

Bemærkninger til forslaget

I forbindelse med behandlingen af det nye EF-direktiv om samordning af fremgangsmåderne med hensyn til indgåelse af offentlige bygge- og anlægskontrakter er der opstået usikkerhed om muligheden for at stille krav om overholdelse af danske overenskomster, også i forhold til udenlandske entreprenører, som medbringer deres egne ansatte.

Der er to hovedgrunde til, at det er nødvendigt at kunne stille sådanne krav. For det første vil det stille danske firmaer i en unfair konkurrencesituation, hvis udenlandske firmaer i deres tilbud indregner lavere lønninger og f.eks. mindre omkostningskrævende sikkerhedsforhold. For det andet vil det få store konsekvenser for den danske fagbevægelses muligheder for at sikre sine medlemmer ordentlige løn- og arbejdsvilkår, hvis »social dumping« bliver en del af EF-hverdagen.

Usikkerheden skyldes bl.a. et svar fra EF-Kommissionen til EF-parlamentsmedlem Ove Fich af 16. november 1988. I dette svar udtrykker EF-Kommissionen det forbehold, at krav om overholdelse af nationale overenskomster ikke må virke diskriminerende i forhold til udenlandske entreprenører. Det er imidlertid ikke helt klart, hvad der ligger i, at kravene ikke må virke diskriminerende.

F.eks. er den danske entreprenørforening ikke i tvivl om, at der heri ligger, at man ikke kan afvise en udenlandsk entreprenør, fordi denne medbringer sine egne folk, som aflønnes efter hjemlandets overenskomster. Til dagbladet Børsen den 22. november 1988 siger Entreprenørforeningens administrerende direktør bl.a. følgende: »EF vil ikke blande sig i, om udenlandske entreprenører skal tvinges til at overholde danske overenskomster i forbindelse med større offentlige bygge- og anlægsprojekter herhjemme, ligesom det omvendte heller ikke er tilfældet . . . Vi skal også være opmærksomme på, at en ubetinget brug af kravet om nationale overenskomster betyder, at der ikke kan flyttes arbejdskraft fra ét land til et andet, hvilket ingen er interesseret i . . .«

I forbindelse med behandlingen af det nye direktivforslag har regeringen haft som udgangspunkt, at direktivet ikke er til hinder for, at der stilles krav om

overholdelse af danske overenskomster, hvilket fremgår af flere svar til Folketingets Markedsudvalg og Folketingets Boligudvalg.

Det fremgår imidlertid af et notat af 14. december 1988 til Markedsudvalget og af svar på spørgsmål 52, at spørgsmålet om overholdelse af nationale overenskomster ikke vil blive en del af selve direktivteksten.

Det fremgår i stedet, at »de ordregivende myndigheder kan i udbudsbetingelserne oplyse, hos hvilken myndighed eller hvilke myndigheder tilbudsgiverne vil kunne få relevante oplysninger om, hvilke forpligtelser der i henhold til bestemmelserne om beskyttelse på arbejdspladsen og arbejdsforholdene i øvrigt gælder i den medlemsstat, region eller på det sted, hvor arbejderne skal udføres, og som gælder for de pågældende arbejder i kontraktens løbetid«.

Det fremgår endvidere, »at Kommissionen under forhandlingerne har oplyst, at der ved arbejdsforholdene bl.a. forstås løn- og ansættelsesvilkår«.

Regeringen har ikke præciseret, om denne fortolkning fra EF-Kommissionen er generelt accepteret i Ministerrådet.

På grund af den opståede usikkerhed er der al mulig grund til at skabe klarhed i de danske administrative bestemmelser.

Det skal understreges, at problemet ikke er opstået på grund af det nye direktivforslag. Det er således korrekt, når det er blevet hævdet, at der med det nye direktiv ikke sker nogen ændring i forhold til, hvad der var gældende under 1971-direktivet.

Men da udviklingen af EF's indre marked vil medføre langt flere grænseoverskridende aktiviteter, end det hidtil har været tilfældet, er det nødvendigt under alle omstændigheder at foretage en opstramning, også selv om det nye direktivforslag endnu ikke er vedtaget.

F.eks. er der fra danske sandsugerfirmaer rejst kritik af, at de i forbindelse med det forberedende arbejde ved den faste forbindelse over Storebælt må konkurrere på unfair måde med hollandske firmaer, fordi hollænderne kan arbejde under mindre restriktive bemandingsregler og kan udbetale en lavere nominal løn.