

ger, således at man når frem til, at man faktisk gør det mest effektive for vores virksomheder.

Det er mig ubegribeligt, at Dansk Folkeparti, som er regeringens støtteparti i Folketinget, er hoppet med på den her vogn – jeg håber heller ikke, at vi får det som resultat – og direkte arbejder imod danske lønmodtageres rettigheder. Uanset hvad de ellers prøver på at bilde vælgerne ind, har de med dette forslag vist deres sande ansigt som et højreparti langt fra midten af dansk politik.

Socialdemokratiet kan selvsagt ikke støtte det fremsatte forslag, som vi tager afstand fra.

Kl. 17.05

(Kort bemærkning).

**Lars Barfoed (KF):**

Først skal jeg lige gøre hr. Ole Vagn Christensen opmærksom på, at det forslag, vi behandler i øjeblikket, er et lovforslag om tværfaglige arbejdsløsheds-kasser. Når jeg nævner det, er det, fordi hr. Ole Vagn Christensen nævnte en lang række konsekvenser og forhold og omstændigheder, som overhovedet ikke kan ses at have noget som helst med denne her sag at gøre, som vi behandler i øjeblikket.

Men hvis det er sådan, at hr. Ole Vagn Christensen virkelig mener, at kommentarerne skulle gå på regeringens forslag om tværfaglige a-kasser, vil jeg så spørge: Hvordan kan hr. Ole Vagn Christensen mene, at dette forslag skulle ramme nogle hævdvundne rettigheder for lønmodtagerne? Kan hr. Ole Vagn Christensen give mig nogle eksempler på nogle rettigheder, som lønmodtagerne har, og som de ikke længere har efter det her forslag? For mig at se får de flere rettigheder, nemlig at de kan melde sig ind flere steder.

Hr. Ole Vagn Christensen nævnte også trygheden ved at være med i et netværk på arbejdspladsen. Jeg vil godt spørge: Hvordan kan dette forslag overhovedet på nogen måde berøre trygheden ved at være med i et netværk på arbejdspladsen? Det forstår jeg simpelt hen ikke.

(Kort bemærkning).

**Ole M. Nielsen (KRF):**

Jeg kan godt besvare hr. Lars Barfoeds spørgsmål. Det er jo, fordi hr. Ole Vagn Christensen lever i den dér forestillingsverden, hvor man i mange år har sammenblandet fagforeningsvirksomhed og a-kasse-virksomhed. Og det er jo netop en af grundene til, at jeg er for de tværfag-

lige a-kasser; vi bliver simpelt hen nødt til at gøre op med det system.

Men nu er vi dér, hvor rollerne er sådan rimelig velkendte, hvor vi ved nogenlunde, hvordan udfaldet bliver. Derfor vil jeg afprøve lidt synspunkter, og jeg vil så spørge hr. Ole Vagn Christensen: Hvis nu hr. Ole Vagn Christensen skulle vælge imellem to onder – og jeg er klar over, at det er mægtige onder begge to – altså det lovforslag, som er her, med et ubegrænset antal af tværfaglige a-kasser, som jo fuldstændig nedbryder fagligheden i a-kasse-systemer osv., osv., ville hr. Ole Vagn Christensen så i virkeligheden hellere vælge det, som man jo lige så godt kunne have haft, hvis man var startet helt forfra på a-kasse- og fagforeningssystem i Danmark i dag, nemlig én stor statslig ordning for arbejdsløshedsforsikring? Hvilket af onderne anser hr. Ole Vagn Christensen faktisk for størst?

(Kort bemærkning).

**Ole Vagn Christensen (S):**

For mig er der to ting, der tæller. Det er virksomhedernes konkurrenceevne, og det er medarbejdernes tryghed.

Den situation med virksomhedernes konkurrenceevne: I det øjeblik man kan gemme sig i nogle a-kasser, der ikke er arbejds-specifikt kendt, kan der gå ressourcer tabt på det uddannelsesmæssige område, og medarbejderen kan også føle, at der ikke er nogen, der tager hånd om vedkommende.

Men når man derimod er i det samme fællesskab, ved man, at når der bliver nogle jobåbninger, så er jobbene der også. Og som hr. Lars Barfoed er meget kendt med, er det jo ikke altid, at der er den fulde beskæftigelse i de samme brancher i dansk industri. Men man kan jo godt finde ud af det inden for brancherne, man er faktisk i stand til at kunne foretage de fornødne flytninger imellem tingene.

Men i det øjeblik det er helt ude af den situation, og det ikke har noget med det arbejds-specifikke at gøre, ja, så er det, jeg siger, at så rammer man direkte ind i konkurrenceevnen. Man rammer også ind i medarbejderens tryghed, ved det at den medarbejder ikke har det netværk, som kan være med til at presse på for, at han kommer ind på arbejdspladsen igen, og derfor kan han få nogle unødvendigt store ledighedsperioder.

Nu har jeg selv været tillidsmand på et slagteri, og på et slagteri kører det i cirkler, eller i cykler, som man siger, forstået på den måde, at der er noget, der hedder en opgangsperiode, og så