

Hvis lønmodtageren selv siger op eller lønmodtageren bliver sagt op, kan arbejdsgiveren ikke tilbyde deltidsstillingen til en anden. Aftalen om deltid kan altså ikke videreføres til en ny lønmodtager, og arbejdsgiveren kan derfor ikke opslå stillingen som en deltidsstilling, hvis overenskomsten er til hinder herfor.

Muligheden for at tage initiativ til at aftale deltid under ansættelsen gælder fortsat både for lønmodtageren og arbejdsgiveren, og som ordet aftale mere end antyder, skal lønmodtageren og arbejdsgiveren altså fortsat være enige om, at lønmodtageren arbejder på deltid. Det betyder også, at der skal være tale om et reelt valg mellem at sige ja og nej. Derfor skal arbejdsgiveren ikke i forbindelse med ordrenedgangssituation spørge sine lønmodtagere, om de vil gå på deltid, men han skal holde sig til overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordelingsordninger eller lignende.

Kl. 20.50

I det fremsatte lovforslag foreslog jeg, at den ligefremme bevisbyrde skulle gælde, hvis en lønmodtager blev afskediget. Det er ikke i sig selv så underligt, for det er jo den bevisbyrde, der er den gængse i dansk ret, også i dansk arbejdsret og i øvrigt også i den gældende deltidslov.

Men også på dette punkt har der været meget stor bekymring for, om lønmodtagerne var tilstrækkelig beskyttede. Den bekymring er der blevet lyttet til. Derfor fremgår det nu af ændringsforslaget, at den delte bevisbyrde skal gælde, hvis lønmodtageren mener at være blevet afskediget efter at have afslået eller anmodet om at arbejde på deltid.

Formålet med lovforslaget er at gøre det lettere for lønmodtageren at løfte sin bevisbyrde. Der sker altså en forskydning af bevisbyrden til lønmodtagerens fordel på samme måde, som den delte bevisbyrde blev indført i kønsligestillingsager for 1 år siden. Lønmodtageren skulle påvise de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at lønmodtageren er blevet afskediget, fordi lønmodtageren har afslået eller anmodet om at arbejde på deltid. Derefter skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelsen ikke skyldes lønmodtagerens afslag på eller anmodning om deltid. Det vil så være domstolene, der bedømmer, hvornår lønmodtageren har løftet sin del af bevisbyrden, så bevisbyrden går over på arbejdsgiveren.

Det fremsatte lovforslag var tænkt at skulle træde i kraft den 31. marts 2002. Det kunne det i

sagens natur ikke. Derfor er det foreslået, at lovforslaget i stedet træder i kraft den 1. juli 2002.

På overenskomstområder, hvor der er hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid under ansættelsen, får loven fortsat først virkning fra det tidspunkt, til hvilken den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.

Det groteske i denne sag er, at for 40 pct. af lønmodtagerne gælder der ingen restriktioner om deltid overhovedet. Man kan fuldstændig frit aftale deltidbeskæftigelse. For 6 pct. af lønmodtagerne er det totalt forbudt, og for 54 pct. af lønmodtagerne er der varierende grader af restriktioner. Det er diskrimination, der vil noget. Det viser, hvor fuldstændig vilkårligt arbejdsmarkedet behandler dette spørgsmål, og det er det, vi vil rette op på med dette lovforslag.

Verden udvikler sig. I forrige århundrede opbyggede vi velfærdssamfundet. Det krævede ofre. Det krævede systemer. Det krævede, at det enkelte menneske måtte underordne sig restriktioner og kollektivet. Det krævede en kamp. Og den anerkendelse skal arbejdsmarkedets parter naturligvis have.

Nu er velfærdssamfundet konsolideret. Vi har et stærkt samfund, som sikrer de svage. Mennesker i dag har et sikkerhedsnet spændt ud under sig, og når vi sammenligner med verden omkring os, er vi ret så privilegerede her i Danmark.

Opgaven i det nye århundrede består i at kombinere velfærdssamfundets tryghed med det ønske, som mange mennesker har til at indrette deres liv efter egne ønsker. Vi skal med andre ord kombinere velfærdssamfundets tryghed med menneskers ret til valgfrihed og ønske om at indrette sig på egne præmisser.

Derfor er vi gået i gang med at sikre, at ældre mennesker får ret til at vælge hjemmehjælp, offentlig eller privat, mad leveret af kommunen eller fra den lokale kro. Hvis ventetiderne er for lange på de offentlige sygehuse, så må man vælge et andet sygehus, offentligt eller privat, her eller i udlandet. Vi giver barselorlov, 12 måneder, som kan bruges samlet eller delt. Vi fremtidssikrer et fleksibelt arbejdsmarked og gennemfører tværfaglige a-kasser, hvor man imødekommer de nye behov, hvor mennesker skifter mellem forskellige ansættelsesformer. Nogle gange er man lønmodtager, andre gange er man selvstændig, og nogle gange udfører man konsulentarbejde. Men jobbets indhold er det samme.