

Sammen med denne sag foretoges:

21) Første behandling af lovforslag nr. L 203: Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. (Gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse).

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

(Fremsat 27/3 2003).

Lovforslagene sattes til forhandling.

Forhandling

Ulrik Kragh (V):

For at fremme beskæftigelsen i EU har man i en årrække arbejdet intensivt på at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. Dette har bl.a. udmøntet sig i en række opblødninger af lovkravene til arbejdstid og fast beskæftigelse, således at midlertidig ansættelse bliver lettere at håndtere aftalemæssigt mellem lønmodtager og arbejdsgiver.

Når man laver lempeligere krav til fastansættelse og øvrige ansættelsesvilkår, er det naturligvis for at øge virksomhedernes incitament til at oprette kortvarige stillinger, som alternativt ikke var blevet opslået og besat. Alt i alt gode ordninger, som øger produktionen og beskæftigelsen.

Imidlertid giver den øgede fleksibilitet også mulighed for, at nogen kan misbruge denne for at forringe arbejdsvilkårene for lønmodtagerne. Det er naturligvis ikke hensigten, og derfor har EU vedtaget en række direktiver, der dæmper op for eventuelt misbrug af fleksibiliteten.

Lovforslaget om tidsbegrænset ansættelse, som vi behandler her, har til hensigt at implementere EF-direktivets krav om ligebehandling mellem midlertidigt ansatte og fastansatte medarbejdere i dansk lovgivning.

Eksempler på forskelsbehandling, som direktivet og loven forbyder, er forskelsbehandling i forholdsmæssig aflønning og rettigheder, som kunne opnås ved anciennitet. Det kunne f.eks. være pensionsrettigheder eller løn under sygdom.

I Danmark har vi i forvejen tradition for stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Det kommer også til udtryk ved, at store dele af arbejdsmarkedet i forvejen har indarbejdet EU-reglerne i deres overenskomster. Loven følger altså den danske tradition om i videst muligt omfang at implementere EF-direktiver igennem overenskomsterne, således at arbejdsmarkedets parter

har mulighed for at indrette sig så hensigtsmæssigt som muligt. Helt konkret betyder det, at loven viger for overenskomsterne, i det omfang direktivets intentioner er opfyldt igennem overenskomsterne.

Loven her fanger restgruppen på arbejdsmarkedet, som endnu ikke er omfattet af frivillige aftaler, der sikrer ligebehandling mellem midlertidige og fastansatte lønmodtagere.

Det skal nævnes, at en række områder er undtaget i loven. Det gælder lønmodtagere på vikarbureauer, en række elever under uddannelse samt en række offentligt ansatte lønmodtagere, der arbejder med uddannelse, integration og omskoling. Endelig er der særlige regler for de væbnede styrker.

Loven forventes at have en vis indflydelse på det offentlige og det private erhvervsliv, idet der fastlægges regler på området, men overordnet set forventes påvirkningerne at være begrænsede, idet der allerede er anden lovgivning, der sikrer imod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Loven skal træde i kraft den 1. juni 2003, og Venstre kan støtte dens vedtagelse.

Sammen med lovforslag nr. L 202 behandler vi også lovforslag nr. L 203, der er en ændring af funktionærloven som følge af implementeringen af direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Lovforslag nr. L 203 skal ses i sammenhæng med L 202, og begge har til hensigt som tidligere sagt at implementere EF-direktivets krav om tidsbegrænset ansættelse i dansk lovgivning.

I lovforslag nr. L 203, der har til hensigt at implementere direktivet om tidsbegrænset ansættelse, implementerer vi altså reglerne i funktionærloven. Lovforslaget vil ændre funktionærloven, således at funktionærloven ikke blot i praksis lever op til kravene fra direktivet om tidsbegrænset ansættelse, men også entydigt i lovens tekst præciserer reglerne.

Kl. 18.00

Konkret betyder det, at tidsbegrænsede arbejdsaftaler defineres, at vilkårene for forlængelse eller gentagelse af midlertidig ansættelse beskrives i bemærkningerne, samt at opsigelsesvarsler for tidsbegrænsede ansættelsesaftaler fastlægges allerede efter den første måneds ansættelse mod tidligere 3 måneder. Det får den konsekvens, at funktionærlovens opsigelsesvarsler træder i kraft tidligere end hidtil.

Alligevel skønnes konsekvenserne for såvel offentlige arbejdsgivere som private arbejdsgivere at blive meget begrænsede, idet det er meget sjældent forekommende, at en midlertidig