

Ved alle ansættelser, omskolingsforhandlinger og afskedigelsesvarslinger ligger der en stor tryghed for den enkelte i, at tillidsmanden/kvinden på virksomheden skal være til stede.

Punkt 2

Dette punkt vedrører opsigelsesvarsler.

Punkt 3

En del virksomheder med sæsonarbejde, vikararbejde m.v. vil ikke kunne arbejde med samme varslingskrav som større virksomheder. Derfor foreslås det, at arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet med at fastsætte regler for disse virksomheder.

Punkt 4

Det er rimeligt, at de, der er blevet afskediget inden for det sidste år, tilbydes genansættelse.

Punkt 5

Der kan være tale om især ældre medarbejdere, som ikke ønsker omskoling af den ene eller den anden grund. Disse medarbejdere skal sikres økonomisk for en tid, indtil de kan få andet arbejde eller overgå til efterløbspension. Men også yngre, der har tjent en virksomhed i mange år, er det rigtigt at give økonomisk grundlag for en ny arbejdstilværelse, såfremt omskoling af den ene eller den anden grund ikke lader sig gøre.

Punkt 6

Virksomheder skal stille sekretariat til rådighed for lønmodtagerne, der skal afskediges. Sekretariatet skal bestå af: tillidsmand/kvinde, arbejdsformidlingen, en repræsentant for kommunen, hvori virksomheden er beliggende, og en socialrådgiver til råd, støtte og vejledning. Denne vejledning skal gælde er-

hvervsvalg og uddannelses- og sociale hjælpemuligheder. Herved inddrages også kommunerne på et tidligt tidspunkt, hvilket især små kommuner med få og små virksomheder kan have gavn af. Kommunerne har jo en egen interesse i, at kommunens borgere har et arbejde, der betrykker den enkeltes tilværelse samt udgør et skattegrundlag for kommunen.

Punkt 7

Tryghed i ansættelsen efter dette forslag skal omhandle alle lønmodtagere med de undtagelser, der er nævnt i forslaget. Det skal være en rammelovgivning, der ikke forhindrer, at der aftales bedre ordninger, og som ikke sætter tjenestemand- og funktionærlov eller overenskomstaftaler ud af kraft, hvis de indeholder aftaler, der er bedre end denne lov.

Punkt 8

Der kan udarbejdes særregler for virksomheder med under 10 ansatte. Der kan naturligvis ikke stilles samme krav til små virksomheder som til store. En lille håndværker med 4 ansatte ville jo give op på forhånd, såfremt varslingskrav m.v. var de samme som for store virksomheder. Derfor må der udarbejdes særregler, som hovedsagelig må bygge på tidsaftaler, som laves ved ansættelse af medarbejdere. Arbejdsmarkedets parter foreslås også inddraget i udarbejdelsen af regler for disse aftaler.

Punkt 9

Overtrædelser af de bestemmelser, der fastsættes i loven, kan indbringes for en voldgift, hvis kendelser skal følges.

Punkt 10

Loven skal træde i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.