

- løn- og arbejdsforhold, men blot afgive en tro og love-erklæring på, at de overholdes.
- Hvis en østeuropæisk arbejder får job på en ikkeoverenskomstdækket virksomhed, hvor der i forvejen er ansatte, skal løn- og arbejdsforhold blot svare til de øvrige ansattes, uanset om de er på niveau med de normale overenskomstmæssige forhold i branchen eller ej.
 - Bestemmelsen om, at der skal være tale om fuldtidsarbejde, kan fraviges, hvis blot arbejdet giver mulighed for selvforsørgelse.
 - De såkaldte overenskomstmæssige forhold defineres ud fra en hvilken som helst overenskomst indgået mellem landsdækkende organisationer. Det på trods af, at der inden for nogle brancher findes almindeligt kendte overenskomster, som giver ringere løn- og arbejdsforhold end de normale for branchen, f.eks. overenskomster mellem Restaurationbranchens Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening.

Men det største problem i lovforslaget er dog, at det på flere måder direkte modarbejder intentionerne om ordentlige løn- og arbejdsforhold og ligestilling af danske og østeuropæiske arbejdere. Det grundlæggende problem er, at opholdstilladelser til de arbejdere, som er omfattet af lovforslaget, kun er midlertidige og bortfalder, i det øjeblik en østarbejder mister det arbejde, der er baggrund for opholdstilladelsen.

Det betyder, at østarbejdere ikke har mulighed for at optjene dansk dagpenget, uanset hvor mange år de arbejder og betaler a-kasse-kontingent. Det gælder i hele overgangsperioden.

Det er udtryk for en urimelig forskelsbehandling, som også vil svække de østeuropæiske arbejders tilknytning til de faglige organisationer, hvor netop a-kasse-medlemskab tit er den direkte adgangsvej.

Samtidig efterlader denne bestemmelse den østeuropæiske arbejder i et kraftigt afhængighedsforhold over for arbejdsgiveren. Det kan medføre urimelige omkostninger at stå på sine faglige rettigheder, når truslen om en fyreseddel samtidig er en trussel om at miste sin opholdstilladelse. Dette understreges af, at det ikke har betydning for opholdstilladelsen, om en eventuel fyring er usaglig eller ej.

De midlertidige opholdstilladelser betyder også, at østeuropæiske arbejdere risikerer at kom-

me i klemme i forbindelse med konflikter mod ikkeoverenskomstdækkede virksomheder.

Endelig er det et ikke uvæsentligt problem, at en østeuropæisk arbejder, som efter en fyring står uden forsørgelsesgrundlag, vil være motive- ret til at forsørg sig gennem illegalt arbejde i den 6-måneders-periode, hvor vedkommende har ret til at søge nyt arbejde her i landet.

Lovforslagets bestemmelser om midlertidige arbejdstilladelser vil alt i alt medvirke til at skabe et modsætningsforhold mellem de østeuropæiske arbejdere og de danske fagforeninger.

Tjóðveldisflokkurinn, Inuit Ataqatigiit og Simmut var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

4. Ændringsforslag med bemærkninger

Ændringsforslag

Af et *mindretal* (EL):

Til § 1

- 1) De under nr. 4 foreslåede § 9 a, stk. 5, nr. 2 og 3, ophæves, og i stedet indsættes:
 - »2) hvis den pågældende uden for de i nr. 1 nævnte tilfælde har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse hos en herværende arbejdsgiver på løn- og ansættelsesvilkår, som svarer til, hvad der i den pågældende del af landet er sædvanligt for det pågældende arbejdsområde.«
- [Krav om, at løn- og ansættelsesvilkår svarer til, hvad der er sædvanligt på det gældende arbejdsområde]

Af et *mindretal* (EL), tiltrådt af et *mindretal* (DF):

- 2) I den under nr. 4 foreslåede § 9 a indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. Ved fuldtidsansættelse forstås i de i stk. 5, nr. 1, nævnte tilfælde en ugentlig arbejdstid svarende til, hvad der ifølge overenskomsten anses som fuldtidsansættelse. I andre tilfælde anses en ugentlig arbejdstid på 37 timer som fuldtidsansættelse. Ved fuldtidsansættelse for-