

henholdsvis 37 timer på første skift og 34 timer på andet og tredje skift udgør den faste ugentlige arbejdstid.

Hvis holddriftsaftalen skal forstås således, at der ikke er adgang til at arbejde under henholdsvis 37 timer og 34 timer, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid, dog ikke under 15 timer ugentligt. I øvrigt kan holddriftsaftalen videreføres. De tilpasninger, som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i holddriftsaftalen, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav OM at kunne aftale deltid.

Så var der spørgsmålet om forskellige aftaler om variabel arbejdstid. Det gælder lokalaftalen mellem KAD og Axel Åkerman, mellem KAD og Riegens, lokalaftalen fra MicroMatic, fra Dantherm HMS og fra Bang & Olufsen.

Og lad mig gentage fra svarene: Lovforslaget er ikke til hinder for en aftale om variabel ugentlig arbejdstid. Formålet med lovforslaget er at sikre, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset eventuelle modstående bestemmelser herom i overenskomster. Overenskomstfastsatte timegrænser på op til 15 timer ugentlig kan dog opretholdes. Aftalerne om variabel arbejdstid bygger øjensynlig på en forudsætning om, at den ansatte alene kan være fuldtidsansat.

Kl. 20.45

Hvis aftalerne forstås således, at der ikke er adgang til at arbejde på deltid, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid, dog ikke under 15 timer ugentlig.

I øvrigt kan aftalerne videreføres. De tilpasninger, som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i aftalerne, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav om at kunne aftale deltid.

Det giver sig selv, at lovforslaget har betydning på visse overenskomstråder og for visse overenskomstbestemmelser, nemlig på de områder og bestemmelser, hvor der er hindringer eller begrænsninger for, at lønmodtageren og arbejdsgiveren under ansættelsen kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid.

Det gælder også for søfarende, langturschauffører og for arbejdere på boreplatforme, hvilket jeg også er blevet spurgt om. Ja, hvis f.eks. en arbejder på en boreplatform godt vil på deltid og

arbejdsgiveren også kan leve med det, så skal de da have lov til at aftale det. At den aftale så i øvrigt skal leve op til deltidslovens bestemmelser om, at en deltidsansat ikke må behandles mindre gunstigt end en fuldtidsansat, giver sig selv.

Hvis hele den øgede frihed skulle afvikles på boreplatformen, vil det efter min mening være et vilkår, der ikke er i overensstemmelse med princippet om ikkediskrimination i deltidsloven. Men deltidsansættelsen kan jo også bestå i, at lønmodtageren får mere fritid i land.

I det lovforslag, jeg fremsatte i februar, skulle der være ret til at aftale deltid også i ansættelsessituationen uanset overenskomstens bestemmelser herom. Debatten har vist, at der har været en udbredt frygt for rækkevidden af konsekvenserne af lovforslaget. Man har frygtet, at lovforslaget ville medføre, at virksomhedernes generelle ansættelsespolitik ville blive grundlæggende ændret. Det ville i givet fald have været en utilsigtet virkning af lovforslaget.

Jeg kan godt følge argumentet om, at det kan være så som så med lønmodtagerens frivillige valg af deltid, hvis arbejdsgiveren kun opslår deltidsstillinger.

Formålet med lovforslaget har hele tiden været at sikre, at den enkelte lønmodtager får mulighed for at arbejde på deltid efter aftale med sin arbejdsgiver. Dette formål er fuldt tilgodeset med det nu fremsatte ændringsforslag.

Det følger af ændringsforslaget, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kun kan indgå aftale om deltid under ansættelsen. Der er altså med ændringsforslaget sikret, at en arbejdsgiver ikke i strid med overenskomsten kan opslå stillinger på deltid. Arbejdsgiveren kan heller ikke lave en aftale om deltid med lønmodtageren til ansættelsessamtalen, heller ikke selv om lønmodtageren selv beder om deltid.

Lovforslaget giver altså kun mulighed for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til under ansættelsen at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid. Det får lønmodtageren og arbejdsgiveren mulighed for, selv om der er forskellige hindringer eller begrænsninger i overenskomsten som f.eks., at allerede fuldtidsansatte ikke kan blive deltidsansatte, at besættelse af en deltidsstilling ikke må betyde, at antallet af fuldtidsstillinger falder, eller at maksimalt 25 pct. af de ansatte må arbejde på deltid.

Muligheden for at fravige overenskomstens bestemmelser gælder kun i forhold til den konkrete lønmodtager, der indgår aftalen med arbejdsgiveren.