

handlingen i Tinget. Der er jo tale om et lovforslag på et område, som vi på grund af vores mangeårige tradition for samarbejdsaftaler er godt kendt med i Danmark.

Med direktivet om information og høring indføres der tilsvarende forpligtelser til underretning og dialog om forhold af væsentlig betydning for medarbejderne på alle større virksomheder i EU. Det kan vi faktisk fra dansk side være godt tilfredse med, og vi kan måske også være lidt stolte af, at det i høj grad er parterne på det danske arbejdsmarked, der har trådt den sti, som alle EU's større virksomheder nu skal følge.

I det store og hele har organisationerne på arbejdsmarkedet da også taget godt imod lovforslaget. Der har fra enkelte organisationer – og det er et svar til hr. Bent Bøgsted – hvis medlemmer normalt ikke er repræsenteret af de valgte tillidsrepræsentanter på virksomhederne, været udtrykt bekymring for, om deres medlemmer sikres information og høring.

Efter min mening er der ingen grund til bekymring. Direktivet fastslår, at alle medarbejdere skal informeres og høres gennem medarbejderrepræsentanter, og det forudsættes også i lovforslaget. Så vidt jeg er orienteret, hviler flere samarbejdsaftaler på det princip, at medlemmerne af et samarbejdsudvalg forpligtes til at informere og høre alle ansatte, det vil sige også de ansatte, som ikke er medlemmer af den relevante organisation.

Det andet spørgsmål, jeg lige kort vil berøre, blev rejst af hr. Ole Sohn vedrørende søfolks forhold. Grunden til, at lovforslaget bemyndiger økonomi- og erhvervsministeren til at fastsætte særlige regler om information og høring af lønmodtagere på handelsskibe, er, at der netop med hensyn til international skibsfart er praktiske problemer med at samles til møder og opretholde en kontinuerlig dialog. Det er bestemt ikke intentionen, at besætningsmedlemmer på handelsskibe ikke skal informeres og høres, men alene at der kan være behov for at fastsætte særlige regler, som netop sikrer, at søfolkene informeres og høres i overensstemmelse med direktivets bestemmelser.

Jeg vil give tilsagn om, at vi besvarer udestående spørgsmål i forbindelse med udvalgsbehandling, og vil takke for den positive modtagelse.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

Afstemning

Fjerde næstformand (Aage Frandsen): Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

10) Første behandling af beslutningsforslag nr.

B 30:

Forslag til folketingsbeslutning om pligt til at indføre en familiepolitik på arbejdspladser.

Af Mogens Nørgård Pedersen (KD) m.fl.
(Fremsat 22/10 2004).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg skal fatte mig i korthed om beslutningsforslag nr. B 30 om, at det ved lov pålægges virksomheder med ansatte medarbejdere at udarbejde en skriftlig familiepolitik for arbejdspladsen.

KL 21.55

Der skal ikke være tvivl om, at jeg støtter den grundlæggende bestræbelse bag beslutningsforslaget på, at der skal skabes bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, og jeg mener også, at virksomhederne har en rolle at spille i den henseende.

Men jeg vil med det samme gøre klart, at jeg anser det for helt forfejlet at lovgive om dette spørgsmål. Efter min mening er vi inde på et område, der langt, langt bedre kan reguleres af aftaler, og der findes da også aftaler om fleksible arbejdstider og hjemmearbejdspladser på masser af virksomheder i dag.

Derfor vil jeg heller ikke gå nærmere ind på de enkelte elementer, som beslutningsforslaget lægger op til at en familiepolitik som minimum skulle indeholde, men jeg vil dog lige nævne, at der gælder en almindelig adgang til at arbejde på deltid efter aftale mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Aftalevejen indebærer bl.a., at sammenhængen mellem arbejds- og familieliv kan tilgodeses