

ligt fyret, mister sit opholdsgrundlag. En ting er, at man har strikket en aftale sammen, der betyder, at folk, der mister deres arbejde, fordi der er mangel på ordrer, eller som måske selvforskyldt mister det, ryger ud af landet, men at det også sker for folk, der er usagligt fyret, er det sådan en særlig konservativ specialitet?

Det andet spørgsmål, jeg vil stille til hr. Barfoed, er om arbejdstiden. Det fremgik jo af aftalen, at der skulle være fuldtidsansættelse, for at man kunne få en arbejdstilladelse. Det er så i lovtekstens bemærkninger blevet til, at det ikke må ligge væsentlig under 37 timer.

Nu fik vi for et øjeblik siden at vide fra Venstres ordfører, at det sådan set var i orden, hvis bare man tjente 5.500 kr. om måneden, for det var udtryk for fleksibilitet, hvis folk kunne klare sig for det. Er det også Det Konservative Folkepartis opfattelse, eller hvordan fortolker Det Konservative Folkeparti den ændring, der er sket af aftalens ordlyd?

(Kort bemærkning).

Lars Barfoed (KF):

Det er jo sådan, at når man bliver fyret usagligt, er der nogle sanktioner i forhold til en arbejdsgiver, der fyrer nogen usagligt. De sanktioner vil jo gælde både over for arbejdsgivere, der fyrer udenlandske medarbejdere, og arbejdsgivere, der fyrer danske medarbejdere. Derfor er det jo ikke sådan lige fra den ene dag til den anden, at man står uden nogen form for økonomisk kompensation.

Derudover er det jo også sådan, at en arbejdsløshedsforsikret medarbejder vil kunne få dagpenge i sit hjemland, når vedkommende vender tilbage til sit hjemland, efter dette hjemlands regler. Der kan vi ikke begynde at sondre mellem, om baggrunden for, at man er sagt op, var saglig, eller om den ikke var saglig. Der må man sige, at der er det de samme regler, der gælder. Det er det jo også i Danmark. Man får jo ikke højere arbejdsløshedsdagpenge, når man er usagligt fyret, end hvis man er sagligt fyret. Så der synes jeg sådan set, at vi stiller de pågældende udenlandske medarbejdere helt på lige fod med danske arbejdere.

(Kort bemærkning).

Søren Søndergaard (EL):

Ja, så håber jeg, at hr. Barfoed kan nå at svare på det andet spørgsmål, og så vil jeg bare følge op på det, hr. Barfoed allerede har sagt.

Jo, der er jo lige præcis forskel, for ud over at miste sit arbejde, så mister en udenlandsk arbejder altså også sit opholdsgrundlag i Danmark. En dansker, der bliver fyret fra sit arbejde, bliver jo ikke smidt ud af landet, men det er jo det, der sker med en udenlandsk statsborger – en person, der kommer fra Polen eller et andet land – vedkommende bliver smidt ud af Danmark, selv om der er tale om en usagligt afskedigelse.

Det er det, jeg simpelt hen bare ikke kan få til at passe med det, Det Konservative Folkeparti normalt går rundt og siger – men det er måske mest ved festlige lejligheder.

At folk, der bliver usagligt afskediget, også mister deres opholdsgrundlag i Danmark, er da helt urimeligt. Folk, der bliver usagligt opsagt, skulle ikke miste deres opholdsgrundlag i Danmark. Man kunne diskutere, om arbejdsgiveren skulle smides ud, men det er jo en anden sag.

(Kort bemærkning).

Lars Barfoed (KF):

Det sidste kunne være en interessant diskussion.

Jeg mener ikke, der er tale om, at man mister et opholdsgrundlag, man ellers havde haft i Danmark. Man havde ikke noget opholdsgrundlag i Danmark, før man fik ansættelsen. Man har et opholdsgrundlag, så længe man har en indkomst ved et arbejde, og har man ikke længere det, jamen så må man vende tilbage til sit hjemland, hvor man så forhåbentlig er arbejdsløshedsforsikret. Dermed mener jeg, at vi ligestiller udenlandske medarbejdere fuldstændig med danske medarbejdere.

Må jeg så sige omkring det med fuldtidsansættelse, at der jo står i lovteksten, at udgangspunktet er fuldtidsansættelse. Så er det forklaret i bemærkningerne, at det normalt er 37 timer, men dog kan det være noget, der ligger lige under 37 timer, og det er jo for ikke at være alt for rigoristisk.

Jeg mener overhovedet ikke, at der er nogen problemer eller slinger i valsen her, det er fuldtidsansættelse, vi taler om. Men der kan i særlige tilfælde være tale om, at man har noget lige under 37 timer, og så må det gælde for en fuldtidsansættelse. Det synes jeg egentlig er meget rimeligt, at der er den lille fleksibilitet i bemærkningerne. Men i selve lovteksten er det jo fastslået, at der er tale om fuldtidsarbejde.