

pelt hen at kunne afsløre, om der skulle være sådan nogle urimeligheder.

Nu siger beskæftigelsesministeren, at han i øvrigt ikke mener, det er noget særlig stort problem, at der kan gå op til to år, inden man får et ansættelsesbevis. Jeg synes, det er en mærkværdig melding.

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg mener ikke, man kan sige, at lovens præventive effekt vil blive svækket med en justering af godtgørelsesniveauet. Det, at vi har en mere differentieret udmåling af godtgørelserne, hvor der jo lægges vægt på sagens konkrete omstændigheder, og hvor der skelnes mellem grove, mindre grove og banale overtrædelser, kunne jo også siges at være med til at skærpe lovens præventive effekt.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov** (S):

Vi er sådan set nogle, der mener, at arbejdsgiverne rent faktisk fra dag et lige burde sætte sig ned og udfylde det nødvendige stykke papir. Det ville også hjælpe os til at kunne afdække meget af det sorte arbejde og meget af den illegale arbejdskraft, som vi ellers i alle mulige andre sammenhænge kæmper for at få begrænset.

Men jeg skal bare lige en gang til have beskæftigelsesministerens præcisering: Det er altså en mindre forseelse, at der kan gå flere år, en ubetydelig forseelse, som ikke bør koste mere end 1.000 kr.

Kan beskæftigelsesministeren så ikke lige bekræfte over for mig, at når det f.eks. drejer sig om et pizzeria, som ikke fører logbøger over, hvem der er ansat og hvor mange timer de har været der, så falder der meget alvorlige sanktioner over for det pizzeria. Altså, hvor er sammenhængen, når nu beskæftigelsesministeren ønsker proportioner?

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

I f.eks. de fairplayinitiativer, som hr. Thomas Adelskov omtaler, og hvor vi pålægger pizzeriaer at føre logbog over de ansatte, ja, der har vi jo en skærpet opmærksomhed om det. Jeg beder hr. Thomas Adelskov lægge mærke til, at i den sag, jeg refererede, havde det ingen reel indfly-

delse på den sag, der var rejst, og det er sådan set det, der er det afgørende.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslagene overgik derefter til anden behandling.

## Afstemning

**Den fg. formand** (Jens Vibjerg):

Jeg foreslår, at lovforslagene henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

**16) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 18:**

**Forslag til folketingsbeslutning om ændring af lov om virksomhedsoverdragelse.**

Af Ole Sohn (SF), Thomas Adelskov (S) og Jørgen Arbo-Bæhr (EL).  
(Fremsat 25/10 2006).

Forslaget sattes til forhandling.

## Forhandling

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

SF, Socialdemokraterne og Enhedslisten foreslår, at virksomhedsoverdragelsesloven skal ændres. Det foreslås bl.a., at loven fremover automatisk skal gælde, når en opgave sendes i udlicitering eller hjemtages. Det foreslås endvidere, at afskedigelser som følge af virksomhedsoverdragelse ikke kan ske. Endelig foreslås det, at der indsættes en godtgørelsesbestemmelse i loven.

Lad os starte med det sidste, godtgørelsesbestemmelsen. Loven indeholder i dag ikke en godtgørelsesbestemmelse, og det har sin egen helt naturlige forklaring. Loven gennemfører nemlig et EF-direktiv fra 1977, som er blevet ændret en enkelt gang uden dog at være tilføjet en sanktionsbestemmelse, og derfor indeholder gennemførelsesloven heller ikke en sådan bestemmelse.

Men tingene ændrer sig som bekendt. I dag er det en fast rutine at indsætte en forpligtelse, som

i dansk ret omsættes til en godtgørelsesbestemmelse. Jeg har derfor sympati for, at loven tilføjes en godtgørelsesbestemmelse. Det ligger fint i tråd med de øvrige ansættelsesretlige love, og jeg vil derfor i næste samling fremsætte forslag om, at loven tilføjes en godtgørelsesbestemmelse.

Helt så positiv en holdning kan jeg ikke indtage til den øvrige del af forslaget. Som beslutningsforslaget og dets bemærkninger er formuleret, er der tale om nogle meget vidtgående ændringer – ændringer, som til en vis grad også synes at hvile på nogle misforståelser, og det vil jeg gerne komme tilbage til senere.

Virksomhedsoverdragelsesloven er vigtig, fordi den fastsætter lønmodtagerens rettigheder og arbejdsgiverens pligter, når en virksomhed bliver overdraget. Loven er fra 1979, og som jeg allerede har nævnt, gennemfører den et EF-direktiv. På grund af sin EU-retlige baggrund er EF-Domstolens omfattende retspraksis relevant for forståelse af lovens anvendelsesområde.

Kl. 15.20

Kendetegnende for EF-Domstolens afgørelser er, at domstolen har opstillet en række forhold, der skal tillægges vægt ved vurderingen af, om noget kan siges at være en virksomhed og en overdragelse i lovens forstand. Alle de forhold er momenter, der skal tillægges betydning, når det i den konkrete situation skal vurderes, om loven finder anvendelse. At systemet fungerer, illustrerer den nuancerede retspraksis efter min vurdering.

EF-Domstolen har truffet afgørelse i en række sager, der vedrørte udlicitering, herunder andengangsoverdragelse. Spørgsmålet om direktivets relevans i forbindelse med hjemtagelse af opgaver er ligeledes blevet behandlet af EF-Domstolen, som har fastslået, at direktivet kan være relevant i den forbindelse.

Den nuancerede retspraksis betyder, at der er situationer, hvor virksomhedsoverdragelsesloven, som ønsket af forslagsstillerne, allerede i dag finder anvendelse, og omvendt er der også situationer, hvor loven ikke finder anvendelse, fordi det, der overdrages, ikke er en virksomhed i lovens forstand. Der er altså ikke noget usædvanligt ved, at noget falder inden for og andet falder uden for en lovs anvendelsesområde.

Endelig er der den situation, som Arbejdsretten behandlede i en dom i maj måned. Det drejede sig konkret om en servicevirksomhed, der havde indgået kontrakt om udførelse af rengøringsarbejde på en virksomhed. Virksomheden

opsagde kontrakten for at sende rengøringsopgaven i licitation. Medarbejderne i servicevirksomheden blev opsagt med 4 måneders varsel, sådan at deres sidste dag også var udløbsdagen for kontrakten. Medarbejderne fik samtidig at vide, at de ville blive genansat, hvis virksomheden vandt licitationen.

Arbejdsretten udtalte i den forbindelse, at arbejdsgiveren ikke havde sikkerhed for, at en anden virksomheds overtagelse af opgaven ville blive omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og at arbejdsgiveren kunne komme i den situation, at man ved udløbet af den opsagte kontrakt ikke kunne beskæftige de medarbejdere, der hidtil havde været beskæftiget med opgaven. Arbejdsretten udtalte herefter, at det under disse omstændigheder var driftsmæssigt begrundet at varsle afskedigelserne, som det var sket. For god ordens skyld vil jeg lige nævne, at virksomheden vandt udbuddet, og at alle medarbejdere blev genansat.

Afgørelsen her illustrerer, at en virksomhed selvfølgelig skal have mulighed for at tage højde for eventuelle ændringer i opgavetilførslen, uden at virksomhedsoverdragelsesloven derved bliver relevant.

Som jeg nævnte indledningsvis, mener jeg, at også beslutningsforslaget til en vis grad hviler på en misforståelse, nemlig den, at en arbejdsgiver altid gerne vil af med sine medarbejdere, hvis arbejdsgiveren ikke genvinder opgaven, der er sat i udbud. Afhængigt af opgavens art kan arbejdsgiveren have investeret rigtig mange ressourcer i medarbejderen, f.eks. i form af efteruddannelse, for at den pågældende opgave kan løses. Den automatiske overdragelse af medarbejderen til den arbejdsgiver, der har vundet udbuddet, og som skal løse opgaven de næste 3 år, er derfor ikke altid ideel.

Den automatiske overdragelse indebærer også en pligt for lønmodtageren til at skifte arbejdsgiver. Beslutningsforslaget tager slet ikke højde for, at der faktisk er nogle lønmodtagere, der gerne vil blive hos deres nuværende arbejdsgiver, og som arbejdsgiveren gerne vil beholde. Begrundelserne herfor kan være mange. En begrundelse kan være, at de to parter rent faktisk har et velfungerende samarbejde, og at arbejdsgiveren har planer for den pågældende medarbejder. Derudover kan det også tænkes, at lønmodtageren er tilfreds med sine arbejds- og lønvilkår.

Sådan som forbuddet mod afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse er formule-

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 arbejde 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 hårdest, 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 fortløbe 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

de hensyn, der skal tages til både arbejdsgiver og lønmodtager.

Så vil jeg godt sige, at loven jo allerede indeholder et forbud mod afskedigelse på grund af overdragelse. Men afskedigelse er naturligvis mulig, hvis arbejdsgiveren kan bevise, at organisatoriske, tekniske eller økonomiske forhold taler herfor. Er dokumentationen i orden, er det ikke i strid med loven om afskedigelse af en medarbejder. Hvis der ikke var den mulighed, skulle arbejdsgiveren beskæftige folk, der ikke er arbejde til. Måske arbejdsgiveren allerede har de nødvendige personalemæssige ressourcer, fordi ny teknologi måske gør, at arbejdet kan udføres mere effektivt.

Kl. 15.30

**Den fg. formand (Jens Vibjerg):**

Hr. Jørgen Arbo-Bæhr for en sidste kort bemærkning.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Det er pudsigt, for det er netop det, det her forslag rent faktisk løser. Det løser det jo på den måde, at det sikrer, at de medarbejdere, der i dag arbejder i et firma, automatisk – hvis de vel at mærke vil – ansættes på samme vilkår af et andet firma, som overtager opgaven.

Det er hele grundlaget i lov om virksomhedsoverdragelse, som vi bare mener skal føres ud i livet, så det også gælder i forbindelse med andengangsudbud osv. Det vil være noget, der sikrer de folk mod at stå med en fyreseddel i hånden hvert andet, tredje eller fjerde år.

Jeg bliver nødt til at spørge ministeren igen: Mener ministeren ikke, at det kan være et psykisk problem, hvis man hvert andet, tredje eller fjerde år bliver tvunget til at få en fyreseddel i hånden og ikke aner, om man har arbejde nogle måneder senere?

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):**

Nu brugte jeg meget tid i min tale til at forklare, hvorfor regeringen synes, at det her forslag er en rigtig dårlig idé. For det første gælder loven i dag på en række af de her områder, og det er et spørgsmål om: Hvad er en virksomhed? Er der en virksomhed i virksomheden? Er det en selvstændig økonomisk enhed osv.? Så jeg tror, at vi må afklare de her ting i udvalgsbehandlingen, for det er virkelig svær jura, vi taler om her.

Jeg tror ikke, at det løser spørgsmålet om stress eller dårligt psykisk arbejdsmiljø, at man tvinger folk til at følge med over i en anden virksomhed eller komme over i en virksomhed, hvor de ikke er ønsket, fordi der måske ikke er arbejde til dem. Så jeg tror, at de ting skal løses på en anden måde i virkelighedens verden.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Det er lige nøjagtig det, der er det centrale, nemlig: Er det rimeligt, at vi udvikler et system i Danmark, i Europa – men nu er det jo landet her, vi snakker om – hvor man hvert andet, tredje eller fjerde år laver det, man kan kalde sikkerhedsfyrring; hvor virksomhederne altså fyrer kollektivt, fordi de ikke ved, om de har en opgave? Så spørgsmålet er meget relevant: Hvorfor er det lige, at det er lønmodtagerne og lønmodtagernes familier, som skal betale for et liciteringssystem, når man kunne løse det relativt enkelt ved at sige, at mus og mænd følger med? Så konkurrerer man på kvalitet og ikke på lønmodtagers bekostning.

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):**

Jeg redegjorde jo for, at hvis man tager en mindre virksomhed, som f.eks. vinder en licitation på noget rengøring, så har den en medarbejderstab, der måske mangler arbejde i dag. Derfor løser det jo ikke noget problem, hvis den tvungmæssigt skal overtage medarbejdere fra et andet firma. Det forhindrer enhver fornuftig udvikling, og det hjælper ikke lønmodtagerne i den situation.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Jeg medgiver, at man givetvis vil komme i en situation, hvor prisen for et bud vil være en lille smule højere. Så man kan sige, at de, der kommer til at miste, er dem, der udliciterer, for den udbudsgiver kommer til at betale en lidt højere pris for at undgå, at lønmodtagerne rammes af stress og den økonomiske usikkerhed, som altid ligger.

