

[Lone Møller]

Loven fastholder princippet om, at den, der har retten til at lede og fordele arbejdet, fortsat har den ret, men at den ret skal udøves også ud fra saglige og menneskelige hensyn.

Vi tilsigter ikke med forslaget at fratage nogen ledelsesretten. Tværtimod ønsker vi at imødekomme et helt klart behov for mere tidssvarende retningslinjer for ansættelse af lønmodtagere, udvikling af lønmodtagerne i jobbet samt regler for afskedigelser.

Som arbejdsministeren selv var inde på, er et af nøgleordene udvidet samarbejde mellem arbejdsgivere og ansatte og en klarere placering af tillidsrepræsentanterne. Det har den moderne del af erhvervslivet allerede set fordelene ved, og en række virksomheder har gode erfaringer med funktionærlignende forhold for arbejderne, herunder længere opsigelsesvarsler, som også er indeholdt i vores forslag.

Længere opsigelsesvarsler og skærpelse af de nuværende regler for hjemsendelse mener vi skal tydeliggøres. I dag er reglerne om varsling ved afskedigelser indeholdt i kapitel 5 i loven om arbejdsformidling. En række konkrete afskedigelser igennem de senere år har vist, at de gældende regler ikke har fungeret efter hensigten. Derfor ønsker vi i Socialdemokratiet, at varslingsreglerne kommer som selvstændig lov. En enig lønmodtagergruppe bestående af organisationerne LO, FTF og AC har givet udtryk for, at de er enige i Socialdemokratiets forslag.

Det skal sikres, at der bliver reelle forhandlinger mellem virksomhedernes ledelse og lønmodtagerne. Der har indtil nu været mange tilfælde, hvor det har været vanskeligt at definere, hvornår der har været forhandling, og hvornår det blot har været en orientering om en allerede truffet beslutning.

Vi mener, at der skal være dobbelt så lang varsling, som der findes i dag, og ret til at styrke forhandlingsmulighederne, så Arbejdsmarkedsnævnet kunne iværksætte nogle bedre initiativer.

Længere opsigelsesvarsler og en skærpelse af de nuværende regler vil i sagens natur stille et større krav til planlægning i de enkelte virksomheder. Det er et rimeligt krav. Jeg har som formand for et arbejdsmarkedsnævn oplevet, at det er næsten umuligt at få virksomheder til at planlægge mere end et halvt år ud i tiden. Man undskylder sig med, at man ikke kan planlægge arbejdskraftbehovet. Det tror jeg ik-

ke på med vores teknologiske udvikling. En langsigtet planlægning er nødvendig ikke alene for virksomhedens produkter, salg og udvikling, men også med hensyn til medarbejdere, deres uddannelse og udvikling. En tro på, at forslaget skulle hæmme virksomhedernes handlekraft og udviklingsmuligheder, er helt absurd. Selvfølgelig vil trykke og veluddannede medarbejdere formidle en gnidningsløs udvikling, som alle parter må have en fundamental interesse i.

Derfor vil jeg anbefale de to forslag til velvillig behandling. Nu har udviklingen i mange år drejet sig om tilpasning af teknologi og maskiner. Lad os nu se at komme i gang med at se på det vigtigste led på arbejdsmarkedet: lønmodtagerne og deres tryk.

Svend Åge Petersen (KF):

For næsten alle mennesker vil det at have tryk i ansættelsen være af meget stor betydning. Det er meget naturligt, så længe vi ikke er i stand til at give et arbejdstilbud til alle dem, der bliver arbejdsløse, og som ønsker at komme i arbejde.

Men netop firkløverregeringen har gjort en stor indsats for at skabe grundlag for mange nye arbejdspladser, en indsats, der virkelig har givet et godt resultat i form af langt over 200.000 nye arbejdspladser. Det medfører, at vi faktisk har flere arbejdspladser i dag end nogen sinde før. Yderligere arbejdspladser er efter vor opfattelse den allerbedste form for tryk, vi kan give de danske lønmodtagere.

Der er derimod ikke megen tryk i krampagtigt at holde fast i arbejdspladser, der reelt er blevet overflødige, og det uanset om det er på grund af manglende arbejde for firmaet, en omlægning af produktionen eller måske på grund af indførelse af ny teknologi.

Det bekymrer os noget, at tonen i lovforslaget entydigt er meget negativ, men kun over for den ene part på arbejdsmarkedet, i dette tilfælde arbejdsgiversiden.

Det kommer tydeligst til udtryk i fremsættelsen af lovforslag nr. L 200, hvor der står:

»Ved tvister er det arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at det er taget saglige hensyn ved ansættelsen, under ansættelsen og ved afskedigelse.«

Jeg vil gerne bede ordføreren fortælle, hvad man egentlig nærmere forstår ved det. Lidt for-