

vil bære over med disse manglende kvalifikationer. Jeg er i hvert fald også blevet klar over mine ringe pædagogiske evner, så det er jo i hvert fald godt, jeg ikke har søgt lærergerningen i det her liv. Mine pædagogiske evner kommer til kort over for hr. Carsten Hansen og partifæller.

Jeg synes ikke, der er noget diffust ved den bestemmelse. Jeg har sagt i samråd, jeg har svaret på spørgsmål, jeg har sagt i debatter her i salen, at jeg synes, det ville være naturligt, at man tog tillidsrepræsentanten med, hvis man skulle drøfte et spørgsmål om at gå på deltid. Det synes jeg ville være overordentlig fornuftigt, fordi der er en lang række ting, som man måske ikke er klar over lige i situationen, f.eks. omkring pensionsrettigheder og omkring optjening af andre ting. Selvfølgelig skal man da have den bedst mulige rådgivning i den situation.

Men jeg kan forstå, at det er det, at det ikke *kun* er tillidsrepræsentanten, der kan komme med, der ligesom er den store anstødssten i det her, men der har vi altså ønsket at ville give lønmodtageren en bredere ret til at rådføre sig med dem, han vil.

Jeg tror sådan set nok, og det har jeg jo også sagt tidligere, at den, de fleste lønmodtagere vil rådføre sig med i sådan en sag her, formentlig nok er ægtefællen derhjemme. Om hvorvidt man havde råd til at gå på deltid og prøve at diskutere, hvordan man ville tilrettelægge sit liv. Så jeg ville tro, at i det praktiske liv indebar det, at man drøftede det hjemme i familien.

Så spørger hr. Søren Søndergaard om, hvad der vil ske, hvis man på en arbejdsplads træffer en aftale, og det må jeg så forstå vil være i form af en kollektiv overenskomst bestående af på den ene side en arbejdsgiver og på den anden side en flerhed af lønmodtagere, en kollektiv overenskomst.

Hvis den indebærer hindringer for, at der kan indgås en sådan aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver, ja, så vil det være en hindring i lovens forstand, men – og det har jeg forklaret mange gange – lovforslaget bygger på, at det er en aftale. Hvis ikke arbejdsgiveren ønsker det, så kan det ikke lade sig gøre. Hvis lønmodtageren ikke ønsker det, kan det ikke lade sig gøre.

Derfor min brug af udtrykket, at det er et beskeden forslag, fordi der jo er gensidig vetoret i den her sag. Så jeg må sige til hr. Søren Søndergaard, at hvis der på en virksomhed træffes en aftale om, at man generelt vil lægge hindringer i

vejen for deltidsaftaler, ja, så vil det være en hindring i lovens forstand.

(Kort bemærkning).

Ole Vagn Christensen (S):

Jeg synes måske, at det er på sin plads, at sige til ministeren, hvad en tillidsmand er. Tillidsmanden er jo et begreb, som blev skabt, da man havde fået skabt grundlaget for fredspligten i det her land. Det var hans opgave at være formidleren. Det var hans opgave at sørge for, at fredspligten blev overholdt på de enkelte arbejdspladser. Derfor er det ikke nogen tilfældig person, vi snakker om, når vi snakker om tillidsmanden.

Et andet af de begreber, som er blevet skabt gennem tiden, har været samarbejdsudvalgene, hvor tillidsmanden sådan set også har en naturlig placering, men hvor man også er i den situation, at man har retten til at være med til at lede og fordele arbejdet som medarbejder.

Det vil altså sige, at der her igennem samarbejdsudvalget ligger et vist ansvar – som man også kan kalde demokratiet på arbejdspladsen – som man også her går ind og anfægter i det øjeblik, tillidsmanden ikke har nogen som helst mulighed for at kunne følge med. Derfor synes jeg nok, at man rører lidt for meget ved det fundamentale, det der skaber ro på arbejdspladsen.

Kl. 11.10

(Kort bemærkning).

Carsten Hansen (S):

Jeg vil give beskæftigelsesministeren fuldstændig ret i, at det med de pædagogiske evner ikke er for godt, og derfor ville det være synd for de små børn, så jeg er helt tryk ved, at han nøjes med det her. Der kunne han godt udvikle sig, vil jeg godt have lov at sige. Men det er jo nogle principielle drøftelser.

Så vil jeg spørge: Kan man i virkeligheden både få chefen derhjemme med, altså ægtefællen, bankrådgiveren og tillidsmanden? For det står jo mere og mere uklart, hvad det er, ministeren mener. Når han ikke engang over for Folketinget kan forklare det, hvordan skal man så forstå, hvad ministeren mener, ude på arbejdspladserne? Det må da siges at være spændende. Men hvad er det, man vil?

Når fagbevægelsen har sagt nej til at implementere det her via overenskomsterne, er det, fordi det vil stå hamrende uklart, hvad det er, ministeren mener med sit lovforslag, ud over at