

Den sidste sag på dagsordenen var:

**10) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 72:**

**Forslag til folketingsbeslutning om større tryghed i ansættelsen for alle lønmodtagere.**

Af Jette Gottlieb (EL) og Frank Aaen (EL).  
(FremSAT 26/1 96).

Forslaget sattes til forhandling.

**Forhandling**

**Arbejdsministeren (Jytte Andersen):**

I denne folketingsssamlings åbningstale sagde statsministeren:

»Regeringen vil fremsætte forslag til en samling og klargøring af de mange bestemmelser om lønmodtagernes ansættelsestryghed.«

Oprindeligt var tanken, at ansættelsesretsudvalget skulle udarbejde grundlaget for et sådant forslag; men som det ganske rigtigt nævnes sidst i bemærkningerne til beslutningsforslaget, lykkedes det ikke ansættelsesretsudvalget at gøre sit arbejde færdigt.

Vi overvejer i øjeblikket, hvordan vi nu kommer videre med sagen. Det indgår bl.a. i overvejelserne, om det er hensigtsmæssigt at foreslå regler, der kan sikre alle grupper en bedre beskyttelse i opsigelsessituationer.

Det er regeringens opfattelse, at Enhedslistens forslag er for vidtgående – ikke fordi lønmodtagerne ikke bør have sådanne rettigheder, som nævnes i beslutningsforslaget, men fordi de fleste rettigheder, der er tale om her i landet, er noget, som arbejdsmarkedets parter aftaler.

I beslutningsforslaget lægges der op til ændringer i det regelsæt, der gælder ved kollektive afskedigelser. Jeg vil minde om, at det er først pr. 1. januar i år, de seneste lovgivningsændringer fra 1994 gælder fuldt ud.

Det er også først fra den 1. januar i år, vi har fået etableret den varslingspulje på 75 mio. kr., der blev truffet aftale om i forbindelse med vedtagelsen af varslingsloven.

Kollektive afskedigelser kan berøre de afskedigede og også det lokalsamfund, hvor der sker afskedigelser, meget hårdt. Der kan derfor blive brug for en særlig indsats, og her er det, varslingspuljen kommer ind i billedet med støtte til særlige erhvervs- og beskæftigelsesfremmende initiativer.

Der kan f.eks. være tale om vejledning med hensyn til efteruddannelse og om etablering af

uddannelsesorlov fra virksomheden med henblik på at undgå afskedigelser, om gennemførelse af målrettede jobsøgningskurser for de afskedigede medarbejdere, om opkvalificering af de afskedigede medarbejdere gennem kurser og om individuelle rådgivningssamtaler mellem AF, virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanter med henblik på en aftale om, hvordan AF's tilbud skal tilrettelægges.

Hvis der på et tidspunkt måtte opstå behov for yderligere justeringer af regelsættet om kollektive afskedigelser, vil vi selv sagt tage de nødvendige initiativer.

Så selv om regeringen altså generelt gør sig sine overvejelser om lønmodtagernes beskyttelse i forbindelse med opsigelse, kan regeringen ikke støtte forslaget, sådan som det er fremsat i Folketinget fra Enhedslistens side.

**Peder Sass (S):**

Dette beslutningsforslag har vi naturligvis meget sympati for i Socialdemokratiet, eftersom dets indhold og substans bygger på et gammelt socialdemokratisk beslutningsforslag fra 1988 om lønmodtagernes tryghed i ansættelsen.

Vort forslag dengang indeholdt formuleringer om procedurerne i forbindelse med afskedigelser m.v. og blev i 1994 fulgt op af lov om varslung m.v.

I Socialdemokratiet deler vi fuldt og helt Enhedslistens ønske om at skabe trygge ansættelsesvilkår og gode samarbejdsforhold, idet det er en forudsætning for udvikling og fornyelse.

Der er ingen, der vil være i tvivl om, at den teknologiske udvikling kræver hurtige og afgørende ændringer på arbejdsmarkedet, og nogle af forudsætningerne for at komme igennem denne omstilling er, at der er tryghed i ansættelsen, at den enkelte medarbejder deltager i processen, at der er retfærdighed mellem lønmodtagergrupperne, mellem arbejdere og funktionærer samt mellem kvinder og mænd, og at virksomhederne bliver bedre til at lave uddannelsesplaner for deres medarbejdere.

Med lovændringen i 1994 blev der indført skærpede varslingsregler, og arbejdsgiverne fik pligt til at indlede forhandlinger med lønmodtagerne eller disses repræsentanter, hvilket er et skridt i den rigtige retning, hvorved alle lønmodtagere sikres et sæt minimumsregler i forbindelse med afskedigelser.

