

[Arbejdsministeren.]

kan gå ind for det synspunkt, at det, man så glædeligt har konstateret i denne sammenhæng, kan man også regne med vil ske fremover.

Det ærede medlem hr. Ninn-Hansen gav udtryk for tilfredshed med, at det nu var slået fast, at overenskomstresultater, altså resultater, der var opnået på arbejdsmarkedet mellem overenskomstparterne, nu går ind i funktionærloven. Det er jeg naturligvis enig i. Jeg vil gerne i denne sammenhæng gøre opmærksom på en anden ting, nemlig at den organisation, der fortrinsvis har opnået disse resultater, selv har henvendt sig til lovgivningsmagten og anmodet om at få udvidet denne beskyttelse fra det direkte overenskomstdækkede område til hele funktionærområdet. Det er altså ikke en ny stilling til dette problem, der er tale om. Jeg er også enig i, når der stadig er og vil være behov for en funktionærlov, at funktionærbegrebet vil blive udvidet. At vi snart kommer op over $\frac{1}{2}$ mill. lønmodtagere inden for dette område, er jeg ikke spor i tvivl om, og jeg er i øvrigt tilbøjelig til at tro, at loven, således som dens § 1 bliver formuleret nu, vil give muligheder for at fange mindst 100.000 eller 200.000 flere ind under lovens område. Dermed være ikke sagt, at jeg ikke er positivt indstillet over for det udvalgsarbejde, som nu skal udføres med henblik på at undersøge mulighederne for, om man kan ændre ved loven, sådan at flere kan opnå den tryghed i ansættelsen, som funktionærloven vitterlig giver.

Når det ærede medlem hr. Ninn-Hansen taler om liberalisering af forhandlingsreglerne og afskaffelse af monopoler, så kunne man egentlig fristes til at gå ind i debatten igen fra førstebehandlingen. Jeg skal ikke gøre det, kun gentage, at vi har særdeles liberale forhandlingsregler, at der ikke eksisterer monopoler på arbejdsmarkedet, og at der navnlig ikke er tale om monopoler for de organisationer, som det ærede medlem tænker på; men i øvrigt tjener det ikke noget formål at genoptage denne diskussion. Jeg er indforstået med, at disse problemer undersøges i det udvalg, som nu er nedsat, og jeg tror, at man dér vil finde frem til en saglig indstilling vedrørende disse spørgsmål.

Det ærede medlem hr. Iver Poulsen rejste forskellige spørgsmål, hvoraf jeg allerede har været inde på problemet vedrørende de deltidsbeskæftigede. Det ærede medlem mente, at den mulighed, som nu kommer til at foreligge for ansættelse i flere funktionærstillinger, er uheldig. Jeg vil gerne sige, at denne mulighed eksisterer med grundlag i den gældende lov. Når der er dom for, at man kan være funktionær, for så vidt man er beskæftiget i en virksomhed 20 timer om ugen, er det klart, at så kan man også få dom herfor, hvis man samtidig er funktionær i en anden virksomhed. Jeg kan egentlig ikke se — nu er jeg tilbage i de synspunkter, jeg fremførte før — at der er hverken noget odiøst eller noget uheldigt i, at også disse mennesker får lovens fulde beskyttelse. Som jeg sagde før, er der jo ikke tale om forholdsmæssigt større forpligtelser for arbejdsgiverne i denne sammenhæng.

I forbindelse med spørgsmålet om prøvetid eller midlertidigt arbejde spurgte det ærede medlem mig: hvem er det, der forlanger prøvetid, hvem er det, der forlanger en midlertidig ansættelse? Herom vil jeg gerne sige, at min erfaring gennem 30 år går ud på, at det i alle tilfælde er arbejdsgiverne. Det er i alle tilfælde arbejdsgiverne, der har forlangt dette, og når man ønsker denne prøvetid, så må man også gå ind på de stærkt begrænsede forpligtelser, som følger med denne prøvetid, og den lille forbedring af de prøveansattes stilling, som lovforslaget her tager sigte på, synes jeg ikke man behøver at nære nogen særlig betænkelighed ved.

Det ærede medlem var af formelle grunde, forstod jeg, meget betænkelig ved kravet om skriftlig opsigelse og talte om de 10.000 opsigelser om året, som forekommer. Jeg er tilbøjelig til at tro, at tallet er langt større end 10.000. Inden for funktionærområdet er der sikkert tale om langt flere end 10.000 opsigelser om året. På den anden side er jeg heller ikke et øjeblik i tvivl om, at af disse 10.000, 20.000 eller 30.000 opsigelser foregår i forvejen de 95, 96 eller 97 pct. skriftligt. Det er en udbredt praksis. Vanskelighederne opstår i de situationer, hvor en funktionær må vidne mod en arbejdskammerat, fordi arbejdsgiveren skal have sin vilje, skal have fastslået, at det