

F. t. beslutn. vedr. tryghed i ansættelsen

Beslutningsforslag nr. B 20. Fremsat den 27. oktober 1987 af Lilli Gyldenkilde (SF), Carsten Andersen (SF), Tommy Dinesen (SF), Aage Frandsen (SF), Ole Henriksen (SF), Ejner Larsen (SF) og Ebba Strange (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om sikring af lønmodtagernes tryghed i ansættelsen

Det pålægges regeringen at fremsætte lovforslag inden 1. januar 1988 omhandlende sikring af lønmodtagernes tryghed i ansættelsen ud fra følgende principper:

1. På alle virksomheder med 10 ansatte og derover skal den på virksomheden valgte tillidsmand være til stede ved ansættelsessamtaler, omskolingsforhandlinger og afskedigelsessamtaler. Disse samtaler skal altid finde sted, inden der skrives til afskedigelser.

2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst 1 måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen, og med 3 måneders varsel til fratrædelse ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Opsigelsesvarslet forhøjes med 1 måned for hvert 1 års ansættelse. Opsigelsesvarslet kan dog højst udgøre 6 måneder.

3. Efter forhandling med arbejdsmarkedets parter udarbejdes regler for veldefinerede områder, hvor sæsonarbejde, vikararbejde m.m. er almindeligt.

Disse regler skal som hovedregel bygge på tidsaftaler for ansættelsen.

4. Alle virksomheder, der skal ansætte nye medarbejdere inden for 1 år efter afskedigelser, har pligt til at tilbyde arbejde til de afskedigede, såfremt disse har den uddannelsesmæssige baggrund herfor eller kan omskoles hertil.

5. Alle virksomheder skal sikre, at afskedigede medarbejdere, der har været ansat 10 år og derover, sikres en aftrædelsesløn svarende til mindst et halvt års løn, såfremt om-

skoling til andet arbejde ikke er muligt.

6. Kollektive afskedigelser. Ved afskedigelse af 10 ansatte og derover skal virksomheden stille et sekretariat til rådighed for 1 repræsentant for de afskedigede samt 1 repræsentant fra Arbejdsformidlingen, 1 repræsentant for kommunen og 1 socialrådgiver med henblik på at udarbejde planer for anden beskæftigelse og uddannelse og på at yde rådgivning om sociale hjælpeforanstaltninger.

Sekretariatet skal oprettes samtidig med varsling om afskedigelserne.

7. Loven vedrørende tryghed i ansættelsen skal gælde for alle ansatte, der ikke er omfattet af bedre ordninger, og loven skal betragtes som en rammelovgivning, der ikke står over eller hindrer andre og bedre aftaler ifølge overenskomst eller ifølge tjenestemands- og funktionærlove.

8. Loven omfatter *alle* virksomheder, private som offentlige. Der kan udarbejdes særlige regler for virksomheder med under 10 ansatte. Som hovedregel skal disse regler bygge på tidsaftaler for ansættelser som nævnt i dette forslags punkt 3.

9. Overtrædelse af loven kan indbringes for en voldgift, som er paritetisk sammensat af arbejdsmarkedets parter og med en opmand udnævnt af arbejdsministeren. Såfremt parterne er enige, afsiges kendelse i overensstemmelse hermed, og opmanden er overflødig. Kun hvor parterne er uenige, indtræder opmanden i arbejdet.

10. Loven skal træde i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Bemærkninger til forslaget

Generelle bemærkninger

I Danmark har arbejdsgiverne ret til at lede og fordele arbejdet på alle arbejdspladser, såvel private som offentlige. Denne ret er ikke indskrænket som i de lande, Danmark ellers sammenligner sig med. Set i forhold til Sverige, Norge, Finland, Holland og Vesttyskland er danske lønmodtagere ikke sikret tilstrækkelig tryghed i ansættelsen.

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 arbejdere ikke være tjent med, da det vil blive dem, der afskediges. Dette er bl.a. set praktiseret af Rank koncernen i Horsens og af det tyske firma MAN i forbindelse med overtagelsen af dele af B & W.

Af større virksomheder, der ser fordele i at fusionere og opnår større fordel herved end rimeligt er på grund af lønmodtagernes dårlige stilling med hensyn til tryghed i ansættelsen, kan nævnes Tulipkoncernens lukning af Tulipafdelingerne i Hamme og Odde. Disse lukninger giver en økonomisk fordel for Tulips andelshavere på 43 mill. kr. Til gengæld står lønmodtagerne, der er afskediget, i en ulykkelig situation med utrolig kort varsel. 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. Helt grotesk bliver det så, når der i salgsgrundlaget for virksomheder indgår bestemmelser, der forhindrer, at der kan sættes en slagteriproduktion i gang i bygningerne. Det betyder, at der godt og grundigt er sat stop for lønmodtagernes og kommunens borge-

res (der har betalt rensningsanlæg m.m.) mulighed for at købe virksomheden og drive den videre.

Ovenstående er et lærestykke i, at der må gribes ind over for arbejdsgivernes ret til at skalte og valte med lønmodtagerne, efter hvad der giver mest profit.

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, aftrædelsesafgift og krav om, at lokalsamfundet inddrages ved afskedigelse af et større antal ansatte. Det er forslagsstillernes holdning, at der skal indføres arbejdspladسدemokrati og økonomisk demokrati på alle virksomheder. Først da vil der blive tale om medbestemmelse og medeje af virksomhederne. Dette er ikke medtaget i dette forslag, 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. Der henvises i øvrigt til det af SF i folketingsåret 1986-87, 1. samling, fremsatte forslag til folketingsbeslutning om henholdsvis indførelse af virksomhedsdemokrati og samfundsstyring af kapitalen, jf. Folketingets forhandlinger sp. 6665 og sp. 7666 samt tillæg A sp. 3833.

Bemærkninger til forslagens enkelte punkter

Punkt 1

Ved virksomheder forstås alle private og offentligt koncessionerede virksomheder.

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

Punkt 2

Dette punkt vedrører opsigelsesvarsler.

Punkt 3

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.

Punkt 4

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

Punkt 5

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 efterløbspension. 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 den anden grund ikke lader sig gøre.

Punkt 6

Virksomheder skal stille sekretariat til rådighed for lønmodtagerne, 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 betryg-

ger den enkeltes tilværelse samt udgør et skattegrundlag for kommunen.

Punkt 7

Tryghed i ansættelsen efter dette forslag 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 funktionærlov eller overenskomstaftaler ud af kraft, hvis de indeholder aftaler, der er bedre end denne lov.

Punkt 8

Der kan udarbejdes særregler for virksomheder med under 10 ansatte. Der kan naturligvis ikke stilles samme krav til små virksomheder som til store. En lille håndværker med 4 ansatte ville jo give op på forhånd, såfremt varslingskrav m.v. var de samme som for store virksomheder. Derfor må der udarbejdes særregler, som hovedsagelig må bygge på tidsaftaler, som laves ved ansættelse af medarbejdere. Arbejdsmarkedets parter foreslås også inddraget i udarbejdelsen af regler for disse aftaler.

Punkt 9

Overtrædelser af de bestemmelser, der fastsættes i loven, kan indbringes for en voldgift, hvis kendelser skal følges.

Punkt 10

Loven skal træde i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.