Vi har dog ikke til hensigt at bryde med de overordnede arbejdsmarkedsprinsipper, at parterne gennem forhandlinger løser denne opgave

som overenskomststof. Men i Socialdemokratiet kan vi dog ikke afvise, at det kan blive nødvendigt af fastlægge rammer for arbejdsmarkedets parter, som arbejdsmarkedets parter selv skal udfylde.

Der ligger altså i det, jeg har sagt, en tilkendegivelse af, at såfremt der måtte opstå behov for yderligere justeringer af den tidligere nævnte lov, vil vi være positive over for dette.

Som ministeren tidligere har nævnt, er der et udvalgsarbejde i gang, som skal se på de mange og ofte uoverskuelige bestemmelser og regler, der er gældende i forbindelse med ansættelse. Resultatet af dette udvalgsarbejde skal udmøntes i en egentlig lønmodtagerlov, hvilket vi som socialdemokrater finder er rimeligt. Socialdemokratiet finder, at denne lov bør sikre større tryghed i ansættelsen og ophæve de urimelige forskelle i ansættelsesforhold, der er mellem lønmodtagerne.

Så når jeg nu siger, at vi ikke kan støtte dette forslag, er det, fordi vi allerede er i fuld gang med overvejelser på dette område.

#### **Ulla Tørnæs (V):**

Med dette beslutningsforslag ønsker Enhedslisten at pålægge regeringen at fremsætte lovforslag om en egentlig ansættelseslov, der skal sikre lønmodtagere såkaldt større tryghed i ansættelsen.

Lad mig starte med at slå fast, at Venstre absolut ikke kan støtte Enhedslistens forslag om en ansættelseslov. Jeg vil undlade at gå ind i beslutningsforslagets enkeltheder, men blot understrege, at de punkter, Enhedslisten kræver indført gennem lovgivning, helt er i strid med Venstres holdninger med hensyn til, hvordan vi ønsker at skabe et mere fleksibelt arbejdsmarked.

Jeg er overbevist om, at Enhedslistens forslag vil medføre, at mange – ikke mindst mindre – virksomheder på grund af de bestemmelser, Enhedslisten ønsker gennemført ved lov, helt vil undlade at ansætte ekstra arbejdskraft.

Venstre ønsker at gå den modsatte vej. Vi ønsker at gøre det langt mere attraktivt at oprette nye job, specielt i den private sektor.

Oven i en forringelse af arbejdsmarkedets fleksibilitet er Enhedslistens forslag en kraftig underminering af det danske aftalesystem, sådan som både arbejdsministeren og den socialdemokratiske ordfører var inde på.

Venstre er tilhænger af det danske aftalesystem, som vi mener vi skal værne om. Bl.a.

derfor skal vi som lovgivere ikke blande os i det, der traditionelt er dækket af aftalerne på arbejdsmarkedet.

Det danske aftalesystem bygger på dialog og forhandling frem for lovgivning, og det skal vi holde fast i.

Hvad angår ansættelsestrygheden på det danske arbejdsmarked, er det nuværende niveau skabt gennem det danske aftalesystems rammer. Det vil sige, at ansættelsestrygheden er skabt af aftalesystemets parter, der således selv har defineret deres egne behov. Derfor er det nuværende niveau et udtryk for arbejdsmarkedets parter egne ønsker, nøjagtigt som arbejdsministeren nævnte det.

Med disse bemærkninger skal jeg blot sige, at Venstre altså ikke kan støtte Enhedslistens beslutningsforslag.

#### **Bendt Bendtsen (KF):**

Målsætningen om større tryghed i ansættelsen kan enhver vel være enig i. Men Enhedslistens forslag er et vildskud og rendyrket beton, som gør det endnu sværere at drive en virksomhed.

Det er åbenbart ikke gået op for Enhedslisten, at klassekampen er død, og at man ude på de enkelte arbejdspladser har ét fælles mål både fra arbejdstageres og fra arbejdsgiveres side, nemlig at skabe sunde og levedygtige virksomheder, som netop giver tryghed i ansættelsen.

Det er netop pointen i denne diskussion, for når vi taler om tryghed i ansættelsen, giver det netop tryghed, at man sørger for, at fundamentet er en sund økonomi. Det er og bliver til gavn for alle parter.

Vi har i dag hørt arbejdsministeren sige fra over for Enhedslisten, men vi har også hørt en ordfører for Socialdemokratiet udtrykke sympati, og det kan nok bekymre én, at ordføreren for Socialdemokratiet på den ene side fastholder aftaleprincippet, men på den anden side ikke afviser, at det kan blive nødvendigt at lovgive om det, hvis man ikke kan forhandle sig frem til nogle aftaler. Set med vore øjne strider de to ting imod hinanden.

Det undrer ved det danske arbejdsmarked er netop aftalesystemet, altså at parterne forhandler sig til rette. Aftalesystemet sikrer en effektiv efterlevelse af det aftalte regelsæt.

