enhver tid have tillidsmanden med ved sin side, når der er en tillidsmand på virksomheden. Jeg ved godt, at der er nogle små virksomheder, hvor der ikke er en tillidsmand, og der kan det selvfølgelig være et problem.

Jeg er også klar over, at der vil blive en del af drøfte og klarlægge i Arbejdsmarkedsudvalget, hvor vi må prøve at løse de problemer, der er. I den forbindelse vil Dansk Folkeparti også lægge vægt på, at loven aldrig kan komme til at virke som en tvang over for lønmodtageren og aldrig kan komme til at virke som et krav over for arbejdsgiveren, men kun en ret, som begge parter har til at fremsætte ønske om deltid. Eventuel planlægning af deltid på en virksomhed bør ske i samarbejde med tillidsfolkene.

Dansk Folkeparti havde gerne set, at arbejdsmarkedets parter selv havde truffet beslutning om bredere adgang til deltid.

Det havde også været ønskeligt, hvis den tidligere regering havde genindført deltid på arbejdsmarkedet ad overenskomstmæssig vej, således at det havde været gældende for hele arbejdsmarkedet, for den tidligere regering havde jo ikke noget imod deltid.

Loven må absolut ikke få den virkning, at lønmodtagere bliver presset til at påtage sig deltidsarbejde. Og det må heller aldrig blive sådan, at en lønmodtager, der anmoder om at gå på deltid, eller som afslår at gå på deltid, kan risikere at blive afskediget af den grund.

Dansk Folkeparti lægger derfor vægt på bestemmelsen om, at en lønmodtager, der afskediges af disse grunde, har krav på økonomisk godtgørelse. Vi har lagt mærke til, at godtgørelsen ikke er begrænset til et bestemt beløb, og det kan derfor blive til ikke ubetydelige beløb.

I bemærkningerne står der, at arbejdsgiveren ikke skal betale godtgørelse, hvis afskedigelsen skyldes andre årsager, f.eks. ordrenedgang. Men det er klart, at hovedhensynet med reglen om godtgørelse er at beskytte de ansatte.

Der er for Dansk Folkeparti ingen tvivl om, at det er det hensyn, Arbejdsretten og domstolene vil lægge vægt på, hvis der rejses sager om det.