

af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Det betyder reelt, at den lønmodtager, som ikke har nedsat arbejdsevne, men som i en periode har lyst til at arbejde 28 timer om ugen for at være hjemme hos teenagesønnen, der er kommet i dårligt selskab, ikke kan få lov til det, fordi arbejdsgiveren ikke har råd til at give lønmodtageren lov, for arbejdsgiveren vil være nødt til samtidig at ansætte en ny lønmodtager på fuld tid for at leve op til overenskomstens regler.

Det er sådanne regler i industriens overenskomst, som jeg ser som en unødigt hindring i adgangen til at aftale deltid.

På de over 200 spørgsmål, der er stillet, og på de henvendelser, forskellige forbund og især forbundsafdelinger har rettet til Arbejdsmarkedsudvalget og også til mig, kan jeg forstå, at en række organisationer og politikere mener, at lønmodtagerne ikke er i stand til at tage vare på sig selv. Tilsyneladende ved lønmodtagerne ikke bedst selv, hvad der er godt for dem, og derfor må lønmodtagerne ikke selv bestemme, om de har lyst til eller behov for at arbejde på deltid.

Hvem er bedst til at vurdere, om lønmodtageren har lyst til eller behov for at gå på deltid i en periode? Er det lønmodtageren selv, eller er det fagforeningen? Jeg mener, at det er lønmodtageren. Hvem er bedst til at vurdere, om lønmodtageren har råd til at gå på deltid i en periode? Er det lønmodtageren selv, eller er det fagforeningen? Jeg mener, at det er lønmodtageren.

Så skal det da stå lønmodtageren frit for at rådgive sig med nogle, før han eller hun tager beslutningen. Om det skal være med sin ægtefælle, banken eller fagforeningen eller alle tre, det må lønmodtageren selv bestemme, og det skal jeg ikke blande mig i.

Jeg har svært ved at forstå, at nogle kan mene, at en lønmodtager, som går på arbejde dag efter dag, som møder til tiden hver dag, som løser sine arbejdsopgaver, og som betaler sine regninger til tiden, ikke selv skulle være i stand til at vurdere, om han eller hun vil gå på deltid. Jeg har meget stor tiltro til den veluddannede arbejdskraft, vi har på det danske arbejdsmarked.

Formålet med lovforslaget er alene at sikre, at lønmodtageren nu får ret til at aftale deltid med arbejdsgiveren, selv om bestemmelser i overenskomsten måtte være til hinder herfor. Det er kort og godt det, lovforslaget handler om.

Jeg har under udvalgsbehandlingen svaret på spørgsmål efter spørgsmål om forskellige bestemmelser om tilrettelæggelsen af arbejdstiden i bl.a. RBF's overenskomster, i Tele Danmarks overenskomster og i frisørfagets overenskomster, og hver gang har svaret lydt: Lovforslaget ændrer ikke i disse bestemmelser.

Udvalgsbehandlingen har vist, at mange spørgsmål hviler på en fuldstændig ubegrundet frygt, og derfor er det vigtigt at præcisere, hvad denne her lov handler om, og især hvad den ikke handler om.

En overenskomstregel om, at den deltidsansatte er sikret en daglig arbejdstid på minimum 4 timer pr. dag, er ikke i strid med forslaget til § 4 a, stk. 1.

Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den fastansatte på deltid ligesom fuldtidsansatte har krav på at kende sin arbejdstids begyndelse og afslutning på en vagtplan, der minimum omfatter 4 uger.

Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den daglige arbejdstid ikke kan deles i flere perioder med hjemsenelse uden løn.

Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den deltidsansatte ligesom fuldtidsansatte har krav på 2 fridage pr. uge samt minimum 5 friweekender pr. kvartal, og at arbejdsgiveren skal betale lønkompensation, hvis dette ikke overholdes. Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at deltidsansatte skal have overtidstillæg for timer ud over det aftalte garanterede timetal, der er angivet på ansættelsesbeviset og fordelt på en vagtplan.

Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at fastansatte på deltid eller fuldtid i tidsbegrænsede stillinger skal være ansat på en kontrakt med minimum 22 dages arbejde, og at overenskomstens bestemmelser om fleksibel deltidsansættelse anvendes, hvis der er tale om færre dage.

Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at arbejdstiden skal placeres inden for tidsrummet kl. 8-16 på ugens første hverdage. Bestemmelsen om arbejdstidens længde er noget andet end bestemmelsen om arbejdstidens placering.

Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en løn-