

[Arbejdsministeren]

re nødvendig. Men også her er der tale om et område, som traditionelt behandles i overenskomsterne. Parterne på arbejdsmarkedet er efter vor bedste vurdering bedre til at finde holdbare løsninger, end Folketinget er, og hvis begge parter på arbejdsmarkedet henvender sig til mig med konkrete ønsker om en lovgivning, vil jeg positivt overveje at sætte et udredningsarbejde i gang. Heri ligger, dels at en så betydelig reform, som der vil være tale om, ikke lader sig gennemføre uden et grundigt og bredt anlagt forarbejde, dels at et sådant arbejde må bygge på parternes fælles initiativ og medvirken, ellers er chancerne for et holdbart resultat meget små. Det foreliggende beslutningsforslag er et brud med den måde, der føres arbejdsmarkeds politik på i Danmark. Også af den grund må vi afvise forslaget.

Lone Møller (S):

De forslag, som vi behandler, er genfremsættelser fra sidste samling. Ikke mindst på baggrund af det netop omtalte forlig i Tulip-sagen er det endnu vigtigere, at vi strammer reglerne i forbindelse med afskedigelser i større omfang. Det er regler, som vil have stor betydning for fremtidens arbejdsmarked.

De fremsatte forslag er en naturlig del af en langt mere aktiv arbejdsmarkeds politik end den, der har været ført i de senere år. Trykke ansættelsesvilkår og gode samarbejdsforhold er nødvendige forudsætninger for udvikling og fornyelse. Der sker mange hurtige og afgørende ændringer på arbejdsmarkedet som følge af den teknologiske udvikling. Skal vi komme igennem den udvikling på en ordentlig måde, er vi nødt til at have tryghed i ansættelsen som et af midlerne. Tryghed i ansættelsen skal medvirke til, at der skabes sammenhæng i de fremtidige forandringer, og at der sikres den enkelte lønmodtager mulighed for at deltage i processen. Det er også et forsøg på at skabe større lighed og retfærdighed mellem forskellige lønmodtagergrupper. Der er behov for at nedbryde nogle af de traditionelle skel, der findes i dag, mellem arbejdere og funktionærer, mellem mænd og kvinder og mellem faglærte og ufaglærte.

Danmark er bagefter, når det gælder trykkesbestemmelser i ansættelsen. Hvis vi ser på de lande, som vi normalt sammenligner os med – Norge, Sverige, England, Vesttyskland – vil

man hurtigt se, at de har bestemmelser om tryghed i ansættelsen, som er betydelig bedre end dem, vi kender. I disse lande er eksempelvis opsigelsesvarslerne meget længere, og det har en række konsekvenser for virksomhederne, når der skal foretages ændringer i medarbejderstaben.

Ved behandlingen af forslagene i februar måned var mange bekymrede for, hvilken katastrofe det ville medføre for dansk erhvervsliv, hvis disse forslag blev gennemført. Men der er vel ingen i denne sal, som med oprigtighed kan påstå, at det går dårligt for erhvervslivet i de lande, hvor man har væsentlig strengere trykkesbestemmelser, så jeg frygter ikke, at det vil blive tilfældet her i landet.

Vi ser i dag tydelige tegn på, at arbejdskraften splittes op. Stadig flere højtuddannede, faglærte arbejdere ansættes på funktionærlignende vilkår, mens ufaglærte arbejderes vilkår forringes som følge af den store hyppighed, vi har i afskedigelserne.

Et andet forhold, der taler for en stramning af de danske regler, er den store udskiftning, der i dag sker af lønmodtagere. En tredjedel af samtlige lønmodtagere i arbejdsstyrken rammes af ledighed i løbet af et år. Ca. 700.000 personer berøres af arbejdsløshed i kortere eller længere perioder. Ca. 200.000 er gennemsnitligt ledige i over halvdelen af året, og vi har for øjeblikket over 70.000, der er arbejdsløse i det meste af et helt år. Det er de timelønnede, de ufaglærte, kvinderne og de unge, der bliver ramt.

Ved sidste behandling af forslagene gav næsten samtlige partier udtryk for, at man var positivt indstillet over for bestræbelserne for at skabe større tryghed. En overvejende del henviste dog til, at det var overenskomststof, og at det ikke var Folketingets opgave at behandle disse forslag. Jeg vil understrege, at Socialdemokratiet ikke på noget tidspunkt har ønsket at bryde de principper, der er på arbejdsmarkedet – tværtimod. Vi har med vores forslag valgt at fastlægge rammer, som arbejdsmarkedets parter selv skal være med til at udfylde.

Vi har i mange år haft en detaljeret lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Vi har også specielle regler om ansættelsesforhold i tjenestemandsløven, i funktionærloven, i lærlingeløven og i sømandsløven. Lovgivning er brugt mange gange tidligere for at regulere forholdene på arbejdsmarkedet.