

[Lilli Gyldenkilde]

vilkår, og det er udtryk for en forskelsbehandling, der er ude af trit med tiden. Store virksomheder – bl.a. de multinationale – ser sig jo selvfølgelig om efter, hvor omkostningerne er størst, hvis de skal reducere, lægge en produktion om eller sådan noget. Og det er klart, at dér kommer lønmodtagerne i Danmark hver gang til at stå i den situation, at fordi der er dårligere regler i Danmark, så er det i Danmark, man lukker både afdelinger og nogle gange hele virksomheder.

Så det er helt urimeligt. Og jeg kan ærligt talt ikke begribe, hvorfor højresiden her i Folketinget – og det er jo lige ved at være fra midten og udefter – har så svært ved at forstå, at man godt kan lave ordentlige varslingsregler for ganske almindelige lønmodtagere, for det har vi jo på masser af områder for funktionærerne.

Funktionærerne har nogle meget bedre ansættelsesvilkår: tryghed i ansættelsen og dermed bedre afskedigelsesfrister osv. Over for dem skal man jo varsle i op til halve år, før de kan blive fyret. Ja, for tjenestemændenes vedkommende kan de nogle gange slet ikke fyres, eller man må give dem tre års løn.

Så langt forlanger jeg da ikke at vi skal gå over det hele, for det er måske også lidt urimeligt, som det er. Men kan man da virkelig ikke forstå, at det er rimeligt, at mennesker, hvis eksistens afhænger af, at de har et lønarbejde, i det mindste må have et varsel i god tid, så de kan nå at se sig om enten efter andet arbejde eller efter en eller anden form for omskoling eller uddannelse med henblik på at kvalificere sig bedre til den næste arbejdsplads, de skal ud at søge arbejde på.

Jeg synes ikke, at man kan være bekendt i 1994 at give udtryk for, at almindelige lønmodtagere, som ikke har ordentlige varslings- og tryghedsregler, sandelig heller ikke skal have det. Jeg synes, det er ærgerligt.

Derfor er det mig en fornøjelse at se, at dette forslag er fremkommet, og jeg har indtil nu ment, at det også lever op til det, som stod i den dagsorden, jeg var med til at udarbejde og få vedtaget. Og jeg håber altså, det står til troende, for det er derfor, jeg har gjort mig så stor umage med at sige, hvad jeg opfattede at den indeholdt.

Og efter min bedste overbevisning kan jeg hverken i direktivet eller i dagsordenen eller i referatet af, hvad der blev sagt i dagsordens-

diskussionen eller den debat, vi havde – som i øvrigt var en arbejdsløshedsdebat – se, at der på nogen måde er belæg for at ændre på definitionerne af, hvilke virksomheder det drejer sig om, hvornår man skal varsle, eller hvor mange ansatte der skal være tale om.

Der er jo klare definitioner på, hvad en virksomhed er. Det er ikke kun store virksomheder med 500 ansatte. Det er også meget mindre virksomheder. Og dér har vi klare definitioner, som jeg mener vi skal fastholde, og som jeg altså ikke kan finde belæg for at der skal ændres på nogle steder i det, der foreligger.

Og jeg vil godt sige med det samme, at SF selvfølgelig står ved, hvad vi har foretaget os. Vi ønsker bedre tryghedsbestemmelser end dem, der er i de almindelige varslingsregler, og det har vi stillet forslag om, og det vil vi også arbejde videre for. For vi synes faktisk, at alle lønmodtagere her i landet skal have varslingsfrister og tryghedsansættelser og afskedigelsesregler, som ligger på linje med funktionærers. Det synes vi faktisk alle mennesker skal have, for det giver altså tryghed, så man kan nå at omstille sig til noget nyt. Og det er jo bare et spørgsmål om ordentlig planlægning i virksomheden og om at finde ud af, at i 1994 taler man sammen i god tid, før der sker afskedigelser.

(Kort bemærkning).

Ole M. Nielsen (KRF):

Jeg er meget enig i fru Lilli Gyldenkildes formuleringer vedrørende hensynet til de ansatte på arbejdspladserne.

Men lige nøjagtig den sidste bemærkning, om, hvordan man taler sammen, og om, at det er et spørgsmål om manglende planlægning, hvis man ikke varsler i god tid, fortæller jo desværre, at fru Lilli Gyldenkilde i hvert fald ikke ved, hvordan alle typer virksomheder fungerer.

Jeg er ikke klar over, om fru Lilli Gyldenkilde kender til nogen virksomheder. Men specielt ordreproducerende virksomheder har ikke en så lang ordreprofil, som der lægges op til at man skal have i dette varslingsforslag.

Hvis man er en ordreproducerende virksomhed, har man mange gange ikke ordrer mere end 14 dage eller en måned frem i tiden; men man ligger konstant i forhandlinger og har da forventninger om at få ordrer.