Jeg må også sige til Enhedslisten, at det er grundlæggende demokratisk at bygge på dialog og forhandling frem for på diktater. Men når jeg tager Enhedslistens historiske baggrund i betragtning, kan jeg godt se, at det kan man ikke være enig i.

Fordelene ved det danske aftalelsystem er markante og unikke. I andre lande lovgiver man sig ud af det hele. Så kan der sættes spørgsmålstegn ved, om reglerne efterfølgende bliver overholdt, og dér kan man jo tænke på det sydlige Europa.

Både på arbejdstagersiden og på arbejdsgiversiden er man da heldigvis enig om, at det danske aftalesystem er godt, og derfor skal vi passe på ikke at underminere aftalesystemet her i Folketinget.

I det øvrige EU har man tradition for at lovgive på dette område, men vi må ikke forledes til at skrotte vores aftalesystem. Har vi valgt at opretholde aftalesystemet, er det også afgørende, at man ikke lovgiver om det, som ikke opnåedes ved forhandling, således som jeg tidligere har været inde på. Gør man det, smuldrer systemet.

Jeg vil ikke komme ind på de enkelte elementer i forslaget, men afslutningsvis sige, at det må være klart for enhver, at er der så stramme regler for arbejdsgiverne, vil det udmønte sig i, at de ikke ansætter folk, når de får merarbejde i firmaet, for de vil ikke have bøvl, når ordrerne svinder. Det må være klart også for Enhedslisten.

Dette her kan altså ende med at sparke i den gale retning for lønmodtagerne. Det er altså en omvendt solidaritet i forhold til de arbejdsløse, der vil få sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet, hvis arbejdsgiverne i de situationer, hvor de får flere ordrer, ikke ønsker at ansætte flere folk. Det kan de så enten klare ved merarbejde til de allerede ansatte eller ved at være meget forsigtige med at modtage nye ordrer, og det strider imod det, vi alle sammen ønsker.

Derfor må vi på det kraftigste afvise forslaget.

#### Aage Frandsen (SF):

På det danske arbejdsmarked er der tre hovedgrupper af lønmodtagere: For det første er der tjenestemændene, hvis forhold i høj grad er ordnet ved lov, og som har en sikkerhed i ansættelsesforholdene, som ligger langt fra det, vi taler om her, for det andet er der nogle, hvis forhold er ordnet ved hjælp af funktionærloven. Så den hellige og ukrænkelige aftalefrihed gælder altså kun for den tredje gruppe, nemlig dem, der arbejder inden for hele det store LO-område.

Men vi har altså en funktionærlov, der er vedtaget her i Folketinget, og som er et indgreb i aftalefriheden. Så når man taler om, at man *principielt* er imod det, synes jeg, det er underligt.

Man kan sige, at man *reelt* er imod det, at man er tilhænger af et frit arbejdsmarked, hvor de enkelte lønmodtagere aftaler frit, eventuelt gennem organisationerne; det er en helt anden snak, og det er vel også det, det drejer sig om. For der er ikke tale om, at vi har overladt det til arbejdsmarkedets parter selv at finde ud af, hvordan ansættelsesforholdene og afskedigelsesforholdene er; så havde vi jo ikke vedtaget tjenestemandsløvgivningen og funktionærloven.

Det forslag, vi behandler her, har visse lighedspunkter med forslag, som vi tidligere har set i Folketinget. Hr. Peder Sass henviste til et socialdemokratisk forslag. Der var et i folketingssamlingen 1987-88 og et tilsvarende i 1988-89. Jeg kan henvise til SF-forslag i 1987-88, i 1988-89 og i 1990-91.

Princippet i forslagene var, at almindelige ansatte skulle have mere sikkerhed i ansættelsen, således som det er tilfældet i henhold til funktionærloven. Det var en funktionærlignende status, der blev henvist til i disse forslag. Og selv om der var forskel på det, SF kom med, og det, Socialdemokratiet kom med, var der alligevel en vis overensstemmelse.

Det, der også var meget vigtigt for os dengang, og som stadig væk er det, er, at det skal være dyrt at komme af med folk. Det er det i høj grad ifølge tjenestemandsløven, og det er det også ifølge funktionærloven.

Man kan sige, at arbejdsgiverne, sådan som det er indrettet i dag, virkelig kan benytte sig af arbejdskraften, når de har brug for den, og så bare sende den bort, når de ikke har brug for den længere.

Det er helt enestående i forhold til det, man kender i det øvrige Vesteuropa med hensyn til, hvordan forholdene er på arbejdsmarkedet. Det er meget dyrere at fyre lønmodtagere i andre lande, som vi normalt sammenligner os med.