For en lille virksomhed, som afgiver et bud, kender betingelserne på nøjagtig samme måde som en stor virksomhed. Hvad er det, man giver et bud på? Man giver et bud på en opgave plus overtagelse af nogle medarbejdere til en given pris.

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg synes, det er utrolig vigtigt, at den lille virksomhed, som måske har flere ansatte, end den har arbejdsopgaver til, også kan vinde en licitation, så arbejdspladserne bliver trygge for de medarbejdere, virksomheden har. Det synes jeg helt man ser væk fra i det her forslag.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov** (S):

Som en af forslagsstillerne vil jeg faktisk gerne starte med at takke ministeren for, at ministeren tilkendegiver, at han er enig i de synspunkter om godtgørelse, som ligger her i forslaget. Det var i hvert fald så en fjerdedel, kan man sige, vi fik hentet hjem.

Så kunne jeg egentlig godt tænke mig, at vi prøvede at tale os lidt nærmere hinanden på en række af de andre områder, for jeg tror, ministeren har misforstået forslaget, hvis ministeren forstår det sådan, at man ikke kan afskedige en medarbejder. Der er sådan set stadig muligheder for at afskedige medarbejdere, som man ikke har brug for. Det kan jo være, at man indfører en ny teknologi, eller at der sker en anden form for rationalisering. De muligheder eksisterer stadig væk.

Kl. 15.35

Det, vi bare er optaget af, er, at der ikke hvert andet år sker en afskedigelse af samtlige medarbejdere med de konsekvenser, det har i forhold til familie og i forhold til den enkelte lønmodtager på arbejdspladsen. Og vi er optaget af, at de regler, der ellers gælder ved virksomhedsoverdragelse, også kommer til at gælde i de her tilfælde.

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg tror, det er vigtigt at holde sig for øje, at vi jo på arbejdsmarkedet på det ansættelsesretlige område har udviklet en meget fleksibel model i Danmark. Det her vil jo gøre det meget stift og vil forhindre, at virksomheder kan vinde licitationer og dermed få en ordentlig udnyttelse af deres produktionskapacitet. Jeg tror faktisk ikke, at vi skal løse problemerne via en rigid ansættelsesretlig løsning. Medarbejdere er jo under alle omstændigheder sikret opsigelsesvarsler i henhold til den overenskomst, de arbejder under.

**Den fg. formand** (Jens Vibjerg):

Så er det hr. Thomas Adelskov for en sidste kort bemærkning.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov** (S):

Nu kalder beskæftigelsesministeren det for rigide regler. Men den usikkerhed og utryghed, der opstår ved at blive opsagt hvert andet år, er enorm.

I går var jeg til møde på rådhuset i Trundholm Kommune, hvor man er ved at flytte en del af medarbejderne til et andet rådhus – der er ikke engang tale om afskedigelser, men simpelt hen tale om, at man flytter medarbejdere – og der kunne borgmesteren, i øvrigt en Venstrekollega til beskæftigelsesministeren, fortælle, at der var utrolig mange medarbejdere, der brød sammen og havde det psykisk dårligt, fordi de skulle flytte, og at der var meget højt sygefravær som følge af kommunesammenlægningen.

Så det gælder ikke alene afskedigelse. Det er sådan set en forstærkende omstændighed, og det her har rent faktisk store menneskelige omkostninger. Det er det, vi med dette forslag forsøger at gardere os imod, så man altså ikke bare bliver fyret, på grund af at opgaven overgår til en anden. Men hvis man skal fyres, skyldes det, dels at man ikke kan løse sin opgave, dels fordi der sker rationaliseringer i virksomheden.

(Kort bemærkning).

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg er da enig i, at lønmodtagerne skal have de bedst mulige vilkår og have størst mulig tryghed. Det, jeg bare fremhæver, er, at jeg ikke tror, at løsningen, som man foreslår i det her forslag, er vejen frem. Hr. Thomas Adelskov må jo også erkende, at de overenskomster og ansættelsesretlige regler, der gælder før overdragelsen, også gælder efter overdragelsen.

Så jeg tror altså, at man gør det fleksible danske arbejdsmarked en bjørnetjeneste ved at gennemføre det her forslag. Men derfor skal man selvfølgelig altid sikre, at medarbejderne har trygge og ordentlige forhold.

**Den fg. formand** (Jens Vibjerg):

Tak til ministeren. Vi går i gang med ordfører-rækken, og den første ordfører er hr. Torsten Schack Pedersen.

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Lov om virksomhedsoverdragelse er et fornuftigt og nødvendigt instrument på det danske arbejdsmarked. Blot fordi en virksomhed bliver solgt til en anden ejer, skal de ansattes vilkår ikke kunne vendes på hovedet fra den ene dag til den anden. Men dette forslag må være en svips fra forslagsstillernes side. Forslaget i sig selv og forslagens konsekvenser indeholder en række selvmodsigelser og konsekvenser, som jeg virkelig ikke håber forslagsstillerne har haft i tankerne, men jeg kan jo tage fejl.

Lov om virksomhedsoverdragelse er implementering af et EU-direktiv. Normalt minimumsimplémenterer vi i Danmark disse forslag og overlader i videst mulig omfang opgaverne til arbejdsmarkedets parter. Jeg troede egentlig også, at forslagsstillerne stod bag dette princip, men åbenbart ikke i denne sag.

Forslagets konsekvenser er vidtrækkende, særlig for mindre virksomheder. Hvis en mindre virksomhed har lidt halvtomme ordrebøger og virksomheden vinder et udbud på en opgave, så vil forslaget medføre, at virksomheden ikke blot skal løse den bundne opgave, men at virksomheden automatisk og altid får de nuværende medarbejdere med i købet. Og så er den lille virksomhed sådan set lige vidt.

Og hvad med de medarbejdere, som tvinges til at skifte arbejdsgiver? Måske ville de hellere blive hos den oprindelige arbejdsgiver, måske ville den oprindelige arbejdsgiver være ked af pr. automatik at miste arbejdskraft, som der måske er oparbejdet særlige kompetencer hos og tillid og samarbejde med.

Oppositionens forslag er et angreb på den danske flexicuritymodel. Fremover vil bindingerne på arbejdskraft være langt større. Jeg skal henvise til eksempelvis Frankrig, hvis man er interesseret i at se, hvordan et ufleksibelt og fastlåst arbejdsmarked fungerer, hvis det er det, man ønsker.

Kl. 15.40

Da jeg læste forslaget fra Socialdemokratiet, SF og Enhedslisten, tænkte jeg på, at det her forslag er udtryk for en tankegang fra et industrisamfund; et forslag, som passer til en tid, hvor ingen mennesker skiftede arbejde; et forslag, som passer til en tid, hvor man tog et job, når man forlod skolen og blev der, til man blev pensioneret. Forslaget passer overhovedet ikke ind i den verden, vi lever i i dag. Beskæftigelsesmini-

steren har gennemgået en række eksempler på, hvor firkantet en verden forslagsstillerne forestiller sig, så det skal jeg ikke gentage.

Vi har et fleksibelt arbejdsmarked i Danmark, og det skal vi være stolte af, og det skal vi værne om. Hvis virksomhedsoverdragelsesloven skal omfatte alle udbud, konkurrenceudsætning og udlicitering, og hvis det, hver gang der spørges til prisen, er det samme som at sige, at man vil bekæmpe udbud, udlicitering og det, at der spørges til prisen, vil jeg sige, at det såmænd er fair nok at være uenig, men så skulle man tone rent flag i stedet for at pakke det ind.

I Venstre støtter vi virksomhedsoverdragelsesloven. Vi har forståelse for de bekymringer, der er rejst, men som beskæftigelsesministeren redegjorde for, er medarbejderne dækket ind via en lang række øvrige bestemmelser. Vi støtter, at en medarbejder har sikkerhed for, at et skift i arbejdsgiverens navn ikke vender op og ned på alting på arbejdspladsen, men vi kan ikke støtte et forslag, der bygger på en tankegang om, at ansatte for tid og evighed vil være beskæftiget med den samme arbejdsopgave nøjagtigt det samme sted hele livet. Vi afviser forslaget.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Det er da en smule bekymrende, at Venstres ordfører ikke læser det forslag, som vi har fremsat. Forslaget har intet at gøre med at hindre udlicitering, det har intet at gøre med flexicurity, og det har intet at gøre med at skabe et statisk arbejdsmarked. Det har alene at gøre med, at vi oplever, at titusindvis af danske lønmodtagere hvert andet, tredje eller fjerde år bliver sikkerhedsfyret kollektivt.

Kan hr. Torsten Schack Pedersen ikke forestille sig den situation, en rengøringsassistent er i hvert andet år, når vedkommende skal gå med en fyreseddel i hånden uden at vide, om vedkommende er købt eller solgt? Kan han ikke forestille sig, hvad det betyder for ens psykiske tilstand, ens families tilstand, ens børns tilstand?

Så siger Venstres ordfører: Vi kan godt forstå bekymringerne. Det kan Venstres ordfører jo ikke. Venstres ordfører er jo hamrende ligeglad med de psykiske problemer, det giver løbende at få sikkerhedsfyringer. Det kunne løses med det her forslag, uden at man ændrer noget som helst ved den flexicurity, vi har i Danmark.

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Jeg vil blot henvise hr. Ole Sohn til det svar, som beskæftigelsesministeren gav på det samme spørgsmål, og så undre mig over, at hr. Ole Sohn slet ikke står ved, hvad konsekvenserne vil blive af forslaget. Hvordan forestiller hr. Ole Sohn sig at det vil gå for en virksomhed, som har ledig kapacitet, som har lidt flere hænder, end ordrebøgerne kan gøre brug af? Hvad skal den virksomhed gøre, når den virksomhed vinder en opgave og får flere medarbejdere med? Ja, så har virksomheden fortsat for mange medarbejdere. Det er så det, hr. Ole Sohn vil forhindre. Det er fair nok, så synes jeg bare, hr. Ole Sohn skulle sige det rent ud.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Det lille problem er sådan set relativt enkelt at løse. Hvis en virksomhed har for mange medarbejdere til den mængde opgaver, virksomheden har, foretager man afskedigelser ud fra, hvad der er i overskud; sådan er virkeligheden jo. Det gør man jo i enhver anden sammenhæng. Hvis en snedkermester ikke har arbejde nok til sine medarbejdere, afskediger man en, to eller tre, eller hvad der nu er behov for. Men man laver da ikke en kollektiv afskedigelse på et snedkeri, fordi man mister en opgave, og derefter ansætter nogle.

Det er jo det, der er forskellen. Her siger vi: Vi skal opføre os på nøjagtig samme måde, som man gør på det øvrige arbejdsmarked. Man ansætter og afskediger, hvad der konkret er behov for. Man laver da ikke kollektive sikkerhedsafskedigelser af titusindvis af mennesker og lader dem lide under det psykiske pres i en tid, hvor stress er den største livstruende faktor på arbejdsmarkedet, uden at vi foretager os noget som helst.

Men det er åbenbart det, Venstre ønsker. Pyt med, om der er titusindvis af borgere, der rammes af det stressyndrom, som kommer af løbende at få en fyreseddel stukket i hånden.

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Jeg skal endnu en gang henvise til det, som beskæftigelsesministeren allerede har svaret hr. Ole Sohn på én gang.

Hr. Ole Sohns forslag er altså så entydigt i sin konsekvens, at den virksomhed, der vinder et udbud og får en ekstra opgave, også får nogle ekstra medarbejdere med, og hvis der så ikke er behov for dem i virksomheden, fordi man siger: Vi vil faktisk gerne have noget mere at lave, fordi vi har for meget kapacitet, ja, så kommer man til at hænge på de medarbejdere i en opsigelsesperiode. Det er den skinbarlige konsekvens, og det må jeg bare sige altså er hæmmende for udviklingen på det danske arbejdsmarked, det er hæmmende for flexicuritymodellen, som jeg så er glad for hr. Ole Sohn så i hvert fald bakker op i ord, men ikke i handling med sit forslag. Og der må jeg bare sige vandene skilles, og der er vi ikke enige.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Det var en interessant ordførertale fra Venstres ordførers side. Den kom vist ikke fra skrivebordet på direktionsgangen, men måske nærmere fra et sammenrend i Venstres Ungdom eller måske fra katedret på handelsskolen. Jeg mener, der slet ikke er nogen sammenhæng mellem, hvordan mennesker rent faktisk oplever det her, og hvilke konsekvenser det har, og det, Venstres ordfører står deroppe og siger skulle være virkeligheden udenfor. Jeg vil bare opfordre Venstres ordfører til at prøve at bevæge sig lidt ud i virkeligheden en gang imellem.

