

[Arbejdsministeren.]

lingerne mellem arbejdsmarkedets parter. Jeg vil gerne nævne, at der allerede i overenskomstssituationen 1949-50 ved forligsmandens mæglingforslag af 21. marts 1950 for en meget væsentlig del af LOs og Dansk Arbejdsgiverforenings område blev tilvejebragt bestemmelser om opsigelsesvarsel.

Spørgsmålet blev igen medtaget under overenskomstforhandlingerne på de to hovedorganisationers område i 1960-61. Ved den lejlighed var overenskomstområdet som bekendt i kraft af forhandlingsreglerne opdelt i 8 grupper i afstemningsmæssig henseende. For gruppe 8, handels- og kontorfunktionærerne, henholdt man sig til opsigelsesreglerne i funktionærloven, og for gruppe 1, jern- og metalindustrien, gennemførte man stærkt forbedrede og detaljerede opsigelsesregler. De øvrige grupper omfattede bygge- og anlægsgene, transportfagene, de grafiske fag, tekstil- og beklædningsindustrien, nærings- og nydelsesmiddelindustrien samt de øvrige industrier. Jeg synes, der er grund til ved denne lejlighed at minde om, at for disse store grupper vedkommende konstaterede forligsmændene enighed mellem parterne om, at forholde inden for adskillige områder talte imod en generel løsning med hensyn til fastsættelse af opsigelsesregler. Derfor nøjedes man med i mæglingforslaget dels at forbedre den standardordning, der var gennemført i 1950, dels for de øvrige områder at pålægge overenskomstparterne en pligt til forhandling om opsigelsesspørgsmål i løbet af den kommende periode. I kraft af denne bestemmelse blev der i de følgende år aftalt nye eller forbedrede opsigelsesregler inden for en række overenskomstområder.

Jeg skal prøve at give en oversigt over, hvorledes det ligger med opsigelsesforholdene på arbejdsmarkedet i dag. Forslagsstillerne har tydeligvis og forståeligt nok taget deres udgangspunkt i de faktiske forhold inden for jernindustrien.

For jern- og metalindustriens vedkommende gælder, at arbejdsgiverne har pligt

til at iagttage opsigelsesfrister på fra 14 til 35 dage efter henholdsvis 1 års og 8 års beskæftigelse. Fristen fra arbejdernes side er 3 dage efter 1 års beskæftigelse og 10 dage efter 5 års beskæftigelse.

For en hel del ugelønnede arbejdere, bl. a. inden for transportområdet, gælder en opsigelsesfrist på 1 uge til en lønningdag, altså i praksis en frist på mellem 1 og 2 uger, og denne frist er gensidig. Visse ugelønsområder har dog længere opsigelsesvarsel.

Inden for bygge- og anlægsgene findes i reglen ikke noget egentligt opsigelsesvarsel. Her er forholdet det, at man ikke har ønsket indført opsigelsesbestemmelser i overenskomsterne, fordi antagelsen meget ofte sker til udførelse af et bestemt stykke arbejde, som der aftales en samlet akkordbetaling for. Her er parterne gensidigt beskyttet mod opsigelse, så længe akkordarbejdet varer.

For løsarbejdere — det gælder i særlig grad havnearbejdere, som antages til at arbejde for en dag ad gangen — gælder ligesom inden for bygge- og anlægsområdet, at arbejdsforholdene gør opsigelsesregler ganske vanskelige for en betragtelig del af arbejdsstyrken.

Jeg skal tilføje, at til de gældende standardregler for opsigelse er der knyttet bestemmelser om, at sygdom, indkaldelse til fortsat militærtjeneste, barselhvile o. lign. ikke anses for afbrydelse af beskæftigelsen.

Efter hvad jeg har fået oplyst, fordeler disse forskellige ordninger sig således på arbejdsmarkedet, at ca. 40 pct. af arbejdsstyrken er omfattet af den særlige ordning, der gælder inden for jern- og metalindustrien. Ca. 20 pct. er omfattet af den standardordning, der senest blev gennemført i 1961, og som foreskriver 7 dages varsel efter 1 års ansættelse og 14 dages varsel efter 2 års ansættelse. Ca. 20 pct. af arbejdsstyrken er ikke omfattet af egentlige opsigelsesregler. Som jeg nævnte, drejer det sig i helt overvejende grad om faglærte og ikke-faglærte arbejdere inden for bygge- og anlægsgene