

[Lone Møller]

Lovforslaget fastholder princippet om, at den, der har retten til at lede og fordele arbejdet, fortsat skal have den, men den skal udøves ud fra saglige og menneskelige hensyn. Vi tilsiger ikke med forslaget at fratage nogen ledelsesretten, men vi ønsker at imødekomme et behov for mere tidssvarende retningslinjer for ansættelse, udvikling og afskedigelse af lønmodtagere. Den moderne del af erhvervslivet har allerede set fordelene ved det, og en række virksomheder har gode erfaringer med funktionærlignende forhold for arbejderne.

Længere opsigelsesvarsler og skærpelse af de nuværende regler skal tydeliggøres. I dag er reglerne om varsling ved afskedigelser indeholdt i kapitel 5 i loven om arbejdsformidling. En række konkrete afskedigelser gennem de senere år har vist, at de gældende regler ikke har virket efter hensigten. Det er rystende at læse aviserne i dag og se, at det koster 23 kr. at komme af med nogle medarbejdere, fordi man overhovedet ikke har overholdt loven. Derfor ønsker Socialdemokratiet, at varslingsreglerne udformes i en selvstændig lov. Det skal sikres, at der bliver reelle forhandlinger mellem virksomhedens ledelse og lønmodtagerne. Der har hidtil været mange tilfælde, hvor det har været vanskeligt at definere, hvornår der har været forhandlet, og hvornår der blot har været orienteret om en allerede truffet beslutning.

Vi mener, at der skal indføres et dobbelt så langt varsel som i dag, og at der skal indføres en ret til at styrke forhandlingsmulighederne, så arbejdsmarkedsnævnene kan iværksætte bedre initiativer. Længere opsigelsesvarsler og en skærpelse af de nuværende regler vil i sagens natur stille større krav til planlægningen i de enkelte virksomheder, men det er rimelige krav.

I en periode, hvor jeg har fungeret som formand for et arbejdsmarkedsnævn, så jeg tydelige eksempler på, at det er næsten umuligt at få virksomheder til at planlægge mere end allerhøjst et halvt år frem i tiden. En langsigtet planlægning er nødvendig, ikke kun for virksomhedens produkter, salg og udvikling, men også for medarbejdernes uddannelse og udvikling. At tro på, at forslaget skulle hæmme virksomhedernes handlekraft og udviklingsmuligheder, er absurd. Selvfølgelig vil trykke og veluddannede medarbejdere formidle en gnidningsløs udvikling, som alle parter må have en fundamental interesse i. Udviklingen har i mange år

drejet sig om tilpasning af teknologi og maskiner. Derfor er det på tide, at vi kommer i gang med at se på arbejdsmarkedets vigtigste led, nemlig lønmodtagerne og deres tryghed. Jeg skal anbefale forslagene til velvillig behandling.

Pia Christmas-Møller (KF):

Som sagt er de to forslag uændrede genfremstillinger fra januar i år. Jeg vil derfor nøjes med at kommentere de helt centrale dele, idet jeg i øvrigt vil henvise til, hvad vi fra konservativ side sagde ved den tidligere førstebehandling i februar.

Tryghed i ansættelsen lyder godt i de flestes øren, også i mine. Hvem ønsker ikke tryghed? Den bedste måde, hvorpå vi kan sikre tryghed i ansættelsen, tryghed imod afskedigelse og tryghed imod arbejdsløshed, er ved at skabe et så godt grundlag som muligt for, at der bliver skabt tilstrækkelig mange varige arbejdspladser vel at mærke først og fremmest i det private erhvervsliv. Men netop det formål understøtter de to forslag ikke, snarere tværtimod. Motivationen for at satse, specielt hos de små og mellemstore virksomheder, bliver mindre med disse forslag, ganske enkelt fordi risikoen for, at omkostningerne bliver for store, hvis det ikke går godt, bliver øget.

Lovforslag nr. L 109 vil virke som en bremse for den nødvendige vækst i nye arbejdspladser. Men ikke nok med det. Forslaget vil også kunne medføre en øget anvendelse af begrebet arbejdsaftaler og dermed en øget anvendelse af løsarbejdere, ligesom en stigning i overarbejde vil være forventelig. Ingen af delene er vel forslagsstillernes intention, skulle jeg mene.

I beslutningsforslaget foreslås omvendt bevisbyrde indført i forbindelse med kravet om, at arbejdsgiveren skal tage, som det hedder, saglige hensyn ved ansættelsen, under ansættelsen og ved afskedigelse. Det Konservative Folkeparti er imod denne salamtaktik, som stykke for stykke hugger ind på et meget fornemt princip i det danske retssystem, nemlig princippet om, at en anklaget er uskyldig, indtil det modsatte er bevist.

Begge forslag omhandler temaer, som hidtil i alt væsentligt har været overenskomststof. Det mener vi fortsat det bør være, ganske enkelt fordi arbejdsmarkedets parter er bedst til at løse disse problemer. Kommer de derimod i fælles-