

[Erik Hansen (Ålborg amt).]

han var flov over for sine omgivelser, over for sin familie og over for sin omgangskreds over, at han ligesom var sat udenfor. Jeg tror, at vi kan finde mange enkeltteksempler, selv om vi siger, det er let nok at gå hen og få anden beskæftigelse. Det er nu engang lettere for nogle at finde en anden skorsten, der ryger, end det er for andre.

Et andet problem, som jeg gerne vil tage op i denne forbindelse, drejer sig om virksomheder, der skifter ejer. Her foreslås det i regeringens forslag, at de pågældende funktionærer bevarer ancienniteten ved ejerskiftet. Jeg ved godt, at en lang række ting kan vi ikke lovgive om, men jeg tror alligevel, vi i debatten også skal tage de problemer med, som opstår, hvor man ikke kan skaffe en lovmæssig sikkerhed. Problemet er her, at en virksomhed skifter ejer, og så sker der pludselig det, at de, som var ansat i virksomheden, og som ofte er over aldersklassen 40-45 år, modtager deres opsigelse med fratrædelse i løbet af 3, 5 eller 6 måneder. Det er der en lang række eksempler på, og jeg er da fuldt vidende om, at man naturligvis ikke kan lovgive om det. Det kræver en forståelse hos arbejdsgiveren for, at man ikke sådan pludselig smider veltjente funktionærer ud.

Det, som vel er det bærende i regeringens lovforslag, er hensyntagen til den mere modne funktionær i form af et opsigelsesvarsel på de sædvanlige 6 måneder suppleret med en såkaldt fratrædelseløn. Jeg har i den artikel, som jeg har skrevet i Fællesrådet, netop været inde på, at man enten kunne forlænge opsigelsesvarslet eller kombinere et forlænget opsigelsesvarsel med en fratrædelseløn eller vælge en fratrædelseløn. I artiklen nævnes de eksempler, der kunne danne baggrund for en ændring af funktionærloven. Nu har man altså valgt at give en fratrædelseløn fremfor at gøre opsigelsesvarslet længere, og jeg tror nok, at det vil have to virkninger: Det vil for det første have den virkning, at adskillige arbejdsgivere vil sige: hvis vi giver 6 måneders opsigelse, ja, så betyder det, at til den modne funktionær skal der yderligere betales 3 måneders fratrædelseløn. Det tror jeg vil betyde, at mange arbejdsgivere vil sige som så: nok ligger der en udgift i at beholde en moden funktionær i form af en supplerende

uddannelse, men i modsat fald står vi over for at skulle give den pågældende funktionær en fratrædelseløn. Det tror jeg vil medføre, at mange arbejdsgivere vil betænke sig på at afskedige den pågældende. De vil sige som så: I stedet for at betale fratrædelseløn kan vi jo bruge pengene til at give funktionæren en supplerende uddannelse, så den pågældende kan blive i virksomheden. Men skulle det ske, som vel er det værste for netop denne gruppe, at de står uden beskæftigelse, så må vi erkende, at netop den konstante fratrædelseløn, som stilles i udsigt i forslaget, vil være et godt supplement til at gå i gang enten med supplerende uddannelse eller omskoling til noget helt andet. Jeg tror, det er meget væsentligt, at man her har alternative muligheder for den, som står i en fratrædelsessituation.

Jeg vil gerne sige om det socialdemokratiske forslag om bevisbyrden ved usaglig afskedigelse, at der nok ligger noget, skal vi sige psykologisk i det, og det har vel også nok en præventiv virkning. Jeg tror, vi skal have tænkt det igennem et par gange mere, og jeg er i og for sig spændt på at høre det spørgsmål besvaret, som arbejdsministeren stillede til hr. Erling Dinesen om en nærmere argumentation for, at bevisbyrden skulle tillægges arbejdsgiveren ved afskedigelse. Jeg tror, der ligger noget psykologisk rigtigt i det, om det kunne arrangeres, og det ville i hvert fald på ét område være ganske afgørende, nemlig når folk kommer ud for det, man kalder impulsafskedigelser. Jeg tror, vi skal have det drøftet igennem.

På samme måde tror jeg vi skal have drøftet problemet om afskedigelsesnævn ganske nøje igennem. Jeg er naturligvis vidende om, at man fra justitsministeriets side betragter et afskedigelsesnævn som en uheldig instans til en rent retslig behandling, men jeg tror, det er et af de områder, vi skal have drøftet yderligere igennem. Jeg tror i og for sig også, at man fra overenskomster på det private arbejdsmarked og fra overenskomster imellem tjenestemænd eller overenskomstansatte og staten kan hente erfaring og inspiration, hvis man vil forsøge at dyrke afskedigelsesnævntanken yderligere, og det synes jeg i og for sig man skal.

Jeg vil gerne gøre en bemærkning om den såkaldte 120 dages regel. Det er jo en kendt sag, at efter at vi har fået en udvidet ar-