Så kan man sige, at herhjemme er lønmodtagerne så sikret ved hjælp af dagpengesystemet – nogle synes for meget, andre synes, det er passende. Vi tilhører den sidste gruppe. Men det er jo et eksempel på, hvordan arbejdsgiverne løser problemet ved at lade det offentlige betale – det har vi vedtaget her i Folketinget – og at diskutere forskellige forsøg på at få arbejdsgiverne til at betale mere for deres brug/misbrug af arbejdskraft ved bare at fyre arbejdskraften, når de ikke har brug for den længere, er en diskussion, som vi mener er helt central, men det har hver gang været vanskeligt for os at få en række partier til at se dette.

Jeg mener i virkeligheden, at det er udtryk for en arbejdsgiverforsørgerkultur – man taler meget om forsørgersamfundet og forsørgerkulturen – idet arbejdsgiverne mener, at de bare kan bruge arbejdskraften, i stedet for at det i virkeligheden er dem, der både skal vedligeholde arbejdskraften ved at uddanne den og, når det drejer sig om at afskedige folk, skal betale, hvad det koster. Det mener vi sådan set er vigtigere end sikkerhed i selve ansættelsen dér, hvor man er. Det at være i den stilling, man altid har været i, behøver ikke være det eneste lyksalige. Men det skal koste noget, når arbejdsgiveren ikke længere vil have én.

I den forbindelse vil jeg gerne knytte en enkelt kommentar til det, der til allersidst i forslaget står om de svageste grupper: Det er klart, at hvis der på arbejdspladsen er brug for både den ene og den anden, er det helt urimeligt, at man fyres, bare fordi man er dårligere stillet end andre, men hvis der er tale om, at den pågældende person ikke passer til arbejdspladsen, skal vedkommende enten have en anden stilling på den pågældende arbejdsplads, eller også skal arbejdsgiveren bidrage til, at vedkommende ved hjælp af uddannelse kan få en stilling et andet sted.

Men ud over tryghed i ansættelsen er det altså vigtigt for os, at der er sikkerhed for, at når man bliver fyret, har man mulighed for at komme andre steder hen, og efter vores opfattelse bør arbejdsgiveren betale.

Hvis dette forslag kommer til afstemning, vil vi stemme for det, men vi afventer altså, hvad regeringen kommer med. De socialdemokratiske ideer fra 1988 synes vi sådan set er udmærkede. Jeg ved godt, at Socialdemokratiet ikke er ene om at være i regering, men man skulle altså tro, at det efterhånden kunne lykkes at få mere med end det forslag, der blev vedtaget i 1994.

#### **Henrik Svane (RV):**

Enhedslisten mener, at der skal skabes større tryghed i ansættelsen for alle ansatte, og Enhedslistens tanke er, at der skal laves en ansættelsesretslov for hele arbejdsmarkedet, der fastlægger lovbestemte opsigelsesvarsler, giver ret til genansættelse efter opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, uddannelse osv. Man ønsker også reglerne for kollektive afskedigelser forbedret.

Det fremgår af beslutningsforslagets bemærkninger, at den største del af den ansættelsesretlige lovgivning i Danmark stammer fra

EU. Det er lovgivningen om ansættelsesbeviser, ligelønsloven, ligebehandlingsloven, virksomhedsoverdragelsesloven og reglerne om varsling i forbindelse med kollektive afskedigelser.

Den eneste danske lovgivning, der direkte regulerer ansættelsesforhold, er funktionærloven, og den gælder jo kun for funktionærområdet. Ferieloven gælder til gengæld alle på arbejdsmarkedet, men ellers beror reguleringen af ansættelse og opsigelse, herunder opsigelsesvarsler, på aftaler, som enten er indgået mellem arbejdsgiver og lønmodtager eller er kollektive aftaler mellem organisationerne.

Som arbejdsministeren sagde, har der under Arbejdsministeriet været nedsat et ansættelsesretsudvalg, der skulle sammenskrive de nuværende ansættelsesretlige lovgivninger. Det udvalgsarbejde er imidlertid indtil videre løbet ud i sandet.

I Danmark har vi muligvis ikke på alle overenskomstområder den ansættelsestryghed, der findes i andre lande, hvor man lovgiver på området. Til gengæld har vi en arbejdsløshedsforsikring af lang varighed, som vi mener kompenserer herfor.

Det Radikale Venstre kan ikke støtte Enhedslistens beslutningsforslag.

#### **Kim Behnke (FP):**

Da Fremskridtspartiets ordfører, fru Annette Just, er optaget af et møde andetsteds i huset, har jeg fået den fornøjelse at fortælle, hvorfor Fremskridtspartiet ikke kan støtte Enhedslistens beslutningsforslag.

