

og at det derfor drejer sig om, at man blot erkender, at man er nødt til at gennemføre det for at leve op til den EU-venlige holdning, som parterne er i besiddelse af.

Parterne værner om den danske model på arbejdsmarkedet, og det er helt fint. Det er også det, vi i Dansk Folkeparti er tilhænger af, men det er også nødvendigt, at vi vurderer hver enkelt sag ud fra det syn på sagen, som vi nu har. Derfor kan det heller ikke hjælpe, at man aftaler, at parterne selv implementerer direktivet, for at det udadtil kan se ud, som om man lever op til aftalemodellen. Der burde være tale om en udmelding om, at et direktiv måske ikke var egnet til den danske aftalemodel, men det sker så godt som aldrig.

Der er da også tale om en vis positivitet i lovforslaget, da ens regler kan være til fordel for den enkelte ansatte, så der fjernes en stor usikkerhed i tidsbegrænset ansættelse.

Det er også i det her tilfælde nødvendigt med lovforslag nr. L 203 om funktionærloven, for at direktivet kan være gældende for funktionærer.

Dansk Folkeparti er ikke helt sikker på, at de fælles regler for tidsbegrænset ansættelse er ideelt på alle områder, men det må vi afklare under udvalgsarbejdet, og som hr. Jan Petersen også var inde på, er der en del spørgsmål, der er uafklarede. Vi venter med at tage stilling til det videre udvalgsarbejde.

Charlotte Dyremose (KF):

Da den konservative ordfører, hr. Lars Barfoed, er til det efterhånden meget omtalte møde i Udenrigsudvalget, skal jeg på Det Konservative Folkepartis vegne oplæse følgende:

I Danmark er arbejdstagere ansat på tidsbegrænsede kontrakter i vid udstrækning godt beskyttede; det sker via overenskomster og individuelle aftaler. Det er også rimeligt dels at sikre tidsbegrænsede ansattes ansættelsesvilkår på en måde, så de ikke er mindre gunstige end sammenlignelige fastansattes, medmindre der er helt konkrete grunde til det, samt at man ikke fra arbejdsgivers side misbruger mulighederne for at anvende tidsbegrænsede ansættelser.

Direktivet fra EU om rammeaftaler vedrørende tidsbegrænsede ansættelser har netop denne målsætning. Da der imidlertid i Danmark som nævnt på en række områder er taget de fornødne foranstaltninger gennem aftalesystemet, er det kun nødvendigt lovgivningsmæssigt at sikre direktivets gennemførelse på de områder, hvor

der ikke aftalemæssigt er sikret en tilsvarende god retstilstand for de tidsbestemte ansættelser.

Det er dette formål, lovforslag nr. 202 om lov om tidsbegrænset ansættelse tilsigter, og det kan Det Konservative Folkeparti støtte.

Det Konservative Folkeparti kan ligeledes støtte lovforslag nr. L 203, hvorefter der som opfølgning på implementeringen af direktivet om tidsbegrænsede ansættelser sker de fornødne korrektioner i funktionærloven.

Der er overvejende tale om en kodificering af allerede gældende praksis, men nu vil det eksplicit af selve funktionærloven komme til at fremgå, at der er taget højde for de hensyn, der i henhold til direktivet er forpligtelse til at varetage.

Det Konservative Folkeparti kan også støtte dette lovforslag.

Lene Garsdal (SF):

Da hr. Ole Sohn ikke kan være til stede, vil jeg på SF's vegne fremføre følgende:

SF støtter grundlæggende ønsket om at forbedre kvaliteten af tidsbegrænsede ansættelser, og vi støtter ligeledes, at det sker ud fra et ligestillingsprincip. Derfor er vi grundlæggende positivt indstillede over for den aftale, som den europæiske fagbevægelse har indgået med arbejdsgiverne på dette punkt.

Kl. 18.10

Vi er ligeledes tilhængere af at følge den danske aftalemodel, så langt det er muligt, når EF-direktiver skal implementeres, og derfor er vi glade for, at lovforslaget giver forrang til aftaleimplementering. Det er efterhånden en kendt sag, at den danske aftalemodel bliver berørt af EF-direktiver som dette, men når det skal være, så svarer modellen i dette forslag grundlæggende til den model, SF tidligere har været med til at foreslå.

Dog ser vi nogle problemer i det foreliggende forslag. Bl.a. tillader forslaget, at ansættelsesmyndigheden kan henvise til andre overenskomster i virksomheden end den overenskomst, som gælder for den pågældende. Det indebærer, at en arbejdsgiver, der har flere forskellige faggrupper ansat, f.eks. SiD'ere, HK'ere og AC'ere, kan undlade at indgå aftale med en eller to af faggrupperne.

Det kunne være en DA-virksomhed, der nægtede at indgå overenskomst med en AC'er. Arbejdsgiveren kan så med loven i hånden selv vælge: Vil han følge lovens regler, vil han give sine AC'ere de samme vilkår som HK'ere, eller