Lad mig starte med at spørge Venstres ordfører: Er Venstres ordfører uenig med beskæftigelsesministeren i, at punkt d i forslaget om godtgørelsesmåde skulle gennemføres? For jeg hørte sådan set en afvisning af det fulde forslag. Og skal det så tages som udtryk for endnu en intern uenighed og en splittelse i Venstre, man skal have afklaret på det næste gruppemøde?

Det andet er så spørgsmålet om, hvorvidt man altså som medarbejder skal flytte over til en anden virksomhed. Det står der ikke noget om i beslutningsforslaget. En medarbejder kan sagtens vælge ikke at overflytte til en anden virksomhed og blive i den eksisterende. Det her handler simpelt hen om, at vi i hvert fald sikrer, at man som minimum har det job, men der er sådan set ikke noget til hinder for, at man kan blive i den virksomhed, man er i, og det fremgår ingen steder af forslaget, at det skulle være sådan, som det er udtænkt oppe i hr. Torsten Schack Pedersens hoved.

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Jamen jeg kan da starte med at berolige hr. Thomas Adelskov med, at beskæftigelsesministerens tilkendegivelse til punkt d kan jeg fuldt ud bakke op.

Men jeg synes sådan set, hr. Thomas Adelskov skylder at stå ved forslaget. Det kan godt være, hr. Thomas Adelskov har nogle andre motiver, men virkeligheden, konsekvensen af forslaget, er altså den, som jeg her har beskrevet. Og det synes jeg bare man skulle være ærlig om og stå ved ved at sige, at det er en mistro til udlisiteringer, til udbud, til at spørge til prisen, til den model, vi har på det danske arbejdsmarked. Det er fair nok, men så stå dog ved det, for det er de skinbarlige konsekvenser, og det troede jeg egentlig at hr. Thomas Adelskov godt turde stå ved.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Jeg vil bare glæde mig over, jeg har genoprettet roen i Venstres folketingsgruppe. Så skal jeg bare sige til hr. Torsten Schack Pedersen: Man kan sådan set ikke klandre Socialdemokraterne for overhovedet at have nogen problemer med udlisitering. Altså, der skete trods alt flere udlisiteringer i vores tid i regering, end der er sket under denne regering. Så der er sådan set ikke noget problem med at udlisitere.

Det, vi bare erkender, og det, vi kan se i dag, er, at der altså er nogle konsekvenser af den udlisitering, som betyder, at nogle medarbejdere er i en uheldig situation. De står og bliver fyret, det påvirker dem psykisk, og det har nogle konsekvenser, som hr. Torsten Schack Pedersen bare fejrer af bordet ved at sige, at virkeligheden er en anden.

Nej, virkeligheden er ikke en anden. Virkeligheden er rent faktisk, at det her kunne være med til at løse nogle problemer dels for nogle virksomheder, som derfor ville få medarbejdere, dels også for alle de medarbejdere, som årligt står over for en fyring, fordi licitationen skal rundt en gang mere.

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Jeg er glad for, at hr. Thomas Adelskov ser positive muligheder i udlisiteringen. Det vil jeg da håbe at vi kan holde hr. Thomas Adelskov op på på et andet tidspunkt.

Men jeg vil bare understrege, at med hensyn til det regelsæt, som gælder, hvis det i hvert fald er på det kommunale område, har kommunerne jo altså en vis grad af indflydelse på, hvad det er for et udbudsmateriale, der lægges til grund. Og der må jeg jo så bare sige, at det burde være hr. Thomas Adelskovs opgave at bidrage, hvis han synes, at det udbudsmateriale skal se anderledes ud. Det må jo sådan set være kommunernes beslutning.

Jeg troede egentlig, at der var en vis opmærksomhed på, at der skulle være et kommunalt selvstyre og kommunerne skulle have nogle afgørende indflydelsesmuligheder på de beslutninger, de måtte træffe. Men det kan jeg så forstå skal centralt bestemmes herfra. Jeg konstaterer bare, at man har et forslag, som har en række utilsigtede konsekvenser i forhold til, hvad man selv siger, og det synes jeg bare man skulle stå ved.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Nu forstod jeg på hr. Torsten Schack Pedersen, at i virkelighedens verden er hr. Torsten Schack Pedersen faktisk imod selv den begrænsede beskyttelse af lønmodtagerne, som ligger i virksomhedsoverdragelsesloven. Konsekvensen af hr. Torsten Schack Pedersens udtalelser er, at virksomhedsoverdragelsesloven er en unødigt hindring for arbejdsgivernes frie ret til at fyre og til at ansætte folk på de betingelser, de nu engang stiller.

Kl. 15.50

Det er selvfølgelig fair nok, når man er repræsentant for et arbejdsgiverparti som Venstre, men jeg kunne godt tænke mig, at hr. Torsten Schack forholdt sig til de konsekvenser, som også har samfundsmæssig betydning, nemlig at man sætter ansatte i en situation, hvor de hvert andet, tredje, fjerde år står med en fyreseddel i hånden og bliver rystet psykisk af det. Vedrørende de konsekvenser, det får for det psykiske arbejdsmiljø, for nedslidning, for stress på alle mulige måder, kan hr. Torsten Schack så slet ikke se, at det kan være et problem, at man på den måde får titusindvis af ansatte i det her land, som står med en usikkerhed og en fyreseddel i hånden? Og kan han ikke se, hvad det betyder for, at folk bliver nedslidte og må forlade arbejdsmarkedet?



(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Jeg skal gerne, som jeg gjorde i forbindelse med spørgsmålet fra hr. Ole Sohn, henvide hr. Jørgen Arbo-Bæhr til det svar, som beskæftigelsesministeren gav på det samme spørgsmål. Og må jeg så ikke også bare bede hr. Jørgen Arbo-Bæhr om at lytte lidt bedre efter næste gang, inden hr. Jørgen Arbo-Bæhr kritiserer folk for noget, de ikke har sagt. Det bliver i hvert fald det, der er tilfældet her, for hvis hr. Jørgen Arbo-Bæhr havde hørt efter, ville han have hørt, at jeg startede min ordførertale med at sige, at lov om virksomhedsoverdragelse er et fornuftigt og nødvendigt instrument på det danske arbejdsmarked.

Det er altså svært at få det til at fremstå, som om der er en modstand mod lov om virksomhedsoverdragelse. Det burde stå tydeligt selv for hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Så kunne jeg godt tænke mig at få vide, hvorfor det så er så forfærdeligt, at det her lovforslag omhandler de situationer, hvor en måske udliciteret opgave fra en kommune eller fra en virksomhed bliver udliciteret anden gang. Det er det, det her forslag kommer til at handle om, nemlig den situation, de ansatte kommer i på det tidspunkt, hvor de får den fyreseddel i hånden i forbindelse med den her sikkerhedsfyring, hvor de ikke aner, om de har arbejde eller ej, mens lov om virksomhedsoverdragelse gælder, første gang en opgave bliver udbudt.

Er det ikke fuldstændig ulogisk, og burde vi ikke få lavet det sådan, at man også ved andengangsudbud eller ved hjemtagelse af opgaver sikrer de ansatte, at de ikke skal have den her fyreseddel i hånden og dermed være usikre på, om de har arbejde eller ej i fremtiden?

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Det er kommunen, der udarbejder det udbudsmateriale, som ligger til grund, og det er kommunen, der bestemmer, hvilke regler og principper der måtte gælde, og det synes jeg sådan set står klart. Det er den mulighed, der er, og hvis hr. Jørgen Arbo-Bæhr mener, at den enkelte kommune skal have ændret sine regler, jamen så er det vel et naturligt sted at gøre brug af det kommunale selvstyre og se på, hvilke bestemmelser, man har.

Jeg må bare konstatere, at forslaget har en lang række negative konsekvenser, som man fuldstændig vender det blinde øje til. Man fornægter simpelt hen, hvilke negative konsekvenser det har. Det ærgrer mig lidt, men det håber jeg da at vi igennem udvalgsarbejdet får yderligere belyst, så det står fuldstændig klart, at det her vil være et angreb på den danske arbejdsmarkedsmodel og være til stor ulempe for det arbejdsmarked, som vi er stolte over er fleksibelt, og som sikrer, at vi er i stand til at have en økonomi i verdensklasse. Men det her forslag vil altså være et angreb på den model – måske utilsigtet, jeg vil da godt lade tvivlen komme forslagsstilleren til gode.

**Den fg. formand (Jens Vibjerg):**

Tak til ordføreren. Vi går videre i ordførerrækken. Næste ordfører er hr. Thomas Adelskov.

**Thomas Adelskov (S):**

Se, rent faktisk kunne hele min ordførertale sådan set nærmest læses i går i Politiken, der bragte en stor artikel om medarbejdere, der bliver sikkerhedsfyrte, ikke fordi de gør arbejdet dårligt, ikke fordi virksomheden ikke har råd til at have dem, ikke fordi virksomheden ikke har arbejde til dem, men fordi virksomheden skal ud i ny licitationsrunde med deres job.

Hvilke konsekvenser har sikkerhedsfyringer for medarbejderne og for medarbejdernes familier? Der er tale om 100.000 mennesker, som over nogle år bliver udsat for enten hvert andet år, hvert tredje eller hvert fjerde år at blive sikkerhedsfyrte af deres firma. Det kan være rengøringsassistenter, det kan være chauffører, det kan være gartnere, der med få års mellemrum må opleve, at de bliver sagt op fra deres job, at deres eksistensgrundlag bliver forrykket, at der opstår usikkerhed om deres muligheder for at kunne forsørge sig selv og familien, for at kunne betale husleje, betale termin. Det er ikke et rimeligt pres at lægge på mennesker. Konsekvensen er et psykisk dårligt arbejdsmiljø, det er stress, det er sygemeldinger på arbejdspladsen.

KL 15.55

Det forslag, som Socialdemokraterne her er medforslagsstillere på, tager sigte på, at de mennesker, der er ansat i virksomheder, som skal ud i licitation igen, er sikre på at kunne fortsætte i deres job, altså er virksomhedsoverdraget til en eventuel ny vinder af udbuddet. Det tager sigte på at sikre, at medarbejderne er til stede for opgaven, og det tager sigte på at sikre, at ingen

medarbejdere alene med baggrund i licitationen bliver opsagt.

Det er glædeligt, at beskæftigelsesministeren – og det vil jeg gerne kvittere for – allerede nu har tilkendegivet, at han er villig til at være med til at finde en løsning for, at der kan indføres sanktioner i lovgivning om virksomhedsoverdragelse.

Jeg må også konstatere, når man læser artiklen i Politiken i går, at det jo ikke bare er et spørgsmål, som fagbevægelsen har interesseret sig for, også arbejdsgivere mener, at det er en god idé, også arbejdsgivere mener, at man kunne drage nytte af, at der var tale om, at ved udlimitation trådte reglerne og lovgivningen om virksomhedsoverdragelse i kraft. Det ville betyde større tryghed for virksomheden, og det ville betyde mindre stress og mindre nedslidning af medarbejderne.

Venstres ordfører brugte en del af sin taletid og kommentarer til spørgsmålene på at henvise til, at det her jo var noget, der kunne være en kommunal beslutning; det var et forhold, man kunne tage op ude i kommunerne, noget, som kommunerne selv kunne vælge at lægge ind som en forudsætning i licitationen. Jeg kan godt høre på Venstre, at udgangspunktet mere er kommunernes ve og vel og kommunernes interesse, end det er medarbejdernes ve og vel, end det er lønmodtagernes ve og vel og lønmodtagernes interesser.

I den her sag vægter vi lønmodtagerne højest, altså en sikring af, at lønmodtagerne ikke bliver udsat for unødigt sikkerhedsfyrening hvert andet år, men at lønmodtagerne trygt kan bevæge sig på arbejde og dermed forsørge familie og have en tryk tilværelse.

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Jeg forsøgte i min ordførertale at få svar på et spørgsmål. Det kan være, at hr. Thomas Adelskov vil svare på det nu. Hvad er udfordringen, og hvad er løsningen for en virksomhed, som har ledig kapacitet, som vinder en opgave og får det fulde antal medarbejdere med til den pågældende opgave? Efter en sådan vundne opgave står den pågældende virksomhed fortsat med for meget kapacitet.