Gør man sig det tankeeksperiment, at de regler, Enhedslisten gerne vil have indført, f.eks. var blevet gennemført for 50 eller 75 år siden, er spørgsmålet: Hvad skulle man på nuværende tidspunkt have sat de mange stukkatører, tækkemænd, træskomagere, hjulmagere, bødkere, ledvogtere, manufakturhandlere, brolæggere, karetmagere eller ismejeriekspedienter til? Dem har man været nødt til at afskedige gennem de sidste 50-75 år, fordi der ikke længere var noget arbejde til dem, enten fordi de pågældende fag var uddøde, eller fordi der ikke længere var kundegrundlag for at opretholde de pågældende fag.

Inden for andre områder kan man konstatere, at moden svinger gennem årene. Det er igen blevet sådan, at man kan ansætte folk som ekspedienter inden for damelingeribranchen, men det er udelukkende et modefænomen. Det kan være, at om 2 eller 5 år tillader moden ikke det

længere, og så er man nødt til at kunne slippe af med sine medarbejdere. Eller hvad med buntmagerne, der på grund af Greenpeaceaktiviteterne mod pelse pludselig fik trukket tæppet væk under deres virksomhed, så de var nødsaget til at afskedige nogle af deres ansatte?

Eller sagt på en anden måde: Enhedslistens politiske intentioner om, at vi fra statsmagtens side skal tvinge virksomhederne til at beholde deres ansatte, uanset om der er afsætning for virksomhedens produkter, og uanset om virksomheden i øvrigt har berettigelse på markedet, betyder jo, at det ikke kan lade sig gøre at have et velfungerende kapitalistisk system. Og det er selvfølgelig også her, forskellen mellem Fremskridtspartiet og Enhedslisten tydeligst kommer til udtryk: Enhedslisten ønsker et marxistisk, socialistisk samfund, hvor det er staten, der styrer tingene. I Fremskridtspartiet ønsker vi et frit, liberalt og kapitalistisk marked, hvor virksomhederne skal have lov til at opstå og dø, alt efter om de kan klare sig på markedet, og om der er kunder til deres produkter.

Når Enhedslisten skriver, at man skal gøre alt for at undgå afskedigelser, er vi fuldstændig uenige. Hvis en virksomhed ikke længere har markedsberettigelse, skal den lukkes og fjernes fra markedet, så sunde og gode og raske virksomheder kan komme til i stedet og overtage dens plads. Hvis der ikke er den konkurrence, hvor nogle virksomheder kan gå konkurs og forsvinde fra markedet, får vi et forstenet marked, hvor ingenting fungerer, og hvor virksomhederne bare luller sig i søvn, hvis de ellers overhovedet ansætter nogle medarbejdere. Flere andre ordførere har jo været inde på det ganske rigtige, at hvis dette her blev vedtaget og lovfæstet i Danmark, ville det give et nok så præventivt resultat, nemlig at virksomhederne lod være med at ansætte medarbejdere overhovedet. Hvis man lader være med at ansætte medarbejdere, slipper man for det besvær, Enhedslisten vil pålægge virksomhederne med at komme af med dem igen den dag, der ikke længere er noget at beskæftige de pågældende med.

Lige så vel som vi i dag kan grine lidt over, hvad de mange hjulmagere, tækkemænd og stukkatører, der var ansat for 75 år siden, gik og lavede, skal vi også i fremtiden have mulighed for at leve i et moderne samfund, hvor folk beskæftiger sig med andet end det, der til den tid vil blive betragtet som oldnordiske ting, f.eks. edb-programmering og andre ting, som vi i øjeblikket synes er nok så væsentlige. Derfor

skal man også stemme nej til dette forslag og overlade det til arbejdsmarkedets parter selv at fastsætte de minimumsregler, der skal være i Danmark.

I Fremskridtspartiet synes vi, at Folketinget allerede i dag har lovgivet alt for meget på dette område, og vi kunne godt tænke os at få ophævet nogle love. At følge Enhedslistens tilskyndelse til at lave flere love kan vi derfor langt fra anbefale.

#### **Poul Nødgaard (DF):**

Jeg vil også godt sige til Enhedslisten, at det foreliggende forslag kan vi ikke støtte; men når det er sagt, vil jeg godt slå en lidt mere forsonende tone an, end nogle af ordførerne har gjort tidligere i dag.

Det ligger sådan, at ministeren i sin tale har givet udtryk for, at der er et udvalgsarbejde i gang, der skal se på hele denne problemstilling. Jeg synes nok, det kan blive spændende at se, hvis man går helt ind til benet, hvordan arbejdet kommer til at forme sig, for som SF's ordfører gav udtryk for, er der utrolig stor forskel i dette land på vilkårene for f.eks. deciderede løsarbejdere og almindelige lønmodtagere og for tjenestemænd, som mange af os her i salen er.

