

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

Tryghedsforholdene er stærkt truet for store lønmodtagergrupper på arbejdsmarkedet. Der foregår en stor udskiftning af lønmodtagerne i virksomhederne. Hvert år berøres 700.000 af arbejdsløshed. Og mange bliver langtidsledige. Ca. 75.000 er arbejdsløse næsten hele året. Det går især ud over de ikke-faglærte, kvinderne og de unge. De mister tilknytningen til arbejdsmarkedet, har de dårligste uddannelsesmuligheder og de mest usikre ansættelsesvilkår.

De hurtige forandringer på fremtidens arbejdsmarked med baggrund i den teknologiske udvikling vil forstærke den store opsplitning og de ulige vilkår mellem de forskellige lønmodtagergrupper.

Derfor bør der gribes ind nu for at sikre lønmodtagerne et bedre fundament af tryghedsskabende foranstaltninger. Det er bl.a. bedre job, bedre uddannelse, bedre vilkår i ansættelse og bedre vilkår ved afskedigelse. Disse tryghedsforanstaltninger skal også ses i sammenhæng med, at der bevidst skal sættes på at styrke konkurrencesektoren i bred forstand og på at løse de store balanceproblemer over for udlandet.

Tryghed i jobbet vil skabe sammenhæng i arbejdslivet og give den enkelte mulighed for at følge med i forandringerne og mulighed for at påvirke dem.

Siden 60'erne er der sket væsentlige strukturforandringer i ansættelsesvilkårene. Stadig flere højtuddannede faglærte arbejdere ansættes på funktionærlignende vilkår. Samtidig kan der spores tendenser til, at ufaglærte arbejdere i visse områder er på vej mod daglejerstatus som følge af stor hyppighed i afskedigelserne.

Danmark er bagefter, når det gælder tryghedsforholdene for store grupper af lønmodtagere sammenlignet med andre industrialiserede lande, f.eks. Norge, Sverige, Storbritannien og Vesttyskland. I forhold til disse lande har Danmark de mindst udviklede tryghedsbestemmelser/afskedigelsesregler.

I Danmark er det overladt virksomhedsledelsen inden for meget enkle regler at ansætte og afskedige

medarbejdere med relativt kort varsel og uden økonomiske følger.

Dette specielle træk i dansk industri gør det meget lettere at lede et firma i Danmark end i mange andre lande, når firmaet skal lukkes eller indskrænke og medarbejdere afskediges.

I dette perspektiv skal forslaget om tryghed i ansættelsen også ses.

Siden begyndelsen af 80'erne har spørgsmålet om tryghed i ansættelsen haft en central placering i den danske fagbevægelse. Af flere grunde.

For det første har arbejdsgiverne med baggrund i den store arbejdsløshed indledt en praksis med vilkårlighed i afskedigelser af lønmodtagerne.

For det andet har den teknologiske udvikling med strukturforskydninger i kvalifikationskravene og en ændret anvendelse af arbejdskraften aktualiseret behovet for tryghedsaftaler. Det blev første gang manifesteret i Teknologiaftalen, der trådte i kraft i marts 1981 som tillæg til samarbejdsaftalen.

Men det er ikke tilstrækkeligt.

Teknologiaftalen kan ikke sikre tryghed i jobbet alene, men må suppleres med andre regler.

Derfor er der behov for en stramning af mulighederne for at foretage individuelle afskedigelser, lige som der i forslaget lægges op til et reelt samarbejde mellem ansatte og ledelse om ansættelsesregler.

De udenlandske erfaringer, hvor afskedigede har ret til genansættelse, hvis afskedigelsen skyldes arbejdsmangel og der igen kommer arbejde på virksomheden, må også indgå her.

Der er som nævnt meget store forskelle i de forskellige lønmodtagergruppers tryghedsforhold. Nogle er omfattet af private aftaler, andre af lovgivning. Lovgivningen omfatter særlige ansættelsesvilkår for bestemte kategorier på arbejdsmarkedet, f.eks. med tjenestemandsløven, funktionærloven, lærlingeløven, sømandsløven.

Hovedparten af LO's medlemmer er privatansatte omfattet af kollektive overenskomster, hvor ansættelsesforholdet reguleres via hovedaftalen, samarbejdsaftalen og faglige/lokale aftaler.