Hvad er løsningen så for virksomheden? Hvordan forestiller hr. Thomas Adelskov sig, at den virksomhed vil se en idé og et perspektiv i at byde ind og sikre beskæftigelse til de medarbejdere,

som virksomheden beskæftigede til at starte med?

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Nu kan jeg jo ikke gøre for, at hr. Torsten Schack Pedersen i sin ordførertale ikke selv kan svare på sine egne spørgsmål, det må han selv rode med. Men jeg vil gerne svare på det spørgsmål, der bliver stillet. Se, det er sådan, at enhver virksomhedsleder sætter sig ned og vurderer: Hvor mange medarbejdere har jeg, og hvad har jeg opgaver til? Og så foretager man en justering af medarbejderstaben efter det, eller sagt på en anden måde afskediger man de medarbejdere, man ikke har brug for. Det ville man også selv med det her lovforslag have ret til.

Jeg skal minde hr. Torsten Schack Pedersen om – som der i øvrigt blev sagt fra hr. Jørgen Arbo-Bæhrs side – at her er der jo tale om, at for en stor del af de her opgavers vedkommende er de i første omgang blevet udliticeret under loven om virksomhedsoverdragelse, altså, hvor medarbejderne, første gang den var i licitation, blev virksomhedsoverdraget. Men anden, tredje, fjerde, femte, sjette, syvende, ottende, niende, tiende gang bliver man sikkerhedsfyret, der bliver man ikke virksomhedsoverdraget, og det er det, der er et af hovedproblemerne.

**Den fg. formand (Jens Vibjerg):**

Tak. Så er det hr. Torsten Schack Pedersen for en sidste kort bemærkning.

(Kort bemærkning).

**Torsten Schack Pedersen (V):**

Det er jo en ren tilståelsessag fra hr. Thomas Adelskovs side, for den virksomhed, som fastholder sine medarbejdere i en situation, hvor det måske kniber med at have fyldte ordrebøger, fordi man har nogle medarbejdere, man er glad for, og som man har et godt samarbejde med, man har tillid til, man har uddannet, ja, den skal altså skynde sig at fyre dem, i stedet for at virksomheden har mulighed for at øge sine opgaver, i stedet for at virksomheden har mulighed for at fastholde sine medarbejdere, gøre brug af sine medarbejderes kompetencer til at få fyldt ordrebøgerne med.

Det er så det, hr. Thomas Adelskov vil bekæmpe, for svaret fra hr. Thomas Adelskov er: Ja, så måtte de jo bare have fyret deres medarbejdere til at starte med. Er det ikke en lidt absurd

situation, som hr. Thomas Adelskov her beskriver i sit svar til mig?

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Jeg tror altså, at det, ordføreren siger, vidner om en generel meget dårlig viden om, hvordan tingene fungerer på arbejdsmarkedet. For det første er der ikke nogen, der overtager en opgave fra den ene dag til den anden, lige efter man har vundet den, og derfor vil virksomheder i den situation ifølge den praksis, jeg har oplevet, foretage en justering af den samlede medarbejderstab. Det vil sige, at man har kigget på de medarbejdere, man har fået virksomhedsoverdraget, og man har kigget på det medarbejdere, man havde, og så har man set på, hvem der havde hvilke kvalifikationer, og på, hvad man havde behov for i virksomheden for at løse opgaven. Sådan sætter en normal virksomhedsleder sig ned og tænker, også når man får en virksomhedsoverdragelse, altså får en opgave overdraget.

Kl. 16.00

Det er sådan set den samme tænkning, vi gerne vil have her. Vi vil bare sikre os, at medarbejderne ikke de facto, altså på grund af licitationen bliver sikkerhedsfyret.

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Vi hørte før hr. Ole Sohn stille spørgsmål til hr. Torsten Schack Pedersen, hvori hr. Ole Sohn tilkendegav, at hvis der er en virksomhed, der har overtallige medarbejdere, er det naturlige, at man afskediger de overtallige medarbejdere. Og det hører jeg sådan set også hr. Thomas Adelskov bekræfte at han er enig i.

Så er mit ene spørgsmål: Hvorfor skal de mennesker, der kommer fra overdrageren, være finere og have en bedre status end dem, der er hos erhververen? Hvorfor skal man afskedige sine eksisterende medarbejdere i den erhvervende virksomhed for at gøre plads til nye medarbejdere? Der er jo nogle, hvis der altså er overtal.

For mig at se er problemet i hele den her sag, når man afskediger nogle mennesker, som man senere genansætter. Dem har man givet en unødigt bekymring. Men hvorfor skal man ikke have lov til at afskedige, når der er overtallige medarbejdere? Det må man jo godt, når det drejer sig om den erhvervende virksomhed.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Altså, man kan sige, at det her lovforslag desværre ikke giver nogen jobgaranti. Det giver, som jeg lige nøjagtig sagde til hr. Torsten Schack Pedersen før, den mulighed for virksomheden, hvis den har for mange medarbejdere – og det kan også skyldes ny teknologi, det kan være, man vil organisere opgaven anderledes, sådan at man har brug for færre medarbejdere – at foretage en justering af den samlede medarbejderstab.

Konsekvenserne af det beslutningsforslag er, at medarbejderne bliver virksomhedsoverdraget. Det vil sige, at det altså er et spørgsmål om, hvorvidt medarbejderne kommer med ind i den pulje og bliver vurderet på det grundlag, og ikke bare et spørgsmål om, at man er fyret sådan de facto, fordi der nu er sendt en opgave i licitation.

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Vil det sige, at ifølge Socialdemokratiets forslag drejer det hele sig om, om jeg så må sige, at flytte aben over på den til enhver tid eksisterende erhvervende virksomheds skulder, om, at det altid vil være den erhvervende virksomhed, der betaler for overtallige medarbejdere, det må aldrig være den overdragende virksomhed?

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Der er nok en god grund til, at systemet her i salen i øjeblikket slår fra i forbindelse med de der korte bemærkninger – det må jo siges at være et intelligent system, vi har her i Folketingssalen, der regulerer mikrofonens taletid.

Se, der er altså ikke tale om at flytte nogen aber. Der er tale om, at nogle mennesker i dag bliver sikkerhedsfyret i deres virksomhed, fordi opgaven nu skal i licitation igen. Der er tale om, at vi med det her forslag sikrer, at der bliver en kommunikation mellem den virksomhed, der har medarbejderne, og den virksomhed, der vinder licitationen, om overdragelse af medarbejdere til at løse opgaven. Og så er det klart, at der vil være situationer, hvor en virksomhed siger: Vi har for mange medarbejdere, vi har ikke brug for dem alle. Så må man gå ind og foretage en justering af medarbejderstaben på det samlede grundlag med de nye medarbejdere. Men til det med, at der skulle være tale om at flytte en abe, vil jeg sige: Den, der har aben i dag, er lønmodtageren.

(Kort bemærkning).

**Elisabeth Geday (RV):**

Altså, nu må hr. Thomas Adelskov have mig undskyldt. Det forekommer mig, at man er i færd med at give lønmodtagerne en beskyttelse, som ikke er nogen beskyttelse overhovedet. Altså det, der lægges op til, er, at man nu må gøre usikkerheden det længere. Nu skal man ikke alene leve i den usikkerhed om, hvorvidt man nu er i en virksomhed, der vinder udbuddet eller ej; nu skal man også vente, nu kan man muligvis blive overdraget til en ny arbejdsgiver, som derefter kan risikere at skulle opsige en, fordi der er arbejdsmangel i den pågældende virksomhed.

Så udskyder man så at sige usikkerheden fra i dag dog trods alt kun at være i 3 måneder, hvor man er sikkerhedsopsagt, til så at være i måske 3 og måske helt op til 6 måneder, altså dels den her periode, hvor man går og venter på, om ens arbejdsgiver vinder eller taber licitationen, dels den her periode, hvor man kan risikere at blive opsagt af den nye arbejdsgiver. Det kan da ikke være en fordel for nogen, heller ikke for lønmodtagerne.

Kl. 16.05

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Altså, jeg har fuldt ud forståelse for, at Det Radikale Venstre efter deres nye frihedsbrev her i weekenden har behov for at orientere sig i det politiske landskab sådan lidt den ene vej og den anden vej. Det er fair nok. Men er det, jeg hører fra fru Elisabeth Geday, et eller andet i retning af, at det skulle være bedre at blive fyret med det samme i stedet for at være ansat i en virksomhed og blive fyret senere, hvis de ikke har brug for alle medarbejderne? For så bliver jeg bare nødt til at sige, at sådan fungerer det altså ikke ude i virkeligheden. Det fungerer sådan ude i virkeligheden, at mennesker simpelt hen bliver hundeangste for, hvad der skal ske med dem selv og deres familie, når de bliver opsagt. Og ja, mange mennesker bliver opsagt dagligt, årligt, men det betyder jo ikke, at vi ikke skal skabe en sikkerhed og en tryghed i en licitationsomgang.

At der så kan være årsager til, at der ikke er brug for en på virksomheden, er en anden sag; det kan være, man rager uklar med chefen og bliver enige om, at nu skilles vejene, det kan også være, ordrebogen er tom, men under alle omstændigheder vil det jo altid være en situation, der kan opstå. Her taler vi sådan set om, at

når der er en opgave, følger medarbejderen med opgaven over i den virksomhed, som har vundet licitationen ligesom første gang, der var tale om udlicitation af opgaven, altså hvor der var tale om virksomhedsoverdragelse.

(Kort bemærkning).

**Elisabeth Geday (RV):**

Jeg forstår simpelt hen ikke hr. Thomas Adelskovs logik, for er det, at man så skal følge med over, noget særligt noget, fordi man tidligere har været kommunalt ansat? Hvis man nu forestiller sig, at det her sker ude på et byggeri, og at man har en hovedentreprenør, som har nogle underleverandører, og hovedentreprenøren skifter underleverandøren ud – det er jo fuldstændig den samme situation, som hvis kommunen har udliciteret en opgave, og man så skifter den virksomhed, der har udført opgaven, ud med en anden virksomhed – skulle man så også i byggeriet forestille sig, at fordi man skifter underleverandøren ud, så skal de medarbejdere hos den underleverandør, der f.eks. leverer byggematerialer eller udfører et arbejde på et byggeri, følge med over fra den gamle virksomhed?

Det er sådan en efter min mening underlig opfattelse, som jo altså næsten, er jeg fristet til at sige, minder lidt om den måde, man opererer på på det svenske arbejdsmarked. Og der er jeg altså nødt til at minde hr. Thomas Adelskov om, at der har de ikke haft glæde af den høje økonomiske vækst og ikke mindst af den høje beskæftigelse, som vi har på det danske arbejdsmarked, som jo er den fordel, vi har ved at have en fleksibel arbejdsmarkedsmodel.

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Jeg kan konstatere, at Det Radikale Venstre i lighed med Venstre argumenterer for og imod, kan man sige, realiteten i den lovgivning, vi har i dag, nemlig loven om virksomhedsoverdragelse. Vi vil sådan set have, at den, ud over når virksomheden decideret overdrages, også skal gælde, når det handler om licitationer.

Så vil jeg til det, at man fra Det Radikale Venstre anlægger et politisk synspunkt om, at det altså er vigtigere at beskytte arbejdsgiveren, sige, at det jo er fair nok. Vi andre har et synspunkt om, at det er vigtigt at forsøge at beskytte lønmodtagerne mod, at de bliver afskediget, særlig i situationer hvor der er tale om, at det er den opgave, de udfører til daglig, som bare bli-

ver overdraget til en anden på grund af en licitation.

(Kort bemærkning).

**Simon Emil Ammitzbøll (RV):**

Nu kan det godt være, der er lidt langt ned til de bageste rækker, men det lød ikke for mig, som om hr. Thomas Adelskov overhovedet besvarede de spørgsmål, som fru Elisabeth Geday var så venlig at stille ham.

Hvorfor skal ansatte, der tidligere har været offentligt ansatte, nyde en større sikkerhed end folk, der hele tiden har været privatansatte? Det var det spørgsmål, fru Elisabeth Geday stillede. Det har hun ikke fået svar på, men hun har fået en masse retorisk luftsnak fra hr. Thomas Adelskov. Kunne vi få en kommentar til spørgsmålene og ikke til Det Radikale Venstres politiske situation?

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

At jeg beskæftiger mig med De Radikales politiske situation sker bare sådan ud fra almindelig høflighed – jeg tror, jeg prøver at sætte mig ind i, hvad der foregår.

