

[Arbejdsministeren]

behandling for så vidt angår ansættelsesrettens udvikling.

Inden jeg går i enkeltheder med, hvorfor forslaget ikke er anvendeligt, vil jeg godt røbe, hvad jeg synes er den allermost afgørende svaghed ved forslaget, nemlig at man helt ser bort fra det centrale element, der er i det danske regel- og retssystem på dette område, nemlig at reguleringen af ansættelsesforhold bygger på kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter støttet af forskellig lovgivning, der ligeledes i altovervejende grad er kommet til verden i samspil med arbejdsmarkedets parter. Altså, et helt andet udspring end det, vi ser her i SF's beslutningsforslag.

Det, at det normalt foregår efter den metode, betyder selvfølgelig ikke, at systemet er urørligt. Der sker hele tiden udvikling og forbedring. Lad mig i denne sammenhæng minde om, at der i løbet af bare det sidste år er sket en gennemgribende fornyelse af samarbejdsaftalen. Der er indgået en ny hovedaftale, der er gennemført nye arbejdstidsregler, og i nogle overenskomster er der givet adgang til overgang til funktionærlovens ansættelsesområde og ansættelsesvilkår.

Senest har regeringen taget initiativ til, at Landsarbejdsnævnet og dermed arbejdsmarkedets hovedorganisationer er gået i gang med at vurdere, om lovreglerne om varsling af kollektive afskedigelser fungerer hensigtsmæssigt og fornuftigt i samspil med de regler, parterne selv har indgået på de områder i form af samarbejdsaftaler, overenskomster m.v.

Der er altså med andre ord en proces i gang med justering af de spilleregler, der gælder for forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere ude i virksomhederne.

Kan regler og praksis leve op til på den ene side arbejdstagernes berettigede krav om en vis tryghed for dagen i morgen og på den anden side erhvervslivets behov for at kunne tilpasse sin struktur og medarbejderstab til uafviselige krav om produktivitet og konkurrencedygtighed, er det spørgsmål, man åbent må drøfte.

Hvis processen skal fremskyndes ved lovgivning, må der efter min mening først påvises et behov. Hvis parterne sammen kommer med et ønske om justering af eksisterende love og administrative bestemmelser, er regeringen særdeles lydhør herfor. Det samme gælder, hvis arbejdsmarkedet finder det mere hensigtsmæs-

sigt, at der lovgives på nyt eller hidtil overenskomstdækket område.

Hvis parterne ønsker det, er vi positive over for det. Men derimod er vi meget skeptiske over for ideer om, at vi her i Folketinget uden forudgående forhandling trykker en eller anden form for reform ned over arbejdsmarkedets parter. Vi er bekymret for konsekvenserne for hele vores aftalesystem, hvis lovgiveren mellem overenskomstforhandlingerne kommer og ophøjer den ene parts krav, som ikke bliver accepteret i forhandlingerne, til lov.

Og så til de enkelte punkter i beslutningsforslaget. Hvis vi tager det første punkt, bliver det foreslået, at regeringen ved lov skal sikre, at den valgte tillidsmand på alle virksomheder med 10 ansatte eller derover skal være til stede ved ansættelsessamtaler, omskolingsforhandlinger og afskedigelsessamtaler.

Jamen hvad er nu det for noget? Jeg vil gerne minde om, at tillidsmandsordningen udelukkende er baseret på kollektiv overenskomst. Det er da en lille smule molboagtigt, hvis vi i forhold til et system, som man har aftalt sig frem til, tager fat på et enkelt element og giver sig til at lovgive om det helt ude af den sammenhæng, hvor de aftaler er opstået. Det er ikke fremmede for samarbejdet på virksomhederne, hvis man gør det på den måde.

Et sådant forslag går i øvrigt også langt ud over, hvad f.eks. LO på sin nylige kongres har diskuteret i debatoplægget om individuelle tryghedsforhold. I det er der ikke taget stilling til, om man på dette punkt ønsker lovgivning eller ej.

Hvis vi ser på punkt 2, tager man så fat på funktionærlovens opsigelsesvarsler. Man forlænger dem væsentligt og lader det så få gyldighed for hele arbejdsmarkedet uden hensyn til, at der netop under overenskomstfornyelsen i foråret i nogle centrale fag i øvrigt er taget hul på en adgang til lokalt at lade flere lønmodtagere gå over på funktionærvilkår. Det er altså igen typisk aftalestof, som man vil gøre til lovstof.

I punkt 3 trækker man så lidt i land for virksomheder med sæsonarbejde, vikararbejde m.v. Men det må ikke sløre blikket for det, der er hovedsagen her, nemlig at SF foreslår et stort indgreb i gældende overenskomst midt i en overenskomstperiode. Det kan vi som bekendt ikke lide, og derfor vil vi heller ikke være med til det.