

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

Da det indre marked nu stort set er en realitet og Danmark skal forberede sig grundigt på denne realitet, vil det være helt urimeligt ikke at have varsling og tryghedsbestemmelser, der ligger på linje med de lande, Danmark plejer at sammenligne sig med, f.eks. Tyskland og Holland. Får danske lønmodtagere ikke bedre vilkår, vil Danmark derimod være på linje med England, som er det eneste EF-land, der har ringere bestemmelser på området, hvilket taler for sig selv.

Almindelige lønmodtagere, der ikke er tjenestemænd eller funktionærer, har en meget ringe tryghed i ansættelsen. Dette er udtryk for en forskelsbehandling, der er ude af trit med tiden. Store virksomheder, bl.a. multinationale, ser naturligvis på, hvor de største omkostninger ligger, når de skal omlægge eller reducere en produktion. Det betyder, at i et land, hvor kravene til opsigelsesfrister ikke er så store, vil det være billigst at afskedige lønmodtagere sammenlignet med et andet land, hvor kravene til varsling, omskoling m.v. er strengere. Dette kan danske lønmodtagere ikke være tjent med, da det vil blive dem, der afskediges.

Kommunerne, hvor virksomhederne er beliggende, kommer ligeledes i klemme, fordi skattegrundlaget reduceres, hvilket gør det vanskeligt for kommunen at få råd til at sikre nye arbejdspladser til byen via nye erhvervspolitiske tiltag.

Det er helt urimeligt, at mennesker efter et langt arbejdsliv på en virksomhed med få dages varsel kan frarives eksistensgrundlaget.

Beslutningsforslaget indeholder kun rimelige krav til varsling af afskedigelser, aftrædelsesløn og krav om, at lokalsamfundet inddrages ved afskedigelse af et større antal ansatte. Det er forslagsstillernes holdning, at der skal indføres arbejdspladسدemokrati på alle virksomheder. Først da vil der blive tale om medbestemmelse på virksomhederne. Dette er ikke medtaget i forslaget, men skal nævnes i forbindelse hermed, da der fortsat skal kæmpes for en udvidelse af de demokratiske regler for lønmodtagerne, så de får

de beføjelser, der med rette skal gives dem, der dagligt arbejder i virksomhederne.

Ved virksomheder forstås alle private og offentlige og koncessionerede virksomheder.

Ved alle ansættelser, omskolingsforhandlinger og afskedigelsesvarslinger ligger der en tryghed for den enkelte i, at tillidsmanden/-kvinden på virksomheden skal være til stede.

En del virksomheder med sæsonarbejde, vikararbejde m.v. vil ikke kunne arbejde med samme varslingskrav som større virksomheder. Derfor foreslås det, at arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet med at fastsætte regler for disse virksomheder.

Det er rimeligt, at de, der er blevet afskediget inden for det sidste år, tilbydes genansættelse.

Der kan være tale om især ældre medarbejdere, som ikke ønsker omskoling af den ene eller den anden grund. Disse medarbejdere skal sikres økonomisk for en tid, indtil de kan få andet arbejde eller overgå til efterløn eller pension. Men også yngre, der har tjent en virksomhed i mange år, er det rigtigt at give økonomisk grundlag for en ny arbejdstilværelse, såfremt omskoling af den ene eller anden grund ikke lader sig gøre.

Virksomheder skal stille sekretariat til rådighed for lønmodtagere, der skal afskediges. Sekretariatet skal bestå af: tillidsmand/-kvinde, arbejdsformidlingen, en repræsentant for kommunen, hvori virksomheden er beliggende, og en socialrådgiver til råd, støtte og vejledning. Denne vejledning skal gælde erhvervsvalg og uddannelses- og sociale hjælpemuligheder. Herved inddrages også kommunerne på et tidligt tidspunkt, hvilket især små kommuner med få og små virksomheder kan have gavn af. Kommunerne har jo en egen interesse i, at kommunens borgere har et arbejde, der betrykker den enkeltes tilværelse samt udgør et skattegrundlag for kommunen.

Tryghed i ansættelsen efter beslutningsforslaget skal omhandle alle lønmodtagere med de undtagelser, der er nævnt i forslaget. Det skal være rammelovgivning, der ikke forhindrer, at der aftales bedre ordninger, og som ikke sætter tjenestemand- og funktio-