Men lad mig sige til hr. Simon Emil Ammitzbøll, at det sådan set er meget enkelt. Det her handler ikke kun om, at man tidligere har været offentligt ansat. Det her gælder alle, der eksempelvis har været ansat i ISS, og hvor vi ønsker, at man i licitationsøjemed bliver overflyttet på samme måde, som man gør i loven om virksomhedsoverdragelse. Så der er sådan set ikke nogen forskel på, hvor man tidligere har været ansat. Det er en stor misforståelse, så hvis det er det, der er problemet for Det Radikale Venstre, håber jeg, at vi kan afklare det i udvalgsarbejdet.

(Kort bemærkning).

**Simon Emil Ammitzbøll (RV):**

Lad os nu lige få fokus på, hvad det er, det handler om. Nu er jeg godt nok ikke medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, men alligevel vil jeg spørge: Er der andre end offentligt ansatte, der er udsat for at blive udliciteret? Altså, jeg forstår stadig ikke, hvorfor folk, der er ansat i en virksomhed, og som tidligere har været offentligt ansatte, skal have en større sikkerhed end dem, der hele tiden har været privatansatte. Jeg forstår ikke, hvorfor det er så vigtigt for Socialdemokraterne at undergrave den model, som vi har her i landet, der sikrer høj beskæftigelse, økonomisk vækst og tryghed for borgerne.

Hvad er det egentlig, som er baggrunden for det her? Hvorfor er det, man vil indføre den her mærkelige forskel?

Kl. 16.10

(Kort bemærkning).

**Thomas Adelskov (S):**

Altså, hverken i lovgivningen i dag om virksomhedsoverdragelse eller i vores forslag om, at det også skal gælde licitation, er der nogen forskel på, om man altid har været privat ansat eller engang har været offentligt ansat. Det er da noget mærkeligt noget at drage ind i det her.

Lad mig i øvrigt sige: Vi er jo ikke ved at smadre det danske arbejdsmarked eller den danske model. Vi er sådan set bare ved at sikre, at de mennesker ikke bliver sikkerhedsfyret hvert andet år eller hvert tredje år, men at de bliver virksomhedsoverdraget til dem, der tager opgaven. Lige nøjagtig på samme måde, som da opgaven første gang blev udliciteret eller sendt i licitation, hvor det var efter loven om virksomhedsoverdragelse. Det synes vi bare også skal gælde anden og tredje gang.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Vi går videre i ordførerrækken, og den næste ordfører er hr. Bent Bøgsted.

**Bent Bøgsted (DF):**

Det her forslag er et af dem, hvor man egentlig godt kan blive lidt splittet i opfattelsen af, hvordan det foregår ude i virksomhederne, ude i det offentlige – i kommunerne, amterne og staten – når der sker en udlicitering af en opgave.

Man kan forstå fornuften i udliciteringen første gang, der bliver udliciteret. Det kan der være mange årsager til. Det kan være rationalisering eller besparelser, man kigger på. Man kan så også sætte spørgsmålstegn ved, om det kan passe, at man kan blive ved med at udlicitere samme opgave hvert andet år, tage den tilbage og udlicitere på ny, kræve nye besparelser, for det er altid billigste tilbud, man tager, og på den måde forringe servicen. Det er måske også en af årsagerne til, at der er nogle af de ringere selskaber, der måske kan have svært ved at finde kvalificeret arbejdskraft inden for rengøringsbranchen, altså at det er de forhold, der er gældende.

På den anden side set kan man godt se, at det kan være svært at lave en decideret ændring i loven, hvor medarbejderne skal tilbage i virksomheden, når den foretager en ny udlicitering.

Det kan være vanskeligt, for man kan også spørge, om de firmaer, der byder ind på en arbejdsopgave, har det mandskab, der skal til for at løse opgaven. Tænk nu, hvis en virksomhed, der byder ind på en arbejdsopgave, ikke kan få de ansatte, der er nødvendige for at løse den opgave. Tænk nu, hvis alle de rengøringsfolk sagde, at de ikke ville i rengøring, og så den nye virksomhed, der bød ind, havde regnet med, at de kunne ansætte de her medarbejdere; så havde de ikke mandskab nok til at klare den opgave, de havde budt ind på, licitationsopgaven. Det er sådan nogle problemer, der kan hobe sig op.

Som udgangspunkt kan Dansk Folkeparti ikke støtte beslutningsforslaget, det være sagt med det samme. Men vi kan sagtens se, at der er nogle problemstillinger, og jeg mener faktisk, at man, når vi er færdige med at behandle det her forslag, B 18, skal se nærmere på, om der er andre muligheder for at løse den problemstilling, der er vedrørende de her sikkerhedsopsigelser. Kan man gå ind og se på den måde, de bliver udliciteret på? Der er nogle kommuner, der vælger at sige, at medarbejderne følger opgaverne, og andre vælger fra og siger, at de skal tilbage uden medarbejdere.

Jeg mener altså som sagt, at der må være en anden måde, man kan løse den problemstilling på i stedet for at gå ind og ændre i virksomhedsoverdragelsesloven. Det hænger ikke helt sammen at sige, at udliciteringerne på den måde, de foregår i dag, skal ind under lov om virksomhedsoverdragelse. Men hvis man går ind og ser direkte på den måde, man udliciterer på, på den periode, man udliciterer for, på de krav, der bliver stillet, tror jeg, at man kan finde en fornuftig løsning ved at gå ind og se på reglerne der og se, hvordan man kan hjælpe de mange ansatte, der kommer i den risiko. Det kan også være en fordel for de virksomheder, der byder ind på opgaven.

Det mener jeg vi skal gøre efterfølgende og så bede ministeren om at se alvorligt på, om der er en mulighed for at løse det ad anden vej.

Kl. 16.15

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Det er hr. Jørgen Arbo-Bæhr for en kort bemærkning.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Jeg anerkender, at hr. Bent Bøgsted kan se, at der er et problem, og at det kan være meget ulogisk, at når man, f.eks. en kommune eller en privat virksomhed, udliciterer en opgave første gang, så er der en beskyttelse af de ansatte, mens det ikke er tilfældet anden gang, tredje gang, fjerde gang, femte gang. Jeg forstod, at hr. Bent Bøgsted syntes, at det manglede lidt logik.

Lige præcis når vi snakker om udliciteringer og beskyttelse af de ansatte, har vi valgt at bruge en lov, der hedder virksomhedsoverdragelsesloven, som i al sin begrænsethed i hvert fald giver en vis beskyttelse af de ansatte. Derfor er det vel meget naturligt, at hvis vi godt vil beskytte de ansatte anden gang, tredje gang og fjerde gang ligesom første gang, så bruger vi den samme lov, altså den lov, vi nu engang har. Det synes jeg er meget naturligt, men det synes hr. Bent Bøgsted så ikke.

Så vil jeg bare spørge hr. Bent Bøgsted: Hvordan vil han så løse det problem med manglende beskyttelse af ansatte i andengangs-, tredjeangs-, fjerdegangsudbud?

(Kort bemærkning).

**Bent Bøgsted (DF):**

Som jeg sagde, er jeg overbevist om, at det kan løses, hvis man beder arbejdsmarkedets parter, ministeren, kommunerne, alle dem, der har med det at gøre, om at sætte sig sammen og se på, hvordan der kan løses op for de her problemer.

En ting, jeg nødig vil risikere, er, at vi får de forhold, der er gældende i Sydeuropa, hvor firmaerne faktisk ikke tør ansætte nogen folk, fordi de så står med folkene, hvis ikke de har arbejdsopgaver i lang tid fremover. I min tidligere virksomhed havde vi en meget stor fleksibilitet, netop fordi virksomheden kunne ansætte og afskedige efter ordretilgangen. Det havde de ikke i Sydeuropa, altså i Italien og Spanien. Firmaet havde en søstervirksomhed dernede, og der har de ikke den fleksibilitet, og det er det, der gør, at vi i Danmark har en meget større fleksibel arbejdsstyrke. Vi kan hurtigt tage nogle nye ordrer ind, vi kan hurtigt tage nogle opgaver og få dem løst.

Jeg har ikke mere tid. Jeg må fortsætte efter næste spørgsmål.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Det er rigtigt. Så er det hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Det er jo fantastisk, hvis hr. Bent Bøgsted, som jeg forstår det, godt vil have det her problem med de her sikkerhedsfyringer, som virkelig stiller folk i en forfærdelig situation hvert andet år, løst.

Hvis han godt vil have det løst, hvem er det så, der har opgaven med at løse det? Hvis det ikke, når nu vi har virksomhedsoverdragelsesloven, er noget, der ligger på bl.a. hr. Bent Bøgsteds bord, så forstår jeg slet ikke, hvad hr. Bent Bøgsted egentlig mener som lovgiver. Det må da være en opgave for os. Det er jo ikke noget, man bare kan skyde over til beskæftigelsesministeren eller til arbejdsmarkedets parter, for det her kræver en lovgivningsmæssig beskyttelse af de mennesker, der bliver udsat for udbud, uanset om det er førstegangsudbud, hvor de i dag er beskyttet, eller om det er andengangsudbud, hvor de ikke er beskyttet.

Mener hr. Bent Bøgsted ikke, at det er en opgave for os at sørge for, at de mennesker bliver ordentligt beskyttet mod de her sikkerhedsfyringer?

(Kort bemærkning).

**Bent Bøgsted (DF):**

Det, jeg mener med det, er, at jeg er overbevist om, at de folk udeomkring i organisationerne, i ministeriet, i kommunerne, der sidder og arbejder med det til daglig, har meget mere indsigt i, hvordan sådan en situation her kan løses, end jeg selv har, og end hr. Jørgen Arbo-Bæhr har.

Vi skal komme med rammerne til, hvordan det skal løses. Hr. Jørgen Arbo-Bæhr er jo heller ikke bange for at sige, at meget af det herinde kommer udefra, hvor vi så herinde skal føre det ud i lov, når det er fornuftigt.

Den situation, jeg siger vi skal se på her, er: Hvordan kan vi løse det her problem? Jeg erkender, at der er et problem, men jeg erkender også, at vi går ind for udlicitering. Det er en god ting i mange situationer, men udlicitering kan også gå for vidt i mange situationer.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Hr. Ole Sohn for en kort bemærkning.

Kl. 16.20

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Nu handler det her beslutningsforslag på ingen måde om udliciteringer, om, hvorvidt man er for

eller imod. Det tager bare udgangspunkt i den eksisterende arbejdsmarkedslovgivning, og der er spørgsmålet sådan set relativt enkelt: Skal vi fastholde det, man kan kalde en flexicuritymodel, på en måde, hvor man ikke unødigt sikkerhedsfyrer folk kollektivt hvert andet år, eller skal man lade den lov om virksomhedsoverdragelse, som vi har haft igennem mange år, og som ikke har hindret flexicuritymodellen, være gældende også ved genudliciteringer?

Det er sådan set det, der er spørgsmålet. Og jeg kan ikke forstå, hvorfor der kan være så stor usikkerhed hos hr. Bent Bøgsted.

(Kort bemærkning).

**Bent Bøgsted (DF):**

I det, som vi får forelagt fra fagbevægelsen om problemstillingen, drejer det sig specielt om rengøringspersonale og renovationsarbejdere. Grunden til de problemer, der er, og som vi også får forelagt, er udliciteringerne. Så er det jo også nærliggende at sige, at man skal se på den måde, der bliver udliciteret på.

Det, jeg har sagt til fagbevægelsen, og det, jeg har sagt til Arbejdsgiverforeningen, er: Vi har her et problem vedrørende de to områder; se på, hvordan I mener det her kan løses set ud fra fagbevægelsens synspunkt og et arbejdsgiversynspunkt, og find en løsning på det.

Det er det, jeg har sagt til begge parter, og det er også det, jeg her siger til ministeren. Vi skal se på, om vi kan finde en fornuftig løsning på det her område. For jeg erkender blankt, at det er hårdt for en person at skulle igennem den samme runde sådan hver 14. eller 16. måned. Uanset opsigelsens længde er det i samme dur, og man ved ikke, om man er købt eller solgt eller nogen ting. Men det samme gælder for den virksomhed, der byder ind. Den ved jo heller ikke, om den er købt eller solgt, om den skal lukke efter udbudsrunderen. Det er den situation, vi er i i dag, og derfor skal vi se på en anden vej end den i det her beslutningsforslag.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Med hensyn til arbejdsmarkedets parter: Hvis man tager de lønmodtagere, som er berørt af sikkerhedsfyringerne, og de virksomheder, som opfører sig ordentligt og ønsker at behandle deres medarbejdere ordentligt, så er de jo enige. Der er jo ingen af de parter, hverken arbejdsgiverne eller lønmodtagerne, som synes, det her er særlig fornuftigt. Arbejdsgiverne foretager sik-

kerhedsfyringer, fordi reglen nu engang er sådan, at de er nødt til at gøre det.

