

[Lone Møller]

overhovedet begynder at drøfte disse ting, og det er et trist vendepunkt i vores tilværelse. Jeg synes, det er mere trist, at det er nødvendigt, at vi skal fremsætte et sådant forslag, fordi man gentagne gange ser, at man ikke er i stand til at forvalte ledelsesretten særlig godt.

Jeg synes, det er et særdeles positivt forslag, som Socialdemokratiet fremsætter i dag, og det vil få en stor betydning på fremtidens arbejdsmarked. Der sker mange hurtige og afgørende ændringer på arbejdsmarkedet i forbindelse med den teknologiske udvikling. Skal vi komme igennem den udvikling på en ordentlig måde, er vi nødt til at have tryghed i ansættelsen som et middel. Tryghed i ansættelsen handler om at skabe sammenhæng mellem de fremtidige forandringer og den enkelte lønmodtagers mulighed for at kunne deltage i processen.

Vi har hørt nogle forfærdelige historier om, hvor galt det kommer til at gå med de små og mellemstore virksomheder. Til det er der at sige, at Danmark er bagefter, når det gælder tryghed i ansættelsen for en stor gruppe af lønmodtagere. Hvis vi ser på de lande, som vi på andre områder sammenligner os med, Norge, Sverige, England og Vesttyskland, vil man hurtigt opdage, at de har bestemmelser om tryghed i ansættelsen, som er betydelig bedre end dem, vi kender her. I udlandet er eksempelvis opsigelsesvarslerne meget længere, og der er knyttet en række konsekvenser for virksomhederne til, når der skal foretages ændringer i medarbejderstaben. Det samme skal selvfølgelig gøre sig gældende over for udenlandske virksomheder. Jeg tænker på hele den debat, der har været i den sidste tid om udenlandske virksomheders opkøb af danske virksomheder. Det skal selvfølgelig ikke kunne betale sig at købe virksomheder her og så nedlægge dem. Men der er ingen her, der med oprigtighed kan påstå, at det går specielt dårligt for erhvervslivet i de nævnte lande, fordi man har væsentlig mere tryghed i ansættelsen, så det frygter jeg såmænd heller ikke sker her.

I dag er der allerede tydelige tegn på, at arbejdskraften i Danmark splittes op i grupper. Stadig flere højtuddannede faglærte arbejdere ansættes på funktionærlignende vilkår, mens de ufaglærte arbejderes vilkår i visse områder er på vej mod daglejerstatus som følge af den store hyppighed i afskedigelserne.

Et andet forhold, der taler for en kraftig opstramning af de danske regler, er den store udskiftning af lønmodtagere, der sker i disse år. Det kan konstateres, at  $\frac{1}{3}$  af samtlige lønmodtagere i arbejdsstyrken rammes af ledighed i løbet af et år. Flere end 700.000 mennesker berøres af arbejdsløshed i kortere eller længere tid. 200.000 lønmodtagere er gennemsnitlig ledige i over halvdelen af året, og for øjeblikket har vi 75.000 arbejdsløse det meste af et helt år.

Ledigheden rammer især de timelønnede, de ikkefaglærte, kvinderne og de unge. Det er vigtigt, at man i en effektiv og aktiv arbejdsmarkedspolitik sørger for at sikre, at der er en tilknytning til arbejdsmarkedet. Jeg har set lidt på forhandlingerne, sidst man behandlede et forslag om tryghed i ansættelsen, og kigget lidt på de forskellige ordføreres indlæg, og næsten samtlige partier gav udtryk for, at man var positiv i bestræbelserne for at skabe bedre tryghed for lønmodtagerne.

Arbejdsministeren syntes, at det var en god idé, Venstre erklærede sin fulde støtte til at sikre lønmodtagerne tryghed, De Radikale var positive over for strammere regler, og CD syntes også godt om tryghed i ansættelsen.

Så ud fra de udtalelser må man sige, at der er en vilje til forståelse for forslaget om tryghed, til trods for at der selvfølgelig kan være visse forbehold i de enkelte partiers udlægning.

Når vi ikke i dag skal igennem den øvelse, som vi var igennem på det tidspunkt, og som arbejdsministeren også lagde op til: at det ikke er Folketingets bord at behandle dette forslag, vil jeg godt slå fast, at Socialdemokratiet ikke har noget som helst ønske om at bryde de principper, der er for arbejdsmarkedet.

Vi har med vores forslag valgt at fastlægge nogle rammer, som arbejdsmarkedets parter så selv skal fylde ud. Det er der ikke noget nyt og epokegørende i. Vi har i over 100 år haft en detaljeret lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Vi har også specielle love om ansættelsesforhold i tjenstemands- og funktionærlovene. Vi har lærlingeloven, og vi har sømandsloven. Lovgivning er brugt mange gange før til at regulere forholdene på arbejdsmarkedet.

Tryghedsreformen er en rammelov, som giver lønmodtagerne et sæt minimumsregler, og som så organisationerne på arbejdsmarkedet selvfølgelig kan fylde ud med forbedringer.