Lad os f.eks. tage et ulykkestilfælde: Hvis en tjenestemand bliver slået ihjel sammen med en løsarbejder, får tjenestemandens højeste pension, svarende til 37 års anciennitet, selv om den pågældende tjenestemand måske kun har været ansat i ét år. Men hvad med lønmodtageren, løsarbejderen? Hans enke får et eller andet beløb, 300.000, 400.000 eller 500.000 kr., og så er det forbi. Det er det ene forhold.

Men så kommer det næste forhold, og det er selve dette, at man arbejder og eventuelt kommer ud for afskedigelser. Her håber jeg, at det udvalgsarbejde fører frem til noget positivt med hensyn til at finde nogle ordninger, og at vi kan drage specielt arbejdsmarkedets parter ind i en dialog med regering og Folketing om, at der skal være større ligestilling, når der bliver tale om afskedigelser. Det skal stadig ske med stor respekt for arbejdsmarkedets parter, men jeg tror, at moderne danske arbejdsgivere af i dag godt forstår, at vi ikke lever i 1930'erne og 1940'erne mere, men at det er en ny tid, hvor man også må tage tilbørlige hensyn.

Så vil jeg sige, at det ville være godt, hvis arbejdsmarkedets parter på en eller anden måde eventuelt kunne samles om – nu kan jeg ikke lide ordet fonde, det kan vi jo ikke lide i Dansk

Folkeparti, men så kald dem noget andet – at opbygge et økonomisk system af en eller anden art, som sikrede folk ved afskedigelser.

Den sidste del af Enhedslistens forslag, hvor der står noget om, at det skal sikres, at de svageste grupper ikke bliver afskediget først, er jeg sådan set enig i. Men det må være sådan, at det er arbejdsgiveren, der skal finde ud af, at hvis han skal af med 5 eller 10 mennesker, kan det godt blive nogle af de grupper, Enhedslisten omtaler, der ryger ud, og det kan også godt være nogle andre. Jeg synes ikke, man kan lovgive eller noget i den retning om, at man aldrig må afskedige den svageste gruppe. Man må selv kunne bedømme i den enkelte virksomhed, hvilke medarbejdere man skal af med i en midlertidig periode.

Som forslaget ligger her, er det ikke groet i min have. Men jeg synes alligevel, jeg vil sige til Enhedslisten, at det giver anledning til en debat om disse ting. På godt og ondt er vi alle sammen medlemmer af samfundet, og vi, der har vores på det tørre, må altså også tænke på, at der er andre, der har det knap så godt. Vi må også sikre, at de på forskellig vis bliver tilgodeset.

#### Jette Gottlieb (EL):

Der har jo været to typer af ordførertaler. Debatten har faktisk vist, at der har været en højre og en venstre side i salen, og det er jo ikke ofte, det afspejler sig så tydeligt. Debatten har afspejlet en kraftig uenighed om, hvad et sådant regelsæt i det hele taget skulle rumme, og det er jo i og for sig ikke så mærkeligt, eftersom der er foregået meget lange forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter i det nu nedbrudte Ansættelsesretsudvalg.

For mig er der ingen tvivl om, at løn- og ansættelsesvilkår er et spørgsmål mellem parterne på arbejdsmarkedet. Men jeg er dog ikke bleg for at sikre visse minimumsbestemmelser i lovform. Det gælder, når vi snakker sikkerhed på arbejdspladsen, det gælder, når vi snakker ferielovgivning, det gælder, når vi snakker hviletidsbestemmelser, det gælder med hensyn til ligeberettigelse, og der burde også gælde et minimum af regler om ansættelsestryghed.

Der er relativt bløde grænser mellem, hvad et flertal i Folketinget anser for lovgivningsstof, og hvad man anser som arbejdsmarkedsstof. Danmark har overordentlig ringe bestemmelser, og på internationalt plan fungerer vi som skruibrækkere. Skal en multinational koncern vælge, hvilket datterselskab der skal lukkes, er der

ingen tvivl om, at man vælger det danske, for det er nemlig langt det billigste. Det, vi lægger op til med dette beslutningsforslag, er et minimum af bestemmelser, der sikrer, at et fyringsforløb skal følge visse procedurer, hvad enten det gælder individuel eller kollektiv fyring, og skal være sagligt begrundet, samt at det i tvivlstilfælde kan blive retsligt behandlet med opsættende virkning.

Vi fremsætter forslaget nu efter en lang og forgæves venten på, at arbejdsministeren som lovet selv ville fremsætte et forslag, og til trods for de bemærkninger, der er kommet fra regeringspartierne, er jeg sådan set heller ikke i tvivl om, at der i den kommende samling vil komme et forslag, som ord til andet vil ligne vores forslag. Men så er det jo regeringen, der fremsætter det, og så er det ikke så problematisk.

