

[Lone Møller]

jeg ikke nævnte dagpengesystemet. Det har vi skam været opmærksomme på i Socialdemokratiet. Det er netop en af de medvirkende årsager til, at vi mener, at det er vigtigere at få strammet de regler, der er. Vi mener, at man i meget stor udstrækning faktisk har brugt dagpengesystemet til at regulere ansættelsesforholdene i virksomhederne. Derfor synes vi, at det er noget, man skal tage sig af.

(Kort bemærkning).

Ejner Larsen (SF):

Det er da helt i orden, at man fokuserer på, hvor lang varslingspligt der er, og hvem der skal betale osv., men det væsentligste i dette forslag er for mig spørgsmålet om, at vi, når vi nu ikke kan få arbejdspladsdemokrati lige med det samme, kommer så tæt på reelle forhandlinger som muligt, således at også de ansatte kan forsvare sig mod det angreb på deres vælfærd, det er pludselig at blive afskediget. Vi ved, at der findes utallige undskyldninger for at lukke en virksomhed hen over hovedet på de ansatte, vi ved, at man i den grad fylder dem med usandheder. Her gives en god, lang mulighed for at komme ind i forhandlinger og undersøge, hvad der ligger i det. Det synes jeg er en forbedring.

Jørgen Estrup (RV):

Det er to meget forskellige forslag, vi nu har fået under den samme paraply. Man kan selvfølgelig bruge betegnelsen »tryghed« om dem begge, men jeg synes, det er i meget forskellig grad, for det ene, nemlig lovforslag nr. L 200, drejer sig ikke bare om den enkelte lønmodtagers forhold, men i høj grad også om arbejdsmarkedets muligheder for at genplacere folk og en række andre ting, mens man om beslutningsforslaget i langt højere grad kan sige, at her gælder det lønmodtagernes tryghed som sådan.

Jeg vil starte med nogle bemærkninger til nr. L 200, som jeg synes er mere konkret og mere direkte at gå til end nr. B 99, som i højere grad kræver en meget lang diskussion, som vi givetvis skal tage, men som vi næppe heller bliver færdige med lige foreløbig. Varslingslovforslaget er i meget høj grad en genskrivning af kapitel 5 a i arbejdsformidlingsloven. Derfor ser det lidt mere voldsomt ud, end det umiddelbart er. De nye ting, der er i forslaget, er selvfølgelig

i nogen grad udsprunget af den omfattende diskussion, som vi fik efter den såkaldte Tulipsag, og hvor man nok må sige, at der blev sat fokus på, at de regler, vi har om varsling og om medarbejdernes deltagelse i en situation, hvor der opstår risiko for massefyringer, og på den anden side om arbejdsmarkedsnævnenes mulighed for at løse sådanne problemer, i praksis ikke blev overholdt eller måske ikke engang altid kunne overholdes.

Fra radikal side har vi hele tiden under den diskussion sagt, at det var vigtigt, både at man kunne overholde reglerne, og også at de nu blev strammet i et sådant omfang, at man både gav et rimeligt indhold i den forhandling, der skal være på den enkelte arbejdsplads i en massefyringssituation, og samtidig gav rimelige vilkår for arbejdsmarkedsnævnen.

Derfor vil jeg egentlig gerne med det samme begynde med følgende citat fra bemærkningerne til lovforslag nr. L 200:

»Socialdemokratiet finder derfor, at der er behov for en tydeliggørelse og opstramning af reglerne, således at det bl.a. sikres, at der er tale om reelle forhandlinger mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne, og at arbejdsmarkedsnævnet opnår reelle muligheder for at iværksætte arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer.«

Det er ord til andet den holdning, vi går ind i dette spørgsmål med. Derfor har vi selvfølgelig også overordnet stor sympati for forslaget. Det formål, som her er fremhævet i bemærkningerne, er også vores formål, og jeg synes, det er vigtigt, at vi får givet såvel medarbejderne som arbejdsmarkedsnævnen nogle bedre muligheder.

Men så kommer der et men, og dette men består i, at jeg synes, man er gået for langt. Jeg synes ikke, det nødvendigvis er rimeligt at tredoble den tid, en sådan procedure nu skal have. Jeg tror, at man i mange tilfælde vil se, at det er en urimelig trækken processen i langdrag, og at mindre kan gøre det. Det, der er behov for, er at finde nogle varslingsregler, som sikrer både, at medarbejderne får indhold i den forhandling, de allerede i dag skal have efter loven, og at der samtidig er tid nok for arbejdsmarkedsnævnet til at få sat initiativer i gang.

Et andet men er, at jeg er enig i, at arbejdsmarkedsnævnen skal have pligt til at lave en plan. Jeg synes på den anden side, at det er gan-