

[Arbejdsministeren]

Er den sociale situation for de ledige, som kommer ud i det, baseret på, at man har holdt reglerne, bedre, end den er for de ledige, hvor der har været et lille brud på reglerne? Det er da svært at forstå, hvorfor der skal være denne positive særbehandling af den ene gruppe, uden at de andre, som kommer ud i en tilsvarende vanskelig ledighed, skal have den samme ekstra godtgørelse.

Det er nærmest sådan, at man er mest heldig, hvis man kan få sin arbejdsgiver til at bryde reglerne. Det ville være det bedste, for så fik man den ekstra godtgørelse.

Som det vist er fremgået, har regeringen tænkt sig at afvise lovforslaget. Vi mener i øvrigt, og det er måske nok så alvorligt, at der overvejende er tale om aftalestof, som normalt er baseret på forhandling mellem arbejdsmarkedets parter. Det kommer jeg mere ind på i forbindelse med det næste lovforslag om den betænkelige vej, som Socialdemokratiet her er ved at slå ind på.

Normalt laver vi ændringer på dette område sammen med arbejdsmarkedets parter. Jeg har haft en høring i Landsarbejdsnævnet. Der er en lang række administrative ændringer, som arbejdsmarkedets parter er enige om, og jeg har tænkt mig at gennemføre dem som arbejdsminister. Jeg kan nævne, at jeg bl.a. har igangsat ændringer vedrørende sikring af bedre og lettere tilgængelig information om varslingsreglerne og præcisering af virksomhedsbegrebet i koncernopbyggede virksomheder. Vi er også i gang med overvejelser om en beredskabspulje til brug for arbejdsmarkedets parter. Det, jeg gør her, er i god overensstemmelse med, hvad tidligere socialdemokratiske arbejdsministre har gjort, nemlig at basere ændringer på dette område på, hvad arbejdsmarkedets parter kan blive enige om at anbefale ministeren.

Når jeg vender mig til beslutningsforslag nr. B 99, vil jeg godt ønske Socialdemokraterne til lykke med navnet på forslaget. Det er jo et godt navn, det vil jeg godt indrømme. Tryghed i ansættelsen ønsker vi alle. Det ønsker jeg, og jeg er glad for, at Folketinget i går bidrog til at øge min tryghed i ansættelsen. Der er ingen tvivl om, at tryghed i ansættelsen er godt, men man må stille spørgsmålet: Hvordan skaber vi reel tryghed? Er det ved at gennemføre beslutningsforslag nr. B 99, eller er der dér tale om falsk varebetegnelse? Det tror jeg nok vi må analyse-

re lidt. Det kan meget vel gå sådan, at konklusionen bliver, at der er tale om falsk varebetegnelse, fordi også beslutningsforslag nr. B 99 vil føre til en reduktion af erhvervslivets muligheder for at tilbyde lønmodtagere beskæftigelse og for at tilbyde arbejdsløse ny beskæftigelse. Og så virker det modsat, for så forbliver flere og flere i arbejdsløsheden i stedet for at komme ind i den beskæftigelse, hvor de så igennem aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, gennem aftale mellem overenskomstparterne kan opnå tryghed i en ansættelse. Man er nu mere tryk, når man har et job, end når man er arbejdsløs.

Det overordnede princip, når vi taler om disse ansættelsesforhold i Danmark, har igennem mange generationer været, at det er aftalestof, og at det er bedst egnet for en løsning ved kollektive overenskomster under det fagretlige system. Staten skal blande sig så lidt som muligt i organisationernes forhandlinger og afgørelser. Det har begge sider på arbejdsmarkedet i hvert fald kunnet enes om. Det har stort set alle politiske partier også tidligere respekteret. På den baggrund markerer det forslag, som vi har til behandling, et trist vendepunkt. Umiddelbart er der tale om et forslag om reguleringer af en række sider af ansættelsesforhold.

Det er meget store emner, man tager op. F.eks. skal en arbejdsgiver pålægges en generel forpligtelse til alene at tage saglige hensyn ved ansættelse af lønmodtagere, dispositioner under ansættelsen og ved afskedigelser. Det er bare det første af 17 punkter, og det ser da umiddelbart, ligesom overskriften, meget rimeligt ud, og princippet er i øvrigt kendt. Det gælder i al offentlig forvaltning, og det gælder i hovedaftalen mellem DA og LO, hvor det findes udtrykt som et forbud mod vilkårlighed i forbindelse med afskedigelse af en medarbejder.

Nu er det noget, som vi skal overføre. Når det står i hovedaftalen, er det så noget, vi skal begynde at lovgive om? Er det hensigtsmæssigt, at vi på den måde underminerer det fagretlige system? Hvem er det, der skal afgøre, hvad der er saglige, og hvad der er usaglige hensyn? Ja, det mener jeg det fagretlige system er velegnet til, fordi det lægger praksis på et begrænset område, som de kender, og de får den praksis respekteret. Hvis vi begynder at lovregulere det, bliver det domstolene og deres sanktionsmuligheder, der skal anvendes. Det er en gan-