At Venstre og De Konservative ikke kan støtte forslaget er jo ikke så overraskende. Men med den energi, de udviser i afvisningen, og som bliver lagt for dagen her, skulle man jo tro, at Enhedslisten havde sat klassekampen på dagsordenen. Det er at gøre en alt for stor ære af et lille beslutningsforslag, der i store træk handler om, at fyringer skal være saglige, og at man skal følge en proces, der sikrer, at den enkelte lønmodtager eller lønmodtagergruppe har mulighed for at disponere fremtiden i tilfælde af fyringer. Mere vidtgående er det sådan set ikke. Resten må naturligvis varetages af vores hæderkronede aftalesystem.

Hele højresiden i salen taler begejstret om, hvordan de private virksomheder kan fungere i ulvetider. Arbejdskraften bliver behandlet efter brug og smid væk-princippet. Men når vi ser de problemer, der er blevet draget frem med hensyn til, hvordan virksomhederne skal kunne fungere, kan jeg altså ikke se andet, end at det, man er mest opsat på, er, at der kommer til at herske totalt anarki på arbejdsmarkedet. Når der f.eks. tales om varslinger i forbindelse med massefyringer, er det bl.a. for at give mulighed for omskoling og uddannelse m.m. Men sådan som det blev fremstillet af Fremskridtspartiet, var det hovedproblemet.

Resultatet er, at man ikke har regler af den art, for der er jo ingen i højre side af salen, der er villige til at betale. Det medfører nemlig øgede udgifter til arbejdsløshedsforsikring og lign., så jeg kan ikke se rettere, end at vi i dag har set en klar markering af forskellen mellem højre- og venstresiden i salen, og det har jo været spændende.

**Bendt Bendtsen (KF):**

Jeg har erfaret i den tid, jeg har været i dette hus, at det er et meget teoretisk hus, og derfor er det godt en gang imellem at sætte lidt eksempler på. Enhedslisten skriver i beslutningsforslaget:

»Når der er uenighed om en afskedigelses saglighed, skal der være mulighed for retslig behandling af spørgsmålet med opsættende virkning eller for genansættelse, samt for at der ydes en rimelig erstatning.«

Man skriver også, at hvis afskedigelsen er reelt begrundet, skal der sikres et rimeligt opsigelsesvarsel – det er der ikke noget at sige til – og så skal der fastsættes regler om fratrædelsesgodtgørelse.

Jeg vil gerne vende tilbage til eksemplet med den lille virksomhed: Hvis en mindre virksomhed får mulighed for at få en ordre, som måske kan beskæftige 5-10 lønmodtagere gennem nogle måneder, tror jeg, at såfremt forslaget var blevet omsat til lov, ville en arbejdsgiver tænke sig om flere gange, inden han tog den ordre ind og ud over de ansatte, han allerede har i virksomheden, skulle beskæftige 5-10 mand mere i 5-6 måneder. Der er jo ingen garanti for, at der senere kommer en ny ordre, så han kan garantere de mennesker fortsat beskæftigelse i virksomheden.

Jeg tror, at forslaget sparker baglæns, og at det i den sidste ende kommer til at betyde, at en sådan virksomhed ikke vil foretage ansættelse af flere medarbejdere, fordi man ikke gider have det bøvl. Problemet, når vi taler iværksætterkultur her i kongeriget, er netop, at den lille arbejdsgiver gider ikke have alt det bøvl, og derfor kan Enhedslistens forslag have en meget rimelig og reel begrundelse, når der er tale om tryghed i ansættelsen. Men ude i den virkelige verden virker det ikke.

**Jette Gottlieb (EL):**

Jamen det er jo en ren fortegning af det, diskussionen handler om. Der er ikke nogen problemer med at fyre folk – det er nu engang livets gang – men der er problemer med, at man kan gøre det på et usagligt grundlag, og jeg vil da godt høre, om man vil argumentere for, at der stadig skal være mulighed for usaglige fyringer. Hvis der er tale om saglige fyringer, snakker man om det og finder ud af, om der kan findes en løsning, og det synes jeg må være i alles interesse.

(Kort bemærkning).

**Peder Sass (S):**

Når hr. Bendt Bendtsen taler om lønmodtagere i virksomheder, taler hr. Bendt Bendtsen primært om lønmodtagere på korttidsansættelse. Men i virksomhederne er der også ansat funktionærer, og det vil sige, at her er der altså tale om en forskelsbehandling mellem to lønmodtagergrupper, som er ansat i samme virksomhed.

Jeg har gjort det, at jeg gik i biblioteket på et tidspunkt her i formiddag for at se, hvornår vi egentlig vedtog den første funktionærlov. Så vidt jeg husker, var det i 1938. Det var Christmas Møller, der dengang udformede loven, og jeg skal ikke gå i dybden med hensyn til De Konservatives baggrund for at gøre det – bortset fra at jeg mener at kunne erindre, at den var et forsøg på at motivere lønmodtagerne til ikke at organisere sig. Senere blev loven heldigvis revideret i 1948, hvor Socialdemokraterne var med til at revidere den, og da fik den et andet indhold, som gik mere i bredden med hensyn til at skabe beskyttelsesvilkår på en lang række områder.

