

er det måske allerbedst at give AC'erne SiD'ernes aftale?

På den måde kan en arbejdsgiver shoppe rundt og henvise til den aftale eller overenskomst, som den pågældende arbejdsgiver finder bedst set ud fra hans synspunkt. Arbejdsgiveren kan altså afvise en faggruppe og deres tillidsrepræsentant og fagforening og selv shoppe rundt i billige aftaler, som helt andre parter har indgået. Dermed får arbejdsgiveren i princippet frit valg til at konkurrere på dårlige aftaler.

Samtidig giver det medarbejderen og dennes tillidsrepræsentant meget ringe muligheder for at forfølge arbejdsgivernes eventuelle brud på aftalen, og ingen aftale er jo som bekendt bedre end den praktiske overholdelse.

Dette problem bør efter SF's opfattelse løses ved, at beskæftigelsesministerens nye ideologiske frit valg-løsning, som SF vil kalde arbejdsgiverens overenskomstshopping, tages ud af lovforslaget.

Hertil kommer en række punkter, hvor de eksisterende formuleringer i lovforslaget kan lægge op til nytolkninger af funktionærlovens bestemmelser. Det bør i udvalgsarbejdet sikres, at det præciseres, at det ikke er tilstræbt, således som også en række fagforbund og FTF har gjort opmærksom på.

Kan vi få en løsning på disse problemer, så er SF positive.

Så er der lovforslag nr. L 203, som SF også grundlæggende er positive over for. Men forslaget bærer præg af den særlige sport, som består i, at en anledning til at revidere dansk lovgivning, som her i L 203 med funktionærloven, for alt i verden ikke skal bruges til selv at overveje, hvordan vi vil have det, i samme ombæring som vi implementerer EU's regler. Tværtimod er sporten: færrest mulige danske ændringer.

Denne sport er lidt underlig, når vi, herunder også SF, lægger så stor vægt på, at EU vedtager minimumsdirektiver, som vi selv kan gøre bedre. Det er vel, fordi vi selv selvstændigt skal tage stilling.

I dette tilfælde skal vi tage stilling til, hvordan vi vil udmønte ligestillingsprincippet for henholdsvis fastansatte funktionærer og midlertidigt ansatte, hvis de afskediges inden for den første måneds ansættelse. Her mener ministeren åbenbart, at ligestilling er, at den midlertidigt ansatte kan fyres som daglejer med en dags varsel, mens den fastansatte funktionær følger funktionærlovens regler om afskedigelse i prøvetiden.

På dette punkt støtter SF ligestilling og ikke den foreslåede forskelsbehandling. SF er grundlæggende i tvivl om, hvorvidt L 203 reelt implementerer direktivet fuldt ud og godt nok. Selv om ministeriets jurister skulle overbevise os om det under udvalgsbehandlingen, ville vi alligevel ønske en reel ligestilling og gå videre end ministeren.

Anders Samuelsen (RV):

Jeg skal ikke forlænge debatten yderligere, blot sige, at Det Radikale Venstre kan støtte de to forslag med mange af de begrundelser, som allerede er blevet trukket frem i de forskellige ordføreres bemærkninger til lovforslagene.

Der er ingen problemer umiddelbart set fra Det Radikale Venstre side, men vi vil selvfølgelig følge nogle af de ting, som er blevet nævnt fra SF's ordfører. Men grundlæggende er vi positivt indstillet over for forslaget.

Søren Søndergaard (EL):

Jeg tror, jeg vil starte med at stille ministeren et spørgsmål på baggrund af det faktum, at lovforslagene ifølge implementeringsfristen faktisk skulle være trådt i kraft den 10. juli 2002.

Kl. 18.15

Hvad betyder forsinkelsen for de mennesker, som eventuelt har fået krænkede deres rettigheder som tidsbegrænset ansatte, i den mellemliggende periode, indtil loven træder i kraft? Hvis de ikke har været omfattet af en overenskomstaftale, har de så mulighed for at rejse krav på baggrund af direktivet, eller har de ikke?

Med det har jeg selvfølgelig også antydnet, at vi ser lovforslagene som en forbedring for folk i tidsbegrænsede ansættelser. Vi ser det også som noget positivt, at forslagene ikke griber ind i indgåede overenskomster, men blot supplerer dem. Vi mener faktisk, at det er så positivt, at regeringens burde lægge sig det på sinde på nogle andre områder inden for det her felt.

Alligevel vil jeg pege på et par problemer i lovforslagene. De afgørende problemer ligger først og fremmest i undtagelsesbestemmelserne i § 2 i lov om tidsbegrænset ansættelse. For det første vil det være muligt at sætte loven ud af kraft gennem en individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte, der henviser til en tilfældig overenskomst på virksomheden. Det betyder, at den ansatte på dette område kan risikere at være omfattet af en overenskomst, som gælder for et helt andet fagområde med helt andre forudsætninger end den ansattes eget. Ikke