

[Arbejdsministeren]

virksomhederne større omkostninger. Det vil i hvert fald ikke bringe flere i arbejde.

Danmark er kendt for et fleksibelt arbejds-markedssystem; det vil jeg gerne gøre meget for at bevare. Modstykket til denne fleksibilitet er jo det meget høje sikkerhedsniveau i dagpenge-systemet. Man kan imidlertid ikke blot ændre den ene del af systemet, uden at det vil få konsekvenser for den anden. Virksomhederne vil altid have behov for fleksibilitet, og jeg tror, at en gennemførelse af SF's forslag bl.a. vil medføre en betydelig vækst i det, vi kalder de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Arbejdsgiverne vil også blive mere tilbageholdende med at ansætte, og en sådan situation betragter jeg som et tilbageskridt.

Jeg tror ikke på, at multinationale selskaber fortrinsvis vil afskedige medarbejdere i det land, hvor fleksibiliteten er høj; de vil snarere ansætte medarbejdere i et sådant land. Ansættelser kommer jo i det hele taget før afskedigelser.

Jeg vil nu kommentere enkelte dele af beslutningsforslaget. Ifølge princip nr. 1 skal arbejdsformidlingen, kommunen og de ansatte varsles mindst to måneder, før afskedigelsesvarsler kan afgives. Dette skal ses i sammenhæng med den dagsorden, jeg henviste til i indledningen af min tale. Dagsordenen forpligter regeringen til at fremsætte lovforslag om indførelse af en pligt for virksomhederne til senest 21 dage før afskedigelserne at indlede forhandlinger med medarbejderne og til at forlænge fratrædelsesfristen til 8 uger. Hvis man kombinerer disse frister med det foreliggende forslag, kan afskedigelserne tidligst ske efter 116 dage, forudsat at der er 30 dage i en måned – det passer ikke helt præcist, men somme tider passer det da.

Et så langt opsigelsesvarsel vil påføre virksomhederne meget store merudgifter, og det vil jeg gerne give et eksempel på: Hvis en mester med 10 svende, der hver har en ugeløn på 5.500 kr., bliver tvunget til at standse sin virksomhed, kan den pågældende blive mødt med et lønkrav på tæt ved 1 mio. kr. for arbejde, der ikke er præsteret. Forslaget vil i sin simple logik medføre, at små og mellemstore virksomheder vil blive særdeles tilbageholdende med at ansætte nye medarbejdere. Virksomheden kan jo ikke være sikker på, at den får tilsvarende ordrer. Derfor vil man søge at løse proble-

met via overarbejde – hvilket vi vender tilbage til om et øjeblik under det næste punkt på dagsordenen – og i øvrigt ved løst ansat arbejdskraft.

Forslaget vil altså ikke på lang sigt gavne beskæftigelsen. Snarere kunne man tænke sig, at virksomhederne ville blive mere tilbageholdende med at sige ja til ordrer.

Til princip 2 og 4 om ansættelsessamtaler og om forhandlinger for sæsonarbejde m.v. vil jeg blot sige, at det er et spørgsmål, der traditionelt er reguleret ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Jeg ser ikke et umiddelbart behov for en lovregulering dokumenteret i forslaget.

Indførelse af opsigelsesvarsler svarende til funktionærlovens regler, som er foreslået i princip nr. 3, er et aftalespørgsmål. Længden af opsigelsesvarslet skal ses i sammenhæng med hele systemet i den enkelte overenskomst.

Ligeledes mener jeg, at princip nr. 5, indførelse af en generel genansættelsespligt, vil være et væsentligt indgreb i ledelsesretten. Jeg kunne i øvrigt tænke mig at spørge forslagsstillerne, om pligten også skal gælde, når afskedigelsen foretages af individuelle årsager.

Vedrørende spørgsmålet om aftrædelsesløn i princip nr. 6 kan jeg blot henvise til, at der igen er tale om et forhandlingsspørgsmål.

Til princip nr. 7 om kollektive afskedigelser vil jeg bemærke, at jeg ikke rigtig kan se formålet med bestemmelsen. Det er min opfattelse, at AF-systemet i dag løser denne opgave tilfredsstillende. De problemer, der typisk opstår, er snarere af kapacitetsmæssig art med at få folk ind på uddannelsesinstitutionerne. Faktisk opretter AF allerede i dag såkaldte satellitkontorer på virksomhederne. Her betjener man såvel de afskedigede medarbejdere som virksomheden.

Jeg vil afslutningsvis sige, at jeg meget gerne deltager i en principiel drøftelse af perspektiverne for den danske ansættelsesretlige udvikling i lyset af den udvikling, som er i gang i EF. Men jeg må ganske afgjort afvise det foreliggende beslutningsforslag fra SF.

Bakholt (S):

Omkring 700.000-800.000 mennesker bliver hvert år ramt af ledighed. Jeg er overbevist om, at disse mennesker gerne så, at deres retsstilling var noget bedre, end tilfældet er for de flestes vedkommende.