

[Simonsen.]

ske udvikling, som finder sted, sker en stærk udvidelse af funktionærbegrebet. Derudover må vi stadig væk se i øjnene, at arbejdets art i nogen udstrækning gør problemstillingen for lønmodtagergrupperne, som vi i dag kender dem, forskellig. Vi ser det f. eks. i funktionærernes særlige vanskeligheder fra 45 års alderen og opfejer.

Arbejdsgruppen har naturligvis også et usikkerhedsmoment med hensyn til at miste beskæftigelse i en fremskreden alder, men jeg tror nok, man i grove træk kan konstatere, at den fulde beskæftigelse her er et ganske udmærket middel til at opnå ny beskæftigelse. Funktionærerne skal derimod gennem en væsentlig besværligere procedure med ansøgninger, interviews osv., hvis man overhovedet når dertil. Alderen har nemlig i mange tilfælde forhindret funktionæren i at nå til et ansættelsesinterview. Derfor øger de af regeringen foreslåede forbedringer ikke så meget spændvidden til andre grupper, som de i virkeligheden søger at mindske hullerne i et sikkerhedsnet for en speciel del af funktionærgruppen, et sikkerhedsnet, der i de senere år er blevet grovere og grovere i maskerne.

Vi kan ikke acceptere, at mennesker, når kun halvdelen af deres produktive alder er overstået, skal være overflødige på arbejdsmarkedet; af såvel menneskelige som samfundsmæssige grunde må vi fjerne os fra denne tilstand.

FTFs oplæg til regeringen i så henseende er meget prisværdigt, og jeg synes, der er grund til ved denne lejlighed at takke for det initiativ, som FTF tog i foråret. Vi må imidlertid også erkende, at det problem, vi taler om i forbindelse med de 45-åriges særlige beskæftigelsesvanskeligheder, ikke løses gennem funktionærloven alene. Jeg vil gerne sige til hr. Erling Dinesen i denne forbindelse, at vi kan føre funktionærpolitik på mange andre områder end over funktionærloven. Det er givet, at inden for spørgsmål om efteruddannelse, inden for spørgsmål om effektivisering af arbejdsformidling, måske også om ændrede lønsystemer, finder vi andre veje til at forbedre chancen for ny beskæftigelse for de funktionærer, der i en høj alder mister deres stilling.

Derfor vil jeg gerne foreslå ministeren til overvejelse, at der bliver nedsat et udvalg til

specielt at undersøge de sociologiske forhold omkring dette aldersfænomen, prøve at se på, hvad den virkelige årsag er til, at mennesker mister deres job, og hvad man kan gøre. Vi har i så henseende gode erfaringer fra den undersøgelse, der er foretaget i Norge, og som blev færdig for 1 års tid siden, og hvor man må sige at der er kommet fornuftige resultater frem.

Et af de punkter, hvor ministeren har foreslået forbedringer for den ældre generation, er jo spørgsmålet om afskedigelsesløn. Heroverfor står socialdemokratiets forslag om forbedrede opsigelsesvarsler. Man kan umiddelbart stille spørgsmålet: hvad forskel er der på 9 måneders opsigelse og 6 måneders opsigelse plus 3 måneders afskedigelsesløn? Jeg tror, der er en meget væsentlig forskel. Jeg tror, der er den væsentlige fordel ved afskedigelseslønnen, at den i højere grad indbygger prævention i loven, end det forbedrede opsigelsesvarsel gør. Opsigelsesvarsler er vel groft sagt i mange tilfælde kun et spørgsmål om udskydelse af en problemstilling. Når vi taler om afskedigelsesløn, som er noget nyt i Danmark, må vi sige, at her er der tale om at betale en kontant sum, som kan være en hjælp til funktionæren i den situation, hvor han bliver vanskelig tilstillet, men som forhåbentlig i første række vil have til formål at modvirke afskedigelse af ældre funktionærer.

Lad mig i denne forbindelse korrigere hr. Erling Dinesen, som ikke altid har læst de forskellige artikler lige korrekt. Jeg har aldrig nogen sinde gjort mig til talsmand for 12 måneders afskedigelsesløn. Jeg har gjort mig til talsmand for 6 måneders opsigelsesfrist, som vi har det i dag, og oven på dette 6 måneders afskedigelsesløn, og det er det, der i regeringens forslag er blevet til 3 måneders.

Vi har også med henblik på sikring af, at funktionærerne ikke mister anciennitet i forbindelse med fusioner, fremsat et forslag, som er identisk med hr. Erling Dinesens, og der skulle ikke være grund til at gå nærmere ind herpå.

Dernæst kommer det for os tredje væsentlige punkt i forbindelse med funktionærernes og i særdeleshed de ældre funktionærers vanskeligheder, og det er spørgsmålet om, hvordan vi på den bedst mulige måde får afprøvet usaglige opsigelser. Der må vi er-