

bliver helt groteske, hvis man inden for et år indgår to frivillige deltidsaftaler. Så mister man nemlig helt sin dagpengeret.

Men det bliver endnu mere interessant, når ministeren i et svar til RestaurationsBranchens Forbund opfinder en metode til at undgå karantæne. Hvis arbejdsgiveren presser den ansatte til at gå på deltid ved at meddele, at alternativet er total opsigelse, så slipper man for karantænen, hvis det sker med normalt varsel. Det viser efter vores opfattelse meget om det reelle indhold af den såkaldte frivillighed. For at gøre det lettere for arbejdsgiverne at presse den ansatte gives der pludselig ikke karantæne, når der er tale om en trussel.

Alt i alt må jeg sige, at udvalgsbehandlingen på flere måder har understreget, hvorfor det her forslag ikke er godt. Frem for alt er det ikke godt, fordi det ikke sikrer det, det lover; det sikrer nemlig ikke lønmodtagerne en ret til deltid. Derimod får arbejdsgiverne mulighed for at presse ansatte på deltid på en måde, som de vil have det. Det er derfor, vi fra Enhedslistens side gang på gang har vendt tilbage til den norske model.

Vi ønsker som udgangspunkt, at det skal være parterne, der laver en aftale om det her. Vi ønsker som udgangspunkt, at man skal bede parterne om at lave det. Det har regeringen ikke ønsket. Det har regeringspartierne og deres støtteri, Dansk Folkeparti, ikke ønsket. De har insisteret på, at der skulle gennemføres et indgreb i overenskomsterne. Så har vi sagt: Nå, men o.k., hvis man absolut vil gennemføre et indgreb i overenskomsterne, så gennemfør dog i det mindste et indgreb i overenskomsterne, som sikrer det, man lover folk. Lav et indgreb, som betyder, at lønmodtagerne får retten til at vælge deltid.

Det vil sige, man kunne lave et lovforslag – vi vil selvfølgelig være behjælpelig med et ændringsforslag, som vi kan stemme om ved tredje behandling – hvor man simpelt hen sikrer, at arbejdstagere, som af helbredsmæssige, sociale eller andre velfærdsgrunde har behov for at få reduceret arbejdstid, har ret til det, dersom denne reduktion kan gennemføres uden særlige ulemper for virksomheden.

Hvis virksomheden kan dokumentere, at det giver nogle bestemte ulemper, er det klart, at man kan sige: O.k., det kan så ikke gennemføres. Såfremt virksomheden ikke kan dokumentere det, har den ansatte ret til deltid.

Se, det vil være et reelt forslag, som lever op til de løfter, som især Venstre gav i valgkampen om frihedspakke og mere ret for den enkelte, stik imod det forslag, der ligger her, hvor den enkelte ikke gives nogen ret til deltid, men kun gives en mulighed for at søge om deltid, og hvor muligheden for at få det ene og alene afgøres af arbejdsgiveren.

Kl. 20.10

(Kort bemærkning).

Ulrik Kragh (V):

Hr. Søren Søndergaards afsluttende forslag synes jeg lød meget klart, lige indtil det skulle formuleres, for så kom der nogle perspektiver ind: hvis det var sådan, at det ikke kunne lade sig gøre i forhold til virksomheden, skulle man ikke kunne det alligevel, og der skulle også være nogle forudsætninger om, at man skulle have helbredsmæssige vilkår eller et eller andet.

Kan vi nu lige få det skåret ud i pap: Er det et retskrav, sådan som vi er blevet skoset for hele dagen, Enhedslisten ønsker sig, og uanset hvad arbejdsgiveren siger, skal det bare være et retskrav, eller er det sådan en blød mellemlanding, Enhedslisten ønsker?

(Kort bemærkning).

Søren Søndergaard (EL):

Jamen det er jo klart, Enhedslisten er jo venstrefløjens stemme herinde, og vi ønsker det så dramatisk som muligt til gavn for lønmodtagerne, men vi er da villige til et kompromis.

Vi ønsker, at det skal være et rent retskrav, men vi er villige til at tage den del ind, som jeg læste op, og jeg brugte netop den formulering, som ministeren brugte i sin besvarelse, for at det også skulle være fuldstændig klart for hr. Ulrik Kragh.

Det er da klart, at hvis man ønsker at lave den indskrænkning, at der skal tages hensyn til virksomhedens tarv forstået på den måde, at hvis det giver virksomheden væsentlige gener, er der ikke det retskrav, o.k., så kan vi gennemføre det. Det er fint. Så giver vi den lille indrømmelse til virksomhederne. Men det skal selvfølgelig være virksomheden, der skal kunne dokumentere, at det vil være til gene for virksomheden.

Det vil være et reelt fremskridt for lønmodtagerne, hvorimod det, at arbejdsgiveren bare uden videre kan sige nej, selvfølgelig ikke er noget fremskridt for lønmodtagerne.