

fra en komplet implementering af udstationeringsdirektivet fra EU.

Vi er tilhængere af, at udstationerede arbejdere i Danmark bliver omfattet af den relevante lovgivning om arbejdsmiljø osv. Vi er også tilhængere af, at man holder nallerne væk fra de ting, der berører overenskomstforhold. Netop udstationeringsdirektivet er et skoleeksempel på den grundlæggende konflikt mellem det danske overenskomsts system og EU's arbejdsret. Uanset om man vælger at implementere den slags direktiver via lovgivning eller via overenskomsts systemet, vil det komme i afgørende konflikt med organisationsretten, med forhandlingsretten og med konfliktretten.

Når arbejdsministeren har valgt at afholde sig fra en implementering af den del af direktivet, der vedrører overenskomstforhold, så er det et fornuftigt valg. Om den holder i byretten eller rettere ved EF-Domstolen, skal vi ikke på forhånd kunne spå om, men det skal ikke få os til at ryste på hånden. Vi har nemlig stædigt holdt fast ved, at overenskomstforhold skal reguleres gennem aftaler og konflikter mellem arbejdsmarkedets organisationer.

Derfor er vi også opmærksom på, at ministeren i sine bemærkninger til lovforslaget fremhæver muligheden af en revision af loven på netop det omtalte ømtålelige punkt, og det sætter måske et lille spørgsmålstejn ved vores beundring for ministerens mod.

Tilbage står i øvrigt spørgsmålet om, hvordan udstationerede lønmodtageres overenskomstmæssige rettigheder skal sikres i virkelighedens verden, så vi undgår sager med social dumping.

Af et notat fra Arbejdsministeriet fremgår det, at den nuværende praksis i korte træk går ud på, at forbundene overvåger, om der finder social dumping sted. Hvis det er tilfældet, og de skønner, at det er nødvendigt at handle, rettes der henvendelse til den udenlandske virksomhed.

Hvis en forhandlingsløsning herefter ikke er mulig, iværksættes der en eventuel konflikt. Hvis konflikten skal være effektiv, skal der i praksis iværksættes sympatikonflikt.

Her vil jeg godt spørge ministeren, om denne beskrivelse af praksis er dækkende for virkeligheden, og om lovforslaget eller direktivet på nogen måde vil være en hindring for de faglige organisationers forhandlings- og konfliktrtet.

Tom Behnke (FRI):

Ideologisk set er det Frihed 2000's opfattelse, at et ansættelsesforhold er noget, der bliver aftalt mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, både når vi taler om løn, vilkår, ferie, osv.

Det er vores ideologiske opfattelse, at det er et anliggende, der udelukkende ligger mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Om arbejdsgiveren så på den ene side og/eller lønmodtageren på den anden side vil organisere sig og gå sammen om at stille nogle fælles krav, synes vi er helt fint. Men det bør principielt være sådan, at det er et anliggende mellem den ansatte og den, der udbyder arbejdet.

Når det er sagt, så vil jeg også skynde mig at tilføje, at vi i Frihed 2000 principielt støtter lovforslaget, og det er, fordi lovforslaget handler om nogle helt basale ting, som bør være fælles for alle arbejdsgivere og alle lønmodtagere, uanset at man indgår en individuel aftale, når man bliver ansat.

Det er f.eks., når vi taler om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø bør ikke være noget, man kan fravige ved indgåelse af ansættelseskontrakter. Der bør være nogle fælles spilleregler for, hvordan arbejdsmiljøet skal være, for at nævne ét eksempel.

Så principielt støtter vi lovforslaget, men der er også nogle konkrete ting, vi ønsker belyst bedre f.eks. omkring ferie. Vi kan godt se det rigtige i, at hvis en udenlandsk virksomhed udstationerer nogle medarbejdere i Danmark til at udføre en opgave, så skal man følge de spilleregler, der er i Danmark for afvikling af ferie. Men hvordan skal man opgøre det?

Altså, hvis en udenlandsk lønmodtager kun i en kortere periode er i Danmark og arbejder her og så i øvrigt vender tilbage til sit hjemland og arbejder videre dér resten af året, skal man så have en brøkdel af de danske 5-ugers ferieregler og en brøkdel af hjemlandets måske 3-ugers ferieregler, og hvordan vil man i øvrigt opgøre det? Så der kan godt blive nogle praktiske problemer i forhold til det her. Men principielt mener vi, det er rigtigt. Og hvis det er sådan, at den udenlandske lønmodtager er her i et helt år, så er der ingen problemer, så er det jo nemt nok at regne det ud. Men hvis vedkommende er her i en kortere periode end et helt år, så bliver det vanskeligt at beregne.

Vi har noteret os, og det er vi glade for, at ministeren har valgt at udtage det element, der hedder fælles lønvilkår. Vi er så til gengæld ikke helt så glade for, at ministeren har skrevet,