

[Lilli Gyldenkilde]

grundigt, og vi må se i øjnene, at danske lønmodtagere er stillet ringere end dem, de skal konkurrere med i de andre lande. Vi kan simpelt hen ikke være det bekendt.

Hvis jeg så skal opholde mig ved en lille smule positivt her på slutningen, så skal det være den lille smule af et slør – det må vel være det 20. eller det 21. – som blev lettet, ikke mindst fra arbejdsministerens side, om, at vi jo dog kunne diskutere det her en lille smule. Jeg håber, der er kød på den sag. Det vil vise sig, om der er. Jeg skal heller ikke undlade, når den tid kommer, at gøre opmærksom på, hvor længe vi har sovet, og hvor forfærdeligt det er, at vi bliver ved med at sove.

(Kort bemærkning).

Traberg Smidt (V):

Når fru Lilli Gyldenkilde skyder på Venstres ordfører ved den forrige behandling af forslaget, skal jeg ikke undlade at erindre om, at dengang handlede debatten i høj grad om en aktuel sag, nemlig Tulipsagen, og der er jo bl.a. sket det siden, at direktøren er blevet fyret, og regnskabet er dårligt. Det illustrerer jo altså også, hvad der ville ske, hvis man havde haft vidtgående beskyttelse af de ansatte. Det ville ikke have skabt en eneste arbejdsplads. Det ville have skaffet de ansatte en lønkomensation under en eller anden form, men det ville ikke have skabt nogen arbejdspladser.

For det er nemlig lige præcis, hvad det ikke har gjort i de lande, som fru Lilli Gyldenkilde hele tiden henviser til. Jeg kender tilfældigvis godt de engelske forhold. Der findes en lov, der hedder The Employment Protection Act, som betyder, at jo mindre firmaet er, jo vanskeligere er det at afskedige folk, og som rummer pligt til genansættelse af de samme folk. Resultatet har været, at den jobmaskine, der har været i bredden af det engelske erhvervsliv, er gået i stå, så jobskabelsen kun sker i de lidt større og mellemstore firmaer, og det betyder, at jobskabelsen sker i langt færre firmaer end i Danmark. Hvis det er den konsekvens, fru Lilli Gyldenkilde vil opnå, så tror jeg sagtens, at man kan gå den vej, som anbefales.

Det er jo også tankevækkende, at når man i arbejdsmarkedets frie forhandlinger har haft adgang til at forhandle om dette spørgsmål, så har de danske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger traditionen tro fundet ud af, at de

hellere vil have en højere løn og så hurtig adgang til at komme ud af røret end at holde kunstigt fast i en arbejdskraft, der ikke længere er behov for. Mit hovedargument mod at gå ind på fru Lilli Gyldenkildes tankegang er altså, at jeg er bange for, at firmaerne så vil undlade at ansætte folk, fordi de er bange for ikke at kunne komme af med dem.

Lilli Gyldenkilde (SF):

Jeg ved godt, at jeg irriterer nogle ved at bruge min taletid, men det agter jeg nu at gøre alligevel.

Jeg må sige til hr. Traberg Smidt, at selvfølgelig havde jeg heller ikke forventet andet, end at han tog udgangspunkt i et land, hvor tingene måske ikke fungerer helt sådan, som vi kunne forestille os herhjemme. Hvad med at tage udgangspunkt i det land, hvor denne lov fungerer, sådan som den er beskrevet i SF's forslag? Det er Sverige. I Sverige fungerer loven, som den er beskrevet i SF's forslag, og man kan vel ikke med anstændigheden i behold sige, at det har betydet, at man ikke har arbejdspladser, eller at folk har været ansat uden at bestille noget.

Der sker blot det, at man må planlægge bedre, man må forberede sig bedre, og man må i god tid tage medarbejderne med på råd, når der skal ske omlægninger, og i givet fald også, hvis der skal ske afskedigelser.

Jeg drømmer ikke om noget statisk samfund på noget tidspunkt, men jeg drømmer om et samfund, hvor vi behandler folk godt, og er der noget, vi trænger til i Danmark, så er det, at lønmodtagerne bliver behandlet godt, og at der ikke kan ske ting, sådan som vi oplevede bl.a. i Tulipsagen. Hvis man dér havde overholdt varslerne, havde man ingen bøder fået, man havde sparet sine 43 mio. kr. alligevel, og der var jo ikke tale om, at man havde skullet af med store lønudgifter.

Hvis vores forslag havde været vedtaget, så er det klart, at man havde måttet planlægge bedre. Alt tyder dog også på, at det havde været rimeligt, for den pågældende direktør, der stod for hele den sag, er jo i dag fyret, fordi han ikke passede til jobbet. Det er der vel god grund til at indse også i sammenhæng med den her sag.

Hermed sluttede forhandlingen.