

[Nyrup Rasmussen]

gjort, eller til, at et nyt opsving er lige om hjørnet. Det duer heller ikke at opfinde nye forbrugsmuligheder, hr. arbejdsminister, i forhold til f.eks. de regionale flaskehalspuljer. Det er jo en gammel sag, som kom på finansloven, men som var tiltænkt helt andre formål. Og endelig er industriministerens tanker om konferencer og en tænketank heller ikke det mest fornyende, man har hørt om.

Det, der er brug for, er konkrete foranstaltninger, der skaber ny optimisme og ny handlekraft i lokalsamfundene. Vi må se de barske realiteter i øjnene. Der er rent faktisk i de senere år sket omfattende virksomhedslukninger, som har skabt næsten uoverskuelige problemer for flere lokalsamfund, hvor de pågældende virksomheder hidtil har indtaget en dominerende plads i det samlede beskæftigelsesmønster. Listen over konkrete eksempler, der har haft uhyre negative virkninger for det pågældende lokalsamfund, er meget lang.

Vi har just fra Arbejdsmarkedsstyrelsen fået de nyeste tal for varslede afskedigelser i tilfælde af større virksomhedslukninger eller produktionsindskrænkninger i 1991, og det er barske tal, der her præsenteres. Der tales om 14.287 afskedigelser, heraf 3.819 som følge af totallukninger og 10.468 som følge af produktionsomlægninger. I den forbindelse skal det også nævnes, at Lønmodtagernes Garantifond i 1991 registrerede 25.161 lønmodtagere, der som følge af afskedigelser måtte henvende sig til fonden for at få dækket deres løntilgodehavender ind, og desværre har alle disse tal været stigende gennem de seneste 3 år.

Bag tallene skjuler sig triste kendsgerninger. Som jeg sagde før, er alt for mange virksomheder i den situation, at de betragter lukninger som en privat sag. Når lukningerne så er uomgængelige, varsles de for sent, og alle de, der skal gribe ind, kommer for sent i gang og får ikke reelle muligheder for at forberede en forebyggende uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk indsats. Virksomhederne er for tillukkede, medarbejderne inddrages for sent i reelle forhandlinger om, hvad der kan sættes i stedet.

Det gælder både de egentlige totallukninger og produktionsomlægninger, hvor en større concern nedlægger en afdeling eller lægger den sammen med en anden. Mest pinagtigt er det nok at iagttage de sidste, for vi ved jo, at koncernen ofte på forhånd i ganske lang tid

ved, hvilke produktionsomlægninger der skal finde sted.

Et enkelt eksempel, MD Foods, har vist, at man kan træffe aftaler med de ansatte op til et år i forvejen, man kan lave strukturomlægningsplaner, så lokalsamfundene er ordentligt informerede om, hvad der skal ske, og kan sætte det i gang, som de nu har mulighed for.

Danske virksomheder har på en række felter et for lille ansvar i disse situationer. Det er for nemt at afskedige de ansatte. Varslingsreglerne i den danske lovgivning er for elastiske og lever kun lige op til EF's minimumsdirektiver på området. Vi er faktisk bagud i forhold til en række andre lande på netop dette afgørende punkt. Beredskabslovgivningen, der kan sættes ind i krisesituationer, og varslings- og tryghedsbestemmelser er langt mere forpligtende i andre lande end hos os, og desværre virker det negativt på os, for vi kender situationer, hvor internationale koncerner, netop fordi Danmark er bagud, har kunnet lukke danske virksomheder i bevidstheden om, at det er sværere i en række andre samfund.

Vi mangler en aktiv erhvervspolitik på feltet. Vi mangler beredskab i kommunerne. Vi mangler ekstraordinære planer, der ligger klar i uddannelsescentrene og hos arbejdsmarkedsmyndighederne. Allervigtigst er nok tidsfaktoren. Det er netop forud for og lige efter afskedigelserne, at de afgørende initiativer skal sættes ind. Vi ved af erfaring, at der ikke skal gå lang tid efter afskedigelserne, før den enkelte begynder at henfalde i passivitet og modløshed. Derfor gælder det om øjeblikkeligt at komme i gang.

Hvad kan vi så stille op? Ja, vi skal gøre langt mere end at tænke tanker i en tænketank eller henvise til flaskehalspuljer, der er brugt, eller hvis anvendelsesformål er veldefinerede og behovsprægede. Vi skal gennemføre et konkret sæt foranstaltninger, som er klare signaler og meldinger til vore lokalsamfund.

Vi skal for det første skabe grundlag for bedre forberedelse, mere tid og mere aktiv deltagelse af de berørte virksomheder, myndigheder og lønmodtagere. Virksomhederne skal vedkende sig deres ansvar for aktiv deltagelse i udformningen af, hvad vi kunne kalde socialplaner i bredeste forstand, hvor medarbejderens fremtid også er tilrettelagt, hvor der er uddannelsesmuligheder, og hvor kommunerne