

Frank Aaen (EL):

Ja, først må man vel ønske regeringen til lykke med, at den har fundet ud af, at 5-dages-ugen er normal på det danske arbejdsmarked og derfor tilpasser ferieloven til det. Når det så er sagt, er det sådan set slut med det positive.

Jeg vil starte med nogle problematiske punkter: For det første er det en klar forringelse, at arbejdsgiverne tildeles en ret til at ændre tidligere fastsat ferie, hvis væsentlige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt. Det vil åbne for en lang række fortolkningssager og i værste fald for utålelige forhold for nogle lønmodtagere med hensyn til planlægning af deres ferie.

For det andet er vi imod den udvidede adgang til, at optjent ferie ikke afholdes, og for det tredje er vi enige med de kritiske røster, der har været imod at give forsvarsministeren retten til at fastlægge ferie for værnepligtige og andre.

Nogle vil måske sige, at det er godt, at forslaget giver en henstilling til arbejdsgiverne om at tage hensyn til børnefamiliernes muligheder for at holde hovedferien i børnenes skoleferie. Jo, havde det været et krav, så skulle vi nok have sagt, at det er fint, men det er det jo ikke. Igen kan man her sige, at regeringen foreslår noget, der allerede eksisterer, nemlig henstiller til, at der skal tages hensyn til lønmodtagernes ønsker. Sådan er det jo allerede.

Og så til det mest alvorlige: De meget omtalte fravigelsesmuligheder vil åbne for en række skridt i den forkerte retning, nemlig i retning af mindre fritid for dem, der har arbejde, stik imod udviklingen med længere ferie og bedre fordeling af arbejdet i samfundet. Indtil nu har ferieloven været et ufravigeligt værn for lønmodtagere, som man så har kunnet forbedre gennem kollektive aftaler. Men det forsvinder jo nu med lovforslaget; nu kan man forringe ferieloven gennem aftaler.

Hvis det bliver vedtaget, vil det være muligt at lave aftaler, der forringer forholdene for lønmodtagere. Man kan endda lave en kollektiv overenskomst, som er en rammeoverenskomst, der skal udfyldes lokalt, så slagsmålet kommer til at foregå ude på den enkelte virksomhed.

Jo, jo, siger man – det har vi vist også hørt i debatten her – de faglige organisationer og de lokale tillidsfolk skal nok sørge for, at folk ikke kommer i klemme. Ja, hvis det bare var sådan, men det er det jo ikke af den simple grund, at arbejdsgivernes pressionsmidler er langt stærkere end arbejdernes.

Hr. Poul Erik Dyrlund var inde på før i de korte bemærkninger, hvilke muligheder arbejdsgivere har for at presse en lønmodtager. Derfor forstår vi i virkeligheden ikke, hvorfor Socialdemokratiet støtter forslaget på det her punkt, for vi ved jo, at der er utallige eksempler, hvor arbejdsgivere hæmningsløst bruger deres ledelsesret til at true genstridige arbejdergrupper med fyringer, flytning af produktion, udlicitering osv., og det gør de også dér, hvor der er en aftale, også dér, hvor folk er organiserede.

Det ser vi jo allerede nu med de muligheder, der er i overenskomster, for fleksible arbejdstider. Vi kan nævne en enkelt sag: LM Glasfiber A/S i Silkeborg. Jeg kan lige sige kort, hvad historien gik ud på, nemlig at arbejdsgiveren ville effektivisere produktionen, indføre 12 timers – ja, 12 timers arbejdsdag. Arbejderne sagde nej. De fik ret i Arbejdsretten: Det behøver I ikke. Så truede arbejdsgiveren bare med at flytte produktionen til en anden LM-fabrik, og så blev der såkaldt »lokal enighed«. Så let er det – også dér, hvor man er organiseret. Derfor er det så vigtigt at have mindsterettigheder på arbejdsmarkedet, som ikke bare kan trylles væk.

Når der åbnes for, at aftaler kan indgås om, at en uges ferie kan overføres fra ét ferieår til et andet, at ferie kan afholdes som timer og ikke som hele dage, at ferieugen ikke følger den normale arbejdsuge, jamen så er den øgede fleksibilitet til skade for den sikkerhed, de ansatte skal have for at kunne holde deres ferie.

Man kan blive presset til ikke at holde alle 5 ugers ferie. Man kan risikere, at hvis man bliver fyret og ikke har afholdt den udskudte ferie, så forsvinder den bare ud i den blå luft. Hvis man afholder ferie i timer, kan det f.eks., når det gælder holddrift og skiftende arbejdstider, betyde, at en hel uges ferie kan blive spist op i timeregnskab.

Der er så mange huller og problemer i det her, at vi må sige, at det kan vi ikke støtte.

(Kort bemærkning).

Poul Erik Dyrlund (S):

Der er en enkelt ting, jeg ønsker at få på det rene set i forhold til hr. Frank Aaens tale her. Nu er det jo sådan, at det af forslaget fremgår meget klart og tydeligt, at de aftaler og de afvigelser, der måtte forekomme, skal aftales på organisationsplan.

Det betyder jo, at det er Centralorganisationen af Metalarbejdere, der skal indgå en aftale