

[Erik Hansen.]

er ansat i en virksomhed over en længere periode, vil føle en helt anden samhørighed med virksomheden, og med den samhørighed med virksomheden vil følge en produktivitet, der skal opfylde netop medansvaret over for virksomheden.

Det er derfor en helt naturlig ting, at der er mange virksomheder og arbejdstagere, der som led i deres overenskomster har medtaget en aftale om, at jo længere en medarbejder er ansat i virksomheden, jo længere opsigelsesvarsel skal den pågældende medarbejder have. Det er helt klart, at et længere opsigelsesvarsel er en fordel for arbejdstageren; men det er så sandelig også en absolut fordel for virksomheden, der jo herigennem har en mulighed for at sikre en nærmere tilknytning af gode medarbejdere. Jeg tror ikke, at der er eller kan være nogen alvorlig uoverensstemmelse mellem arbejdstagere og arbejdsgivere om, at et længere opsigelsesvarsel bør sikres alle arbejdstagere. Det er nemlig i begge parter interesse.

Det er i øvrigt ikke alene på dette felt, at der er en fælles interesse mellem arbejdstager og arbejdsgiver, det er der på mangfoldige andre områder, ja, stort set på alle områder. Naturligvis må der tages hensyn til, at der er mange virksomheder, hvor korttidsansatte er en nødvendighed — eller skal vi bruge et mere moderne ord for korttidsansatte og kalde dem de såkaldte marginalmedarbejdere, medarbejdere, der antages for at klare en spidsbelastning, antages som vikarer i tilfælde af medarbejders sygdom, og mange andre eksempler kunne nævnes. Det må lovgivningen naturligvis tage hensyn til.

De i forslaget nævnte opsigelsesvarsler på 14 dage efter 1 års ansættelse, forlænget med 7 dage for hvert af de følgende år, dog maksimalt 35 dage, er noget, der skal tages stilling til, og for mig og mit parti er det et spørgsmål, om det i og for sig er tilstrækkeligt, hvad der er indeholdt i forslaget. Det er et spørgsmål, som må drøftes.

Må jeg nævne, at jeg har fået oplysning om eksempelvis norske forhold, og det kan jo have en vis aktualitet med en anden baggrund. Man har i Norge en lov om arbejdervern. I denne lovs § 41 står, at arbejdere med time-, dag-, uge- eller akkordløn skal have en opsigelsesfrist på mindst 14 dage,

altså en længere frist, end man kender her i landet. Når medarbejderen er over 21 år og har været i samme virksomhed i 4 år i træk, har han krav på mindst 1 månedens varsel. Noget i samme retning kunne nævnes fra flere andre lande.

Nu må jeg formode, at sagen skal drøftes i et udvalg, og jeg vil da gerne sige, at der så kan være anledning til at drøfte mange andre problemer end lige dem, der er nævnt her. Det er for mit parti et spørgsmål, om man ikke bør give flere arbejdere funktionærstatus. Det er for mit parti et spørgsmål, om man ikke i en større sammenhæng skal se på alle problemerne på arbejdsmarkedet, og endelig vil jeg føje til, at det også for mig er et spørgsmål, om ikke vi skal høre lidt nyt fra det udvalg vedrørende forholdene på arbejdsmarkedet, som arbejdsministeren tidligere har nedsat. Jeg tror, det ville være rimeligt, om dette udvalgs overvejelser kunne indgå i bedømmelsen, inden endelig stilling tages.

Jeg vil gerne sluttelig sige, at det radikale venstre gerne vil se på forslaget i et udvalg og også se på det med velvilje. Trygheden i hverdagen ligger det radikale venstre stærkt på sinde.

*Arbejdsministeren (Erling Dinesen):* Jeg vil gerne sige til hr. Niels Westerby, at vi kan da ikke blive uenige om, at vi ikke her i folketinget skal lade os skræmme af LO og Dansk Arbejdsgiverforening. På den anden side er der vel ikke noget urimeligt i, at vi lader os vejlede af de folk, som har et ganske særligt kendskab til de problemer, vi her diskuterer. Det ligger jo sådan, at man netop under hensyntagen til de vidt forskellige arbejdsvilkår, der råder inden for dette mangfoldige arbejdsliv, har tilstræbt at finde løsninger, som svarer til det, der er behov for inden for de forskellige områder.

Jeg kan for så vidt godt være enig i, at når man i øvrigt har funktionærlovens beskyttelse for meget store lønmodtagergrupper, burde man også have en tilsvarende beskyttelse for de øvrige lønmodtagere. Det er vel noget, udviklingen i sig selv vil føre med sig. Efterhånden bliver vi jo alle sammen funktionærer eller i alle tilfælde stadig flere, som bliver omfattet af funktionærloven og dermed sikres de vilkår, som denne funktionærlov giver; men der er på en række