De eneste, der ikke synes, forslaget er en god idé, er dem, der ud fra ideologiske grunde mener, at uldliciteringer skal bruges til at få pris og kvalitet ned og ned og ned, og at det er lønmodtagerne og deres familier, der skal betale. De er uenige i forslaget, men både de arbejdsgivere, som ønsker at have et ordentligt arbejdsmarked, og de lønmodtagere, som er midt i det, ønsker det. Så jeg kan ikke forstå, hvori problemet ligger for Dansk Folkeparti.

(Kort bemærkning).

**Bent Bøgsted (DF):**

Hvis parterne, arbejdsgivere og lønmodtagere, er enige om, at det er en dårlig situation, er det også nærliggende, at de sætter sig sammen og siger: Fremover vil vi arbejde efter nogle andre regler. Det er nærliggende, at de kommer med et forslag til, hvordan de mener det skal løses.

Det er jo nærliggende at sige, hvis det er, som hr. Ole Sohn siger, at de er enige om, at det ikke er i orden. Men nu er uldliciteringsreglerne på den her måde. Så må de jo komme med et forslag, og det er det, jeg efterlyser. Så må de komme med et forslag til, hvordan det kunne løses, og så må vi bede ministeren om at se lidt nærmere på, om der kan laves nogle ændringer.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Tak til ordføreren. Vi går videre i ordførerrækken, og næste ordfører er hr. Jakob Axel Nielsen.

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Jeg synes, der er behov for at definere, hvad en virksomhed er i den her forstand, for en virksomhed i virksomhedsoverdragelseslovens forstand er nemlig ikke det, vi sådan på almindelig dansk normalt forstår ved en virksomhed.

En virksomhed i virksomhedsoverdragelseslovens forstand er enhver funktion, som kan hegnes ind som værende en selvstændig ting i virksomheden. Det kan være bogholderiet, det kan være kantinen, det kan være rengøringen, det kan være it-afdelingen, og det kan være så mange ting. Når det er vigtigt lige at være opmærksom på den sondring, er det, fordi det altså er den enkelte funktion, der kan virksomhedsoverdrages, eksempelvis rengøringen og, som jeg sagde, kantinedriften.

Hvad er så konsekvensen, hvis der foreligger en virksomhedsoverdragelse? Jo, konsekvensen af en virksomhedsoverdragelse er, at alle de ret-

tigheder og forpligtelser, som overdragervirksomheden havde i forhold til sine ansatte, hundrede procent går over til erhververen. Og sådan er det også, selv om man foretager virksomhedsoverdragelse nummer et, to, tre eller fire.

Kl. 16.25

Det, der har været fremme i debatten om, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder sted, er ikke rigtigt i juridisk henseende. Hvis mennesker er ansat på det tidspunkt, virksomhedsoverdragelsen finder sted, og i en funktion, som kan indkapsles som værende en virksomhed, så finder den her lov anvendelse, den kan man ikke aftale sig ud af.

Det har været et bærende hovedprincip i dansk arbejdsret, siden vi fik hovedaftalen i 1899, at der var en forholdsvis fri adgang til at ansætte og afskedige medarbejdere. Og det her beslutningsforslag griber afgørende ind i muligheden for at foretage de her afskedigelser op til en virksomhedsoverdragelse.

Nu var jeg jo før ved at definere, så det er vigtigt at sige, at de medarbejdere, der er til stede på virksomhedsoverdragelsestidspunktet, også har deres rettigheder i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, hvis de skulle være i opsigelsesperiode. Den eneste måde, man kan undgå, at den her lov finder anvendelse, er, hvis medarbejderne enten er fritstillede eller fratrædte, altså hvis deres opsigelsesperiode er udløbet.

Jeg forstår i virkeligheden godt 3F's bekymring og dermed forslagsstillernes motivation for at fremsætte det her forslag. 3F har jo mig bekendt været på besøg hos de fleste af os arbejdsmarkedsordførere. Jeg tror ikke, man skal lægge skjul på, at det er psykisk belastende at modtage en fyring. Og jeg er enig med hr. Ole Sohn i, at det ikke bare er noget, der påvirker den enkelte medarbejder, det er også noget, der påvirker hustruen, børnene og livet derhjemme. Det er psykisk belastende.

Hvad er det så, der er problemet i den her sag, når vi nu er enige om – sådan forstår jeg alle ordførere – at overtallige medarbejdere nødvendigvis må afskediges, uanset om de kommer fra den ene eller den anden virksomhed?

Problemet er jo i virkeligheden de mennesker, som afskediges, hvor det viste sig at være en unødvendig afskedigelse, altså de mennesker, som afskediges for senere at blive genansat af erhververen i den her funktion. De har altså unødigt gået rundt med den her psykiske belastning. Og alligevel kan man spørge hr. Jakob Axel Nielsen: Hvorfor vil du så ikke være med



til at støtte det her beslutningsforslag? Det vil Det Konservative Folkeparti og jeg nemlig ikke.

Det er, fordi beslutningsforslaget går for langt i muligheden for den frie afskedigelsesret, i muligheden for at tilrettelægge: Hvornår skal der være præklusion, altså en umulighed for at foretage afskedigelser? Hvem skal vurdere, om det er, fordi det er en virksomhedsoverdragelse, eller om det bare er en almindelig situation? Det skal vi ikke pille ved.

Jeg mener, at vi ved god ledelse kan opnå noget agtig det, som forslagsstillerne ønsker. Jeg mener også, man kan fjerne de bekymringer, som 3F helt forståeligt har været rundt og fortælle os om, ved god ledelse, ved at man har en åbenhed omkring processen op til udliciteringer – det er jo også det, man i det private kalder outsourcing – ved at man laver datarum ude på den virksomhed, som muligvis skal afgive en opgave, hvor de interesserede bydere kan komme ind og se: Hvad er det for nogle opgaver, vi skal overtage, hvad er det for nogle mennesker, vi skal overtage? Derved kan de tilrettelægge, om det er nogle mennesker, de er interesserede i at overtage, og så behøver man med god tilrettelæggelse ikke at foretage de her mellemkommende fyringer.

Problemet er jo de afskedigelser, som bliver foretaget unødigt, for der gives der en unødigt psykisk belastning. Vi er jo enige om, at de afskedigelser, som bliver foretaget nødvendigt, altså nødvendigvis, har vi valgt at acceptere, selv om de er lige så psykisk belastende.

Så vi kan ikke støtte beslutningsforslaget, simpelt hen fordi det griber grundlæggende ind i de danske principper og også i flexicuritymodellen, som hr. Ole Sohn nævnte. For vi har en fri afskedigelsesret i Danmark, og det er den fleksibilitet, der har gjort, at vi ikke har franske og tyske tilstande, men at vi har mulighed for at tage ordrer ind og justere vores arbejdsstyrke ude i virksomhederne, og forudsætningen for det er altså, at vi har et godt dagpengesystem.

Nu kan jeg se, at jeg ikke har mere taletid, så derfor skal jeg blot meddele, at Det Konservative Folkeparti er imod beslutningsforslaget, og at de gode intentioner kan imødekommes på anden vis.

**Fjerde næstformand** (Niels Helveg Petersen): Der bliver mulighed for at svare på spørgsmål. Først er det hr. Ole Sohn.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn** (SF):

Hvorfor foreslår Det Konservative Folkeparti ikke, at man afskaffer lov om virksomhedsoverdragelse? For hvis genudlicitering er et indgreb i flexicuritymodellen, må det vel også være et indgreb over for ledelsesret og flexicuritymodellen første gang. Så er konsekvensen af De Konservatives holdning ikke, at man skal fjerne lov om virksomhedsoverdragelse og så appellere til det gode i menneskene?

Kl. 16.30

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen** (KF):

Nu synes jeg normalt, at hr. Ole Sohn er en meget klog mand, som jeg synes har mange gode betragtninger heroppefra, også selv om jeg ikke nødvendigvis politisk er enig i dem. Men det der var meget naivt, det er jeg nødt til at sige.

Virksomhedsoverdragelsesloven hviler på et EU-direktiv, derfor har vi indført den, men det er en meget god lov, fordi den sikrer, at alle eksisterende aftaler i det gamle selskab holder. Det kan være aftaler om, at man må gå på barsel eller få særlige feriefridage, eller det kan også være om løn og sygedagpengebeløb, eller hvor mange feriedage man har stående i banken, inden man ryger over. Alle de ting ryger over med hud og hår, det er det, man også kalder fuldstændig succession: Den nye erhverver glider ind i den gamle overdragets rettigheder og forpligtelser.

Det er ikke et indgreb i den frie afskedigelsesret, for hvis vi nu forestiller os en tidslinje, hvor vi har et forhandlingsforløb mellem en overdrager og en erhverver og vi så laver, vi kan sige den 1. oktober, det, der hedder en streg, som er datoen for virksomhedsoverdragelsesdatoen, hvis menneskene er til stede den 1. oktober, også selv om de er i opsigelsesperioden, så er de bare omfattet af den her lov.

Det har hele tiden været sådan – og det vil det forhåbentlig også være i morgen – at de mennesker, der er enten opsagt og fratrukt eller opsagt og fritstillet, ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, for dem har den overdragende arbejdsgiver ikke nogen instruktionsbeføjelser over for længere. Så derfor virker flexicurity; han kan afskedige dem op til virksomhedsoverdragelsesdagen.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Hvis lov om virksomhedsoverdragelse nu er så fornuftig første gang, hvorfor er den så ikke det anden gang?

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Det er den også, den er nemlig også fornuftig anden gang. Som jeg startede med at sige i min ordførertale, er det der med, at man kan skrive et udbudsmateriale, at lov om virksomheds-overdragelse ikke finder sted, det rene og skinnbarlige nonsens. Det har ingen juridisk gyldighed.

Det, der ligger i det, er, at hvis den funktion – det kan være rengøringen, det kan også være alt muligt andet – man overdrager, hvis den defineres som en virksomhed, og hvis medarbejderne er til stede i funktionen, den dag funktionen ryger over til den nye arbejdsgiver, så er der dømt VO, og så har det den slags konsekvenser.

Det, der sker her, er, at man foretager nogle opsigelser frem til den her dato, hvor der sker overdragelse. Det kunne man også have gjort i det første tilfælde, men det har man sandsynligvis valgt ikke at gøre, i hvert fald inden for det offentlige, fordi det offentlige i udbudsmaterialet har forlangt, at man skulle tage de eksisterende medarbejdere.

Her skal vi også tænke på, at loven også gælder for små virksomheder, som har en overkapacitet, og de vil ikke nyde godt af ... nå, nu må jeg ikke sige mere.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Jo, det må ordføreren gerne, når der er stillet det næste spørgsmål. Hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Der kommer mange nye og spændende ting frem i den her debat. Hr. Jakob Axel Nielsen gør det jo nærmest til et faktum, at virksomhedsoverdragelsesloven også er gældende ved andengangsudlicitering af f.eks. en rengøringsopgave.

Hvis vi nu forestiller os, at ISS har en rengøringsopgave på en skole, så er spørgsmålet ved et genudbud af denne rengøringsopgave, om virksomhedsoverdragelsesloven er gældende. Siger hr. Jakob Axel Nielsen, at virksomhedsoverdragelsesloven er gældende for en sådan genudlicitering af en rengøringsopgave på en

skole, hvor ISS har stået for den indtil videre – ja eller nej?

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Ja.

(Kort bemærkning).

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Jeg synes, det giver et godt udgangspunkt for det kommende udvalgsarbejde, for det er i modstrid med den praksis, jeg i hvert fald kender til, med genudlicitering af rengøringsopgaver på f.eks. skoler, som f.eks. den opgave, der var omtalt i Politiken her forleden dag. Så jeg er glad for svaret.

Hvis det nu ikke er tilfældet, er hr. Jakob Axel Nielsen så indstillet på, at vi *skal* have virksomhedsoverdragelsesloven til at gælde i den slags sager?

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Lad mig motivere mit meget korte svar på forrige spørgsmål og sige, at hvis der er tale om en samlet funktion, som kan defineres som en virksomhed, der ryger over i anden situation, i tredje situation, i fjerde situation osv., og medarbejderne er til stede på det tidspunkt, hvor den ryger over til den nye virksomhed, så er der tale om en VO med de konsekvenser, det indebærer.

