

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 arbejdsgiverne 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