

ret i beslutningsforslaget, er der tale om en meget vidtgående ændring af den gældende retstilstand, for det betyder i sidste ende, at en arbejdsgiver kan risikere at skulle aflønne medarbejdere, der ikke er arbejdede til eller ikke tilstrækkeligt arbejdede til, og det er ikke i nogens interesse og i sidste ende temmelig uholdbart.

I den forbindelse synes jeg faktisk, at det kan være værd at nævne, at forslaget måske kommer til at ramme den lille arbejdsgiver hårdt, fordi selv relativt små udsving i omsætning og udgifter har stor virkning på nettoresultatet. Det vil være en meget stor økonomisk byrde for en virksomhed, hvis den skal aflønne f.eks. 6½ medarbejdere, men kun f.eks. kan beskæftige 5 medarbejdere.

Kl. 15.25

Forslagsstillerne henviser i bemærkningerne til, at ikke alle lande vælger minimumsimplémenteringsmodellen, og nævner England som eksempel. At medlemsstaterne i EU gennemfører det europæiske regelsæt forskelligt, er der ikke noget nyt i, og det er jo en af kvaliteterne ved EU. Den danske holdning til EU-retlig regulering på arbejdsmarkedet har altid været minimumsimplémentering, fordi arbejdsmarkedets parter gerne vil have bevægelsesfrihed. Det har den til enhver tid siddende regering loyalt støttet, og det gør den nuværende regering også.

I bemærkningerne henvises der til, at England har valgt en model som den foreslåede. Det er fint, at der har kunnet skabes enighed herom, men jeg synes i den forbindelse, at det er vigtigt at huske på, at det danske og det engelske samfund adskiller sig markant fra hinanden, ikke mindst i forhold til offentlige ydelser.

Hvis en medarbejder i dag i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse bliver afskediget, skal afskedigelsen være begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager. Hvis bevisførelsen herfor kan løftes, finder de almindelige afskedigelsesregler anvendelse, og hvis lønmodtageren ikke inden udløbet af opsigelsesperioden har fundet ny beskæftigelse, vil lønmodtageren modsat i England være sikret et offentligt forsørgelsesgrundlag. Og det er jo netop den fleksible ansættelsesretlige lovgivning kombineret med et socialt sikkerhedsnet, der bidrager til et velfungerende dansk arbejdsmarked.

Det foreslås endvidere, at den afgivende og den modtagende arbejdsgiver forpligtes til gensidig information vedrørende overdragelse af medarbejderens rettigheder. Det er et vidtgående forslag, og regeringen kan på ingen måde

støtte, at virksomheder via lovgivning bliver pålagt at give, hvad der må karakteriseres som fortlørlige oplysninger, til en konkurrent.

Som det fremgår af ovenstående, er der mange grunde, der taler for, at regeringen ikke kan støtte forslaget. Forslaget medfører en for vidtgående ændring af retstilstanden og ikke mindst risiko for, at de fordele, der utvivlsomt knytter sig til udlicitering, vil gå tabt. Her tænker jeg på nytænkning i opgaveorganisering, fokus på ledelse, mulighed for rationalisering og pris konkurrence. For hvis medarbejderne altid skal overgå til erhververen og der samtidig opstilles et forbud mod afskedigelse, bremses den frie konkurrence reelt, og sådan en politik kan regeringen ikke støtte. Regeringen kan af de anførte grunde ikke stemme for forslaget.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg vil godt bede ministeren om at prøve at få det her lidt ned på jorden og forholde sig til, hvordan de her evindelige udbud og udliciteringer osv. rent faktisk påvirker forholdene på det danske arbejdsmarked, altså, når man inden for nogle brancher, som f.eks. rengøringsbranchen, typisk vil være i situationer, hvor de opgaver, man har, kommer i udbud og udlicitering hvert andet, tredje, fjerde, femte år, og det så betyder for medarbejderne, at de hvert andet, tredje, fjerde, femte år bliver fyret og egentlig kun kan blive genansat, hvis deres firma kan konkurrere på prisen med et andet firma. Jeg vil bede ministeren om at svare på to ting:

Er den situation fremmende for det psykiske arbejdsmiljø blandt de mennesker, der står med en fyreseddel i hånden med jævne mellemrum? Det var det ene spørgsmål.

Det andet spørgsmål: Er det fremmende for at sikre nogle ordentlige løn- og arbejdsforhold for rengøringspersonale, når de ved, at deres firma hvert andet, tredje, fjerde, femte år skal konkurrere på prisen med et andet firma? Er det ikke en ...

Den fg. formand (Jens Vibjerg):

Ja tak. Så er det ministeren.

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg synes ikke, at retstilstanden er dårlig for lønmodtagerne i Danmark. Jeg synes, at den gældende lovgivning på meget fornuftig vis afvejer