Men siden 1938 og helt frem til i dag har vi endnu ikke fået en lovgivning, som i større udstrækning tager hensyn til at behandle lønmodtagerne mere ensartet, og derfor synes jeg, det var flot, at hr. Poul Nødgaard var inde på, at det netop er på tide, at vi begynder at stille lønmodtagerne mere lige på arbejdsmarkedet.

(Kort bemærkning).

**Bendt Bendtsen (KF):**

Nu har SF's ordfører forladt salen, men han sagde, at det skal være dyrt at komme af med folk.

Jeg kan i hvert fald huske, at i går måtte en mindre håndværksmester bekendtgøre, at vintervejret koster ham 300.000 kr. for G-dage m.v., så selvfølgelig er det også dyrt at komme af med folk nu om dage. Men jeg mener ikke, at Enhedslisten kan modbevise de eksempler, der betyder, at hvis en mindre virksomhed prøver at ekspandere, vil det betyde i den sidste ende, at den rent faktisk vil sige nej til nye ordrer og nej til merbeskæftigelse, og det kan da ikke være det, Enhedslisten ønsker.

Nu står Enhedslisten og siger, at hvis der er en reel begrundelse, er der ingen problemer. Men så må jeg altså gå tilbage til forslaget, hvor der står, at hvis der er uenighed om en afskedigelses saglighed, skal der være mulighed for retslig behandling af spørgsmålet med opsættende virkning. Betyder det ikke, at hvis det er

sådan, at bare én af de lønmodtagere, der er blevet ansat i virksomheden, ikke vil acceptere en afskedigelse, skal man vente på en retslig behandling med opsættende virkning og alt, hvad deraf følger?

(Kort bemærkning).

**Jette Gottlieb (EL):**

Selvfølgelig er Enhedslisten interesseret i merbeskæftigelse, men vi er også interesserede i, at hvis der igen skal indskrænkes, skal det ske efter planlagte forhold og på saglige vilkår, og det er lige præcis det, vi prøver at tage højde for. Der er jo ikke tale om, at vi afviser enhver afskedigelse, som er planlagt, varslet og gennemdiskuteret. Det er ikke det, det drejer sig om. En ordre, der udebliver, er da en ualmindelig saglig begrundelse for, at virksomheden indskrænker antallet af ansatte.

Med hensyn til eksemplet på, at G-dage skulle have kostet en virksomhed 300.000 kr., må det altså betyde, at den pågældende har haft 300 ansatte, som er blevet fyret på samme tidspunkt, blevet fyret på én gang. Det lyder som et højst besynderligt eksempel. G-dage er jo ikke nogen særlig omfattende omkostning i en virksomhed. Det drejer sig om, at man udbetaler et lille beløb for de første to dage ledighed.

Men det er i øvrigt slet ikke det, dette forslag handler om. Det handler ikke om G-dage eller andre bestemmelser af den karakter. Det handler først og fremmest om varslingsprocedurer og procedurer for afskedigelser.

Hermed sluttede forhandlingen.

### Afstemning

Forslagets overgang til anden (sidste) behandling vedtoges uden afstemning.

### Formanden:

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis

ingen gør indsigelse mod dette forslag, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

### Meddelelser fra formanden

#### Formanden:

Der er ikke mere på dagsordenen.

Medlem af Folketinget Niels Helveg Petersen har meddelt mig, at han på grund af udsendelse i offentligt hverv ikke vil kunne give møde i Tinget i mindst 7 dage, hvorfor han anmoder om orlov, jf. Folketingets forretningsordens § 41, stk. 3, litra d, fra og med den 20. februar 1996 og om, at stedfortræderen må blive indkaldt.

Fra medlemmer af Folketinget Marianne Jelve og Mogens Lykketoft, der har orlov, har jeg modtaget meddelelse om, at de fra og med den 13. februar 1996 atter kan give møde i Tinget.

Henrik Svanes og Hans Jørgen Jensens hverv som midlertidige medlemmer af Folketinget ophører fra nævnte dato at regne.

Der er foretaget ændringer i følgende udvalg:

#### Uddannelsesudvalget (7/2 96):

Udtræder: Frank Aaen (EL)

Nyt medl.: Bruno Jerup (EL)

Folketingets næste møde afholdes tirsdag den 20. februar 1996 kl. 13.00.\*)

Angående dagsordenen skal jeg henvise til den dagsorden, der er opslået i salen.

Med hensyn til de øvrige møder i den pågældende uge skal jeg henvise til den omdelte ugeplan.

Mødet hævet kl. 16.47

\*) Mødet den 20. februar 1996 blev aflyst på grund af vejrforholdene.