

Jeg mener i virkeligheden, at det er udtryk for en arbejdsgiverforsørgerkultur – man taler meget om forsørgersamfundet og forsørgerkulturen – idet arbejdsgiverne mener, at de bare kan bruge arbejdskraften, i stedet for at det i virkeligheden er dem, der både skal vedligeholde arbejdskraften ved at uddanne den og, når det drejer sig om at afskedige folk, skal betale, hvad det koster. Det mener vi sådan set er vigtigere end sikkerhed i selve ansættelsen dér, hvor man er. Det at være i den stilling, man altid har været i, behøver ikke være det eneste lyksalige. Men det skal koste noget, når arbejdsgiveren ikke længere vil have én.

I den forbindelse vil jeg gerne knytte en enkelt kommentar til det, der til allersidst i forslaget står om de svageste grupper: Det er klart, at hvis der på arbejdspladsen er brug for både den ene og den anden, er det helt urimeligt, at man fyres, bare fordi man er dårligere stillet end andre, men hvis der er tale om, at den pågældende person ikke passer til arbejdspladsen, skal vedkommende enten have en anden stilling på den pågældende arbejdsplads, eller også skal arbejdsgiveren bidrage til, at vedkommende ved hjælp af uddannelse kan få en stilling et andet sted.

Men ud over tryghed i ansættelsen er det altså vigtigt for os, at der er sikkerhed for, at når man bliver fyret, har man mulighed for at komme andre steder hen, og efter vores opfattelse bør arbejdsgiveren betale.

Hvis dette forslag kommer til afstemning, vil vi stemme for det, men vi afventer altså, hvad regeringen kommer med. De socialdemokratiske ideer fra 1988 synes vi sådan set er udmærkede. Jeg ved godt, at Socialdemokratiet ikke er ene om at være i regering, men man skulle altså tro, at det efterhånden kunne lykkes at få mere med end det forslag, der blev vedtaget i 1994.

Henrik Svane (RV):

Enhedslisten mener, at der skal skabes større tryghed i ansættelsen for alle ansatte, og Enhedslistens tanke er, at der skal laves en ansættelsesretslov for hele arbejdsmarkedet, der fastlægger lovbestemte opsigelsesvarsler, giver ret til genansættelse efter opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, uddannelse osv. Man ønsker også reglerne for kollektive afskedigelser forbedret.

Det fremgår af beslutningsforslagets bemærkninger, at den største del af den ansættelsesretlige lovgivning i Danmark stammer fra

EU. Det er lovgivningen om ansættelsesbeviser, ligelønsloven, ligebehandlingsloven, virksomhedsoverdragelsesloven og reglerne om varsling i forbindelse med kollektive afskedigelser.

Den eneste danske lovgivning, der direkte regulerer ansættelsesforhold, er funktionærloven, og den gælder jo kun for funktionærområdet. Ferieloven gælder til gengæld alle på arbejdsmarkedet, men ellers beror reguleringen af ansættelse og opsigelse, herunder opsigelsesvarsler, på aftaler, som enten er indgået mellem arbejdsgiver og lønmodtager eller er kollektive aftaler mellem organisationerne.

Som arbejdsministeren sagde, har der under Arbejdsministeriet været nedsat et ansættelsesretsudvalg, der skulle sammenskrive de nuværende ansættelsesretlige lovgivninger. Det udvalgsarbejde er imidlertid indtil videre løbet ud i sandet.

I Danmark har vi muligvis ikke på alle overenskomstområder den ansættelsestryghed, der findes i andre lande, hvor man lovgiver på området. Til gengæld har vi en arbejdsløshedsforsikring af lang varighed, som vi mener kompenserer herfor.

Det Radikale Venstre kan ikke støtte Enhedslistens beslutningsforslag.

Kim Behnke (FP):

Da Fremskridtspartiets ordfører, fru Annette Just, er optaget af et møde andetsteds i huset, har jeg fået den fornøjelse at fortælle, hvorfor Fremskridtspartiet ikke kan støtte Enhedslistens beslutningsforslag.

Gør man sig det tankeeksperiment, at de regler, Enhedslisten gerne vil have indført, f.eks. var blevet gennemført for 50 eller 75 år siden, er spørgsmålet: Hvad skulle man på nuværende tidspunkt have sat de mange stukkatører, tækemænd, træskomagere, hjulmagere, bødkere, ledvogtere, manufakturhandlere, brolæggere, karetmagere eller ismejeriekspedienter til? Dem har man været nødt til at afskedige gennem de sidste 50-75 år, fordi der ikke længere var noget arbejde til dem, enten fordi de pågældende fag var uddøde, eller fordi der ikke længere var kundegrundlag for at opretholde de pågældende fag.

Inden for andre områder kan man konstatere, at moden svinger gennem årene. Det er igen blevet sådan, at man kan ansætte folk som ekspedienter inden for damelingeribranchen, men det er udelukkende et modefænomen. Det kan være, at om 2 eller 5 år tillader moden ikke det