Kl. 16.35

Når der er masser situationer, hvor virksomhedsoverdragelsesloven ikke har fundet sted, er det netop, fordi folk er afskediget og *fratrådt* inden den dato, hvor virksomhedsoverdragelsen har fundet sted. Sådan har praksis været i går, og sådan vil den forhåbentlig også være i morgen.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Tak til ordføreren. Den næste ordfører er fru Elisabeth Geday.

**Elisabeth Geday (RV):**

Beslutningsforslaget her dækker over et reelt problem, nemlig at mange rengøringsassistenter, skraldemænd og andre, der er ansat i private firmaer på offentlige kontrakter, rutinemæssigt oplever at blive opsagt, når en opgave genudbydes.

Første gang opgaven udliciteres, f.eks. fra kommunen til en privat virksomhed, gælder lov om virksomhedsoverdragelse, og derfor skal de

ansatte og ansættelsesvilkårene følge med efter visse betingelser, som står i loven. Men når kommunens kontrakt med den private virksomhed udløber, typisk efter 2-4 år, og opgaven så går i udbud for anden gang, gælder lov om virksomhedsoverdragelse ikke, og så varsler den private virksomhed opsigelse af sine medarbejdere for at undgå at hænge på lønudgiften, såfremt virksomheden taber udbuddet med kommunen. Opsigelserne bliver trukket tilbage, hvis virksomheden bevarer opgaven.

Medarbejderne er selvfølgelig oprørte over de usikre ansættelsesforhold, og derfor har ikke mindst 3F kørt en kampagne for at få reglerne strammet op, så virksomhedsoverdragelsesloven gælder, lige meget hvor mange gange en opgave bliver genudbudt.

Uanset hvor megen sympati jeg har for rengøringsassistenten, skraldemanden eller gartneren, som bliver sikkerhedsopsagt, bliver vi nødt til at stemme imod beslutningsforslaget. Det gør vi, først og fremmest fordi vores arbejdsmarkedssystem jo bygger på, at man let skal kunne komme af med folk, når der er arbejdsmangel. Sådan er det på byggearbejdspladserne, sådan er det på slagterierne og i fiskeindustrien, og sådan må det også være for de mennesker, som arbejder i private virksomheder på offentlige kontrakter.

Jeg kan godt forstå, at det må være endda meget træls at blive sagt op en gang hvert andet år sådan rent rutinemæssigt, men det er vilkårene, hvis vi skal sikre os, at de offentlige opgaver bliver løst bedst og billigst, og hvis vi skal nyde godt af virkningen af et fleksibelt arbejdsmarked. Jeg skal lige erindre alle om, at den jo er, at vi har en usædvanlig høj beskæftigelse og en stærk økonomisk vækst.

Helt grundlæggende kan man spørge: Hvorfor skal privatansatte rengøringsassistenter, som gør rent på en offentlig kontrakt, nyde en større jobtryghed end en privatansat rengøringsassistent, der arbejder på en privat kontrakt? Sagen er jo, at begge parter kan risikere at blive sagt op, hvis der er arbejdsmangel, og jeg kan simpelt hen ikke forstå, hvorfor den person, som arbejder på den offentlige kontrakt, skal nyde en større beskyttelse.

Sagen er jo også, at vi på det danske arbejdsmarked har flere end 400.000 mennesker, der i løbet af et år er på arbejdsløshedsdagpenge én gang i løbet af året, og 17.000 har haft flere end syv perioder med ledighed i løbet af et år. Så mit

spørgsmål er simpelt hen: Hvorfor skal vi beskytte nogle bedre end andre?

Forslagsstillerne kommer vel heller ikke uden om, at løn er en væsentlig omkostning for en virksomhed og derfor også må være et konkurrenceparameter i en udbudskonkurrence. Hvis antallet af medarbejdere låses fast i forbindelse med et udbud, reducerer det jo virksomhedernes muligheder for at konkurrere på effektivitet, f.eks. hvis de vil anvende ny teknologi eller en bedre organisering. Vi kan vel alle blive enige om, at vi ønsker, at de offentlige opgaver skal løses billigst muligt og bedst muligt.

Endelig: Hvorfor skulle det være bedre at blive opsagt, når en ny virksomhed har overtaget opgaven, end før det skete? For der er jo ikke noget til hinder for, at den nye arbejdsgiver kan opsige den ansatte, han eller hun har arvet, så snart opgaven bliver overdraget. Jeg tror i virkeligheden, usikkerheden bare vil vare ved i længere tid, end den gør i dag. Meget af den usikkerhed og utilfredshed, som de udliciterede medarbejdere oplever, kunne faktisk imødegås med ordentlig information og en god personalepolitik, så de opsagte medarbejdere blev hjulpet videre i nye stillinger.

Kl. 16.40

De fleste kommuner har jo kontrakter med private virksomheder, der løber over flere år ad gangen, alene fordi det er dyrt og besværligt at udføre en udbudsrunde. Derfor burde det heller ikke være en årligt tilbagevendende situation for ansatte i private virksomheder med offentlige kontrakter.

Jeg synes, det er godt, at løn og vilkår skal følge med, første gang der virksomhedsoverdrages, men når den offentlige opgave overdrages fra en privat virksomhed til en anden, svarer det vel til, at en bygherre skifter en underleverandør ud med en anden underleverandør, og så skal der vel ikke være forskel på, om man er ansat på en offentlig kontrakt eller ej.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Nu bliver jeg sjældent skuffet i politik, men et eller andet sted er der noget, som jeg forestiller mig at fru Elisabeth Geday ikke helt har gennemtænkt. Jeg har haft opfattelsen af, at Det Radikale Venstre var et socialliberalt parti, men den her ordførertale var en liberalistisk ordførertale, og det undrer mig meget.

Det beslutningsforslag, som vi tager stilling til her, har intet at gøre med at indskrænke ar-

bejdsgivernes ledelsesret eller mulighed for at afskedige overflødig arbejdskraft. Det har alene til formål at hindre kollektive sikkerhedsafskedigelser med de psykiske belastninger til følge, de har. Det kan jeg simpelt hen ikke forstå hvorfor et socialliberalt parti skulle være imod.

(Kort bemærkning).

**Elisabeth Geday (RV):**

Jeg er simpelt hen nødt til at svare med et modspørgsmål: Vi har to rengøringsassistenter. De er ansat i det samme firma. Den ene arbejder, lad os sige hos IBM på en privat kontrakt, som ISS har med IBM. Den anden arbejder på en offentlig kontrakt, som ISS har med f.eks. Høje Taastrup Kommune. Kan hr. Ole Sohn ikke forklare mig, hvorfor vi skal lave et system, der beskytter den rengøringsassistent, der arbejder i ISS for Høje Taastrup Kommune, bedre end den rengøringsassistent, der arbejder i ISS for IBM? Det forstår jeg simpelt hen ikke.

Jeg har et lige så blødende hjerte for de mennesker, som hr. Ole Sohn har, men jeg kan simpelt hen ikke forstå, hvorfor den ene gruppe skal nyde en bedre beskyttelse, end den anden gruppe skal.

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Nu tilkommer det jo ikke mig at svare på spørgsmål her. Jeg skal nok redegøre meget grundigt for det, for det er sådan set en meget central misforståelse, som fru Elisabeth Geday gør sig skyldig i.

Det eneste, jeg forsøger at få frem, og som det endnu ikke er lykkedes mig at få frem over for de borgerlige partier, men jeg troede, jeg kunne over for et socialliberalt parti, er at få forståelse for, at det, at man laver kollektive afskedigelser, bringer personer – det er altså titusindvis af personer – ud i psykisk belastende situationer for sig selv, deres familier og børn.

Så siger man fra et socialliberalt partis side, at det bare er ærgerligt, at vi skal kunne konkurrere på pris. Ja, det giver mening, at det frie marked gør, at man skal have lov at presse lønningerne, så de bliver dårligere og dårligere. Det er selvfølgelig en politisk holdning, men det troede jeg ikke var det primære. Jeg troede sådan set, at det primære var, at man opstillede nogle regler og betingelser for en udlicitering og der så var fair konkurrence, ikke at man lavede kollektive afskedigelser.

(Kort bemærkning).

**Elisabeth Geday (RV):**

Jeg vil starte med at sige til hr. Ole Sohn, at det her med lønnen, der bliver presset, tror jeg godt hr. Ole Sohn ved er direkte forkert, for det beror jo på, om der ligger en overenskomst. Så det må jo bero på, hvilken overenskomst den pågældende virksomhed har med den faglige organisation, som virksomheden har aftalt løn med. Så det er decideret noget vrøvl.

Der var to elementer i hr. Ole Sohns spørgsmål, og jeg tror, jeg er nødt til at svare, når vi mødes bagefter, for jeg har glemt den første del af hr. Ole Sohns spørgsmål.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**

Tak til ordføreren. Vi går til næste ordfører, som er hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

Kl. 16.45

**Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Vores forslag handler først og fremmest om at sikre, at lov om virksomhedsoverdragelse kommer til at omfatte al udlicitering og hjemtagelse også efter første gang, således at afskedigelser ikke kan finde sted som følge af virksomhedsoverdragelse, samt om at øge godtgørelsen ved overtrædelse af lovgivningen.

Den implementering af EU-direktivet om virksomhedsoverdragelse, som har fundet sted i Danmark, har jo vist sig at have afgørende og store huller. En arbejdsrettsdom fra den 18. maj 2006 fastslår, at sikkerhedsoplysninger, som det hedder, af personalet er i orden i forbindelse med en ny udbudsrunde for et givet stykke arbejde.

Det betyder inden for f.eks. rengøringsområdet, at de ansatte kan påregne at blive fyret, hver gang f.eks. en kommunes rengøringsarbejde skal udbydes på ny, hvilket typisk sker hvert andet år. Mønsteret er, at kommunale opgaver i første omgang udliciteres med et krav om, at det firma, der får opgaven, også overtager medarbejderne. Det samme gælder i øvrigt ved outsourcing eller udbud af opgaver fra private virksomheder som f.eks. rengøringsopgaver.

Ved andet og tredje udbud er kravet typisk forsvundet, angiveligt fordi det gør kontrakterne dyrere. Når det er afsløret, at den eksisterende lov ikke yder de ansatte beskyttelse, er det selvfølgelig oplagt at lukke det hul. Det har nogle meget umiddelbare konsekvenser for de ansatte, der er omfattet af udbud og udliciteringer. Jeg kan citere fra Politiken forleden dag, hvor en

af de ansatte rengøringsassistenter, som har været udsat for en sådan såkaldt sikkerhedsfyring, siger:

Blodtrykket har godt nok været oppe og ringe. Min søn har også slået i bordet og sagt, at det kan du dø af, mor.

Det gælder en rengøringsassistent, som for nogle år siden var ramt af en blodprop. Videre står der i Politikens artikel:

Først i begyndelse af november kom beskeden om, at ISS, som hun var ansat i, ikke vandt licitationen, som i stedet gik til Kongsvang Erhvervsrengøring. Nu ved hun ikke, om det nye firma vil ansætte hende, eller om hun kan blive tvunget til at gå på efterløn næste år, selv om hun helst vil arbejde mange år endnu.

Det er bare et af mange eksempler på, hvad konsekvenserne er for dem, der bliver udsat for disse sikkerhedsfyringer.

At lukke det hul her bliver så meget desto mere vigtigt, når vi ved, at strukturreformens vise fædre åbent har forklaret, at de større enheder skal skabe mere udlicitering, fordi det så bliver mere rentabelt for private aktører at byde ind, og når kommuneaftalen slår fast, at regeringen og Kommunernes Landsforening er enige om, at en større del af de kommunale opgaver skal udsættes for konkurrence.

Det er i bund og grund det, der er hele tankegangen i udliciteringspolitikken: Større dele skal udsættes for konkurrence. Vi ved af erfaring, at det som oftest betyder, at de ansatte får forringet deres forhold rundtomkring i rengøringsbranchen, i busbranchen og andre steder, hvor man allerede nu har vidtgående erfaringer med udliciteringer.

Det beslutningsforslag, SF, Socialdemokraterne og Enhedslisten her har stillet, har til formål at forbedre beskyttelsen af de ansatte, når de bliver udsat for udliciteringer og udbud af deres arbejdsopgaver.

**Fjerde næstformand** (Niels Helveg Petersen): Tak til ordføreren. Jeg skal herefter give ordet til ordføreren for forslagsstillerne, hr. Ole Sohn.

