

altså risikere, at det bliver en økonomisk de-route for den enkelte.

(Kort bemærkning).

**Anders Samuelsen (RV):**

Jeg mener ikke, og det var sådan set pointen med hele min ordførertale, at Folketinget skal blande sig hverken i det ene eller det andet forhold. Jeg vil gerne have, at det er forbeholdt arbejdsmarkedets parter. Men jeg vil også gerne gentage, at man i længden kan blive fristet over evne, hvis de ikke viser ansvarlighed.

Kl. 17.50

Vi har tidligere i dag – for det er jo ikke ukendt, at man går ind og laver noget lovgivning – behandlet et direktiv fra EU, som vi nu implementerer via lovgivningen. Så man kan opleve, at vi nogle gange gør det til fordel for arbejdstagere og andre gange til fordel for arbejdsgivere. Men jeg synes, at det er stærkt problematisk.

Jeg vil godt advare imod det, for grundlæggende har vi et udmærket system herhjemme, hvor arbejdsmarkedets parter i samarbejde finder ud af at aftale sig til rette, og selv om det er fantastisk nemt for os at blive enige om, hvad der er den rigtige måde at gøre det på herinde, og så finde 90 mandater og så springe op og ned på det hele og så lovgive os ud af det, så vil jeg advare imod det.

Jeg tror, det er farligt på den måde at lade sig friste til at ende med at blive 179 smagsdommere på alle områder herinde.

**Den fg. formand (Inge Dahl-Sørensen):**

Og så går vi over i ordførerrækken. Hr. Søren Søndergaard.

**Søren Søndergaard (EL):**

Vi kan jo starte med et tankeeksperiment: en arbejdsplads, hvor arbejdsgiveren og de ansatte fra dag til dag aftaler, hvem der gør hvad, og hvor den enkelte så tilrettelægger sit eget arbejde ud fra den fælles aftale, man har lavet. Den slags arbejdspladser findes, men jeg tror også godt, at man kan tilføje, at den slags arbejdspladser ikke er generelle for det danske arbejdsmarked.

Det, der er det helt grundlæggende kendetegn for forholdene på arbejdsmarkedet, er, at det er arbejdsgiveren, der har retten til at lede og fordele arbejdet, retten til at ansætte og fyre folk, retten til at bestemme, hvem der gør hvad, og hvornår det gøres. Det er den fuldstændige fri-

hed for arbejdsmarkedet – friheden for hver enkelt arbejdsgiver til at behandle sine ansatte efter forgodtbefindende.

Men så er det selvfølgelig rigtigt, at den frihed til at gøre det i virkelighedens verden er blevet begrænset, først og fremmest af overenskomster, lokalaftaler og de ansattes sammenhold oftest udmøntet i faglige organisationer, som har kapaciteten til at føre faglig kamp.

Og så er vi sådan set ved kernen af regeringens forslag til deltidlov. Den vil fjerne begrænsningen i arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet i forhold til at sætte folk på deltid. Men – har beskæftigelsesministeren gentaget igen og igen – der står jo i lovforslaget, at der er tale om frivillige aftaler mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og i øvrigt kan arbejdsgiverne ikke true med fyring, hvis den ansatte ikke makker ret.

Til det første er der blot at sige, at den slags aftalesituationer absolut ikke er lige eller frie. Hvis den ansatte ikke er interesseret i en aftale om deltid, så har arbejdsgiveren via ledelsesretten et utal af sanktionsmuligheder, f.eks. flytning til andet arbejde. Omvendt vil en ansat, der ikke får opfyldt sine ønsker, ikke have nogen som helst sanktionsmuligheder som enkeltperson.

Hvad angår fyringstruslen, fremgår det af loven, at sådanne fyringer skal behandles ud fra de almindelige sagligheds-kriterier på arbejdsmarkedet, og at det i øvrigt er lønmodtageren, der har bevisbyrden.

Mange sager i Arbejdsretten har bevist, at det kan være utrolig svært at løfte den bevisbyrde, og for den enkelte lønmodtager kan det virke som en uoverskuelig opgave, når man står i en situation, hvor valget er tvungen deltid eller ud af klappen.

Ministeren har argumenteret med det meget fornuftige synspunkt, at mange mennesker kan have brug for at arbejde mindre end fuldtid i perioder af deres liv. Det er rigtigt, og det er da også et faktum, at over 300.000, som det er blevet nævnt, arbejder på deltid.

Er overenskomsterne et problem for disse mennesker? Som det er blevet konstateret for 96 pct. af arbejdsmarkedet, er svaret nej. Her er der adgang til deltid. Overenskomsternes begrænsninger handler om at sikre de ansatte, der gerne vil på deltid, nogle kollektive rettigheder i form af timegrænser m.v.

Jeg vil ikke gå ind i overenskomsterne på de sidste fire procent, men blot konstatere, at jeg