**Ole Sohn** (SF):

Jeg synes, vi har haft en meget særpræget debat om den måde, som vi behandler lønmodtagere på i det her land, og i øvrigt også om, hvordan vi behandler arbejdsgivere, og som for mig at se er en lille smule rystende. Det er også, fordi der er gået temmelig meget ideologi i forslaget, specielt set fra Venstres og De Konservatives side,

og at man er fuldstændig blind for den faktor, at vi faktisk har en situation, hvor titusindvis af danske lønmodtagere og deres familier hvert andet år – nogle gange hvert tredje eller fjerde år – bliver ramt af sikkerhedsfyringer med den usikkerhed til følge, den stressfaktor til følge, at man ikke ved, om man er købt eller solgt. Er det virkelig en metode, som vi i et moderne samfund ønsker at udsætte lønmodtagere for? Øjensynligt.

Kl. 16.50

Men så kan man ikke samtidig, i hvert fald ikke de samme partier, også komme og sige, at vi har problemer med, at der er et stigende antal personer, der bliver ramt af stress, for det giver ingen mening. Så må man sige, at det må de selv om. Man kan ikke have begge holdninger. Og det, der er lidt underligt, er, at man slet ikke kan se den stressfaktor, den usikkerhed, man skaber hos familierne.

Der bliver sagt mod forslaget, at nu vil vi afskaffe arbejdsgivernes ledelsesret til at ansætte og afskedige. Nej, overhovedet ikke. Enhver arbejdsgiver, uanset om det er en stor arbejdsgiver eller en lille arbejdsgiver, har naturligvis den fulde ret til at foretage ansættelser og afskedigelser efter gældende regler. Sådan ville det selvfølgelig også være med vores forslag.

Jeg synes i øvrigt, det er lidt tankevækkende, at der er ordførere her, som forestiller sig, at der er små firmaer med mange medarbejdere, som de ikke ved, hvad de skal sætte til, fordi de måske håber, at de vinder en licitation. Hvis man tror det, har man i hvert fald ikke meget begreb om, hvordan arbejdsmarkedet fungerer. Det er der da ingen små arbejdsgivere, der har råd til.

Men skulle det endelig være tilfældet, at man havde ti medarbejdere i et firma, som man ikke vidste, hvad man skulle give af opgaver, og at de bare var på lønningslisten og den lille arbejdsgiver betalte løn uge efter uge og håbede på, at man fik en licitation, og man så pludselig fik licitationen, altså vandt et udbud, og fik 100 nye medarbejdere ind til en opgave, så der kun var plads til de 100, så havde man 10 i overskud. Så må man selvfølgelig bruge sin ledelsesret til at sige, hvilke 100 personer der er bedst kvalificeret til den type job, der er, og afskedige dem, der ikke er brug for. Sådan foregår det i enhver sammenhæng på arbejdsmarkedet.

Det eneste forslaget reelt går ud på, er at sige: Kan vi finde et system, så færre bliver opsagt unødigt. Det er sådan set det, det går ud på. For i dag bliver folk opsagt. Forestil jer, som tilfæl-

det var i et eksempel, som 3F har givet, at ovre i Vardeområdet er der et firma, der kører med renovation. Det bliver opsagt, og så ser medarbejderne en annonce i avisen, hvor der søges medarbejdere til et nyt firma, som måske får jobbet. Skal de søge? Skal de så sige, jamen vores firma får det nok ikke, vi må nok hellere søge et af de andre firmaer, som slår stillingerne op, eller skal vi sats på, at vores eget firma får det?

Er det en særlig heldig situation for de renovationsarbejdere? Er det en særlig heldig situation for deres ægtefælle eller for deres børn? Nej. Hvorfor ikke sige, man har en licitationsopgave, medarbejderne følger med, og er der for mange, er det den erhvervende virksomhed, der har retten til at lede og fordele arbejdet og ansætte og afskedige dem, der er behov for.

Men det er rigtigt, at beslutningsforslaget, hvis det blev omsat til lov, har én konsekvens, og det er, at prisen for en licitationsopgave kan blive en smule højere, fordi en virksomhed er nødt til at kalkulere med, at der kan være en opsigelsesperiode for x antal medarbejdere, som måske bliver i overskud, hvis ikke man kan finde arbejde til dem. Det er rigtigt. Men det er en afvejning. Skal man sige, vi nedbringer stressfaktoren, den usikkerhedsfaktor, der er, for en lille ekstra pris i udbuddet? Eller skal man sige, at lønmodtagerne i et moderne samfund som det danske skal betale for, at prisen på et arbejde kan komme længere og længere ned? Det er en politisk diskussion, som man kan tage.

For mig at se er der ingen tvivl: SF ønsker at sikre lønmodtagerne bedre vilkår på en sådan måde, at man minimerer antallet af afskedigelses i samfundet.

Kl. 16.55

(Kort bemærkning).

**Jakob Axel Nielsen (KF):**

Jeg troede egentlig, at hr. Ole Sohn var en ambitiøs mand på vegne af lønmodtagerne. Det kan jeg forstå ikke er tilfældet. For nu, efter at forslaget indhold i virkeligheden er blevet åbenbart for hr. Ole Sohn, viser det sig, at det eneste, det drejer sig om, er, at man ikke må afskediges, mens man er hos overdrageren, men man skal først afskediges de her 3-4-5 uger senere, når man er kommet over til erhververen. Er ambitionsniveauet virkelig ikke højere, eller skyldes det, at man har opdaget, hvad det her forslag indeholder?

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Nej, det er, fordi forslaget ikke er anderledes.

Det er altså konstateret – berettiget, synes jeg – for en række lønmodtagerorganisationer, som repræsenterer rengøringsassistenter, buschauffører, renovationsarbejdere og lignende, som ofte får deres job i udbud, at det giver nogle psykiske belastninger for deres kollegaer at blive sikkerhedsopsagt den ene gang efter den anden, og det ønsker vi at minimere.

Forslaget har intet at gøre med arbejdsgiverens ledelsesret. Det troede jeg sådan set stod ret klart fra starten. Men det er da glædeligt, at hr. Jakob Axel Nielsen har konstateret, at det ikke er et spørgsmål om at revolutionere arbejdsmarkedet, men om at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø.

(Kort bemærkning).

**Elisabeth Geday (RV):**

Sædvanligvis kan jeg følge hr. Ole Sohns tankegang, men vi må altså befinde os på hver vores planet i øjeblikket, fordi for det første vil jeg gerne have at vide: Handler det her i virkeligheden om, at SF og hr. Ole Sohn er imod udliciteringer i det hele taget? Handler det her forslag om det? Er det i virkeligheden et forsøg på at forhindre offentlige udliciteringer? For så er det jo en lidt anden diskussion.

For det andet kan jeg sagtens på det personlige plan forstå, at det er meget, meget vanskeligt for mennesker, der bliver opsagt, men det sker altså for op imod 400.000 danskere hvert eneste år. Og det er sådan, tror jeg, at i gennemsnit befinder den typiske dansker sig vel ikke på den samme arbejdsplads mere end 2 år ad gangen. Det er ikke sådan, at når man bliver ansat på en arbejdsplads, kan man forvente at være der, fra man er 18 år, til man er 65 år. Jeg kan ikke rigtig forstå hr. Ole Sohn. Jeg forstår udmærket godt, at man gerne vil forhindre mennesker i at have dårlige oplevelser med deres arbejdsplads, men tror hr. Ole Sohn virkelig, at vi kan beskytte os ud af det ved simpelt hen at forbyde arbejdsgiverne at opsiges folk?

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

Jeg er glad for, at fru Elisabeth Geday forhåbentlig har konstateret, at det her spørgsmål ikke drejer sig om for eller imod udliciteringer. Det har intet med det at gøre. Vi har nogle regler om udliciteringer. Og hvordan min personlige hold-

ning eller SF's holdning er – ja eller nej til det – er da rystende ligegyldigt i forhold til en konstatering af, at vi har opgaver i det her samfund, som bliver uldiciteret. Vi ønsker under de forhold at skabe tryggere betingelser for de medarbejdere, som løbende bliver udsat for sikkerhedsopsigelser.

Vi har ingen forestilling om og slet ikke noget ønske om, at der ikke skal afskediges medarbejdere rundtomkring i det danske samfund. Tværtimod er en af fordelene ved det danske samfund, at det er mobilt. Det er den såkaldte flexicuritymodel, som faktisk har mange gode fordele. Men det berettiger ikke til, at vi lukker øjnene for, at der er titusindvis af danskere, som fuldstændig uden grund bliver ramt af sikkerhedsfyringer, blot fordi vi ikke har sikret, at lov om virksomhedsoverdragelse gælder.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):** Så er det fru Elisabeth Geday for endnu en kort bemærkning.

(Kort bemærkning).

**Elisabeth Geday (RV):**

Men jeg forstår stadig væk ikke hr. Ole Sohn. Jeg kan forstå, at hr. Ole Sohn har opgjort tallet til 100.000, men jeg tror måske snarere, det er 50.000, der bliver sikkerhedsopsagt hvert eneste år. Hvorfor skal vi beskytte dem mere, end vi skal beskytte de 400.000 andre, der bliver opsagt? Hvorfor har hr. Ole Sohn mere ondt af den rengøringsassistent, som bliver sikkerhedsopsagt, fordi hun er på en offentlig kontrakt, end den rengøringsassistent, der er sikkerhedsopsagt, fordi hun er på en privat kontrakt, eller for den sags skyld den bygningsarbejder, som er ansat hos en underleverandør, og da hovedleverandøren skifter over til en anden underleverandør, så bliver vedkommende sagt op, fordi der er arbejdsmangel? Hvorfor skal vi have mere ondt af nogen end af andre?

Gør SF sig i virkeligheden ikke til talsmand for, at vi generelt skal have nogle meget stramme opsigelsesregler med alt, hvad det måtte have af negativ effekt på vores arbejdsmarked i øvrigt, sådan som vi har set på de øvrige vesteuropæiske arbejdsmarkeder?

Kl. 17.00

(Kort bemærkning).

**Ole Sohn (SF):**

SF har ingen forestilling om, at vi i Folketinget skal beslutte, om man skal stramme opsigelses-

reglerne eller det modsatte. Vi har ingen forslag om, at man skal hindre arbejdsgivere i at kunne opsig medarbejdere, der ikke er behov for. Det sker løbende. Den situation ændrer det her forslag overhovedet ikke på.

Det eneste, det her ændrer på, er, hvis man har en virksomhed, eksempelvis med 100 rengøringsassistenter, som er i en opgave, der bliver genudliciteret eller genudbudt. I dag opsig man for en sikkerheds skyld kollektivt samtlige 100 medarbejdere, for det firma, som har opgaven, er ikke sikker på at genvinde den. Genvinder man den, bliver de ansat igen. Så har de været opsagt med den usikkerhed til følge. Er det et andet firma, der får det, bliver de fleste sandsynligvis ansat, fordi der er behov for dem.

Men det, der er problemet, er, at man udsætter hovedparten for en sikkerhedsfyring bare for en sikkerheds skyld, uden at der er grund til at afskedige folk på grund af arbejdsmangel eller lignende. Jeg kan ikke forstå, hvorfor Det Radikale Venstre ikke synes, den situation er dårlig, fordi det netop sætter ikke bare en enkelt person, men også familierne i en stresssituation og økonomisk usikkerhedssituation, som er helt unødvendig.

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):** Tak til ordføreren for forslagsstillerne, som fik rigelig tid til at svare her til sidst.

Hermed sluttede forhandlingen, og forslaget overgik derefter til anden (sidste) behandling.

## Afstemning

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):** Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

## Meddelelser fra formanden

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):** Der er ikke mere på dagsordenen.

Medlemmer af Folketinget Rune Lund, Jørgen Arbo-Bæhr, Line Barfod, Per Clausen, Pernille Rosenkrantz-Theil og Frank Aaen har meddelt

mig, at de ønsker at tage følgende forslag tilbage:

Forslag til folketingsbeslutning om tilbagetrækning af danske militære styrker fra Afghanistan og mere bistand til genopbygning i Afghanistan. (Beslutningsforslag nr. B 2).

Forslag til folketingsbeslutning om regler for udsendelse af danske soldater. (Beslutningsforslag nr. B 3).

Ønsker nogen at optage disse beslutningsforslag? (*Ophold*). Da det ikke er tilfældet, er beslutningsforslagene bortfaldet.

Folketingets næste møde afholdes i morgen, onsdag den 29. november 2006 kl. 13.00.

Angående dagsordenen skal jeg henvise til den dagsorden, der er opslået i salen.

Mødet hævet kl. 17.03

---